

Sygn.akt III AUa 1311/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Białymstoku, III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

**Przewodniczący: SSA Sławomir Bagiński (spr.)**

**Sędziowie: SA Bożena Szponar - Jarocka**

**SA Bohdan Bieniek**

**Protokolant: Agnieszka Charkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie 17 maja 2016 r. w B.

**sprawy z odwołania B. M.**

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B.

o nauczycielskie świadczenie kompensacyjne

**na skutek apelacji wnioskodawczyni B. M.**

od wyroku Sądu Okręgowego w Białymstoku V Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 16 października 2015 r. sygn. akt V U 1632/14

**oddala apelację.**

SSA Bożena-Szponar Jarocka SSA Sławomir Bagiński SSA Bohdan Bieniek

**Sygn. akt III AUa 1311/15**

## UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w B. decyzją z 2.09.2014r. wydaną na podstawie przepisów ustawy z 22.05.2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. z 2009 r. nr 97, poz. 800 ze zm.) oraz ustawy z 17.12.1998r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2013 r. poz. 1440 ze zm.) odmówił B. M. prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. W uzasadnieniu decyzji wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło w sposób wymagany przepisami, tj. w myśl art. 4 ustawy o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych.

Z decyzją organu rentowego nie zgodziła się B. M.. W odwołaniu wskazała, iż chorowała niemal cały 2014 rok. Leczyła się u różnych specjalistów i jest w trakcie leczenia. Pełnomocnik wnioskodawczyni poparł odwołanie i wniósł o zmianę zaskarżonej decyzji i przyznanie odwołującej świadczenia kompensacyjnego nauczycielskiego.

W odpowiedzi na odwołanie organ rentowy wniósł o jego oddalenie. W uzasadnieniu podtrzymał stanowisko wyrażone w zaskarżonej decyzji. Nadmienił, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z 31.05.2014 r. na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191) wobec czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą przekraczającą 182 dni.

Sąd Okręgowy w Białymstoku wyrokiem z 16.10.2014 r. oddalił odwołanie. Sąd ten ustalił, że B. M. (ur. (...)) wniosek o świadczenie kompensacyjne złożyła 15.07.2014 r. Sąd Okręgowy wskazał, że organ rentowy ustalił na dzień 2.09.2014 r. sumaryczny okres składkowy – 29 lat, sumaryczny okres nieskładkowy – 5 lat oraz staż sumaryczny – 34 lata. Rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło 31.05.2014 r. na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2014 r. poz. 191), wobec czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą przekraczającą 182 dni. Powyższe wynika wprost ze świadectwa pracy wystawionego przez Zespół Szkół nr (...) w B. oraz pisma rozwiązującego stosunek pracy odwołującej z ww. Zespołem.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że ustalenie sposobu ustania stosunku pracy było przedmiotem procedowania Sądu Rejonowego w Białymstoku sprawie VI P 127/15. W sprawie tej powództwo odwołującej zmierzało do ustalenia, iż Zespół Szkół wypowiedział jej umowę o pracę na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela, ewentualnie że strony zawarły porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z przyczyn określonych ww. przepisie. Powództwo to zostało przez Sąd Rejonowy oddalone z uwagi na brak interesu prawnego. Jednocześnie Sąd Okręgowy odwołał się do uzasadnienia Sądu Rejonowego, w którym stwierdzono, iż odwołująca (powódka) nie skorzystała z przysługującego jej sposobu podważania decyzji pracodawcy co do rozwiązania z nią stosunku pracy poprzez wniesienie w należyty trybie i terminie odwołania do sądu. Tym samym odwołująca swoimi działaniami procesowymi nie doprowadziła do zmiany okoliczności potwierdzonej świadectwem pracy. Stąd też, zdaniem Sądu Okręgowego, podstawa rozwiązania stosunku pracy z odwołującą nie budzi wątpliwości. W ocenie sądu pierwszej instancji wywody odwołującej odnoszące się do faktycznej przyczyny ustania stosunku pracy, do okoliczności niewyczerpania przez nią 180 dni niezdolności do pracy (zeznania k. 48 v), nie mogły być przedmiotem rozważań Sądu na gruncie niniejszego sporu. Odwołująca nie podważyła bowiem skutecznie rozwiązania z nią stosunku pracy, sytuację prawną w tym względzie uznać należy za niewzruszalną. Z tego względu sąd pierwszej instancji oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka dyrektora szkoły. Postępowanie dowodowe przed Sądem Okręgowym powinno bowiem sprowadzać się do ustalenia istnienia przesłanek do przyznania świadczenia kompensacyjnego o których mowa w art. 4 ustawy o świadczeniach. Odebranie zaś zeznań od wnioskowanego świadka – „na okoliczność wystąpienia zmniejszenia stanu zatrudnienia z powodu odejścia wnioskodawczyni z pracy” - nie jest wskazane. Sąd Okręgowy uznał, że ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika wprost sposób rozwiązania stosunku pracy łączącego odwołującą z placówką oświatową. Słuchanie na tę okoliczność świadka byłoby zbędne i sprzeciwiałoby się ekonomice procesowej.

Sąd Okręgowy odwołał się do treści art. 4 ustawy z 22.05.2009r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych i stwierdził, że prawo do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego ma tylko ten nauczyciel, który przed złożeniem wniosku o przedmiotowe świadczenie pozostawał w stosunku pracy z jedną z wymienionych w tym przepisie jednostek, a następnie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło zasadniczo z jego inicjatywy.

Sąd Okręgowy wskazał, że rozwiązanie stosunku pracy utożsamiane jest w doktrynie, poza sytuacjami wynikającymi z art. 20 KN, z koniecznością złożenia przez nauczyciela wniosku, na skutek którego dojdzie do rozwiązania stosunku pracy - chodzi o rozwiązanie stosunku pracy z inicjatywy nauczyciela. Taką inicjatywą może być np. złożenie wypowiedzenia lub wniosku o rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron. Warunek rozwiązania stosunku pracy nie jest spełniony, jeśli to dyrektor szkoły złożył wypowiedzenie lub też z jego inicjatywy stosunek pracy został rozwiązany w drodze porozumienia stron.

Sąd Okręgowy podzielił powyższy pogląd. Stwierdził, że przemawia za tym wykładnia językowa sformułowania „nauczyciele, którzy rozwiązali stosunek pracy”. Zdaniem Sądu Okręgowego zwrot ten tożsamy jest z działaniem zainicjowanym i wychodzącym ze strony nauczyciela zatrudnionego w danej placówce oświatowej. Uznał, że gdyby zamiar ustawodawcy był inny mógł on zredagować przepis w inny sposób, stanowiąc, że chodzi o nauczycieli „których stosunek pracy uległ rozwiązaniu, został rozwiązany”. Taka konstrukcja zdania nie wskazuje bowiem na inicjatywę którejkolwiek ze stron stosunku pracy w kwestii rozwiązania pracowniczej więzi łączącej strony. Z inicjatywą zakończenia zatrudnienia powinien wystąpić nauczyciel. Nie ma natomiast znaczenia, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpi w wyniku złożenia przez niego wypowiedzenia, czy w drodze wnioskowanego przez niego porozumienia stron.

Przy czym, jak stwierdził sąd pierwszej instancji, na równi z rozwiązaniem stosunku pracy z inicjatywy nauczyciela jest traktowane rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy w pewnych okolicznościach przewidzianych w art. 20 ust. 1, 5c i 7 KN. Chodzi o takie sytuacje, jak: rozwiązanie stosunku pracy w razie całkowitej lub częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole albo zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć (art. 20 ust. 1 KN), wygaśnięcie stosunku pracy w związku z wpływem sześciomiesięcznego pozostawiania nauczyciela w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 5 c) lub z dniem odmowy podjęcia przez nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku (art. 20 ust. 7).

W ocenie Sądu Okręgowego w stanie faktycznym nie było sytuacji, w której to odwołująca wykazała się inicjatywą w kierunku rozwiązania stosunku pracy, inicjatywa taka wystąpiła zaś po stronie jej pracodawcy – Zespołu Szkół nr (...) w B.. Jak wynika bowiem wprost z treści pisma rozwiązującego stosunek pracy z odwołującą odbyło się to na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karty Nauczyciela. Dyrektor placówki wskazał, iż rozwiązuje z nią stosunek pracy wobec czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą przekraczającą 182 dni.

Aby możliwym było uwzględnienie odwołania B. M., a zatem jej wniosku o przyznanie przedmiotowego świadczenia, wszystkie wymienione warunki zgodnie z literalnym brzmieniem komentowanego przepisu powinny być spełnione łącznie. W tym względzie sąd pierwszej instancji powołał się na orzeczenie Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 20 września 2012 r. (III AUa 380/2012, LexisNexis nr (...), (...))

Nadto sąd –pierwszej instancji wskazał, że odwołująca, urodzona (...), składając wniosek o świadczenie kompensacyjne 15.07.2014 r. nie miała jeszcze ukończonego wieku lat 55.

Apelację od tego wyroku złożyła B. M.. Wyrok zaskarżyła w całości. Zarzuciła mu:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

1) art. 4 ust. 1 pkt 3 ustawy z 22.05.2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych (Dz. U. z 2009 r. nr 97, poz. 800 ze zm.) w zw. z art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty nauczyciela (Dz. U. 2014, poz. 191), poprzez błędną wykładnię przyjęcie, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn uprawniających do przyznania skarżącej prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego,

2) art. 4 ust. 1 ustawy z 22.05.2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych poprzez błędne uznanie, że skarżąca nie spełniła wskazanych w tym przepisie warunków do przyznania świadczenia, w sytuacji, gdy z materiału dowodowego wynika, że udowodniła spełnienie wszystkich wymogów.

2. Naruszenie przepisów prawa procesowego, a mianowicie:

1) art. 217§3 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. poprzez oddalenie wniosku dowodowego o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka – dyrektora szkoły, w sytuacji gdy przeprowadzenie tego dowodu jest konieczne do ustalenia faktów i okoliczności dotyczących okoliczności rozwiązania stosunku pracy ze skarżącą,

2) art. 233 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i pominięcie przez sąd pierwszej instancji okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie tj. okoliczności dotyczących stanu zdrowia skarżącej, skutkujących brakiem podjęcia przez nią inicjatywy w zakresie zarówno w zakresie wnioskowania o rozwiązanie przedmiotowego stosunku pracy jak też złożenia odwołania od rozwiązania umowy przez pracodawcę.

Wskazując na powyższe skarżąca wniosła o:

1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zmianę decyzji i przyznanie skarżącej prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego

2) ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania,

3) zasądzenie od organu rentowego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu skarżąca wskazała, że w sytuacji gdy stosunek pracy ustał w oparciu o art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, w terminie określonym w art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, nie musiał być spełniony warunek wystąpienia z formalnym wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy, skoro stosunek ten ulega rozwiązaniu stosownie do treści wskazanych przepisów. W tej sytuacji zdaniem skarżącej, uznać należy, że sąd dokonał błędnej wykładni art. 4 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 23, uznając, że rozwiązanie stosunku pracy nie nastąpiło z przyczyn uprawniających do przyznania jej prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego. Nadto pełnomocnik skarżącej wskazał, że wnioskodawczyni cierpi na zaburzenia psychiczne i ze względu na stan zdrowia nie była w stanie podejmować tak istotnych decyzji jak wystąpienie z wnioskiem o rozwiązanie stosunku pracy łączącego z pracodawcą, a tym bardziej przewidzieć, jakie skutki na przyszłość może odnieść jej bierność w tym zakresie.

Nadto skarżąca podniosła, że sąd pierwszej instancji pominął fakty, że powodem dla którego skarżąca nie podważała wcześniej skutecznie sposobu rozwiązania stosunku pracy był stan jej zdrowia. Zdaniem skarżącej w celu ustalenia faktycznych okoliczności związanych z rozwiązaniem stosunku pracy w pełni celowe było przesłuchanie w charakterze świadka dyrektora szkoły.

Zdaniem skarżącej pozbawienie jej prawa do nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego jest niezgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego.

Organ rentowy wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Apelacyjny ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Sąd Apelacyjny podziela ustalenia dokonane przez Sąd Okręgowy i przyjmuje je za własne. Są one oparte na prawidłowo zebranych i ocenionych materiale sprawy.

Przede wszystkim nie budził wątpliwości sposób rozwiązania stosunku pracy z wnioskodawczynią. Został on wskazany w piśmie o rozwiązaniu stosunku pracy, a także w świadectwie pracy. Wniosek o przesłuchanie świadka zmierzał do wykazania, że istniały okoliczności faktyczne uzasadniające inną, niż przyjęta w oświadczeniu pracodawcy, podstawę rozwiązania stosunku pracy. Wskazuje na to teza dowodowa sformułowana przez pełnomocnika wnioskodawczyni („na okoliczność wystąpienia zmniejszenia stanu zatrudnienia” – protokół rozprawy k. 42). Nic nie świadczy o tym aby wola pracodawcy w zakresie wskazania podstawy rozwiązania stosunku pracy była inna niż wyrażona w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy. Brak jest podstaw do przyjęcia, że podstawa prawna i faktyczna podana w przez pracodawcę była pozorna. W tym kontekście słusznie sąd pierwszej instancji wskazuje, że gdyby uznać, że rozwiązanie stosunku pracy zostało dokonane wadliwie, możliwe było jego zakwestionowanie w drodze odwołania do sądu pracy. W sytuacji choroby możliwe było też przywrócenie terminu do wniesienia odwołania.

Obecnie, skoro podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie jest pozorna, Sąd Okręgowy nie mógł ustalić innej, nawet jeżeli jednocześnie występowały okoliczności do rozwiązania umowy o pracę w innym trybie. Pracodawca, jeżeli działa w ramach prawa, nie jest ograniczony w wyborze sposobu oraz podstaw prawnych i faktycznych rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy pracodawcy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Z tego względu nie jest zasadny zarzut naruszenia 217§3 w zw. z art. 227 k.p.c. Dodatkowo wskazać wypada, że okres niezdolności do pracy łącznie z okresami przerw - obejmujących dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia - przekroczył 182 dni (trwał od 18.10.2013 r. do 31.05.2014 r.), a rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło 15.05.2014 r. (akta osobowe - świadectwo pracy z 31.05.2014 r.).

Wbrew zarzutowi apelacji nie jest też zasadny zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. W niniejszej sprawie okoliczność czy stan zdrowia umożliwił wnioskodawczyni skuteczne podjęcie obrony przed rozwiązaniem stosunku pracy, czy też miał wpływ na niezłożenie wniosku o rozwiązanie stosunku pracy z jej inicjatywy, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Organ rentowy, a w konsekwencji Sąd Okręgowy, w odniesieniu do przedmiotu sprawy, zobowiązany był bowiem ustalić sposób rozwiązania stosunku pracy i to uczynił.

Podniesiona okoliczność mogła być badana w sprawie o przywrócenie do pracy, w kontekście przywrócenia terminu do wniesienia powództwa. Kwestia stanu zdrowia - być może - mogłaby wpłynąć na zasadność takiego powództwa w kontekście zasad współżycia społecznego, mając na względzie uprawnienia do świadczenia kompensacyjnego. Natomiast wobec jednoznacznego ustalenia sposobu i podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, stan zdrowia wnioskodawczyni, we wskazanym w apelacji kontekście, nie miał znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Z tego względu nie jest zasadny zarzut naruszenia art. 233§ 1 k.p.c.

Nie są też uzasadnione zarzuty naruszenia prawa materialnego. Sąd Apelacyjny w pełni akceptuje wykładnię w tym zakresie dokonaną przez sąd pierwszej instancji. W świetle treści art. 4 ustawy z dnia 22 maja 2009 r. o nauczycielskich świadczeniach kompensacyjnych nie budzi wątpliwości, że inicjatywa rozwiązania stosunku pracy leżeć powinna po stronie nauczyciela. Możliwa jest także inicjatywa obydwu stron, tym niemniej potrzeba jest decyzja nauczyciela. Wykładnię taką potwierdza treść art. 4 ust. 2 ustawy o świadczeniach kompensacyjnych, ustanawiający wyjątek od zasady wyrażonej w ust.1.

Potwierdza to w pełni orzecznictwo Sądu Najwyższego. W wyroku z 8.09.2015 r. (sygn. akt I UK 468/14). Sąd Najwyższy wyjaśnił: „świadczenie kompensacyjne przysługuje dopiero w dacie łącznego spełnienia przesłanek wymienionych w art. 4 ust. 1 ustawy kompensacyjnej i wiąże się z pewną, konieczną aktywnością ubezpieczonego wyrażającą się obowiązkiem rozwiązania stosunku pracy. W ten sposób skonstruowana regulacja prawna ma na celu pozostawienie nauczycielowi swobody podjęcia decyzji dotyczącej jego przyszłości zawodowej poprzez dokonanie wyboru pomiędzy opcją kontynuowania dotychczasowej pracy nauczycielskiej, aż do nabycia uprawnień emerytalnych, bądź też skorzystania ze świadczenia kompensacyjnego i wycofania się z zawodu nauczyciela (...). W konsekwencji nawet osiągnięcie przez nauczyciela odpowiedniego wieku (55 lat w latach 2009-2014) i posiadanie wymaganego okresu zatrudnienia nie umożliwi nabycia prawa do świadczenia kompensacyjnego, ponieważ decydujące znaczenie ma tutaj decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy – na wniosek nauczyciela.”

W tym stanie rzeczy apelacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Bożena Szponar-Jarocka Sławomir Bagiński Bohdan Bieniek