

Sygn. akt III Pa 19/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2017 r.

Sąd Okręgowy w Łomży III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący : SSO Janusz Wyszyński (spr.)

Sędziowie : SSO Jolanta Pardo

SSO Krzysztof Adamiak

Protokolant : st. sekr. sądowy Małgorzata Olszewska

po rozpoznaniu 5 czerwca 2017 r. w Ł.

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.

od wyroku Sądu Rejonowego w Łomży IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z 21 lutego 2017 r., sygn. akt IV P 128/16

**apelację oddala.**

Sygn. akt III Pa 19/17

## UZASADNIENIE

J. S. w pozwie przeciwko pozwanemu Zespołowi Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. żądała przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach obowiązujących do 31 października 2016r. i zasądzenia wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy w kwocie 25.000 złotych. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że 27 października 2016r. otrzymała oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z dniem 31 października 2016r. jej stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 23 ust.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela wskazując, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest jej czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą trwającą od 26 października 2015 r. Podniosła, że rozwiązanie jej stosunku pracy jest bezprawne, niezgodne przepisami Karty Nauczyciela i w jej ocenie stanowi kolejną szykanę wobec jej osoby z uwagi na toczący się proces o mobbing. Podała, że 13 października 2016 r. złożyła wniosek o urlop dla poratowania zdrowia wraz z orzeczeniem lekarza rodzinnego o potrzebie udzielenia takiego urlopu. W dniu 21 października 2016r. otrzymała informację, że dyrektor pozwanego złożył odwołanie od tego orzeczenia do (...) Ośrodka Medycyny Pracy w B., więc w tym samym dniu zgłosiła gotowość do pracy i złożyła wniosek do dyrektora o wydanie skierowania do lekarza medycyny pracy celem przeprowadzenia badań czy jest zdolna do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Pozwany odmówił wydania skierowania, więc zgłosiła się do lekarza medycyny pracy z drukiem jaki posiadała w domu. Lekarz medycyny pracy zażądał jednak aktualnego skierowania, lecz pracodawca odmówił jego wydania i doręczył jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na

podstawie 23 ust.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela oraz decyzję o odmowie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia. Zdaniem powódki odmowa wydania skierowania na badania do lekarza medycyny pracy jest kolejnym przejawem mobbingu wobec jej osoby. Zespół Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych. Pozwany podał, że podstawą rozwiązania stosunku pracy powódki był art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, zgodnie z którym stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może być rozwiązany w czasie czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni. Podał na poparcie swojego stanowiska wyrok Sadu Najwyższego z 9 lutego 2012r. I PK 95/11. Wskazał, że powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby od 26 października 2015r. W okresie od 25 kwietnia 2016 r. do 21 października 2016r. miała przyznane świadczenie rehabilitacyjne.

Wyrokiem z dnia 21 lutego 2017 r. Sąd Rejonowy w Łomży IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie sygn. akt IV P 128/16 przywrócił powódkę J. S. do pracy w pozwanym Zespole Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. na dotychczasowych warunkach, obowiązujących do 31 października 2016 r. Zasadził od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. na rzecz powódki J. S. kwotę 13.890,09 złotych tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy – pod warunkiem podjęcia pracy przez powódkę. W pozostałej części powództwo oddalił, odstąpił od obciążania powódki nieuiszczoną opłatą sądową, od oddalonych części powództwa oraz nakazał pobrać od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.917 złotych tytułem części opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona z mocy prawa. Sąd Rejonowy ustalił, że powódka J. S. w dniu 31 sierpnia 1982r. została zatrudniona w Liceum Ogólnokształcącym w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku nauczyciela w pełnym wymiarze etatu. Następnie, w związku z uzyskaniem stopnia awansu zawodowego nauczyciela mianowanego, jej stosunek pracy przekształcił się w stosunek pracy z mianowania. Od 2005 r. jej pracodawcą jest pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W., w skład którego weszło Liceum Ogólnokształcące w W.

Pozwany oświadczeniem z 22 maja 2014r. zaproponował powódce ograniczenie zatrudnienia od 1 września 2014r. do 31 sierpnia 2015r. do wysokości 9,3/18 etatu oraz proporcjonalne zmniejszenie wynagrodzenia, zgodnie z art. 22 ust.2 ustawy z dnia 26.01.1982 Karta Nauczyciela oraz poinformował ją o możliwości wyrażenia pisemnej zgody na powyższą zmianę w terminie do dnia 16 lipca 2014r. lub wystąpienia z wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny oraz, że w przypadku braku wyrażenia zgody bądź nie wystąpienia z ww. wnioskiem nastąpi rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2014r. Powódka nie ustosunkowała się do powyższego pisma. Następnie powódce doręczono świadectwo pracy, z którego wynikało, że łączący strony stosunek pracy ustał z dniem 31 sierpnia 2014r. Wyrokiem z 7 listopada 2014 r. wydanym w sprawie sygn. akt (...) Sąd Rejonowy w Ł. przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach obowiązujących do dnia 31 listopada 2014r. Wyrok ten uprawomocnił się z dniem 20 marca 2015r. Powódka zgłosiła pracodawcy w ustawowym terminie gotowość do podjęcia pracy i 8 kwietnia 2015r. została przywrócona do pracy. W dniu 26 października 2015r. powódka uległa wypadkowi w pracy i przez 182 dni pobierała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego (od 26 października 2015r. do 24 kwietnia 2016r. ), a następnie na okres od 25 kwietnia 2016 r. do 21 października 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu 13 października 2016r. powódka złożyła pracodawcy wniosek o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia na okres od 22 października 2016r. do 30 czerwca 2017r. wraz z orzeczeniem lekarskim o potrzebie udzielenia takiego urlopu, wystawionym przez lekarza B. P.. W dniu 20 października 2016r. dyrektor pozwanego wniósł do(...)Ośrodka Medycyny Pracy w B. odwołanie od orzeczenia wydanego przez lekarza rodzinnego B. P. o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia wydanego 13 października 2016r. poprzez zmianę tego orzeczenia i stwierdzenie, że stan zdrowia powódki nie wymaga udzielenia tego urlopu, ponieważ lekarz orzecznik ZUS nie przyznał powódce prawa do świadczenia rehabilitacyjnego na okres po 21 października 2016r. , uznając ją za zdolną do pracy. W dniu 21 października 2016r. (piątek) powódka otrzymała do wiadomości odpis odwołania pracodawcy. Tego samego dnia stawiała się w szkole i złożyła pisemną prośbę o wydanie jej skierowania na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. Dyrektor polecił jej zgłosić się do Centrum (...) w W., które zajmuje się sprawami kadrowymi szkół prowadzonych przez Powiat (...). Powódka udała się więc do Centrum (...) w W., gdzie złożyła pisemną prośbę o wydanie jej aktualnego skierowania na badania lekarskie do lekarza

medycyny pracy. Od dyrektor Centrum (...) w W. - J. K. (1) otrzymała ustną informację, że aktualne skierowanie na badanie do lekarza medycyny pracy wysłano powódce za pośrednictwem poczty, więc powinna zgłosić się na pocztę po odbiór przesyłki. Powódka poinformowała zaś, że w okresie od 14 września 2016r. do 7 października 2016. przebywała w sanatorium, a po powrocie do domu nie odebrała żadnej korespondencji ze szkoły i w skrzynce pocztowej nie było żadnego awiza. Dyrektor K. poinformowała powódkę, że wszelkie pisma powinna składać za pośrednictwem pracodawcy, więc i w tej sprawie winna zwrócić się do pracodawcy. Powódka w dniu 21 października 2016r. zgłosiła się więc do lekarza medycyny pracy M. K. ze skierowaniem, które otrzymała od pracodawcy w marcu 2016r., lecz lekarz odmówiła wykonania badania, żądając aktualnego skierowania. W dniu 24 października 2016r. (poniedziałek) o godzinie 7.57 powódka stawiała się w szkole i zgłosiła swoją gotowość do podjęcia pracy. Dyrektor pozwanego nie dopuścił powódki do pracy stwierdzając, że nie może jej dopuścić do pracy, ponieważ do 22 października 2016r. nie dostarczyła zaświadczenia o zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy i polecił, by oczekiwała na decyzję w tej sprawie poza zakładem pracy. Poinformował ją także, że zostanie powiadomiona telefonicznie o decyzji pracodawcy, co nastąpi po rozstrzygnięciu złożonego przez nią wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia.

W dniu 27 października 2016r. powódce doręczono dwa pisma: decyzję z 26 października 2016r. o odmowie udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia i oświadczenie z 26 października 2016r. o rozwiązaniu z dniem 31 października 2016r. stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela z powodu czasowej niezdolności do pracy.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego, który był między stronami bezsporny, Sąd Rejonowy uznał, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela. Zdaniem Sądu Rejonowego pozwany nie był bowiem uprawniony do stwierdzenia, że powódka jest nadal niezdolna do pracy w sytuacji, gdy zaskarżył orzeczenie lekarza rodzinnego o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia twierdząc, że odzyskała ona zdolność do pracy oraz z uwagi, że powódka w dniu 24 października 2016r. stawiała się w zakładzie pracy, zgłaszając gotowość podjęcia pracy. Pozwany nie dysponował więc w dacie 26 października 2016r. ostatecznym orzeczeniem lekarskim o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia (orzeczenie z 13.10.2016r. wydane przez lekarza B. P. nie było ostateczne, albowiem zostało zaskarżone), ani też innym dokumentem stwierdzającym dalszą, od dnia 22 października 2016r., niezdolność powódki do pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany w tych okolicznościach bezwzględnie winien był skierować powódkę na badania do lekarza medycyny pracy celem stwierdzenia jej zdolności do pracy, skoro powódka w dniu 24 października 2016r. stawiała się w zakładzie pracy, zgłaszając gotowość do podjęcia pracy. Pozwany jednakże nie skierował powódki na badania do lekarza medycyny pracy, a wręcz odwrotnie 21 października 2016r. odmówił wydania jej skierowania na to badanie. 24 października 2016r. nie dopuścił jej zaś do pracy stwierdzając, że do 22 października 2016r. nie dostarczyła zaświadczenia o zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy, a w dniu 26 października 2016r. odmówił jej udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia i podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela stwierdzając bezpodstawnie, że nadal jest niezdolna do pracy.

Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że zgłoszone przez powódkę roszczenie o przywrócenie do pracy jest zasadne i dlatego Sąd na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 91 c Karty Nauczyciela przywrócił powódkę do pracy na dotychczasowych warunkach oraz na podstawie art. 57 § 2 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawiania bez pracy. Sąd Rejonowy stwierdził, że powódce przysługuje wynagrodzenia za cały okres pozostawiania bez pracy z uwagi na to, iż jest pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Powódce brakuje bowiem mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Wynagrodzenie powódki wynosiło 3704 złotych. Zatem powódce za cały okres pozostawiania bez pracy (3 miesiące i 21 dni) przysługuje wynagrodzenie w wysokości 13.890,09 złotych i dlatego taką kwotę Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki w pkt. II wyroku - pod warunkiem podjęcia pracy i w pkt. III wyroku oddalił roszczenie o wynagrodzenie za okres pozostawiania bez pracy ponad tę kwotę.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 100 § 1 kpc w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W.. Zaskarżając wyrok w punkcie I, II i V, zarzucił mu naruszenie:

- 1) art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela poprzez uznanie, że rozwiązanie stosunku pracy z powódka z uwagi na jej niezdolność do pracy trwającą dłużej niż 182 dni jest nieuzasadnione;
- 2) art. 39 Kodeksu Pracy w związku z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karty Nauczyciela poprzez uznanie, że powódka jest pracownikiem chronionym;
- 3) art. 57 § 2 Kodeksu Pracy poprzez zasądzenie powódce wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy;
- 4) art. 233 k.p.c. poprzez ustalenie, że w dniu wypowiedzenia stosunku pracy powódka nie była niezdolna do pracy.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa.

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

Apelacja pozwanego na uwzględnienie nie zasługuje .

Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia faktycznie poczynione przez Sąd Rejonowy oraz dokonaną przez ten Sąd ocenę prawną zebranego w sprawie materiału dowodowego. Zgodnie z judykaturą sąd odwoławczy, oddalając apelację na podstawie materiału zebranego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, nie musi powtarzać dokonanych przez ten sąd ustaleń faktycznych i może poprzestać na stwierdzeniu, że ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji podziela (w całości lub w części) i uznaje za własne. \vide : wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2013r. II CSK 292/12 LEX nr 1318346\

Sąd orzekający w sprawie wbrew twierdzeniom pozwanej dokonał oceny zebranego materiału dowodowego w sposób zgodny z treścią art. 233 k.p.c . Zgodnie z cytowanym przepisem Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego przy czym ocena ta nie może mieć charakteru dowolnego ponieważ przepis ten nakłada na sąd obowiązek uwzględniania przy ocenie wszystkich dowodów przeprowadzonych w sprawie, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy , wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej wyższej instancji a co za tym idzie i skarżącemu na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowania. Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego w sprawie zastosował zdaniem Sądu Okręgowego wskazane wyżej kryteria. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 & 1 k.p.c. wymaga wykazania , że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania i doświadczenia ,życiowego , to bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze \

doniosłości\ poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu \ vide : orzec. S.N z dnia 6.11.1998r. II CKN 4\98 nie publik., z dnia 10 kwietnia 2000r. V CKN 17\2000 OSNC 2000 nr. 10 poz. 189 i z dnia 5 sierpnia 1999r. II UKN 76\99 (...) i US 2000 nr. 19 poz. 732\

W stosunku do nauczycieli mianowanych (do których zalicza się powódka) przewidziano autonomiczny sposób rozwiązania umowy o pracę z uwagi na niezdolność do pracy. Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela zatrudnienie nauczyciela mianowanego ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni. Od zasady tej przewidziano wyjątek. 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. W przepisie art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela określono natomiast, że rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy.

W niniejszej sprawie spór sprowadzał się do prawidłowej interpretacji zapisów art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Nie było natomiast sporu co do tego, że powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich, okresów ich trwania, co do tego, że jest w wieku przedemerytalnym oraz że przyznane jej zostało przez ZUS świadczenie rehabilitacyjne.

W orzecznictwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149), zgodnie przyjmuje się, że skoro możliwość przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela w pracy uzależniona została od „szczególnie uzasadnionych wypadków”, które ocenia dyrektor szkoły, to rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest konsekwencją woli pracodawcy, a zatem następuje na skutek czynności prawnej. Gwarancyjny charakter art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela daje podstawę sądzić, że najwcześniej rozwiązanie stosunku pracy powinno nastąpić po przekroczeniu 182 dni niezdolności do pracy, a w przypadku przedłużenia dopuszczalnej nieobecności, po zakończeniu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego lub korzystania z urlopu dla poratowania zdrowia.

W świetle ustalonego stanu faktycznego jest jasne, że przed doręczeniem powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela była niezdolna do pracy przez okres 182 dni (od 26 października 2015r. do 24 kwietnia 2016r.) i następnie w okresie od 25 kwietnia 2016r. do 21 października 2016r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym, które nie zostało jej przedłużone na dalszy okres. Bezsprzeczne było także, że w dniu 13 października 2016r. powódka złożyła wniosek o urlop dla poratowania zdrowia wraz z orzeczeniem o potrzebie udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, wydane przez lekarza rodzinnego w dniu 13 października 2016r.

W tym miejscu wskazać należy, że udzielanie urlopu dla poratowania zdrowia jest zjawiskiem wieloetapowym. W rozporządzeniu Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2005 r. w sprawie orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia (Dz.U. Nr 233, poz. 1991.), wydanym z upoważnienia art. 73 ust. 11 Karty Nauczyciela, przewidziano, że lekarz ubezpieczenia zdrowotnego leczący nauczyciela orzeka o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia. W § 4 ust. 1 rozporządzenia przewidziano tryb odwoławczy. Nauczyciel lub dyrektor szkoły zatrudniającej nauczyciela może, w terminie 14 dni od dnia otrzymania orzeczenia, wnieść odwołanie od jego treści do organu odwoławczego, którym jest wojewódzki ośrodek medycyny pracy właściwy ze względu na miejsce wydania orzeczenia. Orzeczenie organu odwoławczego jest ostateczne. Z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela wynika natomiast, że podmiotem udzielającym urlopu dla poratowania zdrowia jest dyrektor szkoły. Z regulacji tej należy wnosić, iż po spełnieniu przesłanek warunkujących nabycie prawa do tego urlopu dyrektor szkoły ma obowiązek jego udzielenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2012 r., II PK 204/11, LEX nr 1226836). W razie sporu o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia dopuszczalna jest droga sądowa.

Jest jasne, że przedłużenie dopuszczalnej nieobecności w pracy nauczyciela o kolejne 12 miesięcy następuje dopiero wówczas, gdy z orzeczenia lekarskiego wynika,

iż powinien on korzystać z urlopu dla poratowania zdrowia, a dodatkowo spełnia pozostałe przesłanki z art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ochrona pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy, wpisana w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie występuje natomiast w sytuacji, gdy w dniu złożenia przez pracodawcę oświadczenia woli zmierzającego do zakończenia więzi pracowniczej doszło do przekroczenia 182 dni niezdolności do pracy, a orzeczenie lekarskie określa potrzebę udania się przez pracownika na urlop dla poratowania zdrowia w terminie późniejszym.

Taka sytuacja w niniejszej sprawie nie zaistniała zaskarżone przez pracodawcę orzeczenie lekarza o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia określało potrzebę udzielenia takiego urlopu od 22.10.2016 r. do 30.06.2017 r. Orzeczenie to nie było prawomocne, gdyż zostało zaskarżone przez pozwanego. Jednakże pracodawca nie czekając na ostateczne rozstrzygnięcie rozwiązał stosunek pracy z powódką. W tej sytuacji Sąd Rejonowy zasadnie uznał, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy z mianowania na podstawie art. 23 ust. 1 pkt. 2 Karty Nauczyciela, gdyż nie był uprawniony do stwierdzenia, że powódka jest nadal niezdolna do pracy w sytuacji, gdy zaskarżył orzeczenie lekarza rodzinnego o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia.

Nadto zwrócić należy uwagę, że powódka przez 182 dni pobierała zasiłek chorobowy z ubezpieczenia wypadkowego (od 26 października 2015r. do 24 kwietnia 2016r. ), a następnie na okres od 25 kwietnia 2016r. do 21 października 2016r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. W dniu zakończenia pobierania zasiłku, po uzyskaniu informacji że pracodawca zaskarżył orzeczenie lekarza rodzinnego B. P. o potrzebie udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia wydanego 13 października 2016 r., stawiała się u pracodawcy, celem wydania jej skierowania na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy. Pracodawca bezpodstawnie odmówił wydania takiego skierowania po to, by 24 października 2016 r. nie dopuścić jej do pracy stwierdzając, że do 22 października 2016r. nie dostarczyła zaświadczenia o zdolności do pracy od lekarza medycyny pracy. Następnie pracodawca w dniu 26

października 2016r. odmówił jej udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia i podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust.1 pkt. 2 Karty Nauczyciela stwierdzając bezpodstawnie, że nadal jest niezdolna do pracy.

Wobec powyższego oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy ze skutkiem na koniec października 2016 r. było przedwczesne, albowiem nie oparto go na ostatecznym zaświadczeniu lekarskim. W tej sytuacji przywrócenie powódki J. S. do pracy w pozwanym Zespole Szkół Ogólnokształcących i Policealnych w W. na dotychczasowych warunkach, obowiązujących do 31 października 2016r. było w pełni uzasadnione.

Pozwany naruszył przepisy art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela, powódce przysługiwały więc z tego tytułu roszczenia określone w Kodeksie pracy, z mocy odesłania z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela. Sąd Rejonowy na podstawie art. 57 § 2 Kodeksu Pracy w związku z art. 91c Karty Nauczyciela zasądził na jej rzecz wynagrodzenie za cały okres pozostawiania bez pracy. Uznał bowiem, że powódce przysługuje wynagrodzenia za cały okres pozostawiania bez pracy z uwagi na to, iż jest pracownikiem chronionym na podstawie art. 39 KP w związku z art. 91c Karty Nauczyciela. Powódce brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Sąd Rejonowy wyraził pogląd, że art. 39 KP ma zastosowanie również do nauczycieli, skoro Karta Nauczyciela nie zawiera przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia. W związku z tym w tej kwestii należy posilkować się Kodeksem pracy (art. 91 ust. 1 Karta Nauczyciela). Wynagrodzenie powódki wynosiło 3704 złotych. Zatem powódce za cały okres pozostawiania bez pracy (3 miesiące i 21 dni) Sąd Rejonowy przyznał wynagrodzenie w wysokości 13.890,09 złotych i taką kwotę zasądził na rzecz powódki w pkt. II wyroku.

Także z powyższym rozstrzygnięciem nie zgodził się apelujący, przywołując na poparcie swojego stanowiska dwa wyroki Sądu Najwyższego z dnia 19.11.2013 r. – I PK 155/13 oraz z dnia 2.08.2012 r. – II PK 3/12, w których Sąd Najwyższy stwierdził, że regulacja art. 39 Kodeksu Pracy nie znajduje zastosowania do nauczycieli mianowanych.

Ostatecznie Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, aczkolwiek argumentacja jaką posłużył się Sąd Rejonowy okazała się nie do końca trafna. Zgodzić należy się z apelującym, że art. 39 KP nie ma zastosowania do nauczycieli mianowanych. Jest to jednakże prawdą wyłącznie w zakresie w jakim przepis ten stanowi ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. W orzecznictwie sądowym sprawa z zakresu stosowania art. 39 KP nie zawsze była postrzegana w sposób jednolity. W wyroku z 10.8.1995 r. NSA w W. nakazał, wbrew pogładowi Prezesa NIK, stosować do pracowników NIK art. 38 i 39 KP. Zdaniem NSA z art. 39 KP nie wynika dyskryminujące ograniczenie, które zakazywałoby stosowania tego przepisu do pracowników NIK pracujących na podstawie mianowania. Przeważająca linia orzecznicza SN, z którą zgadza się Sąd Okręgowy, stoi na stanowisku zgoła odmiennym. Zgodnie z interpretacją SN w powołanych przez skarżącego wyrokach, nauczyciel któremu brakuje nie więcej niż cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego pracujący na podstawie mianowania, nie może liczyć na ochronę z art. 39 KP.

Zważyć jednak należy, że w niniejszej sprawie przyznanie powódce wynagrodzenia za cały czas pozostawiania bez pracy znajduje uzasadnienie nie w treści art. 39 KP, ale w treści przepisu art. 57 § 2 KP. Zgodnie z powołanym przepisem jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawiania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Niewątpliwie powódce w chwili rozwiązania umowy brakowało mniej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, a zatem jest ona osobą o której mowa w art. 39 KP i w jej sytuacji zastosowanie będzie miał art. 57 § 2 KP.

Powtórzyć należy, że zgodnie z powołanym przez skarżącego orzecznictwem SN, które Sąd Okręgowy w pełni podziela, przepis art. 39 KP nie ma zastosowania do

nauczycieli mianowanych wyłącznie w zakresie w jakim reguluje zakaz wypowiedzania umowy o pracę osobie, o której mowa w tym przepisie. W pozostałym zakresie, tak jak w niniejszej sprawie, gdy chodzi o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy ma on zastosowanie poprzez odwołanie znajdujące się w art. 57 § 2 KP. Co za tym idzie, należało na podstawie art. 5 KP w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela sięgnąć do art. 57§2 KP w zw. z art. 39 KP, co zasadnie uczynił Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie, zasądzając na rzecz powódki kwotę 13.890,09 złotych za cały okres pozostawania bez pracy (3 miesiące i 21 dni). W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy na zasadzie art. 385 k.p.c. apelację oddalił.

Jolanta Pardo J. K. (2) A.