

Sygn. akt IV Pa 40/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

25 września 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Renata Żywicka

Sędziowie: SO Alicja Romanowska (spr.)

SO Tomasz Koronowski

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 25 września 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa A. F. (1)

przeciwko Zespołowi (...) w O.

o dopuszczenie do pracy i zapłatę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **17 kwietnia 2014 r.**, sygn. akt **IVP 308/13**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 40/14

UZASADNIENIE

A. F. (1) w pozwie wniesionym przeciwko Zespołowi (...) w O. domagał się nakazania pozwanemu umożliwienia mu wykonywania pracy w charakterze dyrektora pozwanego oraz zasądzenia na swoją rzecz kwoty 18443 zł tytułem wynagrodzenia za okres od dnia 1 marca 2013 roku, do dnia 30 września 2013 roku wraz z ustawowymi odsetkami. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że zarządzeniem Burmistrza O. z dnia 18 stycznia 2013 roku został odwołany z funkcji dyrektora, jednak rozstrzygnięciem nadzorczym Wojewody (...) z dnia 1 marca 2013 roku stwierdzono nieważność przedmiotowego zarządzenia, a WSA w Olsztynie oddalił skargę Burmistrza O. na rozstrzygnięcie nadzorcze. Oddalona została również skarga kasacyjna, a powód pismem z 1 sierpnia 2013 roku zgłosił Burmistrzowi gotowość do sprawowania funkcji dyrektora. Zdaniem powoda rozstrzygnięcie nadzorcze wywołuje skutek ex tunc i powód nadal jest dyrektorem pozwanego Zespołu Szkół. Żądanie wynagrodzenia jest konsekwencją rozstrzygnięcia nadzorczego wojewody.

Pozwany w odpowiedzi na pozew uznał powództwo do kwoty 1020 zł, wniósł o oddalenie powództwa w pozostałej części. Przyznał, że rozstrzygnięcie nadzorcze wojewody uchyliło zarządzenie Burmistrza Miasta w sprawie odwołania

powoda z funkcji dyrektora. Wskazał jednak, że przeciwko powodowi toczy się sprawa karna w związku z przestępstwami jakich miał się dopuścić w związku z pełnieniem funkcji dyrektora i co stanowiło przyczynę odwołania z funkcji. Podniósł, że powodowi nie przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na zajmowanym stanowisku, a jedynie odszkodowanie za czas do którego miało trwać pełnienie funkcji, nie dłużej aniżeli za 3 miesiące i to ograniczone do równowartości dodatku funkcyjnego. Wyjaśnił zatem, że powód ma prawo jedynie do odszkodowania w wysokości nie otrzymanego dodatku za marzec i kwiecień 2013 roku w kwocie 1020 zł, albowiem w lutym korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia i dodatek funkcyjny w takiej sytuacji i tak by mu nie przysługiwał. Pozwany zarzucił ponadto, że przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wniósł też o zawieszenie postępowania do czasu zakończenia sprawy karnej, w której powód występuje w charakterze oskarżonego.

Na rozprawie 4 kwietnia 2014 roku powód cofnął powództwo w zakresie kwoty 1020 zł w związku z czym postanowieniem z dnia 4 kwietnia 2014 roku umorzono postępowanie w zakresie tej kwoty.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy wyrokiem z dnia 17.04.2014r w sprawie IV P 308/13 oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 1800zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Rozstrzygnięcie wydano w oparciu o następujące ustalenia i rozważania:

A. F. (1) od 1 września 1984 roku zatrudniony został w Szkole Podstawowej nr (...) w O. jako nauczyciel historii. Umowę zawarto na czas nieokreślony.

Z dniem 1 września 1991 roku A. F. (1) powierzono funkcję dyrektora Szkoły Podstawowej nr (...), a następnie funkcja ta powierzana była powodowi na kolejne pięcioletnie okresy, odpowiednio od 1 września 1996r., od 1 września 2001r., od 1 września 2006r. i po raz ostatni od 1 września 2011 roku, do 31 sierpnia 2016 r., przy czym od 1 września 2002 roku szkoła, w której zatrudniony był powód została przekształcona w (...), a powodowi powierzono funkcję dyrektora Zespołu (...) na okres 4 lat od 1 września 2002 roku do 31 sierpnia 2006r.

Od dnia 1 września 2011 roku wynagrodzenie zasadnicze A. F. (1) wynosiło 2550 zł, ponadto otrzymywał on dodatek stażowy w wysokości 20%, to jest 510 zł, dodatek funkcyjny w kwocie 510 zł oraz dodatek motywacyjny 1787 zł, przy czym wysokość dodatku motywacyjnego i funkcyjnego została ustalona na okres od 1 września 2011 roku, do 31 sierpnia 2012 roku.

W dniu 27 sierpnia 2012 roku A. F. (1) złożył do Burmistrza Miasta O. wniosek o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia od 1 września 2012 roku do 28 lutego 2013 roku, załączając orzeczenie lekarskie. Burmistrz Miasta O. udzielił powodowi urlopu dla poratowania zdrowia zgodnie z jego wnioskiem i ustalił, że wynagrodzenie powoda w tym okresie wynosiło będzie 3176,40 zł, w tym 2647 zł stanowiło wynagrodzenie zasadnicze, a pozostałą część 20% dodatek stażowy.

Zgodnie z regulaminem określającym wysokość oraz warunki przyznawania nauczycielom dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektórych innych składników wynagrodzenia, stanowiącym załącznik do uchwały Rady Miejskiej w O. z 3.04.2009r. nr (...), w każdej szkole i placówce prowadzonej przez Gminę Miejską O. tworzone fundusz na dodatki motywacyjne w wysokości 8% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela na każdy etat kalkulacyjny. Wysokość dodatku motywacyjnego dyrektorom szkół ustalał Burmistrz Miasta biorąc między innymi pod uwagę osiągnięcia szkoły, pozyskiwanie środków pozabudżetowych, przestrzeganie prawa oświatowego. Dyrektorom szkoły przysługiwał również dodatek funkcyjny, który ustalał Burmistrz Miasta w wysokości 15-80% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela. W okresie stanu nieczynnego dodatki funkcyjne nie przysługiwały.

Zarządzeniem z dnia 18 stycznia 2013 roku nr (...) Burmistrz Miasta O. odwołał A. F. (1) ze stanowiska dyrektora Zespołu (...) w O. bez wypowiedzenia z tym dniem, na podstawie art.28ust.1pkt 2 ustawy o systemie oświaty. W uzasadnieniu wskazano, że dyrektor szkoły pobierał od proboszcza parafii św. F. K. opłaty za ogrzewanie, których nie wpłacał na rachunek Zespołu (...) ani nie przekazywał organowi prowadzącemu naruszając w ten sposób dyscyplinę

finansów publicznych. Wskazano również, że sprawa ta została nagłośniona i doprowadziła do skonfliktowania dyrektora z mieszkańcami, proboszczem i częścią nauczycieli, czego świadkami byli uczniowie. Burmistrz Miasta O. skierował w tej sprawie zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa przez powoda i zostało wszczęte postępowanie karne. W ocenie Burmistrza Miasta sytuacja ta doprowadziła do utraty przez powoda autorytetu wśród nauczycieli, uczniów i rodziców i organu prowadzącego, a tym samym nie było możliwe właściwe wykonywanie zadań dyrektora.

Wojewoda (...) rozstrzygnięciem nadzorczym z dnia 1 marca 2013 roku stwierdził nieważność tego zarządzenia, wskazując, iż w ocenie organu nadzoru przyczyny odwołania ze stanowiska dyrektora nie mieszczą się w kategorii przypadków szczególnie uzasadnionych, o których mowa w art. 38 ust. 1 pkt 2 ustawy o oświacie. Wyrokiem z dnia 21 maja 2013 roku Wojewódzki Sąd Administracyjny w O. oddalił skargę Burmistrza O. na przedmiotowe rozstrzygnięcie nadzorcze. Wyrok ten został zaskarżony skargą kasacyjną, która wyrokiem NSA z 30 grudnia 2013 roku została oddalona.

Zarządzeniem Burmistrza Miasta O. nr (...) z dnia 21 lutego 2013 roku stanowisko dyrektora Zespołu (...) w O. powierzone zostało I. L. na okres 5 lat szkolnych, to jest od 22 lutego 2013 roku, do 31 sierpnia 2017 roku.

Po wydaniu przez Wojewodę (...) rozstrzygnięcia nadzorczego A. F. (1), poprzez swojego pełnomocnika, pismem z 11 marca 2013 roku, zwrócił się do Burmistrza Miasta O. o przywrócenie go na stanowisko dyrektora pozwanej szkoły. Burmistrz Miasta O. w odpowiedzi na przedmiotowe pismo wyjaśnił, że wniesie skargę na rozstrzygnięcie nadzorcze Wojewody.

Po zakończeniu urlopu dla poratowania zdrowia, od 1 marca 2013 roku A. F. (1) pracował w pozwanej szkole jako nauczyciel. W tym czasie nie otrzymywał ani dodatku funkcyjnego, ani też dodatku motywacyjnego, lecz wynagrodzenie zasadnicze 2647 zł i 20% dodatek stażowy. Dodatki motywacyjny i funkcyjny nie zostały powodowi przyznane.

W dniu 10 maja 2013 roku Dyrektor Zespołu (...) w O. wypowiedział A. F. (1) stosunek pracy z dniem 1 września 2013 roku, po uprzednim trzymiesięcznym wypowiedzeniu od dnia 1 czerwca 2013 roku. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy były zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby godzin nauczanych przez powoda, uniemożliwiające jego dalsze zatrudnianie w pełnym wymiarze zajęć. A. F. (1) nie odwołał się od przedmiotowego wypowiedzenia i z dniem 31 sierpnia 2013 roku przestał być pracownikiem pozwanego.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalony stan faktyczny nie był sporny i wynikał z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda. Wyrok WSA w Olsztynie z 21 maja 2013 roku jest ogólnie dostępny w internetowej bazie orzeczeń, a zatem nie było potrzeby zwracania się o jego nadesłanie, tym bardziej, że pozwany nie kwestionował, iż przedmiotowym wyrokiem oddalono skargę Burmistrza O. na rozstrzygnięcie nadzorcze. Okoliczności te potwierdzone zostały również wyrokiem NSA, który został złożony do akt. Z tych samych powodów nie było potrzeby zwracania się o nadesłanie akt Wojewody (...) w sprawie rozstrzygnięcia nadzorczego.

W ocenie Sądu I instancji powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i to zarówno w zakresie roszczenia o dopuszczenie do pracy, jak i zapłaty wynagrodzenia.

Roszczenie o dopuszczenie do pracy, w sytuacji negocjowania przez pracodawcę istnienia stosunku pracy zostało ukształtowane w judykaturze, albowiem wprost nie wynika ono z kodeksu pracy. Podstawę tego roszczenia upatruje się w art. 22§1k.p., który nakłada na pracodawcę obowiązek zatrudniania pracownika. Obowiązek ten oznacza umożliwianie pracownikowi faktycznego wykonywania pracy, czyli dopuszczenia do niej (wyrok SN z dnia 10 września 1997 r., I PKN 233/97, OSNP 1998/12/355). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 października 2000 r, I PKN 65/00 również zaakceptował takie powództwo, przyjmując, że pracownik, który pozostaje w stosunku pracy, a tylko pracodawca mylnie uważa, że stosunek ten wyekspirował, ma roszczenie o dopuszczenie do pracy, wynikające z art. 22 § 1 k.p. Podstawowym warunkiem skuteczności roszczenia o dopuszczenie do pracy jest zatem ustalenie, że pracownik pozostaje w stosunku pracy.

W przedmiotowej sprawie roszczenie o dopuszczenie do pracy podlegało oddaleniu, albowiem powód, po 1 września 2013 roku, nie pozostawał w stosunku pracy z pozwanym.

Twierdzenie o istnieniu stosunku pracy, powód wywodził z faktu wyeliminowania aktu pozbawiającego go stanowiska dyrektora z obrotu prawnego ze skutkiem *ex tunc*, na skutek rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody (...). W ocenie powoda nie utraciło tym samym mocy zarządzenie w sprawie powierzenia mu stanowiska dyrektora do 31 sierpnia 2016 roku. Sąd Rejonowy nie podziela tego stanowiska, choć oczywiście na gruncie prawa administracyjnego stwierdzenie nieważności decyzji organu rzeczywiście powoduje wyeliminowanie tego aktu z porządku prawnego ze skutkiem *ex tunc*.

Rozstrzygając przedmiotową sprawę Sąd Rejonowy miał na uwadze, że akt administracyjny, jakim jest decyzja w sprawie odwołania dyrektora szkoły ze stanowiska, choć ma charakter kompetencji władczej, związanej z wykonywaniem publicznoprawnych zadań w zakresie oświaty, to wywołuje również konsekwencje w sferze prawa pracy. Osoba odwołana ze stanowiska może skorzystać z dwóch trybów postępowania w sprawie dotyczącej odwołania go z funkcji: a) może zaskarżyć to odwołanie na drodze sądownoadministracyjnej, lub b) może wystąpić na drogę procesu przed sądem pracy z roszczeniem o odszkodowanie za wadliwe zwolnienie go z funkcji (zob. wyrok SN z 26 lipca 2011 r. I PK 23/11, OSNP 2012/19-20/236). W żadnym jednak wypadku „wygranie” sprawy administracyjnej (stwierdzenie nieważności decyzji) nie przekłada się na sferę stosunku pracy i nie powoduje „reaktywacji” dotychczasowej treści stosunku pracy. W prawie pracy bezprawność czynności powodującej rozwiązanie czy modyfikację stosunku pracy można wykazywać jedynie w drodze odpowiedniego powództwa o odszkodowanie, uznanie wypowiedzenia umowy za bezskuteczne, przywrócenie do pracy (zob. wyrok SN z dnia 10 stycznia 2006 r., I PK 96/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 326, wyrok SN z dnia 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007 nr 9-10, poz. 125, uchwała SN z dnia 21 września 1989 r., III PZP 41/89, OSNCP 1990 nr 9, poz. 111).

Sąd Rejonowy przytoczył trafne stanowisko Sądu Najwyższego zawarte w wyroku z dnia 9 grudnia 2004 r., (sygn. akt I PK 100/04, OSNP 2005/14/212), które zapadło na kanwie bardzo zbliżonego stanu faktycznego. Sąd Najwyższy stwierdził mianowicie, że uchwała o odwołaniu ze stanowiska dyrektora jest czynnością z zakresu prawa pracy, która prowadzi do modyfikacji stosunku pracy, a wyrok orzeczenie sądu administracyjnego czy innego organu stwierdzającego nieważność decyzji o odwołaniu nie dotyczy stron stosunku pracy i nie mógł rozstrzygać o tym stosunku, skoro sąd administracyjny nie rozstrzyga o stosunkach o naturze cywilnoprawnej. Zatem skutek wyroku sądu administracyjnego nie polega na nieważności odwołania dotychczasowego dyrektora i powołania nowego dyrektora. W prawie pracy nie występuje sankcja nieważności w odniesieniu do czynności rozwiązujących stosunek pracy i - odpowiednio - trzeba przyjąć, że dotyczy to czynności modyfikujących warunki pracy i płacy. Konstrukcja czynności nieistniejących w prawie pracy nie dotyczy czynności wadliwych i niezgodnych z prawem. Przyjęcie nieważności odwołania dotychczasowego dyrektora, a w konsekwencji nieważności powierzenia stanowiska dyrektora innej osobie, prowadziłoby do efektów niemożliwych do zaakceptowania. Trzeba by uznać, że szkoła miała dwóch dyrektorów lub że wszystkie czynności podjęte przez nowego dyrektora (cywilnoprawne, prawnopracownicze i inne jak np. polegające na podpisywaniu świadectw szkolnych) są nieważne.

Podsumowując, Sąd I instancji stwierdził, że w przypadku nauczyciela mianowanego zatrudnionego w danej szkole, powołanie go na stanowisko dyrektora nie powoduje nawiązania nowego stosunku pracy na podstawie powołania, a jedynie oznacza powierzenie funkcji kierowniczej i modyfikację treści stosunku pracy w zakresie obowiązków i zwykle wynagrodzenia. Nauczyciel odwołany z funkcji dyrektora nadal pozostaje zatrudniony w ramach dotychczasowego stosunku pracy, który pod względem treści odzyska kształt sprzed powierzenia mu tej funkcji, co może łączyć się z utratą uprawnień płacowych związanych z jej pełnieniem. Taka sytuacja miała miejsce w przypadku powoda, który po odwołaniu go z funkcji dyrektora pozostawał nadal w stosunku pracy z pozwanym i wykonywał obowiązki nauczyciela, nie otrzymując dodatku funkcyjnego i motywacyjnego. Z końcem sierpnia 2013 roku jednak także ten stosunek pracy został rozwiązany.

Odwołanie z funkcji dyrektora przypomina zatem wypowiedzenie zmieniające, a podobieństwo jest na tyle istotne, iż w sprawie roszczeń wynikających z wadliwego odwołania należy pomocniczo stosować przepisy Kodeksu pracy

dotyczące wypowiedzenia zmieniającego (art.42k.p.). W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że na gruncie prawa pracy, odwołanemu dyrektorowi, przysługuje jedynie roszczenie o odszkodowanie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 19.05.2009r. sygn. akt II PK 288/08, OSNP 2011/1-2/8, wyrok SN z 26 lipca 2011 r. I PK 23/11 oraz powołane tam orzecznictwo).

Uwzględniając przedstawione okoliczności, skoro powód nie pozostaje z pozwanym w stosunku pracy, to powództwo o dopuszczenie do pracy należało, zdaniem Sądu Rejonowego, oddalić jako bezzasadne.

Podobnie Sąd I instancji ocenił roszczenie o zapłatę wynagrodzenia. Odnosnie wynagrodzenia za okres od 1 września 2013 roku oczywistym jest, że skoro stron nie łączył stosunek pracy, to powód nie ma prawa do żadnego wynagrodzenia (art.22k.p.). Sąd I instancji wskazał na treść art.80k.p., który stanowi, że wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną, a za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa tak stanowią. Art.81§1k.p. przewiduje, iż za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów. Uwzględniając zatem treść powołanych przepisów, nawet gdyby uznać, że powód pozostawał w stosunku pracy z pozwanym po 1 września 2013 roku, to wynagrodzenie i tak nie byłoby mu należne. Powód bowiem nie świadczył pracy na rzecz pozwanego, nie był również gotów do jej świadczenia. Powód wszak w żaden sposób nie wyartykułował gotowości do świadczenia pracy. Za takową gotowość nie można uznać skierowania w marcu 2013 roku pisma do Burmistrza Miasta w sprawie przywrócenia na stanowisko dyrektora. Po pierwsze pismo to skierowane zostało do Burmistrza Miasta, a nie pozwanego. Po drugie, po nieuwzględnieniu tego wniosku powód dalej wykonywał pracę nauczyciela i nie artykułował gotowości do świadczenia pracy na stanowisku dyrektora, w szczególności nie zrobił tego po 31 sierpnia 2013 roku. Nie sposób zatem uznać, że powód po 31 sierpnia 2013 roku był gotów do świadczenia pracy. Warto w tym miejscu przywołać trafny pogląd SN, który w wyroku z 14.10.2013r. (II PK 16/13) stwierdził, że przy ocenie zachowania należytej miary staranności pracowniczej wymaganej i koniecznej do nabycia wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy (art. 81 § 1 k.p.) za sporny dłuższy okres zatrudnienia, pracownik powinien aktywnie manifestować pozostawanie w stanie permanentnej (stałej) gotowości do natychmiastowego podjęcia i świadczenia pracy w uzgodnionym miejscu, czasie i rozmiarze pracy, co wymaga co najmniej systematycznego lub periodycznego powiadamiania pracodawcy o miejscu przebywania i sposobach wezwania pracownika do świadczenia pracy w formach dostatecznie informujących pracodawcę o stanie gotowości do pracy (art. 60 i 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.), co najmniej przez comiesięczne żądanie wypłaty wynagrodzenia z tytułu gotowości do pracy, które - tak jak wynagrodzenie za pracę wykonaną - jest płatne w każdym miesiącu zatrudnienia w miejscu i terminie wypłaty wynagrodzeń za pracę (art. 81 § 1 w związku z art.86§1 k.p.).

Powyższe rozważania Sąd Rejonowy odniósł do żądania wynagrodzenia za okres od 1 marca do 31 sierpnia 2013 roku. W tym okresie powód również nie wykonywał obowiązków dyrektora, a więc nie miał prawa do dodatków wynikających z pełnienia tej funkcji. Odwołanie go z funkcji dyrektora doprowadziło do modyfikacji treści stosunku pracy, nie tylko w zakresie obowiązków, ale również wynagrodzenia, a stwierdzenie nieważności decyzji w sprawie odwołania nie reaktywowało stosunku pracy w jego dotychczasowej treści.

Sąd Rejonowy podkreślił, że obligatoryjnym świadczeniem należnym dyrektorowi szkoły zgodnie z Regulaminem określającym wysokość oraz warunku przyznawania nauczycielom dodatków za wysługę lat, motywacyjnego, funkcyjnego i za warunki pracy oraz niektórych innych składników wynagrodzenia, był jedynie dodatek funkcyjny, przy czym jego wysokość określał Burmistrz Miasta, z zastrzeżeniem, że dodatek nie mógł być niższy aniżeli 15% wynagrodzenia zasadniczego nauczyciela, czyli w przypadku powoda 397,05 zł. Gdyby zatem nawet podzielić argumenty powoda, że skoro decyzja o odwołaniu była nieważna, to powinien otrzymywać świadczenia należne dyrektorowi szkoły, to i tak pozwany nie miałby obowiązku wypłacić więcej aniżeli 397,05 zł dodatku funkcyjnego. Dodatek motywacyjny był świadczeniem fakultatywnym, które mogło, ale nie musiało być przyznane. Zarówno dodatek funkcyjny, jak i dodatek motywacyjny, których dochodzi powód zostały mu przyznane na okres do 31 sierpnia

2012 roku (k.36). Po tym dniu powodowi nie przyznano ani dodatku funkcyjnego, ani motywacyjnego, a zatem także z tego względu roszczenie o zapłatę tych kwot podlegałyby oddaleniu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że podstawową przyczyną oddalenia powództwa o wynagrodzenie był fakt, że po odwołaniu powoda z funkcji dyrektora doszło do trwałej modyfikacji treści stosunku pracy, a stwierdzenie nieważności decyzji o odwołaniu, nie miało wpływu na treść stosunku pracy powoda.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pozwanego zarówno o zawieszenie postępowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy karnej, jak również wniosek o przesłuchanie świadka. Zdaniem Sądu Rejonowego wnioski dowodowe wynikały z nie dość dokładnego zapoznania się z treścią pozwu i roszczeń tam zawartych. Pozwany pozostawał w błędzie sądząc, że powód dochodzi przywrócenia do pracy na dotychczasowym stanowisku (roszczenie z art.45§1k.p.). W pozwie powód wprost wskazał, powołując się na art.22§1k.p., że domaga się nakazania pozwanemu umożliwienia powodowi wykonywania pracy w charakterze dyrektora pozwanego. Sformułował zatem żądanie dopuszczenia do pracy. Świadczy też o tym uzasadnienie pozwu, w którym powód wykazywał, że pozostaje z pozwanym w stosunku pracy z uwagi na stwierdzenie nieważności decyzji w sprawie jego odwołania. Powód też nie domagał się zasądzenia odszkodowania, lecz wynagrodzenia za pracę. Zupełnie zatem niezrozumiale i wewnętrznie sprzeczne było uznanie przez pozwanego pozwu w części - do kwoty 1020 zł. Pozwany słusznie bowiem wskazywał, że odwołanemu dyrektorowi należy się jedynie odszkodowanie nie zaś wynagrodzenie za pracę i w tytule przelewu wskazano, że kwota wypłacona została z tytułu odszkodowania (k.49). Ostatecznie jednak powód cofnął w tym zakresie powództwo, a więc postępowanie w tym zakresie należało umorzyć.

W ocenie Sądu I instancji rozstrzygnięcie sprawy karnej nie miało znaczenia dla niniejszego procesu, albowiem bez względu na to jakie orzeczenie zapadnie w procesie karnym, powództwo o dopuszczenie do pracy i zapłatę wynagrodzenie jest bezzasadne. Podobnie zeznania (...), wydaje się zawnioskowanego jako świadka, gdyż stroną w sprawie nie jest Urząd Miasta O.. Świadek, nie wymieniony z imienia i nazwiska (wydaje się, że nie istnieje osoba o imieniu i nazwisku Burmistrz O.), miałby zeznawać na okoliczność wynagrodzenia jakie otrzymują dyrektorzy szkół, co zostało ustalone na podstawie dokumentów, a zatem nie było potrzeby przesłuchiwania na te okoliczności świadka, który zapewne wiedziałby w tej sprawie niewiele, z pewnością dużo mniej aniżeli wynika z dokumentów.

Powód przegrał proces, a zatem stosownie do art.98§1k.p.c. zobowiązany był zwrócić pozwanemu poniesione przez niego koszty, na które składa się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego w wysokości 1860 zł, ustalone stosownie do treści §11pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 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. Powód sformułował dwa roszczenia – o dopuszczenie do pracy, najbardziej zbliżone do roszczenia o dopuszczenie do pracy, a zatem uwzględniając §5 rozporządzenia wynagrodzenie pełnomocnika wynosi w tym wypadku 60 zł. Z kolei wynagrodzenie za sprawę o zapłatę wynagrodzenia wynosi 75% stawki ustalonej zgodnie z §6pkt 5 rozporządzenia, czyli 1800 zł.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając go w całości i zarzucając:

- naruszenie art. 22 § 1 kp poprzez wadliwe uznanie, iż w ujawnionym stanie faktycznym nie ma przesłanek do nakazania pozwanemu umożliwienia wykonywania pracy w charakterze dyrektora Zespołu (...) w O., choć stwierdzenie nieważności zarządzenia Burmistrza O. rozstrzygnięciem nadzorczym Wojewody (...) - (...) wyeliminowało je z obrotu prawnego, nie wywołując zatem skutków prawnych także w ramach stosunku pracy;

- naruszenie art. 42 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuzasadnionym przyjęciu, że w realiach niniejszej sprawy zarządzenie Burmistrza O. o odwołaniu dyrektora traktować należy analogicznie jak w przypadku wypowiedzenia zmieniającego, choć oczywistym pozostaje, iż w przedmiotowej sprawie pozwany-pracodawca nie złożył oświadczenia o zmianie warunków pracy. Burmistrz natomiast nie dysponuje przymiotem pracodawcy, nie może zatem ingerować w sferę stosunków pracowniczych;

-naruszenie art. 81 kp poprzez jego niezastosowanie, choć z uwagi na stwierdzenie nieważności zarządzenia Burmistrza O. o odwołaniu powoda z funkcji dyrektora A. F. pozostawał na swoim stanowisku i zgłaszał gotowość do pracy, co daje podstawę do żądania wypłaty wynagrodzenia za wskazany okres;

- naruszenie art. 365 § 1 kpc poprzez niewłaściwe uznanie, iż wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego akceptujący zasadność rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody (...) - (...) nie jest wiążący w sferze stosunku pracy, choć prawidłowa wykładnia wzmiankowanego artykułu prowadzić winna do wniosków odmiennych.

Mając powyższe na uwadze powód wniósł o zmianę przedmiotowego orzeczenia, i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu i zasądzenie od pozwanego kosztów procesu za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji powód wskazał, że na gruncie art. 91 ust. 1 ustawy z dnia 8 marca 1990 r. o samorządzie gminnym wątpliwości budzi charakter prawny orzeczenia organu nadzorczego stwierdzającego nieważność uchwały lub zarządzenia organu gminy. W tej kwestii wypowiedział się Naczelny Sąd Administracyjny, który w wyroku z dnia 12 października 1990 r., SA/Lu 663/90, ONSA 1990, nr 4, poz. 6, orzekł, że: „1. Orzeczenie wojewody o stwierdzeniu nieważności uchwały organu gminy [art. 91 ust. 1 u.s.g. - G.J.] ma charakter deklaratoryjny i działa *ex tunc*”. Powyższe stanowisko znalazło odzwierciedlenie w wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 9 grudnia 2003 r., P 9/02, OTK-A 2003, nr 9, poz. 100, w którym to orzeczeniu TK wyraził pogląd, iż: „Stwierdzenie nieważności uchwały jest aktem deklaratoryjnym, a zatem rodzi skutki *ex tunc* - z mocą wsteczną od daty podjęcia uchwały. Tym samym uchwała jest nieważna od chwili jej podjęcia, a zatem prawnie bezskuteczna. Rezultatem wydania rozstrzygnięcia nadzorczego jest uchylenie wszelkich prawnych skutków, które powstały w okresie od wejścia uchwały w życie do chwili stwierdzenia jej nieważności. Sąd I instancji uznał jednakże, że stwierdzenie nieważności zarządzenia Burmistrza nie ma bezpośredniego przełożenia na sferę stosunku pracy i tym samym nie może skutkować dopuszczeniem powoda do pracy. Sąd Rejonowy powieliła w tym zakresie przytaczaną argumentację pozwanego, iż jedynymi roszczeniami powoda w przedmiotowej sytuacji mogą być żądania odszkodowawcze. Zdaniem powoda prezentowane stanowisko jest chybione. Apelujący podniósł, że Sąd Rejonowy, posiłkując się odosobnionym orzeczeniem Sądu Najwyższego, dokonał nieuprawnionego rozgraniczenia wywoływania skutków prawnych w określonych sferach. Jeżeli przyjąć tezę Sądu I instancji to dochodziłoby do paradoksalnej, kuriozalnej wręcz sytuacji, w ramach której nadzór administracyjny określony w ustawie o samorządzie gminnym będzie czystą iluzją. W takim przypadku bowiem nie byłoby skutecznej możliwości wzruszenia sprzecznej z prawem decyzji organu samorządu, co choćby art. 91 ustawy o samorządzie gminnym czyniłoby „martwym”. Nie bez powodu ustawodawca ściśle określił przesłanki do odwołania dyrektora szkoły w trakcie roku szkolnego (vide art. 38 ustawy o systemie oświaty) i rygoryzm prawny związany z naruszeniem tychże przepisów. Powód nie zgodził się również ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, uznającym, iż w sferze administracyjnej mamy do czynienia z nieważnością zarządzenia Burmistrza, w sferze stosunku pracy już nie. Stwierdzenie nieważności zarządzenia o odwołaniu dyrektora czyni zarządzenie Burmistrza bezskutecznym prawnie i nie może być rozgraniczeń na sferę administracyjną i cywilnoprawną. Zarządzenie Burmistrza zatem jako bezskuteczne prawnie, nieważne nie może stanowić podstawy do rozwiązania stosunku pracy z powodem, czy też traktowania go jako wypowiedzenia zmieniającego. Wszelkie dywagacje zatem dotyczące przełożenia zarządzenia Burmistrza na sferę prawa pracy, analogii do wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy nie mają żadnego znaczenia z uwagi na podniesione kwestie odnośnie stwierdzenia nieważności. Odmowa zatem dopuszczenia do pracy, w przypadku zgłoszenia gotowości do pracy przez powoda (pismo z dnia 1 sierpnia 2013 r.) nie może mieć oparcia prawnego, co rozstrzygnięcie Sądu I instancji w zakresie żądania pozwu z pkt-u pierwszego czyni sprzecznym z art. 22 § 1 kp. Nie może stanowić argumentu stwierdzenie, że stanowisko powoda nie może być słuszne, prowadziłyby bowiem do takiej sytuacji, że po stwierdzeniu nieważności zarządzenia Burmistrza byłoby dwóch dyrektorów, a nowopowołany dyrektor wykonał szereg bezprawnych czynności. W ocenie powoda taka sytuacja właśnie ma miejsce, z tym, że odpowiedzialność za taki stan rzeczy ponosi Burmistrz O.. C. N. miał bowiem świadomość, że powód zwrócił się do Wojewody o stwierdzenie nieważności zarządzenia o odwołaniu. W takim przypadku, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem doktryny i judykatury Burmistrz winien powstrzymać się z jakimikolwiek krokami prawnymi zmierzającymi do powołania nowego dyrektora do czasu rozstrzygnięć nadzorczych. Dlatego też oddalenie powództwa z argumentacją, że jego uwzględnienie skomplikowałoby dalsze zarządzanie

szkołą, mając na względzie nieodpowiedzialną postawę Burmistrza, zdaniem powoda jest oczywiście chybione. To nie powód ponosi winę za taki stan rzeczy, tym samym nie może nieść to dla niego negatywnych konsekwencji prawnych. Stanowisko Sądu Rejonowego w aspekcie stosowania swoistej analogii zarządzenia Burmistrza o odwołaniu dyrektora do wypowiedzenia zmieniającego w rozumieniu art. 42 kp również zdaniem powoda nie jest słuszne. Formalnie pracodawcą powoda jest Zespół (...) w O.. Burmistrz zatem nie korzysta z przymiotu pracodawcy, nie może ingerować w sferę stosunku pracy. Odwołanie zatem traktowane jako wypowiedzenie zmieniające jest zbyt daleko idącą analogią. Zdaniem powoda nawet gdyby uznać za słuszne twierdzenie, że zarządzenie Burmistrza jest quasi wypowiedzeniem zmieniającym to nie ma w nim pouczenia o sposobie odwołania etc. Zarządzenie Burmistrza zatem jest niczym innym jak przejawem władztwa administracyjnego i jedyną drogą do jego zniweczenia winna być ścieżka administracyjna. Naruszenie art. 42 kp, poprzez jego niewłaściwe zastosowanie przez Sąd I instancji jest ewidentne. Powód także podniósł, że w jego ocenie Sąd I instancji doszedł także do błędnych wniosków w zakresie żądania zaległego wynagrodzenia. Stwierdzenie nieważności zarządzenia Burmistrza powoduje, że powód formalnie pozostaje Dyrektorem. A. F. zgłosił gotowość do pracy, zasadnym jest zatem żądanie, po myśli art. 81 kp zapłaty wynagrodzenia za żądany okres. W ocenie powoda Sąd Rejonowy, w sprzeczności do art. 365 § 1 kpc, uznał, iż wyrok Naczelnego Sądu Administracyjnego potwierdzający prawidłowość rozstrzygnięcia nadzorczego Wojewody (...) - (...) nie jest wiążący w sferze stosunku pracy. Apelujący przywołał wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2003 sygn. akt I PK 76/2003 r., w którym wskazano, że stwierdzenie nieważności aktu administracyjnego jest wiążące dla Sądu Pracy. W przedmiotowym przypadku Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku wskazuje, że (...) „Nieważność uchwały Rady Kasy (w tym przypadku zarządzenia Burmistrza) jest równoznaczna z nieważnością odwołania. Nieważna czynność rozwiązująca stosunek pracy - nie może wywołać skutku prawnego. Nieważne odwołanie nie spowodowało zatem rozwiązania stosunku pracy. Jeżeli zaś stosunek pracy trwa - bezprzedmiotowe jest orzekanie o roszczeniach przysługujących pracownikowi z tytułu wadliwego rozwiązania stosunku pracy. {...}”.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniosł o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych;

Zdaniem pozwanego Sąd I instancji słusznie przyjął, że w przypadku nauczyciela mianowanego zatrudnionego w danej szkole, powołanie go na stanowisko dyrektora nie powoduje nawiązania nowego stosunku pracy na podstawie powołania, a jedynie oznacza powierzenie funkcji kierowniczej i modyfikację treści stosunku pracy zakresie obowiązków i wynagrodzenia. Ustawa o systemie oświaty nie określa, jakie uprawnienia służą nauczycielowi w razie odwołania ze stanowiska Dyrektora Szkoły (Zespołu (...) w O.). Jednakże skoro powierzanie stanowiska Dyrektora następuje na okres kadencji, a nie bez oznaczenia terminu, to przyjmuje się zatem analogiczne stosowanie unormowań dotyczących roszczeń przysługujących pracownikowi z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas określony (art. 50 § 3 i 4 k.p.). Zatem - podobnie jak w sprawach pracowniczych - odwołanie wywołuje nieodwracalne skutki prawne, a zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego nauczycielowi odwołanemu ze stanowiska kierowniczego (choćby z naruszeniem prawa) służy jedynie roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego upływu miało trwać pełnienie powierzonych funkcji, jednak nie więcej niż za 3 miesiące, a jeżeli odwołanie nie wiąże się z rozwiązaniem stosunku pracy (z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie - nauczyciela danej szkoły, który przed powierzeniem mu stanowiska był już w niej zatrudniony na podstawie mianowania), to roszczenie jest ograniczone do równowartości dodatku funkcyjnego za analogiczny okres.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji zastosował właściwe przepisy prawa materialnego i dokonał prawidłowej ich subsumpcji.

Wskazać należy, że stan faktyczny w sprawie był bezsporny.

Apelujący stawiając zarzut naruszenia art. 365 § 1 k.p.c, zaprezentował przede wszystkim odmienne stanowisko, co do oceny skutków nieważności zarządzenia Burmistrza o odwołaniu powoda ze stanowiska dyrektora szkoły na sferę stosunków cywilnoprawnych.

Art. 365. § 1. K.p.c stanowi, że orzeczenie prawomocne wiąże nie tylko strony i sąd, który je wydał, lecz również inne sądy oraz inne organy państwowe i organy administracji publicznej, a w wypadkach w ustawie przewidzianych także inne osoby.

Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela szeroko umotywowane w uzasadnieniu wyroku stanowisko Sądu I instancji w przedmiocie wpływu orzeczenia sądu administracyjnego na sferę stosunku pracy powoda.

W tym miejscu zauważyć należy, że odwołanie dyrektora szkoły przez organ prowadzący jest formą zarządzania szkołą publiczną, następuje w formie zarządzenia organu gminy i ma charakter kompetencji władczej przysługującej temu organowi na podstawie art. 38 ustawy o systemie oświaty. Wprawdzie akt odwołania dyrektora szkoły wywołuje także skutki w sferze stosunków pracy, jednak samo odwołanie może być przedmiotem kwestionowania przed sądem administracyjnym, zaś ochrony w sferze skutków dotyczących stosunków pracowniczych można dochodzić przed sądem pracy. Dochodzi więc do swoistego dualizmu orzekania przez sąd administracyjny i sąd powszechny –sąd pracy. Sąd administracyjny orzeka o legalności odwołania dyrektora szkoły ze stanowiska, a sąd pracy o roszczeniach płacowych.

Wskazać przy tym należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego zdecydowanie przeważa pogląd, że nauczycielowi odwołanemu ze stanowiska kierowniczego z naruszeniem prawa przysługują jedynie roszczenia o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego upływu miało trwać pełnienie powierzonej funkcji, jednak nie więcej niż za 3 miesiące, a jeżeli odwołanie nie wiąże się z rozwiązaniem stosunku pracy, to roszczenie jest ograniczone do równowartości dodatku funkcyjnego za analogiczny okres. W każdym wypadku co do zasady wyklucza się roszczenie o przywrócenie do pracy na stanowisku.

Przy ocenie dualizmu orzekania przez sądy administracyjne o legalności odwołania dyrektora szkoły z kierowniczego stanowiska pracy, a także przez sądy pracy o roszczeniach płacowych z nauczycielskiego stosunku pracy dyrektora szkoły odwołanego lub pozbawionego bez wypowiedzenia tego stanowiska, należy wskazać na brak prawnej skuteczności i wykonalności prawomocnych orzeczeń sądów administracyjnych o bezwzględnej nieważności decyzji o odwołaniu ze stanowiska dyrektora szkoły. Orzeczenia sądów administracyjnych nie wpływają na ocenę zasadności pracowniczych roszczeń o dopuszczeniu do pracy "nieważnie" odwołanego dyrektora szkoły. Sąd Rejonowy słusznie przy tym wskazał, że w prawie pracy nie występuje sankcja nieważności w stosunku do czynności rozwiązujących, czy modyfikujących stosunek pracy. Oznacza to, że nawet wadliwa czynność wywołuje skutek w zakresie stosunku pracy. Nadmienić trzeba, że wymienione procedury administracyjno-sądowe nie zawsze korespondują, a wręcz kolidują z zasadami oraz krótkimi terminami zaskarżenia czynności prawa pracy, z których wynika utrata statusu dyrektora szkoły. Istotne jest, że prawomocne orzeczenia sądów administracyjnych nie przenoszą orzeczonego (stwierzonego) skutku nieważności sprzecznej z prawem decyzji o odwołaniu dyrektora szkoły na sferę nauczycielskiego zatrudnienia na kierowniczym stanowisku pracy i jego uszczuplone uprawnienia płacowe, ponieważ wyroki sądów administracyjnych nie zawsze prowadzą do reaktywowania kierowniczego zatrudnienia pracy oraz poprzednich warunków pracy i płacy na stanowisku dyrektora szkoły, ani nie uzasadniają roszczeń finansowych "nieważnie" odwołanego dyrektora szkoły wobec decydenta takiej decyzji (organu prowadzącego szkołę), ani nie decydują o osądzie roszczeń o przywrócenie do pracy w związku z wadliwym lub niezgodnym z prawem wypowiedzeniem albo wygaśnięciem nauczycielskiego stosunku pracy, które podlegają kognicji sądów pracy.

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3.12.2013r w sprawie I P K 76/03, który przytoczył w apelacji powód, prezentuje odosobniony w orzecznictwie pogląd, że nieważna czynność rozwiązująca stosunek pracy nie może wywołać zamierzonego skutku prawnego i dlatego nie został podzielony przez Sąd Okręgowy orzekający w przedmiotowej sprawie.

W sprawie poza sporem było także, że powód po odwołaniu go z funkcji dyrektora, ograniczył swoje działania do odwołania się od decyzji o odwołaniu go z funkcji do sądu administracyjnego i nie wystąpił z pozwem do sądu pracy z roszczeniem o odszkodowanie za wadliwe zwolnienie go z funkcji, więc Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że doszło do modyfikacji stosunku pracy i powodowi nie przysługują roszczenia o dopuszczenie do pracy na stanowisku dyrektora, wynikające z art. 22 § 1 k.p.. W świetle powyższego w ocenie Sądu Okręgowego nie zasługuje więc na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 22 §1 kp.

Zauważyć należy, że odwołanie nauczyciela ze stanowiska dyrektora szkoły jest czynnością prawa pracy, zmieniającą treść stosunku pracy . (wyrok Sądu Najwyższego z 10.01.2003r.IPK 74/02 - OSNP 2004/13/221) W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy, prawidłowo posilkowo powołał się na art 42 kp dotyczącego wypowiedzenia zmieniającego. Podnoszony przez powoda brak pouczenia o możliwości odwołania do Sądu pracy nie przesądza o niewłaściwym zastosowaniu przez Sąd I instancji art. 42 kp.

Powód po odwołaniu go z funkcji dyrektora nadal pozostawał nauczycielem i utracił jedynie uprawnienia płacowe związane z pełnieniem funkcji dyrektora. Z dniem 31.08.2013 r także ten stosunek pracy, z uwagi na zmiany organizacyjne szkoły, został skutecznie rozwiązany, albowiem powód nie odwołał się od tego wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że w sytuacji gdy stosunek pracy został skutecznie rozwiązany, to roszczenie o dopuszczenie do pracy należało ocenić jako bezzasadne i powodowi nie przysługują roszczenia o dopuszczenie do pracy na stanowisku dyrektora, wynikające z art. 22 § 1 k.p.

Konsekwencją prawidłowej oceny rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego w powyżej wskazanym przedmiocie było ustalenie przez Sąd Okręgowy, że Sąd I instancji zasadnie nie uwzględnił roszczenia w zakresie żądania wynagrodzenia za okres od 1 marca do 30 września 2013r. w wysokości wskazanej w pozwie / różnica w wynagrodzeniu jakie otrzymywał na stanowisku dyrektora i nauczyciela /. Niezasadany przy tym jest zarzut naruszenia przez Sąd I instancji art. 81§1 kp. Jak słusznie dodatkowo zauważył Sąd I instancji powód od 1.09.2013r nie pozostawał stosunku pracy oraz w żadnym czasie nie wykazywał gotowości do pracy, co jest warunkiem niezbędnym do żądania wynagrodzenia z tego tytułu.

Mając powyższe na uwadze zgodnie z art. 385 k.p.c Sąd Okręgowy oddalił apelację.

O kosztach orzeczono zgodnie z art. 98 kpc i 108 kpc w zw z § 6 ust 5 i § 12 ust 1 pkt 2 i §r 13 ust 1pkt1 rozp Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002r w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu.