

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 31/03/2016 r.

Sąd Rejonowy w Kępnie IV Wydział Sąd Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSR Andrzej Dziuba
Ławnicy:	E. J. D. K.
Protokolant:	Kier. sekr. Marzena Wrzalska

po rozpoznaniu w dniu 31 marca 2016 r. w Kępnie

sprawy I. K.

przeciwko Państwowej Szkole (...) Stopnia im. A. T. w K.

o przywrócenie do pracy

- 1) Przywraca powódkę I. K. do pracy w pozwanej P. im. A. T. w K. na poprzednich warunkach pracy i płacy;
- 2) Zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00(sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów zastępstwa procesowego.
- 3) Nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Kępnie kwotę 1.045,75 zł (jeden tysiąc czterdzieści pięć złotych 75/100) tytułem kosztów postępowania.

IV.P.62/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 września 2015 r. powódka **I. K.** wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz rozpoznanie sprawy także pod nieobecność powódki.

W uzasadnieniu swojego stanowiska w sprawie powódka wskazała, po opisanu przebiegu zatrudnienia, że w dniu 26 sierpnia 2015 r. otrzymała od pozwanej (...) datowane na 13 sierpnia 2016 r. z którego wynika, iż wobec treści orzeczenia lekarskiego 09/15 wydanego w trybie odwołania przez (...) Centrum (...) w K. oraz art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela jej stosunek pracy ulega rozwiązaniu. Wskazała, że powiadomienie nie zawierało oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, daty ustania stosunku pracy oraz pouczeń.

Ponadto powódka podniosła, że w dniu 31 sierpnia 2015 r. stawiała się w miejscu pracy wobec ogłoszonego zebrania Rady Pedagogicznej. Nie została dopuszczona do udziału w zebraniu i wręczono jej świadectwo pracy informując, że już nie pracuje u pozwanej.

W dalszej części uzasadnienia swojego stanowiska w sprawie powódka kwestionując zarówno prawidłowość oświadczenia pozwanej jak i podstawę rozwiązania umowy o pracę wniosła o przywrócenie do pracy.

Pozwany P. (...) **im A. T. w K.** w odpowiedzi na pozew z dnia 28 września 2015 r. wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie kosztów postępowania oraz kosztów zastępstwa prawnego według norm przepisanych.

W Uzasadnieniu swojego stanowiska w sprawie pozwany wskazał, że nigdy nie kwestionował osiągnięć i zasług powódki.

Podniósł jednocześnie, że we wrześniu a następnie w listopadzie 2014 r. i styczniu 2015 r. rodzice uczniów uczęszczających za zajęcia do szkoły złożyli pisma prosząc o interwencje i wnikliwe zbadanie zarzutów w nich zawartych a dotyczących zachowania powódki w czasie zajęć z uczniami. Na podstawie tych pism rodziców i ich wyjaśnień pozwany złożył zawiadomienie do Wojewody (...) o zachowaniu nie licującym z godnością nauczyciela oraz wniósł o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego przez Rzecznika Dyscyplinarnego. Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego Rzecznik Dyscyplinarny dla (...) przy Wojewodzie (...) w sprawie R..D. (...). (...) umorzył postępowanie.

W piśmie pozwanego wskazano następnie, że pozwany kierował powódkę na badania lekarskie celem uzyskania orzeczenia o zdolności powódki do pracy a po uzyskaniu w końcu w dniu 6 sierpnia 2015 r. orzeczenia lekarskiego Nr (...) Centrum (...) w K. powiadomił powódkę, że jej stosunek pracy uległ rozwiązaniu.

Pozwany jednocześnie przyznał w uzasadnieniu pisma procesowego, że powiadomienie z dnia 13 sierpnia nie zawiera informacji, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywanej dotychczasowej pracy i nie zawiera pouczeń wynikających z kodeksu pracy a dotyczących złożenia odwołania do sądu pracy.

Reasumując swoje stanowisk pozwany wniósł o nieorzekaniu o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, a jedynie o ewentualne zasądzenie odszkodowania w wysokości prawe przewidzianej.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka I. K. zatrudniona była w Państwowej Szkole (...) Stopnia im. A. T. w K. jako nauczyciel gry na (...) na podstawie mianowania.

Powódka posiada wykształcenie magisterskie z przygotowaniem pedagogicznym i stosownie do Aktu nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciela z dnia 20 lutego 2004 r. uzyskała stopień nauczyciela dyplomowanego.

Dowód: akta osobowe powódki, kserokopie umów oraz aktu nadania k- 10-20 akt – **okoliczność niesporna.**

Powódka była leczona z rozpoznaniem z (...) i w wyniku podjętego leczenia lekarz (...), w celu przedłożenia lekarzowi (...) wystawił zaświadczenie lekarskie z dnia 08.07.2015 r. z którego wynika, że w stosunku do I. K. nie ma (...) przeciwwskazań do powrotu do pracy nauczyciela w tym pracy z małymi dziećmi.

Dowód: zestawienia wizyt pacjenta k- 23 – 25, zaświadczenie k- 26 akt, karta zasiłkowa k- 76-77, historia choroby k- 104-110, karta informacyjna leczenia szpitalnego k-135.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 8 lipca 2015 r. lek. med. M. S. stwierdziła, że wobec powódki zatrudnionej w (...) im. A. T. w K., na stanowisku nauczyciela rytmiki i gry na f. – wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych jest zdolna do wykonywania pracy na określonym stanowisku. Zaświadczenie określa również termin następnego badania na 08-01-2016.

Dowód: zaświadczenie k- 27 akt.

W wyniku odwołania szkoły orzeczeniem lekarskim Nr (...) Centrum (...) w K. stwierdzono, że powódka zatrudniona w pozwanej szkole na stanowisku nauczyciela (...), nauczyciela rytmiki wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolna do wykonywania pracy na określonym stanowisku.

Dowód: Orzeczenie Nr (...) k- 28 akt.

Po doręczeniu orzeczenia pozwanemu, ten sporządził w dniu 13 sierpnia 2016 r. pismo – powiadomienie skierowane do powódki, że w związku z orzeczeniem lekarskim Nr (...) wydanym w trybie odwołania przez (...) Centrum (...) w K., w którym mowa jest o istnieniu przeciwwskazań zdrowotnych i tym samym niezdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku powiadamia adresatkę, że zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela stosunek pracy z adresatką ulega rozwiązaniu.

Dowód: pismo k- 30 akt, akta osobowe.

Powódka pismo to otrzymała dnia 26 sierpnia 2015 r. i mimo tego w dniu 31 sierpnia 2015 r. stawiała się w miejscu pracy na zebranie Rady Pedagogicznej.

Nie została jednak dopuszczona do udziału w radzie, została poinformowana, że jest stosunek pracy uległ rozwiązaniu i otrzymała świadectwo pracy, z którego wynika, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2015 r. na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela..

Dowód: świadectwo pracy k- 31-34, akta osobowe, oświadczenia stron okoliczność niesporna.

Ze sporządzonej na potrzeby toczącego się postępowania opinii sądowno – (...) biegłego lekarza (...) R. Ż. z dnia 7 stycznia 2016 r. wynika, że powódka I. K. w obecnym stanie zdrowia jest zdolna do pracy na dotychczasowym stanowisku tj. nauczyciela gry na(...)i nauczyciela rytmiki.

Dowód: opinia biegłego k- 129-134.

Z opinii sporządzonej na potrzeby toczącego się postępowania, po wydaniu opinii przez biegłego (...) opinii biegłego z zakresu medycyny pracy dr. n. m. W. B. z dnia 26 stycznia 2016 r. wynika, że stan zdrowia fizyczny i (...) I. K. nie budzi zastrzeżeń i stąd jest ona zdolna do dotychczasowej pracy.

Dowód; opinia biegłego k- 146-147 akt.

We wrześniu a następnie w listopadzie 2014 r. i styczniu 2015 r. rodzice uczniów uczęszczających na zajęcia do pozwanej szkoły złożyli pisma w których proszą o interwencje i wnikliwe zbadanie zarzutów w nich zawartych a dotyczących zachowania powódki w czasie zajęć z uczniami. Pozwany w reakcji na zgłaszane zarzuty złożył zawiadomienie do Wojewody (...) o zachowaniu nie licującym z godnością nauczyciela oraz wniósł o przeprowadzenie postępowania wyjaśniającego przez Rzecznika Dyscyplinarnego. W wyniku przeprowadzonego postępowania Rzecznik Dyscyplinarny przy Wojewodzie (...) umorzył postępowanie.

Dowód: kserokopie pism rodziców, kserokopia pisma do rodziców i notatka służbowa dyrektora, kserokopia pisma powódki, zawiadomienie wojewody, umorzenie postępowania k- 78-80, 81, 82, 83, 84-85, 86, 87, akta osobowe.

Powyższy stan faktyczny, który uznać należy za niesporny ustalono na podstawie wskazanych w tekście dowodów oraz posiłkowo kartoteki dochodowej na k- 21-22 akt.

Sąd uznał, że opinie złożone na potrzeby postępowania przez biegłych R. Ż. i W. B. są opiniami przydatnymi w sprawie, a jako merytoryczne, wzajemnie się uzupełniające i wydane na podstawie całokształtu zebranego materiału dowodowego oraz na podstawie własnych badań i obserwacji zasługują na uwzględnienie w rozstrzygnięciu.

Zwrócić należy uwagę, że do wydanych opinii żadna ze stron nie zgłaszała zastrzeżeń.

Sąd zważył co następuje.

Na wstępie zwrócić należy uwagę, że rozpoznawana sprawa dotyczy stosunku pracy nauczyciela, a więc stosunku pracy co do którego istnieje tzw. pragmatyka, jaką jest Ustawa Karta Nauczyciela z dnia 26 stycznia 1982 r. (Dz.U.2014.191 j.t.) – dalej KN.

Na mocy postanowień art. 91c ust. 1 KN jej przepisy mają pierwszeństwo przed przepisami kodeksu pracy bowiem przepisy kodeksu pracy stosuje się w sprawach nieuregulowanych w KN.

Z przepisem tym koresponduje również art. 5 k.p., zgodnie z którym, jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne, przepisy kodeksu stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Znajdą one zatem zastosowanie w takich przypadkach, jak: elementy i forma umowy o pracę, dopuszczalność rozwiązania umowy o pracę, ochrona przed wypowiedzeniem, uprawnienia w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia stosunku pracy, ochrona wynagrodzenia za pracę itd.

Z treści zaś art. 30 k.p. wynika, że umowa o pracę rozwiązuje się na mocy porozumienia stron, z upływem czasu, na który została zawarta, z dniem ukończenia pracy, dla której wykonywana była zawarta, bądź przez oświadczenie jednej ze stron o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia.

Art. ten w § 3 stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zwrócić w tym miejscu należy uwagę, że brak pouczenia w piśmie rozwiązującym umowę nie stanowi przesłanki uznania go za bezskuteczne a może być jedynie przesłanką do przywrócenia terminu odwołania.

Pozostałe składniki są składnikami są składnikami, których brak powoduje uznanie, że czynność narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę ze skutkami wynikającymi z art. 45 k.p.

Pismo z dnia 13 sierpnia 2016 r. jakie zostało skierowane do powódki przez pracodawcę nie jest pismem, które można uznać za prawidłową czynność(oświadczenie) zmierzające do rozwiązania stosunku pracy.

Nie zawiera ono chociażby wskazania daty rozwiązania umowy o pracę.

W takiej sytuacji należałoby przyjąć, że jest skuteczne z chwilą, gdy doszło do adresata w taki sposób, że ten mógł się zapoznać z jego treścią. (por. art. 61 § 1 k.c.).

Takie zaś domniemanie stoi w rażącej sprzeczności wz treścią powoływanych w piśmie przepisów KN.

Pismo to faktycznie nie zawiera również oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Już choćby owe okoliczności skutkują koniecznością przyjęcia wadliwości oświadczenia (powiadomienia).

Sporządzone pismo nie zawiera również pouczenia o możliwości odwołania – o skutkach braku wspomniano powyżej.

Dalej zwrócić należy uwagę na treść powoływanego w tekście (...) art. 23 ust. 1 pkt. 3 KN

Stanowi on, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy;

Ust. 2 pkt 3 tego art. stanowi jednak, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 następuje odpowiednio z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

Reasumując, zdaniem sądu dla uznania skuteczności czynności rozwiązującej stosunek pracy, należało złożyć na piśmie oświadczenie pracodawcy co do rozwiązania umowy o pracę z podaniem konkretnej daty (pracownik nie wie bowiem kiedy pracodawca otrzymał ostateczną decyzję lekarską).

Ponadto sąd rozpoznający sprawę podziela stanowisko zaprezentowane przez odwołującą się, że podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stanowi niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzona orzeczeniem lekarskim a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności.

Sąd rozpoznający sprawę w całości podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego zaprezentowane w Wyroku z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie II.Pk.120/14, gdzie w pkt 2 sentencji Sąd ten wskazał, że w świetle art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z 1982 r. - Karta Nauczyciela podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stanowi niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzona orzeczeniem lekarskim, a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności, które jest jedynie dowodem podlegającym ocenie sądu.

W obszernym uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „przepis art. 23 ust. 1 pkt 3 nie może być odczytywany dosłownie, to znaczy w ten sposób, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest orzeczenie lekarskie. W istocie rzeczy podstawę tę stanowi bowiem niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzona orzeczeniem lekarskim. Z porównania treści art. 23 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela wynika, że chodzi o niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy przekraczającą okresy wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 2. Sąd, oceniając istnienie podstawy do rozwiązania stosunku pracy nauczyciela, w sytuacji, gdy jest ona przez niego kwestionowana, nie może zatem poprzestać na samym fakcie istnienia orzeczenia lekarskiego, lecz powinien, gdy strona zgłasza stosowne wnioski w tym zakresie, ustalić, czy rzeczywiście wystąpiła niezdolność do pracy, o której stanowi rozważany przepis.”

Podzielając to stanowisko sąd rozpoznający sprawę dopuścił dowód z opinii biegłych: psychiatry i medycyny pracy.

Obie spójne i nie kwestionowane opinie wskazują, że powódka nie jest niezdolna do wykonywania pracy nauczyciela gry na fortepianie i nauczyciela rytmiki.

Uznać zatem należało, że poza stwierdzonymi co do samej czynności zmierzającej do rozwiązania umowy o pracę uchybieniami naruszającymi przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, również przyczyna wynikająca z podanej podstawy prawnej jest nieuzasadniona.

Zwrócić należy uwagę, że art. 45 k. p. w § 1 stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

§ 2 tego art. stanowi ponadto, że sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

W świetle ustalonego przez sąd stanu faktycznego uznać należy, że w rozpoznawanej sprawie brak jest przesłanek do przyjęcia aby uwzględnienie żądania przywrócenia do pracy było niemożliwe lub niecelowe.

Pozwany nie wykazał bowiem aby stanowisko zajmowane dotychczas przez powódkę uległo likwidacji bądź stało się zbędne, natomiast postępowanie dyscyplinarne, które zostało umorzone nie może skutkować przyjęciem niecelowości przywrócenia do pracy. Nie podważa ono bowiem braku lub utraty kompetencji w wykonywaniu pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Wyrokiem z dnia 31 marca (...). przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 108 k.p.c.

Obowiązek zapłaty kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6x jest zdaniem sądu nieuzasadniony i dlatego też sąd uznał, biorąc pod uwagę nakład pracy pełnomocnika a także charakter sprawy i wkład pełnomocnika w przyczynienie się do wyjaśnienia i rozstrzygnięcia za wystarczające powiększenie stawi wynikającej z § 12 ust. 1 pkt 1 o 100%.

Koszty zasądzone na rzecz skarbu państwa są kosztami wynikającymi z należności biegłych za sporządzone opinie.