

**Sygn. akt V Pa 13/13**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 marca 2013 r.

Sąd Okręgowy w Białymstoku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Elżbieta Krupińska

Sędziowie: SSO Elżbieta Rosłoń (spr.)

SSO Stanisław Stankiewicz

Protokolant: Bożena Radziusz

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2013 roku w Białymstoku

sprawy z powództwa A. M.

przeciwko Szkole Podstawowej im.(...)w przeciwko Szkole Podstawowej im. (...)w H.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda A. M.

od wyroku Sądu Rejonowego w Białymstoku VI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 16 listopada 2012 roku sygn. akt VI P 338/12

I. Zmienia zaskarżony wyrok i przywraca A. M. do pracy w Szkole Podstawowej im. (...) w H. na poprzednich warunkach.

II. Zasądza od pozwanego Szkoły Podstawowej im. (...)w H. na rzecz powoda A. M. kwotę 5.304 (pięć tysięcy trzysta cztery) złote tytułem zwrotu kosztów procesu.

**sygn. akt V Pa 13/13**

## UZASADNIENIE

Powód A. M. w pozwie skierowanym początkowo przeciwko D. Z. dyrektorowi Szkoły Podstawowej im. (...)w H. a następnie przeciwko tej szkole – D. Z. na podstawie art. 194§ 2 kpc została zwolniona od udziału w sprawie - wniósł o uznanie

za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę a ostatecznie o przywrócenie do pracy i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że nie wyraził zgody na proponowane w dniu 25.05.2012 r. ograniczenie zatrudnienia w Szkole Podstawowej w H. i Szkole Filialnej w C.poprzez obniżenie wymiaru zajęć do 9/18 godzin tygodniowo w roku szkolnym 2012/2013, i w związku

z powyższym pracodawca pismem z 31.05.2012 r. wypowiedział mu umowę

o pracę za 3- miesięcznym wypowiedzeniem.

Podniósł, że stanowisko pracodawcy, zarówno w zakresie ograniczenia zajęć jak i wypowiedzenia umowy o pracę było niedopuszczalne, bowiem

od wielu lat sprawuje on funkcję społecznego inspektora pracy. Ustawa z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy w art. 13 ust. 1, 3 i 4 przewiduje zakaz wypowiedzania i rozwiązywania umowy o pracę zarówno w trakcie pełnienia tej funkcji jak i przez kolejny rok od upływu kadencji. Obecna kadencja, podczas której pełni tę funkcję, upływa w październiku 2012 r.

Dodatkowo wskazał, że legitymuje się długoletnim stażem pracy. Wielokrotnie był nagradzany a za całokształt pracy w 2008 r. otrzymał ocenę wyróżniającą. Systematycznie podnosił swoje kwalifikacje zawodowe.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

Wskazał, że ograniczenie możliwości zatrudniania powoda w pełnym wymiarze nastąpiło z powodu likwidacji Szkoły Filialnej w K.,

na podstawie uchwały Rady Gminy B. z 27.04.2012 r. O zamiarze ograniczenia zatrudnienia między innymi powodowi, dyrektor pozwanej szkoły powiadomił w dniu 15.05.2012 r. Zarząd Oddziału Związku (...) w B., na co Oddział wyraził zgodę. Ponadto zarzucił,

że w aktach osobowych powoda brak jest informacji o wybraniu go do pełnienia funkcji społecznego inspektora pracy. Brak jest również dowodów, że powód funkcję tę faktycznie wykonywał. Powyższe, jak również okoliczność, że powód jest osobą samotną i bezdzietną, posiadającą dodatkowe źródła utrzymania – gospodarstwo rolne i przychód z działalności pozarolniczej, pozwala

na stwierdzenie, że powoływanie się przez powoda na ochronę z tytułu niewykonywanej faktycznie funkcji społecznego inspektora pracy stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w świetle art. 8 kodeksu pracy.

Wyrokiem z 16.11.2012 r. Sąd Rejonowy w Białymstoku zasądził

od pozwanego Szkoły Podstawowej im.(...)w H. na rzecz powoda A. M. kwotę 12.836,16 zł brutto, koszty zastępstwa procesowego pomiędzy stronami wzajemnie zniósł, odstąpił od obciążania pozwanego kosztami procesu, wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.278,72 zł.

Ustalił, że poza sporem pozostawały okoliczności dotyczące nawiązania

i przebiegu zatrudnienia powoda w pozwanej szkole jak również dotyczące rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z uwagi na brak zgody powoda na ograniczenie zatrudnienia. Pracodawca wskazał przepis art. 20 ust.1 pkt 2 ustawy z 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2006 r. Nr 97, poz. 674 ze zm.) jako podstawę prawną wypowiedzenia.

Jednocześnie Sąd Rejonowy ustalił, że wbrew zarzutom pozwanego, powód korzystał ze szczególnej ochrony prawnej przed wypowiedzeniem

i rozwiązaniem stosunku pracy na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U. Nr 35, poz. 163 ze zm.) bowiem od 2008 r., również w dacie rozwiązania umowy o pracę, pełnił funkcję społecznego inspektora pracy. Okoliczność ta została potwierdzona dokumentacją złożoną przez organizację związkową, zeznaniami świadka K. K.- prezesa Oddziału Związku (...) w B., a ostatecznie przyznana przez dyrektora strony pozwanej.

Sąd wskazał, że w tej sytuacji, stosownie do treści art. 13 ust. 1 ustawy

o społecznej inspekcji pracy, zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy

o pracę bez wypowiedzenia. W takim wypadku rozwiązanie umowy o pracę może nastąpić po uprzednim uzyskaniu zgody statutowo właściwego organu zakładowej organizacji związkowej.

W ocenie Sądu Rejonowego, z uwagi na powyższą ochronę, rozwiązanie z powodem umowy o pracę było niezgodne z przepisami prawa. Dodatkowo pracodawca uchybił obowiązkowi przeprowadzenia konsultacji związkowej wynikającej z art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela, informując telefonicznie prezesa organizacji związkowej o już dokonanym wypowiedzeniu.

Sąd stwierdził, że powyższe uchybienia stosownie do treści art. 45§ 1 kodeksu pracy powinny co do zasady skutkować uwzględnieniem żądań powoda tj. przywróceniem do pracy na poprzednich warunkach, jednakże uznał, iż korzystanie przez powoda w okolicznościach rozpoznawanej sprawy z ochrony stosunku pracy z racji pełnienia wybieralnej funkcji społecznego inspektora pracy jest sprzeczne z art. 8 kodeksu pracy. Wskazał na powszechnie znaną trudną sytuację w oświacie, związaną z ograniczeniem i redukcją zatrudnienia w wyniku likwidacji placówek szkolnych. Podejmowane w takiej sytuacji działania pozwanego miały na celu kontynuację zatrudnienia nauczycieli, aczkolwiek w ograniczonym zakresie. Zostały one również zaakceptowane przez związki zawodowe. Powód jako jedyny spośród nauczycieli, którzy dostali propozycję ograniczenia zatrudnienia nie zgodził się na nią, wykazując tym samym postawę egoistyczną i brak myślenia o innych.

W ocenie Sądu Rejonowego powód z uwagi na pełnioną funkcję powinien posiadać silniejsze od przeciętnego poczucie obowiązku solidaryzowania się

z innymi pracownikami, czego przejawem byłaby zgoda na przyjęcie proponowanych mu warunków. Wskazał, że powód podlegał ochronie przed rozwiązaniem umowy o pracę, ale odmowa przyjęcia propozycji ograniczenia zatrudnienia w okolicznościach sprawy stanowiła nadużycie prawa wynikającego z tej ochrony.

Z uwagi na powyższe, pomimo naruszenia przez pozwanego wskazanych przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy i Karty Nauczyciela, Sąd Rejonowy na podstawie art. 8 w zw. z art. 47<sup>1</sup> kodeksu pracy zasądził odszkodowanie w miejsce żadanego przywrócenia do pracy. Wskazał,

że roszczenie o przywrócenie do pracy i roszczenie o odszkodowanie

to roszczenia alternatywne i zasądzenie odszkodowania – jeżeli z mocy ustawy

i z uwagi na ustalone okoliczności faktyczne sąd może dokonać wyboru innego roszczenia niż zgłoszone przez pracownika - pociąga za sobą oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy, mimo braku formalnego rozstrzygnięcia w tym zakresie.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 kpc kierując się zasadami słuszności.

Wskazał na brak podstaw

do zasądzenia tych kosztów z tytułu udziału w charakterze pozwanej D. Z., która po właściwym określeniu strony pozwanej już na pierwszej rozprawie, została niezwłocznie zwolniona od udziału w sprawie.

O kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc, uznając,

że rozstrzygnięcie w tym zakresie zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu stałoby w sprzeczności z zasadą słuszności.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda.

Z powyższym wyrokiem nie zgodził się powód.

Wniósł apelację, w której zaskarżył wyrok w całości i zarzucił:

1. naruszenie prawa materialnego przez błędną jego wykładnię i niewłaściwe zastosowanie w szczególności art. 45§ 1 kodeksu pracy poprzez przyjęcie,

że w przedmiotowej sprawie nie może mieć miejsca przywrócenie powoda do pracy,

2. niezastosowanie art. 45§ 2 kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie nie ma on zastosowania mimo podlegania powoda przepisom szczególnym dotyczącym ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, o którym stanowi art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji sanitarnej,

3. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że w przedmiotowej sprawie miało miejsce naruszenie art. 8 kodeksu pracy ze strony powoda.

Wskazując na powyższe, wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez uznanie podstaw do przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego.

Z uzasadnienia apelacji wynika, że w ustalonym stanie faktycznym i prawnym związanym z ochroną stosunku pracy powoda, Sąd Rejonowy pominął w rozstrzygnięciu art. 45§ 2 kodeksu, który powinien być stosowany zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z 23.06.2010 r. sygn. II PK 6/10 tj. „o możliwości zastosowania art. 45 § 2 kodeksu pracy sąd każdorazowo powinien uprzedzić strony, nawet jeżeli ustawa tego wyraźnie nie przewiduje (to również nie zakazuje).”

Ponadto w ocenie skarżącego doszło do naruszenia art. 45§ 1 kodeksu pracy poprzez uznanie podstaw jedynie do odszkodowania zamiast przywrócenia do pracy. Było to wynikiem błędnego przyjęcia przez Sąd I instancji naruszenia przez powoda art. 8 kodeksu pracy polegającego na ochronie jedynie własnych interesów, w sytuacji gdy powód chciał zapewnić dotychczasowe warunki pracy i płacy również pozostałym nauczycielom, którzy otrzymali wypowiedzenia zmieniające. Zdaniem powoda mogło to mieć miejsce gdyby rozdysponowano pomiędzy nauczycieli likwidowanej filii w K. dwa etaty z oddziałów przedszkolnych w C.i H..

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy ustalił i zważył co następuje.***

Apelacja powoda jest zasadna i zasługuje na uwzględnienie w zakresie wniosku o zmianę zaskarżonego orzeczenia i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Zgodnie z prawidłowo ustalonym przez Sąd Rejonowy stanem faktycznym, który Sąd Okręgowy w pełni akceptuje i uznaje za własny, pozwany pracodawca wypowiedział umowę o pracę powodowi jako pracownikowi szczególnie chronionemu – pełniącemu funkcję społecznego inspektora pracy - z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę

a mianowicie art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy oraz art. 20 ust. 5a i 5b Karty Nauczyciela. Powyższe ustalenia, zgodnie z treścią art. 45 § 1 kodeksu pracy, obligowały sąd do orzeczenia - stosownie do żądania powoda - o przywróceniu do pracy. Żądanie to zostało poddane ocenie w płaszczyźnie art. 8 kodeksu pracy i Sąd Rejonowy uznał, że korzystanie przez powoda

w zaistniałej sytuacji z ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy z tytułu wyboru na społecznego inspektora pracy stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z art. 8 kodeksu pracy. Przy zastosowaniu art. 477<sup>1</sup> kpc, co wynika z motywów uzasadnienia choć sam przepis nie został powołany wprost, Sąd Rejonowy zasądził odszkodowanie.

Podkreślić należy, że przepis art. 477<sup>1</sup> kpc ma charakter procesowy i nie zawiera normy pozwalającej na uznanie wybranego przez pracownika roszczenia za nieuzasadnione. Podstawę takiej oceny stanowić może wyłącznie przepis prawa materialnego, w rozpoznawanej sprawie jest to przepis art. 8 kodeksu pracy. Naruszenia tego przepisu przez Sąd I instancji, poprzez przypisanie powodowi działań sprzecznych z jego treścią, dotyczył jeden z zarzutów apelacji powoda.

Przechodząc zatem do oceny zasadności tego zarzutu stwierdzić należy, że Sąd Okręgowy nie podziela dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny prawnej zachowania powoda i stwierdza, że w tym zakresie doszło do naruszenia prawa materialnego.

W poglądach doktryny przyjmuje się, że zastosowanie art. 8 kodeksu pracy na tle roszczeń z art. 45 kodeksu pracy nie jest wykluczone, niemniej jednak sięgnięcie na tle konkretnych stanów faktycznych do konstrukcji nadużycia prawa, z uwagi na istotę, musi mieć charakter wyjątkowy. Możliwość zasądzenia odszkodowania, w miejsce żądanego przywrócenia do pracy, wymaga zaistnienia szczególnych, nadzwyczajnych okoliczności uzasadniających taką ocenę.

Sąd Najwyższy wielokrotnie wskazywał, w jakich sytuacjach faktycznych roszczenia pracownika z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę mogą zostać nieuwzględnione z uwagi na ich sprzeczność z zasadami współzycia społecznego, na co wskazywał pozwany. Przykładowo można w tym zakresie wskazać wyrok z dnia 7 stycznia 2010 r., II PK 159/09, w którym Sąd Najwyższy przyjął, że roszczenie o przywrócenie do pracy można uznać za nieuzasadnione, jeżeli zachowanie pracownika było naganne w takim stopniu, że jego powrót do pracy mógłby wywołać zgorzniecie innych zatrudnionych pracowników a naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie było poważne.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego, dopuszcza się uwzględnienie innego roszczenia niż wybrane przez pracownika, a nawet oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy, tylko w takich sytuacjach, gdy zachowanie pracownika było wyjątkowo sprzeczne z celem i istotą stosunku pracy. W tej mierze Sąd Najwyższy prezentuje jednoznaczne stanowisko,

że oddalenie na podstawie art. 8 kodeksu pracy roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty narusza prawo, może mieć miejsce tylko wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa. W tym kontekście w orzecznictwie wskazywane są takie zachowania naruszające obowiązki pracownicze, jak spożywanie alkoholu na terenie zakładu pracy, przystąpienie do pracy w stanie nietrzeźwości, przywłaszczenie mienia na szkodę pracodawcy, ujawnienie istotnych tajemnic handlowych pracodawcy, pobicie współpracownika – wyrok SN z 6.04.2006 r., III PK 12/06, postanowienie SN z 19.03.2012 r., II PK 295/11, wyrok SN z 16.01.1998 r., I PKN 475/97.

Okoliczności faktyczne niniejszej sprawy nie wskazują na możliwość przypisania powodowi takiego zachowania. Nie wskazywał na to również pozwany podkreślając, że w jego ocenie domaganie się przez powoda przywrócenia do pracy w sytuacji, w której ograniczenie zatrudnienia, na które nie wyraził zgody wynikało z przyczyn obiektywnych a funkcji, która zapewnia mu ochronę faktycznie nie wykonywał, stanowi nadużycie prawa i jest sprzeczne z zasadami współzycia społecznego w świetle art. 8 kodeksu pracy.

W tym kontekście nie mogła być również skutecznie podnoszona okoliczność wskazywana przez pozwanego w odpowiedzi na pozew a następnie w odpowiedzi na apelację, sprowadzająca się do stwierdzenia, że w ramach pełnionej funkcji społecznego inspektora pracy powód nie podejmował żadnych konkretnych czynności a jedynie pozorował działalność z tym związaną. Pozostaje to poza oceną sądu, bowiem ochrona wynikająca z art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy nie jest uzależniona od ilości i rodzaju podejmowanych czynności. A takie powód niewątpliwie podejmował,

co wynika choćby z zeznań dyrektora strony pozwanej, która stwierdziła, że z inicjatywy powoda miała kontrolę Państwowej Inspekcji Pracy.

Skoro zatem nie można przypisać zachowania, stanowiącego szczególnie rażące lub choćby tylko rażące naruszenie obowiązków pracowniczych lub inne rażące naruszenie prawa, to tym bardziej nie może być mowy o tym, aby żądanie przywrócenia do pracy zgłoszone przez pracownika objętego szczególną ochroną, stanowiło nadużycie prawa, które nie korzystałoby z ochrony w myśl art. 8 kodeksu pracy.

Tak dokonana przez Sąd Okręgowy ocena prawna czyni bezprzedmiotowym rozważanie zasadności pozostałych zarzutów apelacyjnych. Przyjęcie bowiem braku podstaw do zastosowania art. 8 kodeksu pracy, przy ustalonym przez Sąd Rejonowy naruszeniu przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, czyni w pełni zasadnym zastosowanie art. 45§ 1 kodeksu pracy i uwzględnienie wniosku apelacji co do zmiany zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach.

Na zakończenie podkreślić należy, że pozostałe zarzuty apelacji jak i stanowisko pozwanego zawarte w odpowiedzi na apelację co do tych zarzutów wskazują na niezrozumienie zastosowanej przez Sąd Rejonowy konstrukcji prawnej.

Zaskarżone rozstrzygnięcie oparte zostało o przepis art. 8 kodeksu pracy, zastosowany na podstawie art. 477<sup>1</sup> kpc, co wskazano w motywach uzasadnienia mimo braku powołania tego przepisu wprost. Zgodnie z tym ostatnim przepisem, jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może także z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Określenie "nieuzasadnione" użyte w tym przepisie, odnosi się tylko do oceny zgodności wybranego roszczenia z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. Niezasadność roszczenia powoduje bowiem konieczność oddalenia powództwa. W przepisie art. 477<sup>1</sup> kpc chodzi zatem o sytuację, w której powództwo jest uzasadnione lecz wybrane jedno z alternatywnych roszczeń jest nieuzasadnione z uwagi na jego sprzeczność z zasadami współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Podstawą rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego nie mógł być więc przepis art. 45§ 2 kodeksu pracy (punkt 2 zarzutów apelacji i punkt 2 uzasadnienia odpowiedzi na apelację), bowiem stosownie do treści art. 45§ 3 kodeksu pracy, nie może on być stosowany wobec pracowników objętych szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy orzekł jak w wyroku na podstawie art. 386§ 1 kpc.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.).