

## UZASADNIENIE

A. W., w pozwie skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) w S. z Oddziałami Integracyjnymi im. (...), domagała się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach, ewentualnie zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 8670 zł. Wskazała, iż podstawa prawna, tj. art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, podana w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy jest błędna, albowiem nie przekroczyła 182-dniowego okresu niezdolności wskazanego w tymże przepisie. W ocenie A. W., w związku z orzeczeniem o niezdolności do pracy na dotychczas zajmowanym przez nią stanowisku nauczyciela winna była zostać przeniesiona przez pracodawcę na stanowisko pracy nie wymagające wysiłku głosowego. Powołała się również na obejmująca ją ochronę przedemerytalną wynikającą z art. 39 k.p. Zawniosowała o przyznanie kosztów postępowania.

W odpowiedzi na pozew pozwana Szkoła Podstawowa nr (...) w S. z Oddziałami Integracyjnymi im. (...) wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania. Argumentowała, iż stosunek pracy z A. W. uległ rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2018r. na mocy art. 23 ust. 1 punkt 2 Karty Nauczyciela, a ostatecznie na podstawie art. 23 ust.1 punkt 3 Karty Nauczyciela. Pracodawca nie był w stanie zapewnić powódce innego miejsca pracy, na którym nie byłaby narażona na używanie głosu.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

A. W. była zatrudniona w Szkole Podstawowej nr (...) w S. z Oddziałami Integracyjnymi im. (...) począwszy od 1 września 1986r., w ostatnim okresie na podstawie mianowania na stanowisku dyplomowanego nauczyciela informatyki, za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2889 zł.

### **Niesporne**

Od 4 września 2017r. do 25 lutego 2018r. korzystała z urlopu zdrowotnego, a następnie od 26 lutego 2018r. do 25 sierpnia 2018r. (sobota) była niezdolna do pracy i pobierała zasiłek chorobowy.

A. W. była niezdolna do pracy przez 180 dni.

**Dowód:** przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 66-67 i k.70, załącznik nr 1 do świadectwa pracy cz. c akt osobowych powódki

W dniu 22 sierpnia 2018r. A. W. została uznana przez lekarza medycyny pracy (skierowanie do niego otrzymała od pracodawcy) za niezdolną do wykonywania dotychczasowej pracy nauczyciela z powodu choroby zawodowej (schorzenia krtani). Zalecono konieczność przeniesienia do pracy na innym stanowisku, bez narażenia na zwiększony wysiłek głosowy, na okres roku. Jednocześnie, w postępowaniu przed organem rentowym celem uzyskania renty z tytułu choroby zawodowej, nie została uznana za niezdolną do pracy.

**Dowód:** orzeczenie lekarskie nr (...) k. 10, przeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 14.08.2018r. k. 11, przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 66-67 i k.70

W dniu 27 sierpnia 2018r. (poniedziałek) A. W. przedstawiła w miejscu pracy orzeczenie lekarskie z dnia 22 sierpnia 2018r. Dyrektor J. T., po zapoznaniu się z jego treścią, wręczyła A. W. przygotowane już wcześniej oświadczenie o rozwiązaniu umowy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w związku z upływem 182 dni nieprzerwanej niezdolności do pracy z tytułu zwolnienia lekarskiego.

Stosunek pracy rozwiązał się z dniem 31 sierpnia 2018r.

**Dowód:** oświadczenie z dnia 27.08.2018r. k. 8, przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 66-67 i k.70, przesłuchanie J. T. w charakterze pozwanej k. 68-70

W dniu 5 września 2018r. A. W. otrzymała pocztą kolejne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, tym razem wskazujące jako podstawę art. 23 ust.1 pkt 3 Karty Nauczyciela i z informacją, że rozwiązanie następuje w związku z dostarczeniem orzeczenia o niezdolności do pracy. W jego treści podano, że umowa ulegnie rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2018r.

Oświadczenie z dnia 27 sierpnia 2018r. nie zostało cofnięte.

**Dowód:** oświadczenie z dnia 29.08.2018r. k. 9, potwierdzenie obioru cz. C akt osobowych powódki, przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 66-67 i k.70, przesłuchanie J. T. w charakterze pozwanej k. 68-70

Wynagrodzenie A. W. za jeden miesiąc, liczone według zasad jak ekwiwalent za urlop, wynosiło 3466,80 zł.

**Dowód:** zaświadczenie k. 43

W dniu 18 marca 2019r. A. W. osiągnęła wiek emerytalny.

**Dowód:** przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 66-67 i k.70

W Szkole jest tylko jedno stanowisko bibliotekarskie, które jest już obsadzone. A. W. nie posiada kwalifikacji do wykonywania pracy bibliotekarza.

**Dowód:** przesłuchanie J. T. w charakterze pozwanej k. 68-70, przesłuchanie A. W. w charakterze strony k. 66-67 i k.70

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się zasadne.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumentację pracowniczą powódki oraz przesłuchanie stron. Był on zasadniczo niesporny. W szczególności poza sporem pozostawał okres, w którym powódka w 2018r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, będąc niezdolną do pracy. Stan faktyczny nie był sporny również w zakresie takim, że powódce w dniu 27 sierpnia 2018r. przedłożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę i że oświadczenie to nie zostało cofnięte. Poza sporem pozostawało, że powódka była w chwili rozwiązania stosunku pracy zatrudniona na podstawie mianowania. Zasady rządzące nawiązanym z nią stosunkiem pracy wynikają więc z ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U.2018.967 j.t.) zwanej dalej Kartą Nauczyciela. Zważywszy, że powódka jest nauczycielem mianowanym, stosunek pracy w jej przypadku jest stosunkiem pracy na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela). Zgodnie z art. 5 k.p. w zw. z art. 76 k.p., stosuje się do niego przepisy kodeksu pracy tylko w takim zakresie, w jakim brak jest regulacji w przepisach szczególnych dotyczących tej kategorii pracowników.

Ustawodawca wskazał w Karcie Nauczyciela w sposób wyczerpujący przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, natomiast kwestia roszczeń nauczyciela w związku z naruszającym przepisy lub bezzasadnym rozwiązaniem stosunku pracy nie została uregulowana w tej ustawie. W takiej sytuacji, w myśl art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Podstawę prawną żądań powódki zawierają zatem przepisy ogólne prawa pracy, a więc przede wszystkim art. 56 § 1 k.p., który wskazuje, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Powódce przedłożono dwa oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Skutek prawny w postaci rozwiązania umowy odniosło pierwsze oświadczenie złożone w dniu 27 sierpnia 2018r., które nie zostało przez stronę pozwaną cofnięte w żadnej formie (czy to ustnie czy to pisemnie). Kolejne oświadczenie nie mogło wywołać żadnego skutku, bowiem stron nie łączył już wówczas stosunek pracy. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ważne i z chwilą doręczenia pracownikowi nie może być przez pracodawcę odwołane w sposób jednostronny. Nie ma

jednak przeszkód, aby zostało ono odwołane za zgodą jego adresata. W myśl art. 61 k.c. oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Nic takiego nie miało jednak miejsca w niniejszej sprawie.

Tym samym, wobec skuteczności pierwszego oświadczenia, do rozwiązania z powódką stosunku pracy doszło na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, wskazanej w treści pisma otrzymanego przez powódkę w dniu 27 sierpnia 2018r. Przepis ten stanowi, że 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, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 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. Ustawodawca ukształtował ten tryb rozwiązania stosunku pracy w sposób nietypowy dla przepisów ogólnego prawa pracy, spotykany jednak na gruncie różnych pragmatyk zawodowych. Wskazał bowiem, że stosunek pracy ulega rozwiązaniu, nie zaś – że może ulec rozwiązaniu. Oznacza to, że po upływie wskazanego okresu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, stosunek pracy z nauczycielem powinien zostać rozwiązany obligatoryjnie, a więc pracodawca ma obowiązek rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu z dniem wskazanym w art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, a dyrektor szkoły jedynie podejmuje pewne czynności potwierdzające ten fakt. Rozwiązanie stosunku pracy wynika bowiem nie tyle z decyzji pracodawcy, co z woli ustawodawcy. W przeciwieństwie do rozwiązania stosunku pracy np. w trybie art. 52 § 1 k.p. czynności dyrektora szkoły mają głównie techniczny charakter, choć niewątpliwie niezbędne jest złożenie przez niego oświadczenia woli, sygnalizującego, że doszło do rozwiązania stosunku pracy i że pracodawca tym samym nie skorzystał z możliwości przedłużenia zatrudnienia nauczyciela. Wskazała na to Sąd Najwyższy, wyjaśniając, iż w każdej sytuacji rozwiązanie stosunku pracy (niezależnie, czy jest wynikiem realizacji nałożonego na pracodawcę obowiązku, czy też przyznanego uprawnienia) wymaga złożenia w tym zakresie stosownego oświadczenia woli. Tym bowiem różni się rozwiązanie stosunku pracy od wygaśnięcia, że w tym ostatnim przypadku do ustania stosunku pracy dochodzi „z mocy prawa” czyli wtedy, gdy ziści się opisane przez ustawodawcę zdarzenie powodujące ustanie stosunku pracy, zaś wola stron stosunku pracy (nawet wyrażająca chęć pozostania w stosunku pracy) pozostaje prawnie obojętna (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2012r., I PK 95/2011, L..pl nr (...)). 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 ciągły, 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 tej regulacji prowadzi do wniosku, że należy stosować przepisy ustawy zasilkowej. 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. Niewątpliwie zaś termin 182 dni niezdolności do pracy musi upłynąć, aby rozwiązanie umowy w tym trybie było możliwe. Świadczy o tym zwrot „przekracza 182 dni”.

W przedmiotowej sprawie nie doszło do wypełnienia dyspozycji z powyższego przepisu. Powódka nie wykorzystwała bowiem 182 dni niezdolności do pracy, a jedynie 180 dni (nieprzerwany okres od 26 lutego 2018r. do 25 sierpnia 2018r.). Pracodawca nie był więc uprawniony do zastosowania powyższej podstawy prawnej, co czyni rozwiązanie umowy o pracę niezgodnym z prawem. Orzeczenie o niezdolności do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku nie jest równoznaczne z niezdolnością do pracy w rozumieniu przepisu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Sytuację powódki regulował przepis art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym 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. Podstawa ta jednak nie została wskazana w pierwszym oświadczeniu skierowanym do powódki, lecz dopiero w drugim

oświadczeniu otrzymanym przez powódkę dopiero w dniu 5 września 2018r., a więc już po rozwiązaniu stosunku pracy powódki na podstawie pierwszego oświadczenia.

Powódka domagała się w niniejszym procesie, w ramach żądania głównego przywrócenia do pracy, a w ramach ewentualnego odszkodowania. W myśl § 2 art. 45 k.p. (znajdującego zastosowanie na podstawie art. 56 § 2 k.p.) 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. Strona pozwana podniosła zarzut braku możliwości przywrócenia powódki do pracy i zarzut ten okazał się trafny. Powódka, z uwagi na chorobę zawodową, jest niezdolna do wykonania pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku nauczyciela informatyki. Istotą przywrócenia jest bowiem powrót pracownika na wcześniej zajmowane stanowisko (na poprzednich warunkach), co z uwagi na niesporny stan zdrowia powódki jest niemożliwe. Przywrócenie pracownika do pracy na poprzednich warunkach oznacza, że pracodawca jest obowiązany zatrudnić go na takim samym stanowisku, jakie zajmował uprzednio, zapewnić mu możliwość wykonywania takiej samej pracy i za wynagrodzeniem zgodnym z obowiązującymi u tego pracodawcy przepisami płacowymi (wyrok Sądu Najwyższego z 24.10.1997r., I PKN 326/97, OSNAPIUS 1998/15, poz. 454). Pracodawca dodatkowo powoływał się na niemożność powierzenia innego stanowiska pracy, uwzględniającego zarówno kwalifikacje zawodowe powódki jak i jej ograniczenia zdrowotne. Niespornym w sprawie było przy tym, iż powódka nie posiadała kwalifikacji do zajmowania stanowiska bibliotekarza. Gdyby została przywrócona do pracy na poprzednich warunkach, z pewnością rozwiązałoby jej stosunek pracy przy użyciu prawidłowej podstawy prawnej z uwagi na treść orzeczenia lekarza medycyny pracy (art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela). Ustawodawca nie uzależnił przy tym rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela od braku możliwości zapewnienia nauczycielowi innego stanowiska pracy. Za brakiem celowości przywrócenia do pracy przemawiał natomiast fakt, iż powódka w marcu 2019r. złożyła wniosek o emeryturę, do której prawo nabyła z momentem osiągnięcia 60 roku życia.

Na uwzględnienie nie zasługiwał zarzut, że strona pozwana składając powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z naruszyła przepis art. 39 k.p. Przede wszystkim należy podkreślić, że art. 39 k.p. stanowi, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Zatem przepis ten ma zastosowanie jedynie w przypadkach wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę, natomiast w niniejszym przypadku do rozwiązania stosunku pracy nie doszło w wyniku wypowiedzenia umowy o pracę, lecz rozwiązania w trybie art. 23 pkt 1 ust. 2 Karty Nauczyciela. Sąd w pełni podziela stanowisko wyrażone w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2016r. sygn. akt II PK 145/15 w którym Sąd Najwyższy uznał, że przepis art. 39 k.p., który reguluje wyłącznie zakaz wypowiedzania umów o pracę, nie został włączony do szczególnej regulacji statusu nauczycieli mianowanych (LEX nr 2004189). Tym samym przepis art. 45 § 3 k.p. nie znajdzie w niniejszej sprawie zastosowania.

W konsekwencji żądanie przywrócenia oddalono, a na rzecz powódki zasądzono odszkodowanie na podstawie przepisu art. 58 zd. 1 k.p. przysługujące w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia powódki, wobec jej wieloletniego zatrudnienia u pozwanej, wynosił trzy miesiące. Kwota 8670 zł dochodzona przez powódkę mieściła się w tej wartości, stąd orzeczono jak w punkcie II wyroku.

O kosztach w punkcie III sentencji wyroku, orzeczono stosownie do treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę powodową były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności (Dz.U.2018.265 j.t.).

Zgodnie z art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. 2018.300), kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy,

przy odpowiednim zastosowaniu zasad owiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Wysokość kosztów sądowych w niniejszej sprawie obliczona została w oparciu o przepis art. 13 przywołanej powyżej ustawy, zgodnie z którym opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe i wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, nie mniej niż 30 zł i nie więcej niż 100.000 zł. Zasądzona od pozwanego kwota odpowiada 5% przyznanego powodce odszkodowania.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477 (2) § 1 k.p.c. Rygorem objęto jednomiesięczne wynagrodzenie powódki w kwocie 2889 zł.

## ZARZĄDZENIE

1. (...),

2. (...),

3. (...),

4. Z pismami lub za 21 dni.

23.04.2019r.