

Sygn. akt *IV Pa 55/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 18 stycznia 2013r.**

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Bożena Czarnota**

Sędziowie: SSO Grażyna Borzestowska

SSO Renata Żywicka /spr./

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **11 stycznia 2013 r.** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. W.**

przeciwko **Zespołowi Szkół we F.**

o uznanie wypowiedz. umowy o pracę za bezskuteczne

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Elblągu

z dnia **5 września 2012r.**, sygn. akt *IV P 114/12*

**uchyla zaskarżony wyrok i sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach za instancję odwoławczą.**

**Sygn. akt IV Pa 55/12**

## UZASADNIENIE

Powódka A. W. wniosła pozew przeciwko Zespołowi Szkół we F. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwanego w dniu 11 maja 2012 r. za bezskuteczne .

Uzasadniając swoje stanowisko powódka wskazała, iż pracowała jako nauczyciel - terapeuta w Zespole Szkół we F.. Od lutego bieżącego roku przebywała na ciągłym zwolnieniu lekarskim w związku z obrażeniami, jakich doznała w czasie wypadku samochodowego, któremu uległa, kiedy wracała samochodem z lekcji od uczennicy mającej nauczanie indywidualne w domu, w K.. Wypadek był poważny i powódka nie zakończyła jeszcze leczenia, również nie jest w stanie wskazać kiedy zakończy się leczenie. W dniu 15 maja 2012 r. doręczono jej rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem.

W odpowiedzi na pozew pozwany Zespół Szkół we F. wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swojej odpowiedzi pozwany wskazał, że żądanie powódki zawarte w pozwie z dnia 15 maja 2012 r. nie zasługuje na uwzględnienie. Przedstawiona w uzasadnieniu pozwu argumentacja jest bezzasadna i nie

może skutkować orzeczeniem bezskuteczności wypowiedzenia powódce stosunku pracy na podstawie mianowania. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło wskutek wystąpienia rzeczywistej przyczyny polegającej na faktycznej i wymuszonej obiektywnymi okolicznościami likwidacji stanowiska pracy zajmowanego przez powódkę, a ze względu na specyfikę stosunku pracy powódki (stosunek pracy na podstawie mianowania) i szczególny charakter podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy ( art.20 ust.1 pkt2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela) mogło zostać dokonane bez naruszenia przepisów prawa pracy w okresie przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim.

Uzasadniając rzeczywisty charakter przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powódką oraz dopuszczalność jego dokonania w okresie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim należy na wstępie wskazać, iż powódka została zatrudniona w pozwanym Zespole Szkół od 12 września 2005 r. do 30 czerwca 2006 r. na czas określony, a następnie od 1 września 2006 r. na czas nieokreślony - nauczyciel kontraktowy na stanowisku nauczyciela terapeuty z pensum 26 godzin. Do obowiązków powódki należało prowadzenie zajęć z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej, prowadzenie zajęć wyrównawczych oraz nauczanie indywidualne w wymiarze 10/26. Od 1 stycznia 2012 r. powódka jest nauczycielem mianowanym, co w myśl przepisu art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela skutkuje zmianą rodzaju stosunku pracy na stosunek pracy na podstawie mianowania.

W roku 2006 w pozwanym Zespole Szkół naukę pobierało 444 uczniów w 20 oddziałach. W 2012 r. liczba oddziałów zmniejszy się do 12, a liczba uczniów do około 230. Na początku zatrudnienia powódka realizowała faktyczne potrzeby występujące w pozwanym Zespole Szkół, dzieląc obowiązki z pedagogiem szkoły podstawowej.

Zmniejszająca się liczba uczniów i oddziałów, a także zmiany w prawie oświatowym- wprowadzone z dniem 1 września 2009 r. przepisu art. 42 ust.2 pkt2a KN zobowiązujące nauczycieli przedmiotów do realizacji 2 godzin tygodniowo, między innymi na zajęcia wyrównawcze , spowodowały konieczność zmiany w zatrudnieniu pedagoga.

Pedagog szkoły podstawowej realizuje pensum 13 godzin-pedagog i 13 godzin-logopeda. W tej sytuacji nie ma potrzeby zatrudnienia pedagoga terapeuty, a stanowisko to zostało wyłączone przez organ prowadzący ze struktury organizacyjnej szkoły w roku szkolnym 2012/2013. Ponadto potrzeba istnienia stanowiska zajmowanego przez powódkę wstępowała, gdy w pozwanym Zespole Szkół odbywały się zajęcia w klasie integracyjnej. Klasa ta jednak od 4 lat w pozwanym Zespole Szkół nie funkcjonuje. Należy zaznaczyć, że w gimnazjum wchodzącym w skład Zespołu Szkół pedagog realizuje swoje zadania w wymiarze 10/26. Jednocześnie nauczanie indywidualne w pozwanym Zespole Szkół może prowadzić jeden z trzech nauczycieli posiadających uprawnienia w zakresie oligofrenopedagogiki. Pozostałe zajęcia, które były w zakresie obowiązków powódki, prowadzić będą nauczyciele na podstawie art. 42 ust.2 pkt2a KN. Powyższe rozwiązanie przyjął organ prowadzący zatwierdzając projekt arkusza organizacyjnego na nowy rok szkolny. W efekcie nastąpiła rzeczywista redukcja stanowiska powódki uzasadniająca rozwiązanie z nią stosunku pracy.

Pozwany Zespół Szkół nie kwestionuje podawanego przez powódkę faktu rozwiązania z nią stosunku pracy w okresie zwolnienia lekarskiego, wskazuje jednak, iż w okolicznościach zawisłej sprawy rozwiązanie to nie stanowi naruszenia przepisów prawa pracy. W przypadku bowiem pozaumownej podstawy nawiązania ( przekształcenia) stosunku pracy nauczyciela - przepisu art. 41 K.P. nie stosuje się, a rozwiązanie stosunku pracy jest możliwe w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy, o ile zachodzą przesłanki rozwiązania stosunku pracy określone w przepisie art. 20 ust. 1 pkt2 KN. Argumenty przemawiające za takim stanowiskiem zostały przytoczone w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7.12.2006 r. , I PZP 4/06 OSNP 2007 Nr 7-8, poz. 89 oraz wyroku Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r. I PKN 343/00, OSNP 2003 Nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz.52). Przepis art. 41 k. p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które w przypadku całkowitej likwidacji szkoły ( pktl.), bądź częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie; liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt2) wymuszają obowiązek zwolnienia wszystkich nauczycieli, bądź usprawiedliwiają redukcję zatrudnienia nauczycieli, którzy nie mogą być dalej zatrudnieni w pełnym wymiarze

zajęć. Okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wymuszają zatem rozwiązanie stosunku pracy, które następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu ( art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela), a zatem sprawiają, że rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn wskazanych w art.20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dopuszczalne tylko raz w roku z końcem roku szkolnego. Z tego istotnego dla sprawy powodu, okolicznościowa usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy nie może być przeszkodą do rozwiązania stosunku pracy w trybie analizowanego przepisu.

Wyrokiem z dnia 05 września 2012r w sprawie IV P 114/12 Sąd Rejonowy w Elblągu przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach określonych stosunkiem mianowania z dnia 12 września 2005r , a więc sprzed wypowiedzenia stosunku pracy w dniu 15 maja 2012r, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu oraz ustalił i nakazał sciągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa( kasa Sądu Rejonowego w Elblągu ) 2270 zł tytułem opłaty sądowej , od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy .

### ***Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :***

Powódka A. W. zatrudniona była w pozwanym Zespole Szkół we F. od dnia 12 września 2005 r. na podstawie mianowania na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Od lutego 2012 r. powódka przebywa na ciągłym zwolnieniu lekarskim w związku z obrażeniami, jakich doznała w czasie wypadku samochodowego, któremu uległa, kiedy wracała samochodem z lekcji od uczennicy mającej nauczanie indywidualne w domu, w K..W dniu 15 maja 2012 r. pozwany Zespół Szkół we F. rozwiązał stosunek pracy z powódką A. W., z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął 31 sierpnia 2012 r. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w szkole uniemożliwiające dalsze zatrudnienie powódki w pełnym wymiarze zajęć. W dniu, w którym doręczono powódce oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby.

Zdaniem Sądu I instancji ,powództwo zasługiwało na uwzględnienie, skutkiem czego jest przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku w związku z upływem okresu wypowiedzenia przed ogłoszeniem orzeczenia.

Stan faktyczny istotny dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie jest bezsporny pomiędzy stronami postępowania i w sposób jasny wynika z załączonej do akt sprawy dokumentacji pracowniczej uzupełnionej nadto wyjaśnieniami stron postępowania.

Decydujące znaczenie dla wydania w niniejszej sprawie rozstrzygnięcia miał moment wręczenia powódce oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z mianowania z zachowaniem okresu wypowiedzenia oraz fakt iż w tym właśnie momencie powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby.

W toku postępowania strona pozwana prezentowała stanowisko, wedle którego w przypadku realizacji prerogatywy do doboru kadry pracowniczej w oparciu także o regulacje mające rangę pragmatyki służbowej nauczycieli, wyrażonej przepisami ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.), przepis art. 41 k.p. nie ma zastosowania, a co za tym idzie fakt usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, będącego nauczycielem mianowanym, np. w z powodu choroby nie jest przeszkodą formalną do złożenia mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w drodze wypowiedzenia, w szczególności, jeżeli podstawą dokonywania czynności kadrowych jest art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy. Na poparcie swego stanowiska strona pozwana odwołała się do kilku orzeczeń Sądu Najwyższego w tym zwłaszcza do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7.12.2006 r., I PZP 4/06 OSNP 2007 Nr 7-8, poz. 89, gdzie stwierdzono, że w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z zm.) nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy.

Tematyka ta faktycznie była poruszana kilkakrotnie przez Sąd Najwyższy, który jednakowoż nie był jednoznaczny w swych poglądach na ten aspekt, prezentując również spojrzenie odmienne. Przykładem jednej z ostatnich wypowiedzi Sądu Najwyższego w tym przedmiocie jest wyrok z dnia 9 września 2010 r., **sygn. akt II PK 54/10**, LEX nr 661502, gdzie w kontekście niedopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym w okresie

korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia (przewidzianego w art. 73 ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela) Sąd Najwyższy stwierdził, że jest to przykład usprawiedliwionej nieobecności w pracy, która objęta jest z tytułu treści art. 41 kodeksu pracy ochroną przez rozwiązaniem takiego stosunku pracy, nawet jeżeli zachodzą warunki opisanej w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela.

Sprawy o podobnym charakterze były przedmiotem rozważań także Sądu Rejonowego w Elblągu. Sąd Rejonowy w Elblągu opowiadał się za wersją prezentowaną w uchwale Sądu Najwyższego dnia 7.12.2006 r., I PZP 4/06 OSNP 2007 Nr 7-8, poz. 89, wychodząc z założenia, że tryb i sposób realizacji procedury rozwiązywania stosunków pracy nauczycielom mianowanym z przyczyn określonych m.in. w art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela ma charakter kompleksowy, a zatem w myśl zasady ekstraordynaryjności regulacji zawartych pragmatykach służbowych, regulacje kodeksowe mogą mieć w takiej sytuacji zastosowanie tylko na podstawie wyraźnych odesłań. Tak też jest w odniesieniu do treści art. 91 c ust. 1 Karty Nauczyciela, który stanowi, że przepisy kodeksu pracy mają zastosowanie tylko w zakresie nieuregulowanym w odniesieniu do spraw wynikających ze stosunków pracy opisanych w tej pragmatyce służbowej.

Uzasadnienie tego stanowiska w ocenie Sądu znajdowało się m.in. w dość mocno ograniczonej swobodzie pracodawcy - szkoły w możliwości realizacji zasady doboru kadry pracowniczej, co wynika zarówno ze szczególnej pozycji stosunków pracy nauczycieli z mianowania, która praktycznie rzecz biorąc określa przypadki, kiedy ten stosunek pracy może być rozwiązany ocierając się o kazuistyczne regulacje, a z drugiej strony wprowadza ścisłą cezurę czasową do podjęcia decyzji o doborze pracowników do zwolnienia w ramach trybu przewidzianego w art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, dopuszczając to w praktyce do jednomiesięcznego „okienka” (czyli od ostatniego momentu złożenia planu organizacyjnego dla szkoły organowi prowadzącemu - do dnia 30 kwietnia danego roku - co urzeczywistnia przyczynę wypowiedzenia, do dnia 31 maja danego roku, by utrzymać wymóg upływu okresu wypowiedzenia z ostatnim dniem tego roku szkolnego - czyli w zasadzie z dniem 31 sierpnia). Przy tak daleko wprowadzonych ograniczeniach łatwo sobie wyobrazić sytuację, w której pracodawca - szkoła - zostanie niejako ubezwłasnowolniony w możliwości realizacji swoich podstawowych uprawnień do kreowania polityki zatrudnienia poprzez choćby incydentalne przypadki usprawiedliwionych nieobecności w pracy, które w zasadzie zawsze będą mogły przybrać formę okresowych niezdolności do pracy lub złożonych zaświadczeń lekarskich o podstawach do udzielania urlopu dla poratowania zdrowia, a które w zasadzie dyrektor musi wdrożyć do wykonania, a ich kwestionowanie może odbywać się dopiero post factum. Z natury regulacji szczególnych zawartych w Kartie Nauczyciela takim przypadkiem nie będzie nieobecność spowodowana urlopem wypoczynkowym, albowiem w przypadku szkół, w których są okresy ferii, nauczyciele korzystają z przerwy w pracy, stanowiącej swoisty urlop w okresie pokrywającym się z tymi feriami.

Stąd też, zdaniem Sądu Rejonowego istniała potrzeba wyjaśnienia tychże istotnych jego zdaniem wątpliwości, np. w drodze pytania prawnego do Sądu Najwyższego.

Wątpliwości te rozstrzygnął w jednej ze spraw, które zawisły przed Sądem Rejonowym w Elblągu (sygn. akt IV P 149/10) Sąd Okręgowy w Elblągu, który stwierdził, że art. 41 k.p. ma zastosowanie także do nauczycieli mianowanych wobec których dokonano wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn opisanych art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (tak orzekł w wyroku z dnia 11 maja 2011 r. - sygn. akt IV Pa 13/11).

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekający w niniejszej sprawie przyjmuje do wiadomości argumentację przedstawioną w uzasadnieniu do tego orzeczenia, przyjmując jednak, że nie ma podstaw do rozróżniania przyczyn usprawiedliwionej nieobecności w pracy nauczyciela mianowanego dla takiego skutku, a więc czy jest to urlop dla poratowania zdrowia, czy też okresowa niezdolność do pracy z powodu choroby, gdyż takiego rozróżnienia nie wprowadza sam art. 41 k.p., stanowiąc wyłącznie o tym, że taka nieobecność w pracy jest przeszkodą w złożeniu pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze wypowiedzenia.

Z tych też względów, Sąd na zasadzie art. 217 § 2 k.p.c. oddalił wnioski stron o przesłuchanie w charakterze świadków M. C., E. B. oraz dokumentacji w postaci arkuszy organizacyjnych obecnie obowiązujących, uznając, że stan faktyczny niezbędny dla wydania rozstrzygnięcia definitywnego jest bezsporny.

W związku z powyższym Sąd na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 41 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela orzekł, jak w pkt I. wyroku.

Jednocześnie rozstrzygając o kosztach procesu Sąd na zasadzie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 ROZPORZĄDZENIA MINISTRA SPRAWIEDLIWOŚCI z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163 poz. 1349 z późn. zm.) zasądził od pozwanej szkoły na rzecz powódki A. W. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Jednocześnie na zasadzie art. 113 ust.1 w zw. z art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r. Nr 90 poz. 594 z późn. zm.) Sąd ustalił i nakazał ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Elblągu kwotę 2.270 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której uiszczenia powódka była zwolniona z mocy ustawy.

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana, zaskarżając wskazany wyrok Sądu Rejonowego w Elblągu w całości i zarzucając:

a. naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 41 K.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.) - dalej: (...) wskutek uznania, iż powódka będąca nauczycielem mianowanym jest objęta ochroną wynikającą z art. 41 K.p., co skutkuje wadliwością rozwiązania z nią stosunku pracy w trakcie nieobecności spowodowanej chorobą - podczas, gdy uwzględnienie specyfiki regulacji KN dotyczącej stosunku pracy powódki winno prowadzić do niezastosowania wobec powódki przepisu art. 41 K.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN;

b. nierozpoznanie istoty sprawy w zakresie zasadności przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy;

c. mające wpływ na zaskarżone rozstrzygnięcie naruszenie przepisu art. 328 § 2 in fine k.p.c. przepisów postępowania poprzez brak wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku.

Mając na uwadze wskazane podstawy pozwana wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Elblągu pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie zasądzenia kosztów procesu za obydwie instancje - z uwzględnieniem kosztów postępowania apelacyjnego zgodnie ze spisem złożonym przed zamknięciem rozprawy lub w razie niezłożenia - według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że powódka pozwem z dnia 15 maja 2012 roku odwołała się od wypowiedzenia umowy o pracę domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Wobec upływu w toku procesu terminu wypowiedzenia, Sąd I instancji uwzględniając roszczenie powódki przywrócił ją do pracy w pozwanym gimnazjum „na dotychczasowych warunkach określonych stosunkiem mianowania z dnia 12 września 2005 roku” oraz zasądził na jej rzecz koszty procesu w kwocie 60,00 zł, a na rzecz Skarbu Państwa nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 2.270,00 zł tytułem opłaty sądowej, z której uiszczenia powódka jest ustawowo zwolniona.

Uzasadniając rozstrzygnięcie Sąd I instancji wskazał, iż decydujące znaczenie w zawisłej sprawie miał moment wręczenia powódce oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z zachowaniem okresu wypowiedzenia - przypadający w okresie nieobecności powódki z powodu choroby. Następnie Sąd I instancji przytoczył stanowisko strony pozwanej, zgodnie z którym przepis art. 41 K.p. ustanawiający ochronę przed zwolnieniem pracowników, których nieobecność jest spowodowana urlopem lub inną usprawiedliwioną przyczyną - nie ma zastosowania do nauczycieli, w tym powódki. Sąd I instancji przytoczył też orzeczenia SN, z którymi stanowisko strony pozwanej koreluje (w szczególności uchwała SN z dn. 7.12.2006 r., I PZP 4/06 OSNP 2007 Nr 7-8, poz. 89), podkreślając przy tym, iż orzecznictwo SN nie jest jednoznaczne, czego dowodem jest inny powołany w uzasadnieniu

judykant - wyr. SN z dn. 9.9.2010 r., II PK 54/10, LEX nr 661502 dotyczący niedopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem korzystającym z urlopu dla poratowania zdrowia uregulowanego w przepisie art. 73 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.) - dalej: (...). W następnej kolejności Sąd I instancji wskazał, iż we wcześniejszych rozstrzygnięciach przychylił się do stanowiska zawartego w pierwszym z powołanych judykantów, co wynikało z zapatrywania, iż KN w sposób kompleksowy reguluje kwestię rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym z przyczyn określonych w przepisie art. 20 ust. 1 KN, a w konsekwencji ze względu na ekstraordynaryjny charakter KN jako pragmatyki służbowej, normy zawarte w K.p. mogą być stosowane do nauczycieli pod warunkiem istnienia konkretnych odesłań. Zapatrywanie takie znajduje uzasadnienie w bardzo ograniczonej możliwości stosowania przez pracodawcę zatrudniającego nauczycieli zasady swobody doboru personelu, w szczególności w przypadku stosunków pracy na podstawie mianowania, których rozwiązanie jest ograniczone kazuistycznie, co do przesłanek rozwiązania stosunku pracy, jak i wąskich ram czasowych takiego działania (w praktyce 1 miesiąc - od dnia 30 kwietnia do dnia 31 maja).

Pomimo przytoczenia w znaczącej części uzasadnienia argumentacji przemawiającej za oddaleniem powództwa lub przynajmniej przyjęciem, iż nie zostało ono dokonane z naruszeniem przepisu art. 41 K.p., w związku z art. 91 c ust. 1 KN i dokonaniem ustaleń faktycznych oraz oceny zasadności przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy; Sąd I instancji uzasadniając uwzględnienie powództwa poprzestał na powołaniu wyroku Sądu Okręgowego w Elblągu (IV Pa 13/11) wydanego w podobnej sprawie (IV P 149/10), w którym przesądzone zostało, iż art. 41 K.p. ma zastosowanie także do nauczycieli mianowanych wobec których dokonano wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn opisanych w art. 21 ust. 1 pkt. 2 KN. Sąd I instancji ograniczył się przy tym jedynie do stwierdzenia, iż przyjmuje do wiadomości argumentację przedstawioną w powołanym judykacie i widzi potrzebę wyjaśnienia wątpliwości prawnych przez Sąd Najwyższy.

Zdaniem pełnomocnika pozwanego Zespołu Szkół, wyrok Sądu I instancji został wydany z naruszeniem zarówno przepisów prawa materialnego, jak i procesowego wobec czego uzasadnione jest wydanie orzeczenia kasatoryjnego, o co wnosi pozwany w petitum apelacji.

Mając na uwadze treść uzasadnienia, Sąd I instancji w znacznej części zawierającego argumentację uzasadniającą stanowisko, zgodnie z którym brak jest podstaw do przyjęcia, iż powódka w okresie zwolnienia lekarskiego była objęta ochroną na podstawie art. 41 K.p. w zw. z art. 91c ust. 1 KN, zbędnym jest jej powtarzanie. W ramach uzupełnienia argumentacji zrelacjonowanej w części historycznej uzasadnienia apelacji wskazać należy, iż wszechstronność regulacji w KN rozwiązania stosunku pracy na podstawie mianowania z przyczyn określonych w przepisie art. 20 ust. 1 KN oraz zagrożenie ograniczenia swobody doboru członków grona pedagogicznego przez dyrektora szkoły nie są jedynymi argumentami przemawiającymi za wyłączeniem ochrony z art. 41 K.p. w odniesieniu do nauczycieli mianowanych. Po pierwsze podkreślenia wymaga sama kompleksowość regulacji KN odnośnie rozwiązania stosunków pracy na podstawie art. 20 ust. 1 KN. Jest ona na tyle daleko idąca, że zawiera normy prawne dotyczące nie tylko zagadnień regulowanych w K.p. (art. 20 ust. 3 - art. 20 ust. 5b KN), ale także w innych aktach prawnych (np. prawo do odprawy wynikające z przepisu art. 20 ust. 2 KN analogiczne do rozwiązań przyjętych w ustawie z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników - Dz. U. Nr 90, poz. 844 z późn. zm. - dalej: „UoZwol.Grup”). W realiach tak wyczerpującej regulacji zawartej w KN trudno uznać za zasadne i potrzebne odesłanie do przepisu art. 41 K.p., tym bardziej że regulacja zawarta w KN, w porównaniu z regulacją kodeksową zawiera szereg rozwiązań rekompensujących nauczycielom mianowanym brak ochrony z art. 41 K.p. Nieprzypadkowo art. 20 ust. 2 KN zawiera regulację analogiczną do regulacji pomieszczonej w art. 10 ust. 1 w zw. z art. 8 ust. 1 UoZwol.Grup, a przyczyny rozwiązania stosunku pracy nauczyciela wskazane w przepisie art. 20 ust. 1 KN są przyczynami, które mogą zostać zakwalifikowane jako przyczyny niedotyczące pracowników określone w przepisie art. 10 ust. 1 UoZwol.Grup. Konsekwentne stosowanie powyższych analogii prowadzi do analogii najistotniejszej w zawisłej sprawie - brak przewidzianej w przepisie art. 41 K.p. ochrony nauczycieli mianowanych jest zbieżny z regulacją zawartą w przepisie art. 5 UoZwol.Grup, a w przypadku powódki przebywającej od lutego 2012 roku na zwolnieniu lekarskim - również art. 10 ust. 1 w zw. z art. 5 ust. 3 UoZwol.Grup.

Za uwzględnieniem w zawisłej sprawie stanowiska zawartego w uchwale SN z dn. 7.12.2006 r., I PZP 4/06 OSNP 2007 Nr 7-8, poz. 89) przemawiają dodatki natury prakseologicznej wyłaniające się w realiach zawisłej sprawy. Mianowicie wskazywana w uchwale SN ograniczona swoboda doboru nauczycieli w wypadku objęcia nauczycieli mianowanych ochroną z art. 41 K.p. zostaje niemal całkowicie zniesiona, w związku z uwarunkowaniami mającymi miejsce w pozwanym Zespole Szkół. Uwarunkowania te mają charakter dwojakiego rodzaju. Po pierwsze w pozwanym Zespole Szkół nastąpił ustalony przez Sąd I instancji, bezsporny i gwałtowny spadek liczby uczniów. Spadek ten wynika z czynników obiektywnych (w tym demografii oraz migracji z terenu Gminy B.) i wywołuje konieczność podejmowania przez dyrekcję pozwanego Zespołu Szkół działań zmniejszających liczbę zatrudnionych nauczycieli. W konsekwencji już tylko z tego powodu konieczne jest dysponowanie przez pracodawcę choćby minimalną swobodą rozwiązania stosunków pracy. Nakłada się na to drugi czynnik jakim jest niewielka liczba oddziałów w pozwanym zespole szkół połączona ze znaczną liczbą nauczycieli podlegających różnorodnym ochronom przed rozwiązaniem stosunku pracy. W konsekwencji istnieje znikomy wybór nauczycieli podlegających typowaniu do zwolnienia. W takich warunkach dodatkowe ograniczenie wynikające ze stosowania do nauczycieli mianowanych przepisu art. 41 K.p. w praktyce uniemożliwia prowadzenie w pozwanym zespole szkół jakichkolwiek działań racjonalizujących zatrudnienie.

W związku z powyższym uwzględnienie powództwa nastąpiło wskutek wadliwego zastosowania przez Sąd I instancji przepisu art. 41 K.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 K.p., co wobec nierozpoznania sprawy w zakresie zasadności przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy winno prowadzić do wydania orzeczenia kasatoryjnego.

Brak wskazania jakiegokolwiek argumentacji prawnej uzasadniającej przyjęcie rozstrzygnięcia analogicznego do rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego w Elblągu w sprawie IV Pa 13/11 stanowi dodatkowe uchybienie Sądu. Sąd I instancji ograniczając się do powołania tego wyroku nie dopełnił wymogu wyjaśnienia podstawy prawnej wyroku, czym naruszył przepis art. 328 § 2 in fine k.p.c. W tym stanie rzeczy żądania apelacji są uzasadnione i zasługują w całości na uwzględnienie.

### **Sąd Okręgowy zważył , co następuje :**

Apelacja pozwanej zasługuje na uwzględnienie .

Trafny jest zarzut apelacji naruszenia przepisów prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie przepisu art. 41 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity: Dz. U. 2006 r. Nr 97 poz. 674 z późn. zm.) wskutek uznania, iż powódka będąca nauczycielem mianowanym jest objęta ochroną wynikającą z art. 41 k.p. oraz przepisów postępowania, w tym art. 328 § 2 kpc.

Nie zasługuje na akceptację stanowisko Sądu Rejonowego ,iż art. 41 k.p. ma zastosowanie do nauczycieli mianowanych , wobec których dokonano wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn opisanych w art. 21 ust. 1 pkt. 2 KN.

Po pierwsze należy wskazać ,że art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela dotyczy wszystkich nauczycieli , w tym zatrudnionych na podstawie umowy o pracę lub mianowania .

Stanowi on ,że : 1. Dyrektor szkoły w razie:

- 1) całkowitej likwidacji szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy;
- 2) częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny. Nauczyciel zatrudniony na podstawie mianowania może wyrazić zgodę na ograniczenie zatrudnienia w trybie określonym w art. 22 ust. 2.

Sąd Rejonowy uzasadniając wyrok, przywołał kilka orzeczeń Sądu Najwyższego odnoszących się do wykładni art. 20 ust.1 karty Nauczyciela, uznając, że orzecznictwo nie było w tej materii jednolite, lecz nie zajął się głębszą analizą orzeczeń, które zapadły w różnych stanach faktycznych.

Sąd Najwyższy po raz pierwszy zajął się wykładnią art. 20 K.N. w orzeczeniu OSNP 1996/10/139 na tle starego stanu prawnego –(Dz.U.1998.21.94 przed zmianami). I tak Sąd Najwyższy, w sprawie z powództwa J. K. przeciwko Zespołowi Szkół Medycznych w N.S. o odszkodowanie, po rozpoznaniu na posiedzeniu jawnym dnia 25 października 1995 r. zagadnienia prawnego przekazanego przez Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie postanowieniem z dnia 7 czerwca 1995 r., [...] do rozstrzygnięcia w trybie art. 391 k.p.c.

1) Czy nauczycielowi mianowanemu, przywróconemu do pracy na poprzednich warunkach wobec bezzasadnego rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 K.N., przysługuje uprawnienie do wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w oparciu o art. 47, czy też art. 57 kodeksu pracy w zw. z art. 98 Karty Nauczyciela?

2) Czy nauczyciel przywrócony do pracy, któremu nie wypłacono przysługującej na podstawie art. 20 K.N. odprawy może skutecznie dochodzić wypłaty tej odprawy w wysokości różnicy między przysługującym na podstawie art. 57 § 1 k.p. wynagrodzeniem a kwotą odprawy pomniejszoną o wypłacone wynagrodzenie za pracę po przywróceniu do pracy?

podjął następującą uchwałę

1. Nauczycielowi mianowanemu, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do niej wobec bezzasadnego rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy określone w art. 57 kodeksu pracy w związku z art. 98 ust. 1 Karty Nauczyciela.

Należy jednak podkreślić, że powyższe orzeczenie zapadło nie tylko na kanwie starego stanu prawnego, lecz przede wszystkim dotyczyło innej kwestii, a mianowicie zastosowania art. 57 w przypadku przywrócenia nauczyciela mianowanego do pracy (zwolnionego wcześniej na podstawie art. 20 K.N.). Wskazać przy tym należy, że zastosowanie przepisów kodeksu pracy określające uprawnienia pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (dział drugi, rozdział II, oddział 4 i 6 k.p.) w zakresie roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z mianowania, nie budzi w orzecznictwie wątpliwości, gdyż Karta Nauczyciela nie reguluje tej materii / roszczeń pracownika / wyczerpująco.

Sąd Okręgowy stoi na stanowisku, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Kartie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy z nauczycielem z naruszeniem prawa. Dlatego jedynie na podstawie przepisów kodeksu pracy można skonstruować konsekwencje niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania" (patrz wyrok SN z dnia 16 kwietnia 2003 r., I PK 91/02, Pr. Pracy 2003, nr 12, poz. 35).

Podobnie komentatorzy kodeksu pracy wskazują, że :

Regulacja sposobów i przyczyn uzasadniających ustanie stosunku pracy z pracownikiem mianowanym, zawarta w przepisach odrębnych (pozakodeksowych), jest szczególna i wyczerpująca. W związku z tym przepisy kodeksu nie mogą być w powyższym zakresie stosowane na podstawie art. 5. Niedopuszczalne jest z tego względu także wypowiedzanie pracownikom mianowanym warunków pracy i płacy (lub jednego z tych składników na podstawie kodeksu pracy) (Komentarz do art.76k.p.)H. S. w cytowanej wyżej glosie i powołane przez autorkę publikacje B.M. Ć., M. T.-P. i Z. S.).

W zakresie roszczeń z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy z mianowania stosuje się - jeżeli przepisy szczególne nie stanowią inaczej - przepisy kodeksu pracy określające uprawnienia



pracownika w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę (dział drugi, rozdział II, oddział 4 i 6 k.p.)/ komentarz do art. 76 k.p. Ł.Pisarczyk/ .

Wątpliwości co do zakresu stosowania kodeksu pracy do art. 20 K. N. rozwiła jednoznacznie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06- OSNP 2007/7-8/89:

W przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 z zm.) nie stosuje się art. 41 Kodeksu pracy.

W uzasadnieniu uchwały Sąd Najwyższy wskazał, że wykładnia gramatyczna art. 41 k.p., który stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie dotyczą wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy wypowiedzania umów o pracę zawarte w art. 41 k.p. nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy. Już z tej przyczyny trudno byłoby zakładać lub usprawiedliwiać zastosowanie zakazów wypowiedzania umów o pracę do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi (art. 5 k.p. i w szczególności art. 91c Karty Nauczyciela). To, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważywszy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy.

Powyższe okoliczności sprawiały, że Sąd Najwyższy przychylił się do poglądów, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, iż art. 41 k.p. reguluje wyłącznie zakazy wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani per analogiam, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 k.p., ani art. 91c Karty Nauczyciela (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 592). Oznacza to, że przepis art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, które w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt 1) bądź częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt 2) wymuszają obowiązek zwolnienia wszystkich nauczycieli, bądź usprawiedliwiają redukcję zatrudnienia nauczycieli, którzy nie mogą być dalej zatrudnieni w pełnym wymiarze zajęć.

Okoliczności wskazane w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela wymuszają zatem rozwiązanie stosunku pracy, które następuje z końcem roku szkolnego po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu (art. 20 ust. 3 Karty Nauczyciela), a zatem sprawiają, że rozwiązanie stosunków pracy z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela jest dopuszczalne tylko raz w roku z końcem roku szkolnego. Z tego istotnego dla sprawy powodu, okolicznościowa usprawiedliwiona nieobecność nauczyciela w pracy w okresie podejmowania decyzji o zwolnieniu wszystkich nauczycieli w przypadku całkowitej likwidacji szkoły (pkt 1) bądź wymuszonej obiektywnej redukcji zatrudnienia - w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w

szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnienia nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (pkt 2) - nie może być przeszkodą do rozwiązania stosunków pracy w trybie analizowanego przepisu.

Powyższe stanowisko w pełni potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 12 listopada 2008 r. w sprawie I PK 79/08 OSNP 2010/9-10/111 :

W razie wystąpienia okoliczności opisanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.), dyrektor szkoły może rozwiązać każdy nauczycielski stosunek pracy, bez względu na podstawę prawną jego nawiązania, a więc także umowny stosunek pracy.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Najwyższy nie podzielił bezzasadnych argumentów kontestujących uchwałę z dnia 17 grudnia 2006 r., I PZP 4/06 (OSNP 2007 nr 7-8, poz. 89), która mogła być uwzględniona w przypadku skarżącej, będącej nauczycielem mianowanym, bo przesądzała o tym, iż w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 k.p. Sąd Najwyższy podkreślił przy tym, że art. 20 ust. 1 pkt 1 i 2 Karty Nauczyciela, który umożliwia dyrektorowi szkoły rozwiązanie stosunku pracy w sposób oczywisty dotyczy rozwiązania każdego rodzaju (typu) nauczycielskiego stosunku pracy, bez względu na podstawę prawną jego nawiązania, a zatem odnosi się także do rozwiązania umownego stosunku pracy. Jako regulacja odrębna i wyczerpująca (zupełna) nie może ona niweczyć lub ograniczać kompetencji dyrektora szkoły do rozwiązania każdego nauczycielskiego stosunku pracy, przy zachowaniu procedur i wymagań określonych wyłącznie w art. 20 Karty Nauczyciela, co w tego rodzaju sprawach - wyczerpująco określonych w przepisach tej ustawy - przekreśla możliwość i dopuszczalność posiłkowego stosowania przepisów Kodeksu pracy, w tym jego art. 41.

Sąd Najwyższy nie znalazł jednocześnie podstaw do tego, aby podzielić tezę jakoby art. 45 § 2 kp nie miał zastosowania do nauczycieli mianowanych. Karta Nauczyciela, podkreślił Sąd Najwyższy, zawiera odesłanie do Kodeksu pracy w kwestiach nią nie uregulowanych (art. 91c ust. 1). Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zostały natomiast uregulowane konsekwencje rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę z naruszeniem prawa. Z przepisów Karty Nauczyciela nie można wyprowadzić żadnych roszczeń. Dlatego nieodzowne jest sięgnięcie do przepisów Kodeksu pracy. Jedynie na ich podstawie można skonstruować konsekwencje prawne niezgodnego z prawem działania pracodawcy, które doprowadziło do rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z mianowania. Gdyby nie odesłanie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, trzeba byłoby powiedzieć, że nauczycielowi nie służą żadne roszczenia, co byłoby nie do przyjęcia. W Kodeksie pracy konsekwencje niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy zostały uregulowane w art. 45 kp. Nieuprawnione byłoby rozumowanie dopuszczające stosowanie do nauczycieli mianowanych tylko pierwszego paragrafu tego przepisu. Nie można znaleźć uzasadnienia prawnego dla takiego stanowiska. Sąd Najwyższy odwołał się między innymi do uchwały z dnia 25 października 1995 r., sygn. akt I PZP 30/95 (OSNAPiUS z 1996 r. nr 10, poz. 139), w której Sąd Najwyższy uznał, że w zakresie roszczeń nauczyciela mianowanego związanych z rozwiązaniem z nim stosunku pracy należy stosować przepisy Kodeksu pracy.

Odnosząc się natomiast do argumentacji zawartej w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r. w sprawie II PK 54/10, zastosowanego przez Sąd I instancji, iż :

1.z art. 73 ust. 1 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela wynika, iż prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika. W okresie zaś tego urlopu stosunek pracy nauczyciela jest chroniony. Przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny na jego wniosek (lub wypowiedzenie mu stosunku pracy) po rozpoczęciu urlopu jest sprzeczne z celem urlopu i uzasadnia żądanie uznania tego przeniesienia za bezskuteczne.

2. Brak przyczyn do wypowiedzenia stosunku pracy mianowanego nauczyciela, o których mowa w art. 20 ust. 1 pkt. 2 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela nie pozwala na wypowiedzenie mu stosunku pracy, szczególnie w sytuacji gdy tuż przed rozpoczęciem urlopu dla poratowania zdrowia przebywa na zwolnieniu lekarskim.

to trzeba wskazać przede wszystkim ,że zapadł on w innym stanie faktycznym , gdyż brak było przyczyn do zastosowania art. 20 ust.1 pkt 2 KN , dodatkowo Sąd Najwyższy powołał się na art. 8 k.p.

W uzasadnieniu Sąd Najwyższy wskazał ,że znana mu jest uchwała SN z 7 grudnia 2006 r., sygn. I PZP 4/06, w myśl której w przypadku istnienia podstaw do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie stosuje się art. 41 k.p. Uchwała ta spotkała się z oceną krytyczną piśmiennictwa, gdzie podniesiono, iż grupa nauczycieli mianowanych nie korzysta w myśl uchwały SN I PZP 4/06 z podstawowych gwarancji prawnych dotyczących stabilizacji zatrudnienia w okresie ochronnym, jakim jest choroba (por. glosa do uchwały autorstwa I. S., MPrP (...)). Ta kontrowersja staje się szczególnie istotna wówczas, gdy urlop dla poratowania zdrowia stanowi niejako kontynuację zwolnienia lekarskiego. Nie można, bowiem w takiej sytuacji podnosić zasadnie argumentu, że zwolnienie lekarskie stanowiło "ucieczkę" przed wypowiedzeniem stosunku pracy, skoro owo zwolnienie zakończyło się skierowaniem na urlop dla poratowania zdrowia. Do dalszej dyskusji merytorycznej jest także argument o kompleksowej regulacji rozwiązania stosunku pracy mianowanych nauczycieli i braku możliwości sięgania dla tych przypadków do kodeksu pracy, skoro dopuszcza się stosowanie art. 38 k.p.; art. 45 § 2 etc. k.p. na zasadzie art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela.

Sąd Najwyższy nie zanegował jednak na tle rozpatrywanego przypadku frontalnie tezy powołanej uchwały Sądu Najwyższego i rozstrzygając spór w zgodzie z uchwałą z 7 grudnia 2006 r., sygn. I PZP 4/06 ocenił, iż wypowiadając stosunek pracy, w okresie zwolnienia lekarskiego i po otrzymaniu informacji o uzyskaniu przez powoda ,następnego dnia po zwolnieniu lekarskim ,urlopu dla poratowania zdrowia, szkoła co najmniej nadużyła swych uprawnień do wypowiedzenia, co nie korzysta z ochrony prawnej (**art. 8 k.p.**).

Sąd Najwyższy zauważył ,że przede wszystkim jednak w uchwale z 7 grudnia 2006 r., sygn. I PZP 4/06 Sąd Najwyższy podkreślił, iż dla wyłączenia ochrony z art. 41 k.p. **konieczne jest zaistnienie przyczyn wskazanych w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.** W sprawie rozpoznawanej przez Sąd Najwyższy takie przyczyny nie występowały.

Odnosząc się do zarzutu apelacji , naruszenia przepisów postępowania , w szczególności art. 328§ 2 kpc , podnieść należy ,że nie do zaakceptowania jest sposób ,w jaki Sąd Rejonowy przedstawił argumentację prawną wyroku , powołując się jedynie na stanowisko Sądu Okręgowego zawarte w uzasadnieniu w sprawie IVP 149/10, podnosząc ,że **przyjmując tę argumentację do wiadomości** .Nie jest bowiem rolą Sądu niższej instancji , tylko przyjmowanie do wiadomości orzeczeń Sądu wyższej instancji ,lecz stosowanie się do nich w konkretnej sprawie .

Dodatkowo same powołanie się na rozpoznaną wcześniej sprawę przed Sądem Okręgowym w Elblągu , bez przytoczenia szerszej argumentacji prawnej ,pozbawiło strony możliwości zapoznania się ze stanowiskiem Sądu .

Na marginesie tylko wskazać należy ,że stan faktyczny w sprawie IVP 149/10 był odmienny od stanu faktycznego w niniejszej sprawie ,gdyż powódka – nauczyciel mianowany ,w dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela , przebywała na płatnym urlopie dla poratowania zdrowia , a nie na zwolnieniu lekarskim .

W orzecznictwie przyjmuje się ,że w takim wypadku treść art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela nie może stanowić podstawy do odmowy udzielenia nauczycielowi płatnego urlopu dla poratowania zdrowia na okres ustalony w zaświadczeniu publicznego zakładu opieki zdrowotnej, gdyż nie daje się z niej wyprowadzić wniosku, że przepis ten wyłącza stosowanie art. 73 tej Karty. **Tak więc złożenie przez nauczyciela wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia jest przeszkodą do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 Karty Nauczyciela po dacie złożenia wniosku** (I PKN 377/00) , a tym bardziej przebywanie na takim urlopie jest przeszkodą do zastosowania art. 20 ust.1 K. N.

Słusznie również zauważyła pozwana ,że uwzględnienie powództwa nastąpiło wskutek wadliwego zastosowania przez Sąd I instancji przepisu art. 41 k.p. w zw. z art. 91 c ust. 1 k.p., co wobec nierozpoznania sprawy w zakresie zasadności przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy winno prowadzić do wydania orzeczenia kasatoryjnego .

Wobec powyższej argumentacji , uznać należało ,że konieczne jest uchylene zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji .

Przy ponownym rozpoznaniu sprawy rzeczą Sądu Rejonowego będzie przeprowadzenie postępowania dowodowego w całości , celem ustalenia czy zachodziły w niniejszej sprawie przesłanki z art. 20 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela dla złożenia powódce oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę i wydanie merytorycznego rozstrzygnięcia w zależności od poczynionych ustaleń .

Dlatego też , na zasadzie art. 386§ 4 kpc należało orzec jak w sentencji .

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 108§ 2kpc , pozostawiając Sądowi Rejonowemu rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej.