

Sygn. akt VIII **Pa 61/17**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 sierpnia 2017 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Grażyna Łazowska</b> <b>SSO Teresa Kalinka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 3 sierpnia 2017r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. W.

**przeciwko** Miejskiemu Gimnazjum nr (...) w P.

**o** ustalenie istnienia stosunku pracy i wynagrodzenie

**na skutek apelacji** powódki

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 11 stycznia 2017 r. **sygn. akt** IV P 420/16

1) oddala apelację,

2) zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 61/17

## UZASADNIENIE

Powódka J. W. w pozwie przeciwko Miejskiemu Gimnazjum nr (...) w P. domagała się ustalenia, że jest zatrudniona w pozwanym Miejskim Gimnazjum nr (...) w P. na podstawie mianowania, w pełnym wymiarze czasu pracy, nakazania pozwanemu dopuszczenia do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za miesiące wrzesień i październik z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu podniosła, że w piśmie z dnia 16 maja 2016r. skierowanym do powódki w sprawie propozycji ograniczenia zatrudnienia znalazło się błędne i sprzeczne z prawem pouczenie, jakoby nieudzielenie odpowiedzi na taką propozycję będzie traktowane jako wyrażenie zgody na ograniczenie. Zdaniem powódki żaden z przepisów ani Karty Nauczyciela, ani Kodeksu pracy (jak również innych przepisów, w tym Kodeksu cywilnego) nie przewiduje w takim przypadku instytucji tzw. „milczącej zgody”, tym samym brak odpowiedzi musi zawsze być traktowany równoznacznie z niewyrażeniem zgody na takie ograniczenie. Powódka podkreśliła, że niezależnie od powyższego, składając pismo z 24 maja 2016r., zajęła w sprawie stanowisko, z którego wynika, że nie wyraża zgody na ograniczenie wymiaru zatrudnienia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że żądanie powódki ustalenia istnienia zatrudnienia na podstawie mianowania w pełnym wymiarze czasu pracy, a w konsekwencji także zgłoszone przez powódkę roszczenie pieniężne o zasądzenie na jej rzecz wynagrodzenia odpowiadającego różnicy pomiędzy wynagrodzeniem, które przysługiwałoby powódce jako pracownikowi mianowanemu zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy, a wynagrodzeniem faktycznie wypłaconym powódce w związku z ograniczeniem pełnego wymiaru zajęć, jest w okolicznościach faktycznych rozpatrywanej sprawy nieuzasadnione i nie zasługuje na uwzględnienie. Pozwany zaznaczył, że powódka w wyznaczonym terminie w ogóle nie złożyła jakiegokolwiek pisemnej odpowiedzi na otrzymaną propozycję ograniczenia zatrudnienia. W szczególności jednak w wyznaczonym terminie dyrektor pozwanego nie otrzymał pisemnego oświadczenia powódki (sprzeciwu), z którego wynikałoby, że powódka nie zgadza się na ograniczenie jej zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia.

Wyrokiem z dnia 11 stycznia 2017r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w punkcie pierwszym oddalił powództwo w całości, uznając je za bezzasadne, natomiast w punkcie drugim zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 630,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

### ***Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:***

Powódka J. W. zatrudniona jest u pozwanego – w Miejskim Gimnazjum nr (...) w P. na podstawie mianowania.

Sąd ustalił, że w dniu 17 maja 2016r. powódka otrzymała od Dyrektora Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. propozycję ograniczenia wymiaru zatrudnienia w roku szkolnym 2016/2017 i proporcjonalne do tego wymiaru wynagrodzenie. W powyższym piśmie dyrektor pozwanego poinformował powódkę, że w związku ze zmianami organizacyjnymi powodującymi zmniejszenie liczby oddziałów gimnazjum i zmianą siatki godzin oraz w związku z brakiem możliwości dalszego zatrudniania powódki w pełnym wymiarze zajęć, jak również brakiem możliwości uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w innej szkole, proponuje powódce ograniczenie zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Ograniczenie zatrudnienia powódki nastąpiło z 18/18 etatu do 13/18 etatu, a następnie do 14/18 etatu. Jednocześnie dyrektor pozwanej zobowiązał powódkę do pisemnego wyrażenia zgody lub jej braku na ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia w terminie 7 dni od daty otrzymania ww. pisma, zastrzegając, że brak odpowiedzi pisemnej we wskazanym terminie będzie traktowany jako wyrażenie zgody. Nadto w powyższym piśmie pracodawca zaznaczył, że w razie braku zgody powódki na ograniczenie wymiaru zatrudnienia oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, stosunek pracy z powódką zostanie rozwiązany na podstawie przepisu art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Pismem z dnia 23 maja 2016r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanego o umożliwienie jej zapoznania się z arkuszem organizacyjnym placówki na rok szkolny 2016/2017.

Następnie pismem z dnia 24 maja 2016r. powódka udzieliła Dyrektorowi Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. odpowiedzi na pismo z dnia 16 maja 2016r., w której wskazała, że nie jest w stanie podjąć decyzji bez zapoznania się z arkuszem organizacyjnym placówki.

Ostatecznie w dniu 5 września 2016r. powódka zwróciła się do dyrektora pozwanej placówki o dopuszczenie jej do pracy w pełnym wymiarze czasu pracy i wyraziła gotowość do pracy w pełnym wymiarze godzin. W odpowiedzi, pismem z dnia 19 września 2016r., dyrektor pozwanego stwierdził, że brak jest podstaw prawnych, aby powódka pracowała w pełnym wymiarze godzin.

W toku postępowania Sąd I instancji ustalił, że przyczyny wskazane w propozycji ograniczenia zatrudnienia z dnia 16 maja 2016r. rzeczywiście zaistniały.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o akta osobowe powódki, dowody z dokumentów w postaci pisma dyrektora pozwanego z dnia 16 maja 2016r. (k. 18), pisma powódki z dnia 23 maja 2016r. (k. 19), pisma powódki z dnia 24 maja 2016r. (k. 20), pisma powódki z 5 września 2016r. (w kartach osobowych) wraz z odpowiedzią dyrektora placówki z dnia 19 września 2016r. (k. 23), arkuszy, aneksów i projektów (k. 37-45), a także na podstawie zeznań świadków: B. K. (k. 47-48), K. T. (k. 46-47), M. B. (k. 46), M. W. (k. 47) oraz na podstawie zeznań stron (k. 48-50).

W ocenie Sądu I instancji wszystkie zgromadzone w sprawie dowody dawały spójny i logiczny obraz istotnych dla rozstrzygnięcia faktów i dlatego były dla Sądu w pełni wiarygodne.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki nie zasługują na uwzględnienie.

Zdaniem Sądu I instancji analiza dokumentacji zgromadzonej w sprawie jednoznacznie wskazuje, iż zaistniały w pozwanej szkole przyczyny uzasadniające możliwość ograniczenia zatrudnienia nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia, o których mowa w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela. Sąd podkreślił, że z uwagi na niewystarczającą ilość godzin chemii i informatyki z powodu zmniejszonej liczby oddziałów w gimnazjum, nie było możliwości zapewnienia powódce pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu Rejonowego, pozwany był uprawniony do zaproponowania powódce ograniczenia zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela.

Sąd I instancji uznał, że z treści pisma z dnia 16 maja 2016r. wynika jednoznacznie, iż powódka była pouczona, że brak odpowiedzi w wyznaczonym 7-dniowym terminie skutkować będzie uznaniem, że powódka wyraziła zgodę na propozycję ograniczenia zatrudnienia.

Sąd I instancji zaznaczył, że przepis art. 22 Karty Nauczyciela nie przewiduje formy pouczenia. W ocenie Sądu pouczenie zawarte w treści propozycji skierowanej do powódki zawierało jednoznaczne wskazanie co stanie się, jeżeli powódka nie zareaguje na propozycję.

Sąd Rejonowy uznał, że powódka, jako osoba wykształcona, nie mogła mieć wątpliwości co oznacza brak reakcji. Zdaniem Sądu I instancji pouczenie zawarte w piśmie jest prawnie dozwolone i wywołało skutek prawny w postaci ograniczenia zatrudnienia powódki.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył powódkę – jako stronę przegrywającą – kosztami postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika w wysokości stawki minimalnej co do każdego z roszczeń, tj. w kwocie 630,00 zł.

### ***Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka.***

Powódka zaskarżyła wyrok w całości.

Zaskarżonemu rozstrzygnięciu zarzuciła w pierwszej kolejności naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 k.p.c., przez rażące naruszenie granic swobodnej oceny dowodów, a tym samym ich ocenę wbrew zasadom logiki i doświadczenia życiowego, niewszechstronne rozważenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a co za tym idzie przyjęcie, że u pozwanego doszło do takich zmian organizacyjnych,

które uniemożliwiały zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy, a powódka wyraziła zgodę na ograniczenie jej wymiaru zatrudnienia.

W dalszej kolejności powódka zarzuciła naruszenie art. 22 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela przez jego niewłaściwą wykładnię i przyjęcie, że nauczyciel może wyrazić „milczącą zgodę” na ograniczenie wymiaru zatrudnienia.

W oparciu o tak przedstawione zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania apelacyjnego; alternatywnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że Sąd Rejonowy, dokonując wadliwej i błędnej oceny dowodów, nieprawidłowo przyjął, że w pozwanej placówce doszło, na etapie tworzenia arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017, do takich zmian organizacyjnych, które uniemożliwiały dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem powódki z arkusza organizacyjnego jednoznacznie wynika, że odpowiednie rozdysponowanie godzin biologii, fizyki, matematyki, chemii i geografii między nauczycielami B. K., M. K., A. K., T. B., B. G. i J. F., jak również odebranie godzin ponadwymiarowych B. G., J. F., E. B. i B. K., spowodowałoby możliwość powierzenia powódce dodatkowo ponad 6 godzin chemii i informatyki, podczas gdy z propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia przedłożonej powódce wynikało, że brakować jej do pełnego wymiaru etatu miało tylko 5 godzin.

Powódka wskazała, że ww. czynności rozdysponowania godzin nie wymagały od dyrektora pozwanego specjalnych starań, a byłyby zwykłymi czynnościami związanymi z dysponowaniem i powierzaniem godzin poszczególnych przedmiotów nauczycielom zatrudnionym w pozwanej placówce. Tym samym dyrektor pozwanego zobowiązany był do ich dokonania, a skoro tego nie uczynił, nie mógł następnie powołać się zaistnienie zmian organizacyjnych w pozwanej placówce, które uniemożliwiałyby zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem strony powodowej, skoro u pozwanego nie zaistniały takie zmiany, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, brak było w ogóle podstaw do proponowania powódce ograniczenia wymiaru zatrudnienia.

W dalszej części uzasadnienia apelacji powódka wskazała, że Sąd I instancji naruszył normę art. 22 ust. 1 i 2 Karty Nauczyciela przyjmując, że nauczyciel (powódka) może wyrazić tzw. „milczącą zgodę” na ograniczenie mu wymiaru zatrudnienia.

Zdaniem powódki żaden z przepisów ani Karty Nauczyciela, ani Kodeksu pracy (jak również innych przepisów, w tym Kodeksu cywilnego) nie przewiduje w przypadku ograniczenia wymiaru zatrudnienia instytucji tzw. „milczącej zgody”, a zatem brak odpowiedzi musi zawsze być traktowany równoznacznie z niewyrażeniem zgody na takie ograniczenie.

Wobec powyższego, w ocenie strony powodowej, oświadczenie pozwanego zawarte w piśmie – propozycji ograniczenia wymiaru zatrudnienia – nie mogło odnieść żadnego skutku, bowiem nie znajdowało oparcia w żadnych przepisach prawa pracy czy prawa cywilnego, a nadto powódka nigdy nie wyraziła zgody, aby pracodawca w ten sposób modyfikował zasady korespondencji z powódką.

Strona powodowa zaznaczyła, że niezależnie od powyższych rozważań, powódka zajęła w przedmiocie ograniczenia zatrudnienia negatywne stanowisko, ponieważ pismem z dnia 24 maja 2016r. udzieliła dyrektorowi odpowiedzi na pismo z dnia 16 maja 2016r., w której wskazała, że nie jest w stanie podjąć decyzji bez zapoznania się z arkuszem organizacyjnym placówki. Zdaniem powódki stanowisko to należy jednoznacznie odczytać jako brak zgody na ograniczenie zatrudnienia, zatem również z tego powodu brak było podstaw do przyjęcia, że w niniejszym przypadku doszło do skutecznego ograniczenia powódce zatrudnienia.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego Miejskiego Gimnazjum nr (...) w P. wniósł o oddalenie w całości apelacji powódki i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

W ocenie strony pozwanej Sąd I instancji co do zasady prawidłowo oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, doszedł do słusznego przekonania, że okoliczności faktyczne rozpoznawanej sprawy nie dają podstaw do uwzględnienia powództwa.

W opinii pozwanego Sąd I instancji prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy i słuszenie ustalili, że w pozwanej placówce szkolnej doszło do takich zmian organizacyjnych, które uniemożliwiły dalsze zatrudnianie powódki w pełnym wymiarze czasu pracy. Zdaniem pozwanego powódka w rozpoznawanej sprawie nie wykazała, że Sąd I instancji dokonując oceny dowodów uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego.

Strona pozwana wskazała, że przyjęta przez Sąd Rejonowy interpretacja zaistniałych okoliczności faktycznych nie stanowi naruszenia przepisu art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Pozwany podkreślił, że dyrektor gimnazjum w piśmie z dnia 16 maja 2016r., dotyczącym ograniczenia zatrudnienia, wyznaczył powódce 7-dniowy termin na udzielenie pisemnej zgody lub jej braku, zastrzegając, że brak pisemnej odpowiedzi potraktowany zostanie jako wyrażenie zgody przez powódkę na ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia. Pozwany zaznaczył, że powódka nie złożyła w wyznaczonym terminie jakiegokolwiek pisemnego oświadczenia (sprzeciwu), z którego wynikałoby, że powódka nie zgadza się na ograniczenie jej zatrudnienia.

Nadto, zdaniem pozwanego, powódka wyraziła pisemną zgodę na ograniczenie zatrudnienia i proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia podpisując dokument zatytułowany „aneks nr (...) z dnia 29 czerwca 2016r. do potwierdzenia warunków zatrudnienia” datowany na dzień 29 czerwca 2016r.

Pozwany wskazał również, że w dniu 31 sierpnia 2016r. oraz w dniu 28 września 2016r. powódka podpisała wręczone jej rozkłady zajęć, które przewidywały początkowo (tzn. od dnia 1 września 2016r.) przyznanie jej 13 godzin zajęć, a następnie (tzn. od dnia 14 września 2016r.) 14 godzin zajęć.

Pozwany zwrócił również uwagę, że powódka z chwilą rozpoczęcia nowego roku szkolnego 2016/2017 podjęła czynności pedagogiczne, czyli świadczenie pracy na nowych warunkach, co także świadczy o wyrażeniu przez nią zgody na propozycję ograniczenia zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia zatrudnienia.

Zdaniem strony pozwanej Sąd I instancji słuszenie zinterpretował art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela. Pozwany wskazał, że przepis ten nie określa ani formy, ani terminu w jakich nauczyciel ma wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia, co oznacza, że każdorazowo kompetencję w tym zakresie pozostawia się dyrektorowi szkoły. Słuszenie zatem postąpił dyrektor pozwanej placówki, zastrzegając w piśmie z dnia 16 maja 2016r. brak pisemnego sprzeciwu na ograniczenie zatrudnienia powódce w 7-dniowym terminie będzie traktowany jako zgoda na ograniczenie jej zatrudnienia i proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

**apelacja nie jest zasadna.**

Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłowo postępowanie dowodowe i szczegółowo ustalił stan faktyczny. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Zarzuty apelacji nie są uzasadnione.

Nie naruszył Sąd Rejonowy przepisu 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 rozważy materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że u pozwanego doszło do zmian organizacyjnych, które uniemożliwiły zatrudnienie powódki w roku szkolnym 2016/2017 w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka uczyła chemii i informatyki. Z arkusza organizacyjnego wynika, że w roku szkolnym 2016/2017 naukę rozpoczęły trzy klasy pierwsze, natomiast zakończyły ją pięć klas trzecich. Spowodowało to zmniejszenie ilości godzin chemii o dwie godziny i ilości godzin informatyki o cztery godziny. Uzasadniało to propozycję obniżenia wymiaru czasu pracy powódce. Powódka w apelacji wskazała, że dyrektor mógł odpowiednio zagospodarować godziny biologii, fizyki, matematyki, chemii i geografii pomiędzy nauczycielami B. K., M. K., A. K., T. B., B. G., J. F.. Jest to twierdzenie niczym nie poparte. Ponadto powódka nawet nie sprecyzowała w jaki sposób jej zadaniem należało zagospodarować godziny z wymienionych przez nią przedmiotów aby wygenerowane zostały godziny dla powódki. Z kolei B. G., B. K. i J. F. nie uczyły chemii ani informatyki zatem ich godziny ponad pensum nie wpływają na godziny dla powódki. Apelująca nie podała też w jaki sposób 1,75 godziny ponad pensum, które miała E. B. wpływa na brak konieczności obniżenia powódce wymiaru czasu pracy.

W piśmie z dnia 16 maja 2016 roku dyrektor pozwanego przedstawił powódce propozycję ograniczenia zatrudnienia do wymiaru nie niższego niż 1/2 obowiązkowego pensum godzin nauczyciela oraz proporcjonalnego zmniejszenia wynagrodzenia. W piśmie tym zawarto także informację o treści: „Proszę o pisemne wyrażenie zgody lub jej braku w terminie 7 dni od daty otrzymania niniejszego pisma. Brak odpowiedzi pisemnej we wskazanym terminie będzie traktowany jako wyrażenie zgody.” Powódka podniosła, że złożyła odpowiedź pisemną na przedstawioną jej propozycję ponieważ złożyła pismo, w którym podała, że bez zapoznania się z arkuszem organizacyjnym nie jest w stanie się oświadczyć na propozycję ograniczenia zatrudnienia i wynagrodzenia. Powyższe zostało zawarte w piśmie z 24 maja 2016 roku. W ocenie Sądu II instancji Sąd Rejonowy w stanie faktycznym sprawy prawidłowo uznał, że powódka nie złożyła odpowiedzi pisemnej, do której złożenia dyrektor pozwanego określił jej termin. Powyżej została przytoczona teść informacji z pisma pozwanego z 16 maja 2016 roku. Powódka oparła apelację na brzmieniu zdania drugiego tej informacji o treści: „Brak odpowiedzi pisemnej we wskazanym terminie będzie traktowany jako wyrażenie zgody”. Jednak przy wyjaśnianiu znaczenia tego zapisu nie można odczytywać go w oderwaniu od zdania pierwszego o treści „Proszę o pisemne wyrażenie zgody lub jej braku w terminie 7 dni od daty otrzymania niniejszego pisma”. Zatem powódka została zobowiązana do wyrażenia na piśmie stanowiska, że zgadza się na ograniczenie zatrudnienia i wynagrodzenia albo, że nie wyraża na to zgody. Nie została zobowiązana do złożenia jakiegokolwiek pisma, ale pisma zawierającego wyraźną odpowiedź. Skoro nie złożyła pisma zawierającego oświadczenie o takiej zgodzie lub jej braku należało uznać, że nie złożyła żądanej odpowiedzi pisemnej.

Sąd I instancji nie naruszył prawa materialnego tj. przepisu art. 22 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (t.j.: Dz.U. z 2017r., poz.1189). Przepis ten nie precyzuje w jakiej formie ma być wyrażona zgoda nauczyciela na propozycję ograniczenia wymiaru zatrudnienia i wynagrodzenia. Nie można z brzmienia tego przepisu wywodzić, że nie jest dopuszczalne określenie nauczycielowi terminu na złożenie pisemnego oświadczenia zawierającego zgodę na ograniczenie zatrudnienia lub wyrażającego jej brak oraz wskazanie, że brak oświadczenia zostanie uznany za zgodę. Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 22 ust. 2 ustawy Karta Nauczyciela i prawidłowo go zastosował.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r., poz. 1804 ze zm.).

Apelację oddalono na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia