

Wyrok z dnia 12 maja 2004 r.

I PK 454/03

Praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnienia nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z prawem. Zdjęcie z nauczyciela tego dodatkowego obowiązku przez nieprzydzielenie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za pogorszenie warunków pracy.

Przewodniczący SSN Barbara Wagner, Sędziowie SN: Zbigniew Hajn, Herbert Szurgacz (sprawozdawca).

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 maja 2004 r. sprawy z powództwa Hanny K. i Kazimiera P. przeciwko Zespołowi Szkół Specjalnych w S. o wynagrodzenie, na skutek kasacji strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy z dnia 10 kwietnia 2003 r. [...]

1. z m i e n i ł zaskarżony wyrok w ten sposób, że oddalił apelację,
2. zasądził od powódek na rzecz strony pozwanej kwoty po 1.200 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

U z a s a d n i e n i e

Powódki Hanna K. i Kazimiera P. wniosły pozew, w którym domagały się od strony pozwanej Zespołu Szkół Specjalnych w S. „korekty wymiaru czasu pracy na rok szkolny 2000/2001 r., zasądzenia kwoty wyrównania za godziny nadliczbowe od września 2000 r. w oparciu o skorygowany wymiar czasu pracy, zasądzenia odsetek od kwoty roszczeniowej od daty wymagalności do dnia wypłaty, wyrównania dodatku za wysługę lat od ½ etatu od września 2000 r. do dnia wypłaty wraz z ustawowymi odsetkami”.

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy wyrokiem z dnia 22 listopada 2001 r. oddalił powództwa. Sąd ten ustalił, iż powódki - nauczycielki mianowane - zatrudnione są w pełnym wymiarze czasu pracy w Zespole Szkół Spe-

cyjnych w S. Hanna K. jest prezesem Zarządu Oddziału ZNP w S. i członkiem Prezydium Zarządu Okręgu D. tego Związku, zaś Kazimiera P. jest sekretarzem Zarządu Oddziału ZNP w S. W związku z pełnieniem tych funkcji w związku zawodowym powódki zostały zwolnione z obowiązku świadczenia pracy w wymiarze po ½ etatu z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Do końca roku szkolnego 1999/2000 powódki nauczały w pozwanej Szkole w wymiarze co najmniej 18 godzin tygodniowo. W roku szkolnym 2000/2001 pracodawca przydzielił im do nauczania co najmniej 9 godzin tygodniowo. Poczynając od września 2000 r. strona pozwana wypłaca powódkom wynagrodzenie za wykonaną pracę (przy wymiarze co najmniej 9 godzin tygodniowo) oraz wynagrodzenie w wymiarze ½ etatu, mimo nieświadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowych. W toku procesu strona pozwana zaspokoila roszczenie powódek w przedmiocie dodatku za wysługę lat.

Sąd Rejonowy uznał roszczenia powódek za niezasadne bowiem sprowadzały się one do nakazania przez Sąd stronie pozwanej przydzielenia wskazanej liczby godzin nauczania określonych przedmiotów i uzyskania w ten sposób godzin ponad pełny etat.

W uzasadnieniu tego stanowiska Sąd Rejonowy stwierdził, iż rozdziału godzin nauczania i przydziału godzin ponadwymiarowych dokonują właściwe organy strony pozwanej. Te decyzje należą do sfery organizacyjnej pracodawcy i nie podlegają kontroli sądu. Pracodawca w tym zakresie posiada swobodę decyzji. Powódkom strona pozwana zapewniła zatrudnienie na pełny etat. Świadczą one pracę na co najmniej ½ etatu, zaś ze świadczenia pracy w pozostałym zakresie są zwolnione z tytułu pełnienia funkcji związkowych, zachowując prawo do wynagrodzenia za ½ etatu. Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana nie naruszyła art. 32 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.), gdyż przydzielenie w roku szkolnym 2000/2001 w porównaniu do poprzednich lat mniejszej liczby godzin nie jest jednostronną zmianą warunków pracy lub płacy, która wymagałaby zgody właściwego statutowo organu organizacji związkowej, w której pracownik pełni funkcję. Według Sądu nie jest to również wypowiedzenie zmieniające w rozumieniu art. 42 k.p.

Wyrok ten zaskarżyły powódki podnosząc zarzut naruszenia przepisów postępowania cywilnego: art. 473, art. 227, art. 233 i art. 328 § 2 k.p.c. Domagały się uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji.

Wyrokiem z dnia 10 kwietnia 2003 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Świdnicy zmienił zaskarżony wyrok zasądając od strony pozwanej na rzecz Hanny K. kwotę 28.000,70 zł z ustawowymi odsetkami, a na rzecz Kazimierzy P. kwotę 15.207,84 zł z ustawowymi odsetkami.

Sąd Okręgowy stwierdził, iż obniżenie wymiaru uposażenia powódek poczynając od września 2000 r. było jednostronną zmianą warunków pracy i płacy nauczycieli mianowanych na ich niekorzyść, niedopuszczalną w świetle art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Konsekwencją naruszenia tej normy winno być przywrócenie powódkom warunków pracy i płacy sprzed 1 września 2000 r., a więc w istocie należało im wyrównać utracone zarobki. Ponieważ powódki należą do tej kategorii pracowników, którym w razie przywrócenia do pracy (poprzednich warunków pracy i płacy) należy się wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy (pozbawienia części wynagrodzenia na skutek jednostronnych niekorzystnych zmian stosunku pracy), należało zasądzić im wynagrodzenie za okres od września 2000 r. do marca 2003 r.

W kasacji od wyroku Sądu Okręgowego strona pozwana zarzuciła naruszenie prawa materialnego przez niewłaściwe zastosowanie art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych i wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku, przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie zwrotu wyegzekwowanego świadczenia w przypadku orzeczenia na podstawie art. 393¹⁵ k.p.c. W sprawie występuje istotne zagadnienie prawne wymagające rozstrzygnięcia, czy zmiana w przydziale godzin ponadwymiarowych jest zmianą, która podlega obowiązkowi uzyskania zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej zgodnie z brzmieniem art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Zdaniem skarżącego godziny ponadwymiarowe nie stanowią elementu warunków pracy, którego zmiana wymagałaby uzgodnienia ze związkami zawodowymi. Stwierdzenie „w umowie o pracę”, że pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie za godziny nadliczbowe stanowi jedynie zobowiązanie do wypłaty wynagrodzenia. Liczba godzin ponadwymiarowych jest zmienna, są one przydzielane w arkuszu organizacyjnym szkoły na rok szkolny w zależności od całego zespołu obiektywnych okoliczności, między innymi liczby dzieci w szkole.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Powódki, pełniące funkcje związkowe poza zakładową organizacją związkową, niewątpliwie korzystały z ochrony w zakresie trwałości stosunku pracy oraz dotyczył ich zakaz jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika, przewidzianych art. 32 ust. 1 w związku z art. 32 ust. 9 ustawy o związkach zawodowych. Sprawa sprowadza się do odpowiedzi na pytanie, czy obniżenie przez pracodawcę ustalonego wcześniej jego decyzją wymiaru godzin ponadwymiarowych stanowi jednostronną zmianę warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika w rozumieniu powołanych przepisów ustawy o związkach zawodowych.

Ustawodawca nie zdefiniował w ustawie o związkach zawodowych pojęcia zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika. W wyroku z dnia 29 września 2001 r., I PKN 312/00 (OSNAPiUS 2002 nr 9, poz. 208), powołanym w uzasadnieniu wyroku Sądu Okręgowego, Sąd Najwyższy istotnie sformułował tezę, że zakaz wyrażony art. 32 ustawy o związkach zawodowych obejmuje nie tylko zmiany, które mogłyby być wprowadzone do umowy o pracę w drodze wypowiedzenia zmieniającego, lecz także i inne zmiany na niekorzyść pracownika, wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę, dotyczące stosunku pracy opartego również na innych podstawach niż umowa o pracę. Jednak z kontekstu sprawy wynika, że teza ta odnosi się do zmiany w stosunku pracy nauczyciela polegającej na przeniesieniu w stan nieczynny w sytuacji, kiedy do nauczycieli mianowanych nie znajduje zastosowania art. 42 k.p. Zarówno z tezy orzeczenia, jak i z jego uzasadnienia wynika, że Sąd Najwyższy pojęcie „jednostronnej zmiany warunków pracy i płacy na niekorzyść pracownika” użyte w art. 32 ustawy o związkach zawodowych wiąże ze zmianą warunków pracy w rozumieniu art. 42 k.p., tzn. ze zmianą istotnych warunków pracy i płacy. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny, czego dotyczyło powołane orzeczenie Sądu Najwyższego, stanowiło taką istotną zmianę warunków pracy na niekorzyść nauczyciela. Nie wchodząc szczegółowo w kwestię zmian w zakresie warunków pracy, które w świetle poglądów doktryny i stanowiska judykatury wymagają zastosowania wypowiedzenia zmieniającego, należy stwierdzić, iż istnieje zasadniczo zgodność stanowisk, iż nie wymagają zastosowania wypowiedzenia zmieniającego zmiany warunków pracy wynikające z uprawnień dyrektywnych pracodawcy. Między innymi dotyczy to uprawnień pracodawcy w zakresie kształtowania rozkładu czasu pracy, z wyjątkiem sytuacji, kiedy system czasu pracy został wprowadzony do umowy o pracę i stał się przez to istotnym elementem warunków pracy. W przypadku powódek podstawowy wymiar czasu pracy wynikał z aktu mianowania w związku z przepisami

ustawy Karta Nauczyciela i przepisami wykonawczymi do tej ustawy. Nie uległ on zmianie w drodze decyzji dyrektora szkoły. Decyzje dyrektora dotyczyły jedynie godzin ponadwymiarowych, których powódkiem nie przydzielono, co jednak - zdaniem Sądu Najwyższego - nie stanowiło zmiany warunków pracy w rozumieniu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Powołany przepis znajduje zastosowanie do wszystkich pracowników pełniących funkcje związkowe, niezależnie od charakteru ich zatrudnienia na podstawie umowy o pracę czy mianowania na stanowisko. Nie ma rzeczowych powodów, dla których pojęcie zmiany warunków pracy i płacy mianowanych nauczycieli miałyby być rozumiane inaczej, w szczególności obejmować jakiegokolwiek zmiany w ich warunkach pracy, w tym wynikające z dyrektywnych decyzji pracodawcy dotyczących organizacji pracy, względnie zmiany polegające na otrzymywaniu mniejszego wynagrodzenia z powodu mniejszej liczby godzin ponadwymiarowych.

Niezależnie od powyższego w sprawie istnieje drugi wzgląd, który nie pozwala na traktowanie obniżenia (względnie pozbawienia pracy w godzinach ponadwymiarowych) jako pogorszenia warunków pracy w znaczeniu, jakie nadaje mu art. 32 ustawy o związkach zawodowych. W świetle Karty Nauczyciela (art. 35) nauczyciel może być obowiązany do odpłatnej pracy w godzinach ponadwymiarowych w szczególnych wypadkach, podyktowanych wyłącznie koniecznością realizacji programu nauczania lub zapewnienia opieki w placówkach opiekuńczo-wychowawczych. Wynika stąd jasno, że praca w godzinach ponadwymiarowych nie stanowi uprawnienia nauczyciela, lecz jest jego obowiązkiem, jeżeli została zarządzona zgodnie z powołanym przepisem. Stanowi ona dodatkowe obciążenie dla nauczyciela, wykraczające poza jego normalne powinności wynikające z aktu mianowania, dopuszczone przez prawo w szczególnych sytuacjach określonych art. 35 Karty Nauczyciela. Zdjęcie z nauczyciela tego dodatkowego obowiązku przez nieprzydzielenie pracy w godzinach ponadwymiarowych nie może być uważane za pogorszenie warunków pracy.

Z przytoczonych motywów, na podstawie art. 393¹² k.p.c. orzeczono jak w sentencji wyroku.

=====