

Sygn. akt VIII *Pa* 213/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Jolanta Łanowy
Sędziowie:	SSO Joanna Smycz SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. W. (1) (D.-W.)

przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) w M.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia warunków pracy i płacy

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 23 września 2014 r. **sygn. akt** IV P 321/14

uchyla zaskarżony wyrok w całości i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tarnowskich Górach, pozostawiając temu Sądowi orzeczenie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 213/14

UZASADNIENIE

Powódka M. W. (1) wniosła w dniu 4 czerwca 2014 roku pozew przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w M. domagając się uznania za bezzasadną decyzji o ograniczeniu zatrudnienia do wymiaru 13/18 etatu i obciążenia pozwanej kosztami postępowania.

W uzasadnieniu wskazała, że od roku 2007 przebywała na urlopie wychowawczym, który zakończyła z dniem 31 sierpnia 2014 roku. W czasie urlopu wychowawczego zatrudniona była w wymiarze 1/2 etatu a przed urlopem wychowawczym zatrudniona była w wymiarze 18/18 etatu. Powódka wskazała, że po powrocie z urlopu

wychowawczego pracodawca powinien dopuścić ją do pracy na dotychczasowym stanowisku lub równorzędnym. Dodatkowo powódka powołała się na fakt, że jest członkiem związku zawodowego (...) Oświata Ziemi (...) i ograniczenie zatrudnienia powinno być wcześniej skonsultowane z reprezentującą powódkę organizacją związkową.

Pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w M. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że od 1 września 2004 roku powódka jest zatrudniona na podstawie mianowania w pozwanej szkole. Powódka w trakcie zatrudnienia trzykrotnie przebywała na urlopie macierzyńskim, natomiast nie przebywała nigdy na urlopie wychowawczym. Nieprawdą jest zatem, że powódka od 2007 roku do 31 sierpnia 2014 roku przebywała na urlopie wychowawczym, podobnie jak nieprawdą jest, aby 30 maja 2014 roku powódce wypowiedziano warunki pracy i płacy, albowiem strony zawarły w tym zakresie porozumienie.

Sąd Rejonowy W Tarnowskich Górach wyrokiem z dnia 23 września 2014 roku, sygn. akt IV P 321/14 oddalił powództwo i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd ten ustalił, że w dniu 2 sierpnia 2004 roku powódka M. W. (1) otrzymała stopień nauczyciela mianowanego. Z dniem 1 września 2004 roku nawiązano z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela przyrody w Szkole Podstawowej nr (...) w M..

W dniu 24 stycznia 2007 roku powódka urodziła córkę M. W. (2). W dniu 22 maja 2007 roku zwróciła się do pozwanej o zmniejszenie zatrudnienia do połowy etatu w roku szkolnym 2007/2008, co zostało uwzględnione przez dyrektora pozwanej.

W dniu 6 czerwca 2008 roku powódka zwróciła się do pozwanej o zmniejszenie zatrudnienia do połowy etatu w roku szkolnym 2008/2009, co zostało uwzględnione przez dyrektora pozwanej.

W dniu 13 marca 2009 roku powódka urodziła syna P. W.. W dniu 30 sierpnia 2010 roku powódka zwróciła się do pozwanej o zmniejszenie zatrudnienia do połowy etatu w roku szkolnym 2010/2011, co zostało uwzględnione przez dyrektora pozwanej.

W dniu 6 listopada 2010 roku powódka urodziła córkę M. W. (3).

W dniu 9 marca 2011 roku powódka zwróciła się o udzielenie dodatkowego urlopu macierzyńskiego na podstawie art. 182¹ kp. W dniu 26 czerwca 2012 roku powódka zwróciła się do pozwanej o zmniejszenie zatrudnienia do połowy etatu w roku szkolnym 2012/2013, co zostało uwzględnione przez dyrektora pozwanej.

W dniu 21 czerwca 2013 roku powódka zwróciła się do pozwanej o zmniejszenie zatrudnienia do połowy etatu w roku szkolnym 2013/2014, co zostało uwzględnione przez dyrektora pozwanej.

Powódka nigdy nie złożyła wniosku o urlop wychowawczy i nie przebywała na urlopie wychowawczym, natomiast od roku szkolnego 2007/2008 korzystała z możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy do połowy w związku z prawem do urlopu wychowawczego.

W dniu 12 marca 2014 roku powódka zwróciła się do pozwanej o zatrudnienie jej w pełnym wymiarze czasu pracy od 1 września 2014 roku w związku z kończącym się urlopem wychowawczym.

Powódka została poinformowana przez pozwaną, że brak jest możliwości przydzielenia jej pełnego etatu z uwagi na ograniczoną ilość godzin z przyrody. Pozwana przyjęła jako kryteria doboru pracowników do rozwiązania stosunku pracy lub zmiany warunków pracy i płacy: dodatkowe uprawnienia, staż pracy, osiągnięcia i sukcesy zawodowe, sytuacja materialne i poziom wykształcenia.

W pozwanej szkole zatrudnionych jest dwoje nauczycieli przyrody, w tym powódka. Drugi nauczyciel ma w przeciwieństwie do powódki dodatkowe uprawnienia do nauczania wychowania fizycznego oraz większe osiągnięcia dydaktyczne i dłuższy staż pracy, przy zbliżonym wykształceniu. Drugi nauczyciel uczy przyrody w wymiarze 9/18 etatu, natomiast w pozostałym wymiarze uczy wychowania fizycznego.

Z uwagi na brak możliwości zatrudnienia powódki od 1 września 2014 roku na pełny etat 18/18 z uwagi na brak wystarczającej ilości godzin przyrody w dniu 27 maja 2014 roku pozwana zaproponowała powódce na podstawie art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela ograniczenie zatrudnienia z wymiaru 18/18 etatu do wymiaru 13/18 etatu i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Jednocześnie powódka została poinformowana, że w przypadku zgody obniżenie wymiaru zajęć i proporcjonalne obniżenie wynagrodzenia nastąpi od 1 września 2014 roku. Pozwana zapewniła także powódkę, że w przypadku pojawienia się godzin dodatkowych zostaną one przydzielone powódce w pierwszej kolejności.

W dniu 29 maja 2014 roku powódka zażądała pisemnego uzasadnienia propozycji pozwanej, co zostało powódce na piśmie udzielone w dniu 30 maja 2014 roku. W uzasadnieniu decyzji pozwana wskazała, że od maca 2014 roku powódka wie, że nie ma możliwości zwiększenia wymiaru czasu pracy do 18/18, że od roku 2007/2008 powódka korzystała ze zniżki do wymiaru 9/18 związanej z opieką nad dzieckiem do 4 roku życia i przydział 13/18 jest realnym zwiększeniem etatu powódki.

W dniu 30 maja 2014 roku po zapoznaniu się z pisemnym uzasadnieniem propozycji powódka wyraziła zgodę na ograniczenie zatrudnienia do wymiaru 13/18 i proporcjonalne zmniejszenie zatrudnienia.

Powódce od 1 września 2014 roku przydzielono dodatkową godzinę i aktualnie jej wymiar czasu pracy wynosi 14/18.

Powódka jest członkiem związku zawodowego (...) Oświata Ziemi (...).

Powódka nie uchylała się od skutków prawnych swojego oświadczenia o porozumieniu co do zmniejszenia wymiaru czasu pracy i wynagrodzenia

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że żądanie pozwu nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka wniosła pozew domagając się uznania wypowiedzenia warunków pracy i płacy za bezskuteczne. Tymczasem analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wskazuje jednoznacznie, że pozwana nie dokonała wypowiedzenia zmieniającego powódce.

Sąd I instancji odwołał się do przepisu art. 22 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela i wskazał, że organ prowadzący szkołę może nałożyć na nauczyciela obowiązek podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach i na tym samym lub - za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć. W wypadku niewyrażenia zgody nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie za część obowiązkowego wymiaru zajęć. Zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być - za zgodą nauczyciela - stosowana również w wypadku, gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1, nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć oraz nie istnieją warunki do uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole. W razie braku zgody nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania na ograniczenie wymiaru zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosuje się przepisy art. 20.

Przyczynami, o jakich mowa w art. 20 ust. 1 są m.in. zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planu nauczania uniemożliwiające dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć.

Analiza dokumentacji zgromadzonej w sprawie jednoznacznie wskazuje, iż zaistniały w pozwanej szkole przyczyny, o jakich mowa w tym przepisie. Z uwagi na niewystarczającą ilość godzin przyrody nie było możliwości zatrudnienia wszystkich nauczycieli przyrody w pełnym wymiarze czasu pracy w pozwanej szkole. W szkole zatrudnionych jest dwoje nauczycieli przyrody: powódce zaproponowano wymiar 13/18 etatu, zaś drugi nauczyciel B. M. uczy przyrody w wymiarze 8/18, zaś w pozostałym wymiarze uczy wychowania fizycznego.

Pozwana była zatem uprawniona do zaproponowania powódce ograniczenia zatrudnienia i wynagrodzenia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Strony zgodnie zawarły powyższe porozumienie w dniu 30 maja 2014 roku. Żadna ze stron nie składała swojego oświadczenia w sytuacji, która prowadziłaby do przyjęcia wady oświadczenia woli prowadzącej do bezwzględnej nieważności czynności prawnej. Wobec faktu, że do zmniejszenia zatrudnienia i wynagrodzenia doszło w drodze porozumienia, o jakim mowa w art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela nie była wymagana konsultacja związkowa, co czyni zarzut pozwu braku tej konsultacji całkowicie bezzasadnym.

Sąd Rejonowy wskazał także, że bezpodstawny jest zarzut naruszenia art. 186⁴ kp, bowiem powódka nigdy nie przebywała na urlopie wychowawczym. Jednoznacznie wynika z akt osobowych powódki, że korzystała ona z możliwości obniżenia wymiaru czasu pracy zgodnie z art. 186⁷ kp.

Reasumując powyższe uwagi, żądanie pozwu jest oczywiście bezzasadne, bowiem strony zawarły porozumienie w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i z tych względów powództwo należało oddalić w całości.

O kosztach procesu sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kpc.

Wyrok w całości zaskarżyła apelacją powódka. Wyrokowi zarzuciła:

- 1) naruszenie prawa materialnego poprzez kategoryczne uznanie, że powódka nie korzystała od 2007 roku z urlopu wychowawczego w związku z urodzeniem kolejno trójki dzieci,
- 2) naruszenie prawa materialnego poprzez uznanie, że powódka przy podpisywaniu oświadczenia woli nie działała pod presją pracodawcy i miała swobodę wyrażania swojej woli,
- 3) naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa oświatowego związanego ze stosunkiem pracy nauczycieli oraz ustawy o związkach zawodowych,
- 4) naruszenie zasad swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego,
- 5) naruszenie procedury postępowania sądowego poprzez nie badanie sprawy pod względem merytoryczny potwierdzającym zasadność obniżenia powódce wymiaru zatrudnienia na czas nieokreślony,
- 6) naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez obciążanie powódki kosztami sądowymi na rzecz pozwanej.

W związku z powyższym wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie roszczenia powódki lub uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji, nie obciążanie powódki kosztami postępowania sądowego oraz ewentualnego zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powódka m.in. odwołała się do art. 22 ust. 2 i art. 20 Karty Nauczyciela i wskazała, że przepisy te dotyczą rozwiązania stosunku pracy z przyczyn organizacyjnych, do których należy m.in. zmniejszenie liczby oddziałów w szkole oraz zmiana planów nauczania uniemożliwiający dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. W pozwanej szkole liczba oddziałów od kilku lat pozostaje na tym samym poziomie to jest 13 natomiast zwiększyła się liczba godzin przyrody z 18 do 21, również w przedstawionych arkuszach organizacyjnych jest określona liczba godzin dydaktycznych - w roku szkolnym 2013/2014 było ich 382, natomiast w roku szkolnym 2014/2015 jest 398, godzin zajęć dodatkowych było 24, a jest 50, godzin ponadwymiarowych dla dyrektora 2 i zastępcy 3. Biorąc pod uwagę powyższe zapisy Karty Nauczyciela sąd winien rozpoznać sprawę powódki również pod kątem zaistnienia

wyżej wymienionych w art. 20 przesłanek, czego zabrakło w prowadzonym procesie - nie dokonano analizy arkuszy organizacyjnych szkoły, nie zwrócono uwagi na możliwości uzupełnienia przez powódkę wymiaru zatrudnienia w świetlicy szkolnej co byłoby zgodne z posiadanymi przez nią kwalifikacjami.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż stanowisko sądu I instancji zasługuje na pełną aprobatę.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje: pomimo, że nie wszystkie zarzuty apelacji są słuszne zasługuje ona na uwzględnienie, co skutkuje uchYLENIEM zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy do ponownego rozpoznania sądowi I instancji.

W pierwszej kolejności należy stwierdzić że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe, chociaż niewystarczające ustalenia dotyczące stanu faktycznego. Sąd Okręgowy przyjmuje je za własne. Jednakże ustalenia te nie są wystarczające.

Zarzut apelacji dotyczący naruszenia prawa materialnego poprzez kategoryczne uznanie, że powódka nie korzystała od roku 2007 z urlopu wychowawczego związanego z urodzeniem kolejno trójki dzieci nie jest uzasadniony. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że powódka nie korzystała z urlopu wychowawczego. Uprawnienie do skorzystania z urlopu wychowawczego zostało określone w przepisie art. 186 § 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem. Istotą urlopu wychowawczego jest sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem w miejsce wykonywania obowiązków pracowniczych. Z akt osobowych powódki wynika że nie skorzystała ona z takiej możliwości. Prawidłowo Sąd Rejonowy uznał, iż powódka skorzystała z możliwości którą przewiduje przepis art. 186⁷ k.p. Przepis ten został wprowadzony do Kodeksu pracy przez art. 1 pkt 51 ustawy z dnia 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2003r. nr 213, poz. 2081) zmieniającej ustawę K. pracy z dniem 1 stycznia 2004 roku. Przepis ten był nowelizowany. Jednak zasadnicze jego uregulowanie stanowi, że pracownik uprawniony do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jego wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. W doktrynie wskazuje się, że jest to alternatywne do urlopu wychowawczego prawo pracownika wychowującego dziecko - tak M. W. (4) w „Kodeks pracy. Komentarz”, opublikowano: (...) 2012 lub, że jest to substytut urlopu wychowawczego - tak E. M. (1) w K. J., E. M. w „Kodeks pracy. Tom I. Komentarz. Ustawy towarzyszące z orzecznictwem. (...) prawo pracy z orzecznictwem.” Opublikowany: Lex, 2014. Słusznie Sąd Rejonowy ustalił, że w aktach osobowych powódki znajduje się wniosek z 21 czerwca 2013 roku, którym powódka zwróciła się o zmniejszenie zatrudnienia z pełnego etatu do połowy etatu w roku szkolnym 2013/2014 - akta osobowe, karta B-111. Pozwana wyraziła na to zgodę. Następnie pismem z 12 marca 2014 roku zwróciła się o zatrudnienia od 1 września 2014 roku w pełnym wymiarze w związku z kończącym się urlopem wychowawczym i wynikającym z niego obniżeniem etatu do połowy - akta osobowe powódki, karta B-119. Prawidłowo Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku zaznaczył, że powódka skorzystała ze swojego prawa przewidzianego w art. 186⁷ k.p. Jednakże nie wywiódł z tego prawidłowych wniosków. Skoro możliwość skorzystania z obniżenia wymiaru czasu pracy przez pracownika w związku z jego uprawnieniem do urlopu wychowawczego jest uprawnieniem pracownika, z którego może korzystać w okresie, w którym mógłby korzystać z urlopu wychowawczego to należy przyjąć, że po jego zakończeniu wymiar czasu pracy powraca do wysokości obowiązującej przed skorzystaniem z uprawnienia określonego w art. 186⁷ k.p. Należy mieć na uwadze, że możliwość obniżenia wymiaru czasu pracy zgodnie z Kodeksem pracy ma miejsce tylko na pewien okres. W toku postępowania powódka powoływała się na przepis art. 186⁴ k.p., zaś Sąd Rejonowy wskazał że bezpodstawny jest zarzut naruszenia tego przepisu. Przepis ten stanowi, że pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu wychowawczego do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu lub na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia za pracę przysługującego pracownikowi w dniu podjęcia pracy na stanowisku zajmowanym przed tym urlopem. Przepis ten w sprawie istotnie nie mógł znaleźć zastosowania. Reguluje

on uprawnienia pracownika powracającego do pracy po zakończeniu urlopu wychowawczego. Brak analogicznego uregulowania w przypadku pracownika który zakończył korzystanie z obniżonego wymiaru zatrudnienia w związku z uprawnieniem do urlopu wychowawczego albowiem pracownik korzystający z uprawnienia z art. 186⁷ k.p. cały czas wykonuje pracę na dotychczasowym stanowisku -tylko w obniżonym wymiarze. Zatem brak potrzeby zastrzeżenia w przepisach, że należy dopuścić go do pracy na tym samym stanowisku. Jak już wyżej podniesiono uprawnienie do skorzystania z obniżonego wymiaru czasu pracy jest uprawnieniem czasowym. Powódka złożyła wnioski o obniżenie wymiaru czasu pracy w roku szkolnym 2013/ 2014, zatem po zakończeniu okresu korzystania z uprawnienia określonego w art. 186⁷ k.p. wymiar jej zatrudnienia podlegał automatycznie przywróceniu do stanu przed skorzystaniem z omawianego uprawnienia. W konsekwencji należy przyjąć, że z dniem 1 września 2014 roku powódka winna być zatrudniona w pełnym wymiarze - to jest w wymiarze 18/18 etatu.

Mając powyższe okoliczności na uwadze strony mogły ograniczyć wymiar zatrudnienia powódki jedynie w trybie przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (t.jedn. Dz.U. z 2014 r., poz. 191).

W apelacji powódka zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie przepisów prawa oświatowego związanego ze stosunkiem pracy nauczyciel. W uzasadnieniu apelacji wskazała na przepisy art. 22 ust. 2 oraz art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu Okręgowego powyższy zarzut apelacji jest słuszny. Zgodnie z art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela zasada ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia może być za zgodą nauczyciela stosowana również w wypadku gdy z przyczyn, o których mowa w art. 20 ust. 1 nie ma możliwości zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć Przepis ten odsyła do art. 20 ust. 1, który mówi o całkowitej likwidacji szkoły, częściowej likwidacji szkoły, albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmiany planów nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że skoro strony zawarły porozumienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela powództwo zasługuje na oddalenie. Zaznaczyć jednak należy, że ograniczenie pełnego wymiaru zajęć nauczyciela mianowanego poza sytuacjami określonymi w art. 22 Karty Nauczyciela jest niedopuszczalne - tak Sąd Najwyższy w uchwale z 11 września 1996 roku, I PZP 22/96, OSNP 1997/7/111. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że w Kartie Nauczyciela uregulowane zostały stosunki pracy nauczycieli w sposób ograniczający w pewnej mierze autonomię woli obu stron tych stosunków. Z art. 10 Karty Nauczyciela wynika, że jeżeli spełnione są wymienione w nim warunki stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się na podstawie mianowania. Jednym z określonych w tym przepisie warunków jest możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć. Omawiana zasada nie dotyczy wyłącznie momentu nawiązania stosunku pracy. Możliwość zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć powinna istnieć w całym czasie zatrudnienia Sąd Najwyższy podkreślił, że przeciwny wniosek, w myśl którego warunek z art. 10 Karty Nauczyciela musiałby być spełniony jedynie w chwili nawiązania stosunku pracy prowadziłby do zanegowania sensu tego uregulowania, a także byłby nieuprawniony w świetle innych przepisów dotyczących czasu pracy nauczyciela i wynagrodzenia. Analiza treści przepisów artykułu 10 i 22 karty nauczyciela prowadzi do wniosku, że nauczyciel mianowany może być zatrudniony jedynie w pełnym wymiarze zajęć. Zmniejszanie wymiaru zajęć jest możliwe tylko w razie spełnienia przesłanek wymienionych w art. 22. Dalej Sąd Najwyższy wskazał, że omawiane przepisy mają charakter bezwzględnie obowiązujący. Strony stosunku pracy nie mogą skutecznie w drodze swoich czynności doprowadzić do stanu niezgodnego z tymi normami. W ocenie Sądu Okręgowego wynika z powyższego, że strony mogły zawrzeć porozumienie o ograniczeniu wymiaru zatrudnienia powódki jedynie z uwagi na okoliczności wymienione w artykule 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Jeśli takie okoliczności nie miały miejsca zastosowanie do powódki art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela i zawarcie porozumienia miałyby na celu obejście ustawy to jest art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela i porozumienie takie z mocy art. 58 § 1 k.c. było by nieważne. Słusznie zatem w apelacji powódka podnosi, że nie została przeanalizowana sytuacja w pozwanej szkole pod kątem przesłanek ograniczenia wymiaru zatrudnienia powódki z art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Brak powyższej analizy powoduje, iż Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy koncentrując się jedynie na ewentualnych wadach oświadczenia woli stron. Dokonanie

ustaleń stanu faktycznego i rozważań w powyższym zakresie po raz pierwszy przez Sąd Okręgowy prowadziły do pozbawienia stron dwuinstancyjnego postępowania.

W apelacji powódka zarzuciła także rozstrzygnięciu naruszenie procedury postępowania sądowego poprzez nie badanie sprawy pod względem merytorycznym potwierdzającym zasadność obniżenia powódce wymiaru zatrudnienia na czas nieokreślony oraz naruszenie zasad swobodnej oceny zebranego materiału dowodowego. Z uzasadnienia apelacji wynika, że sąd I instancji zdaniem powódki naruszył art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w tym przepisie sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów. W uzasadnieniu apelacji powódka zarzuca, że sąd nie odniósł się do dowodów w postaci arkuszy organizacyjnych i nie dokonał ich analizy. Zarzut ten jest słuszny. Brak analizy arkuszy organizacyjnych powoduje, że sąd nie dokonał wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego.

Zarzut ten łączy się z zarzutem naruszenia przepisów prawa materialnego - to jest art. 22 ust. 2 w zw. z art. 20 ust. 1 Karty nauczyciela - o czym mowa była wyżej.

Nie dopuścił się Sąd Rejonowy naruszenia prawa materialnego poprzez uznanie, że powódka przy podpisywaniu oświadczenia woli nie działała pod presją pracodawcy i miała swobodę wyrażania swojej woli. Powyższe stwierdzenia Sądu Rejonowego mają oparcie w postępowaniu dowodowym.

W związku z koniecznością uchylania zaskarżonego wyroku rozważania dotyczące obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego są zbędne.

Wyżej omówione braki w postępowaniu przed sądem I instancji spowodowały konieczność uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy przeprowadzi dowód z planów nauczania za rok szkolny 2014 /2015, arkuszy organizacji szkoły podstawowej nr (...) na rok szkolny 2014/ 2015, szkolnego planu nauczania, organizacji szkoły podstawowej na rok szkolny 2012/ 2013, 2013/ 2014 i dokona ich oceny w odniesieniu do pozostałego materiału dowodowego. Należy także dokonać ustaleń czy w pozwanej szkole wystąpiły okoliczności, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które uzasadniałyby zawarcie z powódką porozumienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Jeśli takie okoliczności nie miały miejsca porozumienie zakwestionowane w pozwie będzie nieważne.

Mając wyższe na uwadze sąd orzekł na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Jolanta Łanowy (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (ref.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia