

Sygn. akt IV Pa 81/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 23 września 2014r.**

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /**

**Sędziowie : Sędzia SO Hanna Rawska**

**Sędzia SO Małgorzata Woźniak-Zendran**

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **9 września 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. W.**

przeciwko **Zespołowi Szkół w G.**

o zapłatę odszkodowania, odprawy pieniężnej, wynagrodzenia za pracę i o wydanie świadectwa pracy

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Żarach

z dnia 30.04.2014r. ( Sygn. akt IV P 186/13 )

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 900 zł tytułem

kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 81/14

## UZASADNIENIE

Powódka M. W. wniosła o zasądzenie od Zespołu Szkół w G.: 16.575 zł tytułem wynagrodzenia za prace od 01.04.2013r. do 31.08.2013r. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności; kwoty 9.945 zł tytułem odszkodowania wynikającego z wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 k.p. wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności; kwoty 15.300 zł tytułem odprawy pieniężnej zgodnie z art. 28.1 K.N wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności; nakazanie pozwanemu wydania powódce świadectwa pracy ze wskazaniem sposobu rozwiązania w trybie art. 55 k.p. oraz zasądzenie kosztów procesu.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i obciążenie powódki kosztami procesu.

Wyrokiem z dnia 30.04.2014r. Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy nakazał pozwanemu Zespołowi Szkół w G. wydanie powódce M. W. świadectwa pracy za okres jej zatrudnienia u pozwanego do dnia 02.09.2013r. (pkt I),

w pozostałym zakresie powództwo oddalił (pkt II), zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1740 zł tytułem zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego (pkt III) oraz nie obciążył powódki kosztami sądowymi (pkt IV).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie mianowania od 01.09.2011r., na stanowisku nauczyciela, w pełnym wymiarze czasu pracy. W dniu 06.10.2000r. uzyskała stopień nauczyciela mianowanego.

Powódka dysponowała wystawionym 30.08.2012r. zaświadczeniem lekarskim o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy nauczyciela, obowiązującym do lutego 2014r.

W dniu 05.11.2012r. powódka przedstawiła zaświadczenie lekarskie z dnia 22.10.2012r. wskazujące na utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy. W związku z tym dyrektor pozwanego zawiadomił powódkę 6.11.2012r. o niedopuszczeniu jej do wykonywania obowiązków służbowych. Ważność zaświadczenia z 22.10.2012r. została z przyczyn formalno-prawnych zakwestionowana przez WOMP.

W dniu 15.02.2013r. powódka uzyskała zaświadczenie lekarskie wskazujące na podejrzenie wystąpienia u niej choroby zawodowej i konieczności przeniesienia do pracy na innym stanowisku na okres 6 miesięcy. W dniu 26.02.2013r. dyrektor pozwanego wezwała powódkę pisemnie do wskazania przyczyn nieobecności w pracy od 18.02.2013r.

W dniu 29.03.2013r. pozwana zastosowała wobec powódki karę nagany w związku z nieusprawiedliwioną nieobecnością w marcu 2013r. 26.03.2013r. pozwany uzyskał informację od lekarza, który wystawił zaświadczenie z 15.02.2013r. o możliwości zatrudnienia powódki na stanowisku nauczyciela w wymiarze do 18 godzin dydaktycznych tygodniowo. Od 01.04.2013r. pozwana zaprzestała wypłacania powódce wynagrodzenia za pracę.

Strony nie kontaktowały się odnośnie podjęcia wykonywania obowiązków służbowych przez powódkę do 31.08.2013r.

W dniu 02.09.2013r. powódka zgłosiła się na profilaktyczne badanie lekarskie, jednak odmówiła poddania się badaniu. Tego samego dnia powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę podając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika polegające na zaprzestaniu wypłacania wynagrodzenia od marca 2013r.

W dniu 23.12.2013r. Państwowy Powiatowy Inspektor Sanitarny w Ż. wydał decyzję o braku podstaw do stwierdzenia u powódki choroby zawodowej.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że sporne w niniejszej sprawie było to czy powódka pozostawała w gotowości do wykonywania pracy, której nie wykonywała z powodów zawinionych przez pozwanego pracodawcę, a w związku z tym należne jest jej wynagrodzenia za pracę za okres od 1 kwietnia 2013r. do 31 sierpnia 2013r; czy w związku z dokonaniem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> k.p. pozostaje pracownikiem pozwanego, który powinien wydać jej świadectwo pracy oraz wypłacić odszkodowanie a także odprawę określoną w przepisach ustawy Karta Nauczyciela.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były odnośnie rozwiązania stosunku pracy łączącego strony oraz odszkodowania dochodzonego przez powódkę przepisy art. 23 i 91c ust. 1 ustawy z 26.01.1982r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz.U.2014.191), odnośnie wydania świadectwa pracy przepisy art. 97§1 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela, odnośnie wynagrodzenia za pracę przepisy art. 80 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy Karty Nauczyciela, natomiast odnośnie odprawy pieniężnej przepisy art. 28 ustawy Karty Nauczyciela.

W ocenie Sądu Rejonowego, oświadczenie powódki z dnia 02.09.2013r. o rozwiązaniu z pozwaną szkołą stosunku pracy w trybie art. 55§1<sup>1</sup> k.p. zostało dokonane z naruszeniem prawa, było prawnie wadliwe, gdyż sposoby rozwiązania stosunku pracy pomiędzy nauczycielem a szkołą zostały określone w przepisach rozdziału 4 ustawy Karta Nauczyciela „nawiązanie, zmiana i rozwiązanie stosunku pracy”, a w szczególności w przepisach art. 20 i art. 23 ustawy.

Zdaniem jednak Sądu I instancji, pomimo swojej wadliwości, oświadczenie powódki było skuteczne i bez wątplenia spowodowało rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami. Tym samym, pozwany miał obowiązek wydania powódce świadectwa pracy, w związku ze złożeniem przez nią w dniu 02.09.2013r. skutecznego, choć wadliwego prawnie, oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Niezasadne było natomiast zdaniem Sądu I instancji powództwo w pozostałym zakresie, gdyż wobec braku możliwości zgodnego z prawem skorzystania przez nauczyciela z trybu rozwiązania stosunku pracy wskazanego w przepisie art. 55§1<sup>1</sup> k.p. powódka nie miała w konsekwencji możliwości uzyskania odszkodowania określonego w ww. przepisie.

Niezasadne było również w ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powódki o zasądzenie wynagrodzenia za pracę za okres od 01.04.2013r. do 31.08.2013r., albowiem powódka w okresie objętym żądaniem pozwu, tj. od 01.04.2013r. do 31.08.2013r. bez usprawiedliwienia nie wykonywała swojej pracy, wynikającej ze stosunku pracy łączącego ją z pozwanym i przebywała poza zakładem pracy. Zaświadczenie lekarskie z dnia 15.02.2013r. nie uniemożliwiało powódce wykonywania pracy dydaktycznej w dotychczasowym zakresie. Powódka zignorowała polecenie wydane przez dyrektora pozwanego w dniu 11.04.2013r. udania się do pokoju nauczycielskiego i oczekiwania na dalsze decyzje, opuściła zakład pracy i nie stawiała się do pracy do końca roku szkolnego. W tym okresie nie przejawiała również jakiegokolwiek inicjatywy w celu ustalenia czynności, jakie ma podejmować w ramach kontynuowanego stosunku pracy.

Bezpodstawne było także zdaniem Sądu I instancji roszczenie powódki o wypłatę odprawy pieniężnej na podstawie art. 28 ust. 1, 2 oraz 2a ustawy Karta Nauczyciela. Odprawa przysługuje nauczycielowi jedynie w przypadku, gdy stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy (art. 23 ust. 1 pkt 3 KN); kiedy nauczyciel, któremu udzielono urlopu bezpłatnego, w związku z niemożnością przeniesienia do miejscowości będącej miejscem stałego zamieszkania współmałżonka, w ciągu 2 lat nie podjął ponownie pracy i stosunek pracy uległ rozwiązaniu (art. 70 ust. 2 KN) oraz gdy stosunek pracy uległ rozwiązaniu w razie cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole na zasadach określonych w odrębnych przepisach (art. 23 ust. 1 pkt 6 KN). Żaden ze wskazanych przypadków nakazujących wypłatę odprawy nie dotyczy powódki.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła powódka, zaskarżając go w punkcie II w zakresie oddalenie powództwa tytułem wynagrodzenia za pracę oraz odszkodowania wynikającego z rozwiązania umowy o pracę przez powódkę w trybie art. 55 § 1 kp i w punkcie III.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego tj. art. 230 § 1 kp w związku z art. 91 c ust 1 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela poprzez nie zastosowanie wymienionego przepisu w stanie faktycznym sprawy poprzez ustalenie, że to powódka w okresie od 01.04.2013r. do 31.08.2013r. bez usprawiedliwienia nie wykonywała swojej pracy wynikającej ze stosunku pracy łączącego ją z pozwanym i przebywała poza zakładem pracy choć z regulacji art. 230 § 1 kp wynikał bezwzględny obowiązek pozwanego przeniesienia powódki do innej pracy lub też określenia zasad jej wykonywania co wynikało z zaświadczenia lekarskiego z 15.02.2013r., które otrzymał pozwany w dniu 17.02.2013r. a zatem to pozwany był całkowicie bezczynny i ponosi odpowiedzialność za niewskazanie powódce odpowiedniej pracy;
2. naruszenie prawa materialnego tj. art. 55 § 1 i § 55 § 1<sup>1</sup> kp w zw. z art. 91 c ust 1 Karty Nauczyciela poprzez przyjęcie, że wymienione regulacje nie mają zastosowania w niniejszej sprawie skoro sposoby rozwiązywania stosunku pracy pomiędzy nauczycielem a szkołą zostały określone szczególnie w art. 23 i 24 ustawy Karty Nauczyciela i to w sposób całościowy i wyczerpujący choć żaden przepis regulujący te zasady nie określa przypadków z możliwością rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, gdy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika i pracodawca nie wywiąże się z obowiązków wynikających z art. 230 § 1 kp a także gdy pracodawca narusza podstawowe obowiązki pracownika poprzez niewypłacenie mu wynagrodzenia co oznaczałoby w praktyce, że całościowa, regulacja w zakresie rozwiązywania stosunku pracy stwarza gorszą sytuację pracownika niż wynika to z przepisów Kodeksu pracy i to w

sytuacji naruszenia obowiązków pracowniczych, a zatem przepisy art. 55 § 1 i 55 § 1<sup>1</sup> kp powinny mieć zastosowanie gdyż zgodnie z treścią art. 91 c ust 1 Karty Nauczyciela nie zostały w tej ustawie uwzględnione regulacje określone kodeksem pracy;

3. naruszenie przepisów postępowania to jest art. 233 § 1 kpc poprzez błędną, sprzeczną z treścią zebranego materiału dowodowego ocenę, że to powódka wobec treści zaświadczenia lekarskiego z dnia 15.02.2013r. nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w pracy choć zarówno z zeznań powódki jak i przedstawiceli pozwanego wynikało, że to reprezentująca pozwanego nigdy nie określiła powodce warunków jej pracy a wynikających z treści wymienionego orzeczenia a wcześniej na piśmie odsunęła powódkę od pracy wobec identycznej treści zaświadczenia lekarskiego i nie przywróciła jej w zakresie obowiązku świadczenia pracy;

4. jedynie z ostrożności procesowej powódka podniosła również zarzut naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie art. 102 kpc poprzez niezastosowanie wymienionego przepisu i obciążenie powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej choć przepis ten w oparciu o zasadę słuszności powinien mieć zastosowanie skoro powódka od 01.04.2013r. nie pracuje nie otrzymała świadectwa pracy a zatem nie miała żadnej możliwości nawet zarejestrowania się jako osoba bezrobotna.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę orzeczenia w zaskarżonej części i zasądzenie na rzecz powódki wynagrodzenia za okres od 01.04.2013r. do 02.09.2013r. w kwocie 16.575 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności, kwoty 9.945 zł z tytułu odszkodowania wynikającego z naruszenia umowy o pracę w trybie art. 55 § 1 i 55 § 1<sup>1</sup> kp wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wymagalności oraz kosztów wynagrodzenia adwokackiego za obie instancje.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie w całości, jako bezzasadnej oraz obciążenie strony przeciwnej kosztami postępowania apelacyjnego w całości.

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

Apelacja powódki okazała się niezasadna, jako że bezzasadne okazały się podniesione w niej zarzuty.

Sąd Okręgowy po dokonaniu analizy akt sprawy, zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i po zapoznaniu się z motywacją Sądu Rejonowego w zakresie wydanego rozstrzygnięcia, nie spostrzegł uchybień w procesowaniu tegoż Sądu, eksponowanych przez skarżącą w wywiedzionej apelacji. Podkreślić bowiem należy, iż Sąd I instancji w sposób wnikliwy i wszechstronny rozważył wszystkie dowody i okoliczności ujawnione w toku całego postępowania, na ich podstawie prawidłowo ocenił, iż powództwo z którym wystąpiła powódka M. W. było jedynie częściowo uzasadnione. Wskazać ponadto należy, iż ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Na podstawie tych okoliczności, Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne i wnioski Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne i czyniąc integralną częścią poniższych rozważań.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy podziela pogląd jak i argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku co do tego, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym zostało uregulowane w Karcie Nauczyciela w sposób całościowy i wyczerpujący. Nie zasługiwał zatem na uwzględnienie zarzut skarżącej naruszenia prawa materialnego tj. art. 55 § 1 i 55 § 1<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy Karta Nauczyciela. Przepisy traktujące o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia nie mają zakresu wykraczającego poza umowę o pracę, stąd bezpodstawnie apelująca upatruje w przepisach art. 55 § 1 i 55 § 1<sup>1</sup> k.p. podstaw do rozwiązania umowy o pracę powódki pozostającej w stosunku pracy wynikającym z mianowania. W 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. 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. 55 § 1 i 55 § 1<sup>1</sup> k.p. do szczególnej regulacji statusu nauczycieli mianowanych nie został włączony.

Za nietrafne Sąd Okręgowy uznał również pozostałe zarzuty apelacji. Mając na względzie, iż wynagrodzenie przysługuje za wykonaną pracę (zob. art. 80 k.p. w zw. z art. 91 c KN) słusznie Sąd Rejonowy uznał brak prawa powódki do wynagrodzenia za okres od 01.04.2013r. do 31.08.2013r. Okoliczności sprawy wskazują, że powódka we wskazanym okresie bez usprawiedliwienia nie wykonywała swojej pracy, jak też i przebywała poza zakładem pracy. Zasadnie przy tym Sąd I instancji zwrócił uwagę, że zaświadczenie lekarskie z dnia 15.02.2013r. wskazujące na podejrzenie wystąpienia u niej chorobowy zawodowej nie uniemożliwiało powódce wykonywania pracy dydaktycznej w dotychczasowym zakresie. Dyrektor pozwanego zwrócił się w związku z zaistniałą sytuacją do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w Z.(WOMP) o pomoc prawną w sprawie przeniesienia pracownika mianowanego na inne stanowisko i uzyskał odpowiedź, że pracownik może świadczyć poniżej 18 godzin dydaktycznie czynnych i może być to rozwiązaniem problemu (k. 54). W ten sam sposób sytuację wyjaśnił lekarz, który orzeczenie wydał (k. 55). Mimo to, pracodawca skierował w dniu 22.05.2013r. do powódki pismo ustalające powódce od dnia 01.09.2013r. tzw. etat łączony: 6 godzin języka angielskiego oraz 17 godzin zajęć opiekuńczo-wychowawczych w świetlicy szkolnej, na którą to zmianę warunków zatrudnienia powódka nie wyraziła zgody. Nie bez znaczenia jest przy tym sytuacja mająca miejsce w dniu 11.04.2013r., kiedy to powódka zignorowała polecenie dyrektora pozwanego udania się do pokoju nauczycielskiego i oczekiwania na dalsze decyzje pracodawcy. Powódka zamiast tego opuściła zakład pracy i do końca roku szkolnego nie stawiała się do pracy. Wbrew więc twierdzeniom apelacji, nie sposób uznać by powódka przeszkody do wykonywania pracy doznała ze strony pracodawcy. Powódka negatywnie odpowiedziała na zaproponowaną jej zmianę warunków zatrudnienia, nie stawiała się do pracy, nie pozostawała w godzinach pracy w dyspozycji pracodawcy i ostatecznie nie poddała się kolejnym badaniom lekarskim związanych z dopuszczeniem do pracy w związku z brakiem przeciwwskazań do wykonywania aktualnej pracy. Wszystko to nie zmienia faktu, że powódka od dnia 01.04.2013r. bez usprawiedliwienia nie wykonywała swojej pracy i nie pozostawała w dyspozycji pracodawcy.

Podniesiony przez apelującą jedynie z ostrożności procesowej zarzut naruszenia przepisu art. 102 kpc poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie i obciążenie powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej również nie mógł odnieść zamierzonego skutku, albowiem okoliczności przedmiotowej sprawy, w szczególności nieotrzymywanie przez powódkę wynagrodzenia za pracę i niewydanie przez pozwanego świadectwa pracy nie stanowią argumentów uzasadniających odstąpienie od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej. Sama bowiem sytuacja ekonomiczna strony przegrywającej, nawet tak niekorzystna, że strona nie byłaby w stanie ponieść kosztów, nie stanowi podstawy zwolnienia - na podstawie art. 102 k.p.c. - od obowiązku zwrotu kosztów przeciwnikowi.

Mając powyższe na uwadze Sąd, w oparciu o art. 385 kpc, apelację jako bezzasadną oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd w pkt II wyroku orzekł zgodnie z art. 98 kpc i § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 490).