

Sygn. akt VII Pa 100/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 września 2017 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Renata Gąsior

Sędziowie SO Małgorzata Jarząbek

SO Zbigniew Szczuka (spr.)

Protokolant Małgorzata Nakielska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 12 września 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. J. (1)

przeciwko Zespołowi Szkół Nr (...) w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 marca 2017 r., Sygn. akt VI P 443/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od A. J. (1) na rzecz Zespołu Szkół nr (...) w W. kwotę 570 zł (pięćset siedemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Renata Gąsior SSO Zbigniew Szczuka

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie z powództwa A. J. (1) przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Nr (...) w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w punkcie 1 oddalił powództwo oraz w punkcie 2 odstąpił od obciążenia powódki kosztami procesu (k. 137 a. s.).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. J. (1) została zatrudniona w Zespole Szkół nr (...) w W. od dnia 1 września 2000 r. na podstawie umowy o pracę. W dniu 28 czerwca 2001 r. powódka uzyskała akceptację Komisji Kwalifikacyjnej na stopień nauczyciela kontraktowego. W dniu 31 sierpnia 2005 r. pomiędzy powódką a pozwanym została zawarta umowa zatytułowana „umowa o pracę” na podstawie art. 11 i art. 10 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez mianowanie na czas nieokreślony. Umowa obejmowała rodzaj umówionej pracy jako nauczyciel języka polskiego, w pełnym wymiarze czasu pracy ze wskazaniem w punkcie 2 umowy stopnia awansu zawodowego - nauczyciel mianowany. Wysokość

miesięcznego wynagrodzenia brutto powódki obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 3606,44 złotych. Powódka korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia od dnia 24 lipca 2015 r. do dnia 24 października 2015 r. A. J. (1) była niezdolna do pracy z powodu choroby:

- w dniu 4 listopada 2015 r. - zwolnienie z powodu grypy żołądkowej;
- od dnia 23 listopada 2015 r. do dnia 24 listopada 2015 r. - zwolnienie wystawione przez lekarza J. W. z powodu drobnej infekcji;
- od dnia 25 listopada 2015 r. do dnia 8 grudnia 2015 r. - zwolnienie wystawione przez doktora n. med. A. J. (2) z powodu depresji;
- od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia 22 grudnia 2015 r. - zwolnienie wystawione przez lekarza J. W. z powodu przeziębienia;
- od dnia 4 stycznia 2016 r. do dnia 29 stycznia 2016 r. - zwolnienie wystawione przez doktora n. med. A. J. (2) z powodu depresji;
- od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia 15 marca 2016 r. - zwolnienie wystawione przez doktora n. med. A. J. (2) z powodu depresji;
- od dnia 15 marca 2016 r. do dnia 13 kwietnia 2016 r. - zwolnienie wystawione przez doktora n. med. A. J. (2) z powodu depresji;
- od dnia 13 kwietnia 2016 r. do dnia 11 maja 2016 r. - zwolnienie wystawione przez doktora n. med. A. J. (2) z powodu depresji;
- od dnia 11 maja 2016 r. do dnia 25 maja 2016 r. - zwolnienie wystawione przez doktora n. med. A. J. (2) z powodu depresji;
- od dnia 25 maja 2016 r. do dnia 24 czerwca 2016 r. - zwolnienie wystawione przez doktora n. med. A. J. (2) z powodu depresji.

W dniu 9 grudnia 2015 r. po pierwszej godzinie pracy powódka opuściła miejsce pracy mówiąc, że źle się czuje i idzie do lekarza. W dniu 10 grudnia 2015 r. powódka nie była obecna w pracy i nie usprawiedliwiła nieobecności. Ww. dnia w szkole odbył się próbny egzamin gimnazjalny, gdzie zostały wyznaczone zastępstwa doraźne. Powódka otrzymała wynagrodzenie za dzień 9 grudnia 2015 r. i 10 grudnia 2015 r. W szkole nie odbywały się zajęcia: od dnia 23 grudnia 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. - zimowa przerwa świąteczna, w dniu 1 stycznia 2016 r. - święto, w dniach 2 stycznia 2016 r. i 3 stycznia 2016 r. - sobota, niedziela oraz od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia 14 lutego 2016 r. - ferie zimowe. Pismem

z dnia 15 czerwca 2016 r. pozwany poinformował powódkę, że z dniem 30 czerwca 2016 r. na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela rozwiązuje z nią stosunek pracy na podstawie mianowania z powodu czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą przekraczającą 182 dni. Pismo zostało odebrane przez powódkę w dniu 17 czerwca 2016 r. Pozwana dowiedziała się, że powódka będzie składała wniosek o świadczenie rehabilitacyjne w dniu 22 czerwca 2016 r. Powódka złożyła wniosek o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w dniu 24 czerwca 2016 r. W dniu 15 lipca 2016 r. powódka otrzymała orzeczenie o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego na okres czterech miesięcy.

Sąd Rejonowy ustalił ww. stan faktyczny na podstawie dokumentacji pracowniczej powódki i pozostałych dokumentów załączonych do akt sprawy oraz w oparciu o przesłuchanie w charakterze strony dyrektor pozwanej szkoły H. D..

Sąd I instancji zważył, że powództwo o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy podlegało oddaleniu. W przedmiotowej sprawie powódka podniosła, że była zatrudniona na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, natomiast pozwany twierdził, że była zatrudniona na podstawie mianowania. Powyższe ma wpływ na ustalenie okresów niezdolności do pracy i uprawnienia pracodawcy do rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego panuje zasada, zgodnie z którą stosunek pracy z nauczycielem mianowanym i z nauczycielem dyplomowanym nawiązuje się na podstawie mianowania. Termin mianowanie w Karcie Nauczyciela ma dwojakie znaczenie, ponieważ oznacza stopień awansu zawodowego nauczycieli oraz podstawę prawną nawiązania stosunku pracy. Z kolei na podstawie art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony przekształca się

w stosunek pracy na podstawie mianowania z pierwszym dniem miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu, w którym nauczyciel uzyskał stopień nauczyciela mianowanego, istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. A te pozostałe warunki to: posiadanie obywatelstwa polskiego, z tym że wymóg ten nie dotyczy obywateli państwa członkowskiego Unii Europejskiej, Konfederacji Szwajcarskiej lub państwa członkowskiego Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu (EFTA) - strony umowy o Europejskim Obszarze Gospodarczym; posiadanie pełnej zdolności do czynności prawnych i korzystanie z praw publicznych; okoliczność, że nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne lub dyscyplinarne, lub postępowanie

o ubezwłasnowolnienie; nie był karany za przestępstwo popełnione umyślnie; posiada kwalifikacje wymagane do zajmowania danego stanowiska. Rola pracodawcy, reprezentowanego przez dyrektora szkoły, sprowadza się do potwierdzenia na piśmie faktu przekształcenia stosunku pracy. Także w tej sytuacji rozważane przekształcenie stosunku pracy następuje dopiero po ustaleniu, że istnieją warunki do zatrudnienia nauczyciela

w szkole w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony. Komisja egzaminacyjna wydaje nauczycielowi zaświadczenie o zdaniu egzaminu (art. 9g ust. 9 Karty Nauczyciela), zaś nauczycielowi, który spełnił warunki określone przepisami, w drodze decyzji administracyjnej, stopień nauczyciela mianowanego nadaje organ prowadzący szkołę (art. 9b ust. 4 pkt 2 Karty Nauczyciela). Oznacza to, że stopień nauczyciela mianowanego uzyskuje się na mocy aktu jego nadania, a nie zaświadczenia komisji, a zatem przekształcenie stosunku pracy następuje z pierwszym dniem miesiąca następującego po miesiącu, w którym wydano decyzję w sprawie nadania stopnia awansu nauczyciela mianowanego (art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela). Do przekształcenia stosunku pracy w mianowanie dochodzi z mocy prawa,

a dyrektor potwierdza jedynie ten fakt na piśmie (art. 10 ust. 5b Karty Nauczyciela). Przepisy nie określają dokładnie kiedy dyrektor szkoły powinien sporządzić pismo informujące

o zmianie podstawy prawnej stosunku pracy nauczyciela, jednak należy to zrobić jak najszybciej, niezwłocznie po zaistnieniu okoliczności powodujących przekształcenie umowy o pracę w akt mianowania, aby nauczyciel był pewien swojej sytuacji prawnej. O tym, kiedy umowa uległa przekształceniu nie decyduje data pisma dyrektora szkoły, a zaistnienie okoliczności uzasadniających tę zmianę. Powódka podnosiła, że nie otrzymała potwierdzenia

o przekształceniu umowy o pracę w stosunek z mianowania. Umowa zawarta pomiędzy powódką a pozwanym z dnia 31 sierpnia 2005 r. wskazuje, iż powódka była zatrudniona

na podstawie art. 11 oraz art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. W ocenie Sądu Rejonowego zawarcie umowy z dnia 31 sierpnia 2005 r. miało charakter nawiązania stosunku zatrudnienia na podstawie mianowania przez spełnienie w tej dacie wszystkich przesłanek wymaganych art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela. Była to umowa w formie pisemnej, zatem reżim art. 10 ust. 5a Karty Nauczyciela został zachowany. Fakt, iż powódka uzyskała w późniejszym okresie tytuł nauczyciela dyplomowanego nie wpływa na podstawę zatrudnienia. Zważywszy,

że w dniu 1 września 2005 r. powódka była nauczycielem mianowanym, zatrudnionym

w pełnym wymiarze czasu pracy, stosunek pracy w jej przypadku należało zakwalifikować jako na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela).

Sąd Rejonowy zważył również, że przyczyny powodujące obligatoryjnie rozwiązanie stosunku pracy zostały wymienione w art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ich wystąpienie zobowiązuje dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Jednoznacznie obowiązek ten wynika ze sformułowania, że „stosunek pracy (...) ulega rozwiązaniu”, które nie pozostawia dyrektorowi szkoły swobodnej decyzji w tej kwestii. Przyczyny fakultatywnego

rozwiązania stosunku pracy zostały określone w art. 23 ust. 4 i 5 Karty Nauczyciela. W tych przypadkach dyrektor szkoły „może” rozwiązać stosunek pracy,

co oznacza, że ustawodawca pozostawia mu swobodę podejmowania decyzji

co do rozwiązania stosunku pracy. Do rozwiązania z powodką stosunku pracy doszło

na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. W stosunku do nauczycieli mianowanych przewidziano autonomiczny sposób rozwiązania umowy o pracę z uwagi na niezdolność

do pracy. Przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela odnosi się do nauczycieli. Zgodnie

z jego treścią maksymalny okres niezdolności do pracy nauczyciela spowodowanej chorobą wynosi 182 dni. W skład ww. okresu zaliczają się również dni, w które w szkole nie odbywają się zajęcia, pomimo braku zwolnienia lekarskiego takie, jak okresy ferii letnich

i zimowych, przerw świątecznych, świąt oraz dni wolnych od pracy w szkole, soboty

i w niedziele. Przepisy Karty Nauczyciela nie precyzują, jak należy ustalać okres 182 dni,

o których mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w szczególności czy ma być

to okres ciągly, czy też dopuszczalne są przerwy pomiędzy poszczególnymi okresami niezdolności do pracy i do ww.

okresu 182 dni należy zsumować okresy poszczególnych niezdolności do pracy, jednakże cel nowelizacji i porównanie przywołanych brzmień analizowanego przepisu, prowadzi do wniosku, że należy stosować przepisy ustawy zasiłkowej.

Zabieg legislacyjny polegający na skróceniu pierwotnego rocznego okresu ochronnego nauczycieli przed zwolnieniem z pracy do 182 dni miał na celu zrównanie sytuacji prawnej nauczycieli z sytuacją prawną innych grup zawodowych.

Dlatego Sąd Rejonowy przyjął, że okres 182 dni, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, należy ustalać na analogicznych zasadach, jak okres zasiłkowy. Co oznacza, że do okresu zasiłkowego wlicza się nie tylko wszystkie

okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy,

ale też okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy

nie przekraczała 60 dni. W ocenie Sądu Rejonowego za nieuzasadnione należy uznać twierdzenia strony pozwanej, iż okres niezdolności do pracy powodki należy liczyć od dnia

4 listopada 2015 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy. W okresie od listopada 2015 r.

do czerwca 2016 r. powodka była zdolna do pracy w dniach: od 5 do 22 listopada 2015 r.

oraz od 9 do 10 grudnia 2015 r. Zatem niezdolność do pracy A. J. (1) po dwudniowej przerwie od dnia 11 grudnia 2015 r. spowodowana była infekcją, a po tej dacie pojawiały się nieprzerwanie kolejne zwolnienia lekarskie z powodu

zdiagnozowanej depresji. Zatem okres nieprzerwanej nieobecności w pracy należy liczyć od dnia 11 grudnia 2015 r. (21 dni

w grudniu 2015 r., 31 dni w styczniu 2016 r., 29 dni w lutym 2016 r., 31 w marcu 2016 r.,

30 dni w kwietniu 2016 r., 31 dni w maju 2016 r.), co powodowało, że z dniem 9 czerwca 2016 r. upływają 182 dni nieprzerwanej niezdolności do pracy. Do tego okresu wlicza się okresy dni wolnych od zajęć szkolnych. W tej sytuacji

pozwany błędnie podnosił, że okres niezdolności powodki do świadczenia pracy obejmuje łącznie 234 dni. Odzyskanie choćby chwilowe zdolności do pracy z tytułu innej jednostki chorobowej powoduje przerwanie okresu niezdolności i

liczenie jej na nowo. Tak więc, łączny czas pozostawania A. J. (1) niezdolną do pracy, należy liczyć od dnia 11 grudnia 2015 r. do dnia rozwiązania stosunku pracy. Oznacza to, że pozwany był uprawniony do rozwiązania z powodką

stosunku pracy na podstawie z art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. W świetle ustalonego stanu faktycznego w chwili doręczenia powodce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela,

nie korzystała ona ze świadczenia rehabilitacyjnego, jak również z urlopu dla poratowania zdrowia. Odnosząc się do zarzutów pozwanego w przedmiocie terminu do złożenia wniosku o świadczenie rehabilitacyjne,

tj. po zakończeniu okresu zasiłkowego, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony powodowej, zgodnie z którym z treści przepisów nie wynika obowiązek konieczności złożenia wniosku o świadczenie rehabilitacyjne na sześć tygodni

przed rozpoczęciem pobierania świadczenia. Osoba ubiegająca się o świadczenie rehabilitacyjne jest zobowiązana złożyć oświadczenie na druku ZUS Np-7, którego wzór określa załącznik nr 5

do rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie określenia dowodów stanowiących podstawę przyznania i wypłaty zasiłków z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Wzór wniosku

wskazuje w treści pouczenia, że „wniosek (...) należy złożyć w terenowej jednostce ZUS (..) co najmniej na sześć tygodni przed zakończeniem pełnego okresu zasiłkowego”. Przepisy ustawy zasiłkowej, jak również powołanego

rozporządzenia, nie określają, kiedy osoba zainteresowana otrzymaniem świadczenia ma zgłosić taki wniosek. Z adnotacji o sześciotygodniowym terminie złożenia wniosku wynika jedynie, że jest to termin przyjęty w organach Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i nie stanowi źródła prawa, a także nie tworzy po stronie pracownika obowiązku składania wniosku najpóźniej na sześć tygodni przed zakończeniem okresu zasiłkowego. Nietrzymanie terminu nie powoduje zatem żadnych ustawowych konsekwencji ani sytuacji, w których organ rentowy odrzuci bez rozpoznania spóźniony wniosek pracownika. Zdaniem Sądu I instancji co do zasady swoboda podjęcia decyzji w zakresie przedłużenia nauczycielowi dalszego okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy pozostawiona została jego pracodawcy, o ile oczywiście nauczyciel uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. W praktyce zatem to dyrektor szkoły podejmuje uznaniową decyzję o ewentualnym przedłużeniu nieobecności nauczyciela kierując się wszystkimi okolicznościami sprawy i nie podlegając w tym zakresie żadnym wiążącym wytycznym ze strony ustawodawcy. Ustawodawca celowo posłużył się w tym przepisie klauzulą generalną „szczególnie uzasadnionego wypadku”,

aby w wyjątkowych, a tym samym niemożliwych do ścisłego skodyfikowania przypadkach, dać pracodawcy szansę na zatrzymanie nauczyciela w zatrudnieniu, wbrew kategorycznemu ustawowemu nakazowi rozwiązania z nim stosunku pracy. Szczególnie uzasadniony wypadek może wynikać tak z okoliczności dotyczących pracodawcy, jak i pracownika. Może być

on związany np. z celowością zatrzymania cenionego pracownika w sytuacji, gdy rokuje powrót do zdrowia albo z trudną sytuacją osobistą pracownika, która czyniłaby zwolnienie go sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Niewątpliwie bowiem uprawnienie pracodawcy do przedłużenia okresu nieobecności dotyczy tylko tych sytuacji, gdy w chwili rozwiązania stosunku pracy nauczycielowi przysługuje świadczenie rehabilitacyjne lub urlop dla poratowania zdrowia. Nabycie przez niego tych uprawnień po ustaniu stosunku pracy

nie może powodować „przedłużenia” zatrudnienia, bo w chwili rozwiązywania stosunku pracy niedopuszczalne byłoby podjęcie decyzji, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 in fine Karty Nauczyciela. Podkreślenia jednak wymaga, że choć faktycznie powódka uzyskała decyzję potwierdzającą jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego dopiero w dniu 15 lipca 2016 r., to jednak decyzją organu rentowego przyznano jej to uprawnienie z datą wsteczną, od zakończenia pobierania zasiłku chorobowego. Sąd Rejonowy podzielił pogląd strony pozwanej, zgodnie z którym okoliczności sprawy nie przemawiały za przyjęciem, że nastąpił szczególnie uzasadniony wypadek dający podstawy do przedłużenia zatrudnienia powódki

na dalszy okres 12 miesięcy. Przede wszystkim, jak słusznie wskazała strona pozwana,

nie był to pierwszy przypadek długotrwałej nieobecności powódki w pracy spowodowanej długotrwałą chorobą. Powódka korzystała także z urlopu dla poratowania zdrowia. Ponadto pracodawca miał problem z dezorganizacją wprowadzaną przez długotrwałe okresy nieobecności powódki. Wobec powyższego Sąd I instancji nie stwierdził, że pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązywania stosunku pracy z powódką oraz, że przekroczył granice dopuszczalnej swobody przy podejmowaniu decyzji o nieprzedłużeniu zatrudnienia powódki.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł, jak w punkcie 2 wyroku mając

na względzie treść art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej

w ogóle kosztami. Odstępując od obciążania powódki kosztami procesu Sąd I instancji wziął pod uwagę, że w okolicznościach sprawy powódka mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych żądań, gdyż były wątpliwości co do daty zakończenia okresu zasiłkowego. A tym samym byłoby uzasadnione dalsze jej zatrudnianie, skoro uzyskała świadczenie rehabilitacyjne i poprzednio okres pobierania tego świadczenia umożliwiły jej odzyskanie zdolności do pracy. Ponadto powódka od dłuższego czasu była niezdolna do pracy, pobierając jedynie świadczenia z ubezpieczeń społecznych, co może oznaczać, że nie była w stanie poczynić niezbędnych oszczędności celem poniesienia przedmiotowych kosztów.

A. J. (1) w dniu 15 maja 2017 r. wywiodła apelację zaskarżając powyższy wyrok i wnosząc o jego uchylenie w całości oraz o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płac, a także o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego

kwoty 3606,44 złotych tytułem jednomiesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami w wysokości ustawowej od dnia 2 lipca 2016 r. do dnia zapłaty albo ewentualnie wniosła o przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Powódka zarzuciła naruszenie art. 23 ust. 1 pkt 2 z dnia 26 stycznia 1982 r. Karty Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię oraz art. 32 w związku z art. 67 Konstytucji RP poprzez jego niezastosowanie w toku wykładni art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (k. 152-165 a. s.).

W dniu 30 maja 2017 r. powódka częściowo cofnęła apelację w części dotyczącej punktu II wyroku Sądu I instancji, podtrzymując jednocześnie apelację, co do punktu I (k. 191 a. s.).

Sąd I instancji w postanowieniu z dnia 31 maja 2017 r. umorzył postępowanie apelacyjne w zakresie zaskarżenia punktu II wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 marca 2017 r. (k. 193 a. s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki okazała się być niezasadna i podlegała jako taka oddaleniu.

Sąd II instancji w pierwszej kolejności doszedł do przekonania, że apelująca zaskarżyła jedynie naruszenie oraz niezastosowanie przepisów prawa materialnego. W treści środka zaskarżenia nie znalazł się zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., zatem ustalony stan faktyczny przez Sąd Rejonowy nie był przedmiotem sporu w postępowaniu apelacyjnym. Tym niemniej Sąd Okręgowy niezwiązany granicami apelacji doszedł do przekonania, że Sąd I instancji w sposób prawidłowy dokonał ustaleń w niniejszej sprawie, a następnie trafnie ocenił zgromadzony materiał dowodowy. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący opisał zgromadzone w aktach sprawy dowody z dokumentów, jak również pochylił się nad kwestią związaną z treścią zeznań dyrektora pozwanej szkoły.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2014 r., poz. 191), zwanej dalej „ustawą” stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Na podstawie art. 32 ust. 1-4 ustawy,

- nauczycielom mianowanym i dyplomowanym zatrudnionym na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w urzędach organów administracji rządowej i kuratoriach oświaty przysługuje wynagrodzenie i inne świadczenia, określone dla członków korpusu służby cywilnej w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o służbie cywilnej;

- do nauczycieli mianowanych i dyplomowanych zatrudnionych na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w specjalistycznej jednostce nadzoru, o której mowa w art. 32a ustawy o systemie oświaty, w organach sprawujących nadzór pedagogiczny nad zakładami poprawczymi, schroniskami dla nieletnich oraz szkołami przy zakładach karnych w zakresie wynagrodzenia i innych świadczeń stosuje się odpowiednio przepisy ustawy, o której mowa w ust. 1.

- nauczycielom mianowanym i dyplomowanym zatrudnionym na stanowiskach, na których wymagane są kwalifikacje pedagogiczne, w Centralnej Komisji Egzaminacyjnej, okręgowych komisjach egzaminacyjnych, publicznych

placówkach doskonalenia nauczycieli o zasięgu ogólnokrajowym, publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli szkół artystycznych oraz publicznych placówkach doskonalenia nauczycieli przedmiotów zawodowych, którzy nauczają w szkołach rolniczych, o których mowa odpowiednio w art. 5 ust. 3b pkt 1 lit. b, ust. 3c i ust. 3d pkt 2 ustawy o systemie oświaty, oprócz wynagrodzenia zasadniczego przysługują dodatki: za wysługę lat, motywacyjny oraz służbowy;

- Minister właściwy do spraw oświaty i wychowania, w porozumieniu z ministrem właściwym do spraw kultury i ochrony dziedzictwa narodowego oraz ministrem właściwym do spraw rolnictwa, określi, w drodze rozporządzenia, wysokość i warunki przyznawania dodatków, o których mowa w ust. 3, z zastrzeżeniem art. 33, uwzględniając potrzebę zróżnicowania ich wysokości w zależności od jakości świadczonej pracy i zajmowanego stanowiska.

W myśl art. 67 ust. 1 i 2 Konstytucji RP, obywatel ma prawo do zabezpieczenia społecznego w razie niezdolności do pracy ze względu na chorobę lub inwalidztwo oraz po osiągnięciu wieku emerytalnego. Zakres i formy zabezpieczenia społecznego określa ustawa. Obywatel pozostający bez pracy nie z własnej woli i niemający innych środków utrzymania ma prawo do zabezpieczenia społecznego, którego zakres i formy określa ustawa.

W pierwszej kolejności zdaniem Sądu Okręgowego, dokonując rozważań prawnych w niniejszej sprawie należy mieć w głównej mierze na uwadze analizę art. 23 ust. 1 pkt 2, jakiej dokonał w jednym ze swoich orzeczeń Sąd Najwyższy. Zgodnie z poglądem w nim zawartym, „przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest *lex specialis* wobec art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i przewiduje on inne uprawnienie pracodawcy zamiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uprawnia on pracodawcę do wydłużenia okresu nieobecności w pracy, a w konsekwencji do przesunięcia w czasie skutku następującego *ipso iure*, czyli rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Warunkiem przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela są „szczególnie uzasadnione wypadki”. Niemniej jednak uznanie, że występowanie „szczególnie uzasadnionego wypadku” stanowi prawny obowiązek - wobec dyrektora szkoły - powstrzymania się ze stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem do czasu wydania przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzji w przedmiocie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne nie znajduje oparcia w treści art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Z tego przepisu wynika, że stosunek pracy może być przedłużony o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. To chwila uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego jest chwilą, w której dyrektor powinien podejmować decyzję w przedmiocie dalszego trwania stosunku pracy nauczyciela. Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2013 r., sygn. akt II PK 251/12) Odnosząc się do treści uzasadnienia apelacji należy wskazać, że powódka wyprowadza błędne wnioski z prezentowanego stanowiska w sprawie. Zgodnie

z niekwestionowanym w sprawie ustalonym stanie faktycznym, powódka faktycznie w dniu 24 czerwca 2016 r. złożyła wniosek o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Sąd doszedł do przekonania, że w przyjętej formule, pozwana w dacie wręczenia powódce pisma wypowiadającego jej stosunek pracy nie posiadała wiedzy o zamiarze korzystania przez A. J. (1) ze świadczenia rehabilitacyjnego. Niezależnie od powyższego, Sąd I instancji prawidłowo stwierdził, że data, w której apelująca złożyła wniosek do organu rentowego jest nieistotna, gdyż ustalony sześciotygodniowy termin, przed wypełnieniem zasiłku chorobowego, na złożenie przedmiotowego wniosku jest jedynie wewnętrznym przepisem Zakładu Ubezpieczeń Społecznych i w żadnej mierze nie wpływa na obowiązujące przepisy prawa materialnego. Konsekwencje wynikające z decyzji organu rentowego przyznającej powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego po zakończeniu pobierania zasiłku chorobowego również pozostają bez znaczenia dla końcowego rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Jak słusznie wskazał Sąd Najwyższy, pracodawca powinien powstrzymać się z decyzją dotyczącą zwolnienia pracownika do czasu podjęcia decyzji przez organ rentowy w przedmiocie rozpatrzenia wniosku o przyznanie prawa ubezpieczonemu do pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Tym niemniej w niniejszej sprawie powódka złożyła przedmiotowy wniosek dopiero w dniu 24 czerwca 2016 r., a więc po dacie 17 czerwca

2016 r., w której to otrzymała wypowiedzenie stosunku pracy. Wobec powyższego należy uznać za własne wnioski wyprowadzone przez Sąd I instancji, zgodnie z którymi uznano, że zachowanie powódki miało na celu jedynie uzyskanie ochrony prawnej.

W ocenie Sądu Okręgowego powódka mogła złożyć wniosek do organu rentowego już w okresie sześciotygodniowym przed zakończeniem pobierania zasiłku chorobowego lub też miała możliwość poinformowania pracodawcy o zamiarze wystąpienia o świadczenie rehabilitacyjne przed wręczeniem pisma wypowiadającego stosunek pracy. Z uwagi na brak wiadomości o możliwości pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez apelującą, pozwana, w imieniu której występował dyrektor szkoły, rozwiązując stosunek pracy z A. J. (1), nie pogwałciła żadnego obowiązującego wówczas przepisu prawa. Skarżąca wskazuje, że zgodnie z analizowanym przepisem, w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, powołując się przy tym na bogate orzecznictwo. Jednakże powódka pomija istotną kwestię, zgodnie z którą pracodawca

nie posiadał wiedzy odnoszącej się do zamiaru wystąpienia przez nią do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Wobec powyższego nie znajduje zastosowania powoływany przypadek zabraniający niejako możliwości zwolnienia chorego pracownika. Dyrektor szkoły nie został poinformowany

o ubieganiu się przez apelującą o przedmiotowe świadczenie, co potwierdza również fakt, zgodnie z którym powódka złożyła wniosek dopiero po otrzymaniu pisma wypowiadającego jej stosunek pracy. Zatem pracodawca miał uzasadnioną potrzebę rozwiązania ze skarżącą umowy o pracę, z czego skorzystał zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa.

Ostatni zarzut wystosowany przez powódkę dotyczył utożsamienia 182 dni nieobecności w pracy z powodu choroby ze 182 dniami nieobecności w pracy liczonymi łącznie z powodu choroby i korzystania z urlopu wypoczynkowego w okresie ferii oraz, że nie miała możliwości korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego przed dniem 21 czerwca 2016 r. z uwagi na zakończenie w tej dacie pobierania zasiłku chorobowego. Sąd II instancji powołując się ponownie na pogląd Sądu Najwyższego wskazuje, że „przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela nie jest jednoznacznie sformułowany i jego interpretacja może nasuwać wątpliwości. Tak więc możliwa jest jego wykładnia przyjmująca, że jednodniowa przerwa w zwolnieniu chorobowym, przypadająca na dzień,

w którym w szkole nie odbywają się zajęcia, nie przerywa czasowej niezdolności do pracy.

W takim przypadku okresy choroby należałoby więc sumować.” (wyrok Sądu Najwyższego

z dnia 6 marca 2012 r., sygn. akt I PK 112/11) Analogicznie przyjmując Sąd Okręgowy zważył, że czasowe niekorzystanie z zasiłku chorobowego w trakcie dni wolnych od zajęć dydaktycznych nie przerywa niezdolności do pracy. Toteż taka interpretacja nie powoduje naruszenia powołanych w apelacji przepisów, w tym art. 67 Konstytucji RP. Tenże przepis wskazuje na obowiązek zabezpieczenia społecznego obywatela, który jest niezdolny do pracy min. ze względu na chorobę. Jednak w niniejszej sprawie zachowanie pozwanego nie naruszyło dyspozycji ww. artykułu, gdyż jego oświadczenie woli rozwiązujące stosunek pracy było spowodowane zaniechaniem leżącym po stronie powódki. Jak już wskazywano, Sąd II instancji doszedł do przekonania, że A. J. (1) nie poinformowała

w odpowiednim czasie pracodawcy o chęci ubiegania się o świadczenie rehabilitacyjne,

a w konsekwencji umożliwiła rozwiązanie z nią umowy o pracę po upływie 182 dni przebywania na zasiłku chorobowym zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. W ocenie Sądu Okręgowego powódka w treści apelacji trafnie wskazuje, że nie miała prawnej możliwości rozpoczęcia korzystania ze świadczenia rehabilitacyjnego przed dniem

21 czerwca 2016 r., tj. zakończenia okresu zasiłkowego. Sąd Najwyższy zwrócił jednak uwagę na wynikający z tegoż problem prawny wskazując, że pracodawca powinien

w związku z powyższym powstrzymać się od zwolnienia pracownika do czasu rozpoznania wniosku organu rentowego o prawo do pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Tym niemniej w ocenie Sądu Okręgowego ta konstrukcja nie może mieć zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż powódka nie poinformowała pracodawcy o planowanym złożeniu wniosku

do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 385 k.p.c., jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd rozstrzygnął w punkcie 2 wyroku. Kwota w wysokości 570,00 złotych została zasądzona na podstawie rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Zarządzenie: (...)

(...)