

Sygn. akt IV P 356/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Lucyna Gurbin
Sędziowie/Ławnicy:	Alicja Motylewska; Grażyna Rzeźnik
Protokolant:	Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 lutego 2019 roku

sprawy z powództwa **W. F.**

przeciwko **Zespół Szkół Rolniczych im. (...) w G.**

o przywrócenie do pracy

O R Z E K Ł:

I. przywraca powoda **W. F.** do pracy u pozwanego w **Zespole Szkół Rolniczych im. (...) w G.** na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda **W. F.** kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. opłatą od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony, obciąża Skarb Państwa.

Sygn. akt IVP 356/18

UZASADNIENIE

Powód W. F. wniósł pozew przeciwko Zespołowi Szkół Rolniczych w G. o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 19 listopada 2018 r. otrzymał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu ze stosunku pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy, spowodowanej chorobą, której okres przekroczył 182 dni. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło 23 listopada 2018 r. Powód podnosił, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z naruszeniem prawa. Powód kolejno wskazywał, że po pierwsze oświadczenie pracodawcy otrzymał 19 listopada 2018 r., zaś dzień rozwiązania stosunku pracy jaki został wskazany to 23 listopada br. Rozwiązanie w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela może nastąpić dopiero po przekroczeniu 182 dni, a nie przed upływem tego okresu. Mając na uwadze, że w sprawach dotyczących stosunku pracy nauczycieli kontraktowych, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy, skoro rozwiązanie stosunku pracy nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy, to dlatego rozwiązano umowę o pracę przed upływem okresu 182 dni. Po drugie pracodawca błędnie przyjął, że przebywał 182 dni na zwolnieniu. Nieobecność powoda powinna być liczona od 5 września 2018 r., a poprzednia nieobecność w pracy

trwała do czerwca 2018 r. Tym samym pomiędzy ustaniem poprzedniej nieobecności w pracy z powodu choroby, a rozpoczęciem obecnej nieobecności upłynęło ponad 60 dni. W ten sposób uległ przerwaniu ciąg 182 dni i należy go liczyć ponownie od września 2018 r.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości. Bezsprzeczne było, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art.23 ust. 1 pkt 2 w związku z art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako nauczyciel od września 2006 r. Powód od ponad dwóch lat - od października 2016 r. - w zasadzie nie wykonywał swoich obowiązków. Od 2.10.2016 r. do 23.12.2016 r. przebywał na zwolnieniach lekarskich. Od 2.01.2017 r. do 1.01.2018 r. przebywał na urlopie dla poratowania zdrowia. Od 2.01.2018 r. do chwili obecnej przebywał na zwolnieniach lekarskich, z wyjątkiem wakacji letnich od 23.06.2018 r. do 4.09.2018 r. Zgodnie z art.27 ust.3 (w brzmieniu obowiązującym od 1.01.2018 r.) Karty Nauczyciela do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stosuje się również przepisy art.23 ust. 1 pkt 2,3,5 i 6, ust.2 pkt 3,5 i 6 oraz ust.3 - 5. Pozwany podkreślał, że ustawodawca wymienione przepisy nakazał stosować wyprost a nie odpowiednio. Zgodnie z art.23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; 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. Pozwany również zwracał uwagę na to, że „do okresu niezdolności do pracy wlicza się te dni, w które w szkole nie odbywają się zajęcia, a na które nauczyciel nie otrzymał zwolnienia lekarskiego. Chodzi tu o okresy ferii szkolnych, przerw świątecznych, świąt oraz dni wolnych od pracy w szkole, takich jak soboty i niedziele.” (Szymańska Maria komentarz do art.23 Karty Nauczyciela, sip.lex.pl). Biorąc pod uwagę powyższe, według pozwanego okres 182 dni w niniejszym przypadku - licząc od 2 stycznia 2018 r. - minął 3 lipca 2018 r. Dlatego pozwany rozwiązał umowę z powodem. Stosownie do postanowień art.27 ust.3 Karty Nauczyciela w przypadku nauczyciela zatrudnionego na umowę o pracę, nie ma zastosowania art.23 ust.2 pkt 2, który określa, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w przypadku nieobecności trwającej dłużej niż 182 dni następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy. Ponadto pozwany podkreślił, że gdyby nawet chodziło o nauczyciela zatrudnionego na podstawie mianowania, to rozwiązanie stosunku pracy w terminie późniejszym niż koniec miesiąca, w którym upływa okres 182 dni, również byłoby dopuszczalne. Termin wskazany w art.23 ust.2 pkt 2 Karty Nauczyciela ma charakter ochronny dla pracownika a nie jest jednocześnie dla pracodawcy terminem nieprzekraczalnym. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 lutego 2010 r. sygn. II PK 233/09 (OSNP 2011/15-16/205, LEX nr 889448), który stwierdził: „Pracodawca rozwiązał jednak stosunek pracy powódki dopiero w dniu 20 grudnia 2007 r. czyli po prawie 4 miesiącach od upływu terminu przewidzianego w ustawie. Jest oczywiste, że upływ tego terminu nie może uniemożliwić pracodawcy rozwiązania stosunku pracy. W tej sytuacji nie można uznać, że został naruszony przepis art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty. Pracodawca mógł bowiem rozwiązać stosunek pracy znacznie wcześniej. Natomiast jeżeli dokonał tego ze znacznym opóźnieniem to nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia gwarancji przewidzianej w przepisie art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty.”

Sąd ustalił i zważył co następuje :

Powód został zatrudniony u pozwanego od dnia 1.09.2006r. w pełnym wymiarze czasu pracy jako nauczyciel przedmiotów zawodowych w stopniu awansu zawodowego – nauczyciel stażysta. Z dniem 30.08.2007r. powód uzyskał stopień nauczyciela kontraktowego. W okresie od 3.10.2016r. do 23.12.2016r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Następnie od 2.01.2017r. do 1.01.2018r. powód korzystał z urlopu dla poratowania zdrowia. Od 2.01.2018r. powód rozpoczął nowe zwolnienie lekarskie, które trwało do dnia 22.06.2018r. Dnia 22.06.2018r. powód stawiał się do Ośrodka (...) i uzyskał orzeczenie lekarskie stwierdzające, iż jest zdolny do wykonywania pracy na powierzonym

stanowisku. Powyższe orzeczenie lekarskie powód przedstawił pozwanemu. Jednocześnie powód uczestniczył w radzie pedagogicznej wyznaczonej w dniach 29 i 30 czerwca 2018r. a następnie 21.08.2018r. pełnił dyżur w czasie egzaminu maturalnego. Powód stawiał się także na rozpoczęcie roku szkolnego 3.09.2018r. Uzyskał również wychowawstwo klasy. Kolejne zwolnienie lekarskie powód rozpoczął od dnia 5.09.2018r. Zwolnienie było kontynuowane w roku 2019. Pismem z dnia 15.11.2018r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę, wskazując jako przyczynę czasową niezdolność do pracy spowodowaną chorobą, której okres przekroczył 182 dni.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, wykazu nieobecności powoda (k. 16), pismo ZUS z dnia 3.10.2018r. (k. 20), sposób obliczenia niezdolności do pracy przez pozwanego (k. 21-23), pismo ZUS z dnia 11.02.2019r. (k. 30) oraz zeznania powoda. Sąd dał wiarę dokumentom przedstawionym wyżej albowiem żadna ze stron nie podważyła ich wiarygodności, jak również Sąd uznał za w pełni wiarygodne zeznania powoda albowiem były logiczne i spójne z zebrany materiał dowodowy.

Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę z powodem pozwany wskazał art. 23 ust. 1 pkt. 2 w związku z art. 27 ust. 3 ustawy z dnia 26.01.1982r. Karta Nauczyciela Dz. U. 2018 poz. 967.

Art. 23 ust. 1 pkt. 2 stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu: w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; 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;

Natomiast art. 27 ust. 3 cyt. ustawy na który powołał się pozwany stanowi, że do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony stosuje się również przepisy art. 23 ust. 1 pkt 2, 3, 5 i 6, ust. 2 pkt 3, 5 i 6 oraz ust. 3-5.

Dla prawidłowej oceny stanu faktycznego w niniejszej sprawie należy w pierwszej kolejności dokonać ustaleń faktycznych albowiem one będą wyznaczały w ocenie Sądu prawidłowy sposób obliczenia terminów, o których mowa w powołanych przepisach. Okolicznością bezsporną było korzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego od 2.01.2018r. do 22.06.2018r. Z dniem 23.06.2018r. powód stawiał się do pracy, przedłożył również zaświadczenie o zdolności do pracy, które to zaświadczenie miało swoją ważność do 3.05.2021r. Można zauważyć, że 23.06.2018r. to był dzień zakończenia roku szkolnego ale powód uczestniczył w zajęciach – radzie pedagogicznej w dniu 29 i 30 czerwca. Potem również pełnił dyżur w ramach egzaminu maturalnego poprawkowego i stawiał się do pracy 3.09.2018r. Następne zwolnienie powód przedłożył pozwanemu 5.09.2018r. W ocenie Sądu te okoliczności wpływają na ocenę prawną sytuacji powoda. Należy jednoznacznie wskazać, że treść powołanego przepisu jednoznacznie stanowi, że „w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu”. Ustawodawca mówi o chorobie nauczyciela – niezdolności przekraczającej 182 dni. W przypadku powoda taka sytuacja nie nastąpiła. Powód wrócił do pracy 23.06.2018r. a 22.06.2018r. uzyskał zdolność do pracy, oznacza to że niezdolność do pracy – choroba nie trwała dłużej niż 182 dni. Z kolei zwolnienie lekarskie od 5.09.2018r. jest nowym okresem zasiłkowym. Z brzmienia przepisów powołanych przez pozwanego wynika, że nauczyciel w okresie niezdolności do pracy ma pełną ochronę stosunku pracy. Jeżeli skończył się okres niezdolności do pracy to nie można rozwiązać z nauczycielem umowy o pracę w tym trybie. W dniu składania oświadczenia z dnia 15.11.2018r. w którym pozwany oświadczył, że rozwiązuje z dniem 23.11.2018r. stosunek pracy, nie upłynął okres 182 dni, który dawałby podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę. W ocenie Sądu nie można zliczać, tak jak to czyni pozwany, zwolnienia lekarskiego powoda w ten sposób, że okres wykorzystywania 182 dni liczy się od 2.01.2018r. i sumuje do 3.07.2018r. Nawet gdyby przyjąć taki sposób liczenia to trzeba wskazać na uzyskane przez powoda zaświadczenie o zdolności do pracy w dniu 22.06.2018r. i wykonywanie pracy przez powoda od tego dnia. Ponadto stanowisko pozwanego nie koresponduje ze stanowiskiem

ZUS, który zliczył powodowi nowy okres zasiłkowy od 5.09.2018r. (26+31+23+7+31+31+19) – 168 dni (pismo ZUS z dnia 11.02.2019r. k. 30) i wyraźnie w piśmie z dnia 3.10.2018r. stanowi, że ponowna niezdolność do pracy powoda od 5.09.2018r. powstała po ponad sześćdziesięciodniowej przerwie.

Sąd nie podzielił argumentacji pozwanego, że dopatrywał się w działaniu powoda czynienia ze swojego prawa użytku, który jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Wykorzystywanie przez powoda wpierw urlopu dla poratowania zdrowia a potem korzystanie ze zwolnienia lekarskiego jest realizacją wpierw prawa do urlopu a z kolei korzystanie ze zwolnień lekarskich Sąd traktuje jako konieczność życiową. Powód w swoich zeznaniach potwierdził, że jego choroba nie została prawidłowo zdiagnozowana i jest dla niego także uciążliwą. Na marginesie należy wskazać, że powód rozmawiał z dyrektorem pozwanego, prosząc o przydzielenie zajęć w większej ilości zawodowych tymczasem otrzymał wyłączenie zajęcia teoretyczne. Nie można w kontekście tego stanu faktycznego zarzucać powodowi działań sprzecznych z zasadami współżycia społecznego w sytuacji życiowej trudnej dla powoda, tj. długotrwałego leczenia które nie przyniosło spodziewanych rezultatów. Jest to także w ocenie Sądu obciążenie dla powoda, który jako nauczyciel pracuje w zasadzie aparatem głosowym a doznaje ograniczeń z uwagi na chorobę i brak w swoim czasie prawidłowej diagnozy. Zdaniem Sądu zachowanie powoda nie było sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Prawo do urlopu dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika i podobnie możliwość korzystania ze zwolnienia lekarskiego jest prawem podmiotowym pod warunkiem, że zachodzą przesłanki do korzystania z niego.

Dlatego Sąd uznał działania pozwanego za nieprawidłowe i orzekł o przywróceniu powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy na podstawie art. 56 § 1 kp. w związku z art. 91c pkt. 2 Karty Nauczyciela z dnia 26.01.1982r. (tj. 2018. 967). O kosztach Sąd orzekł stosując art. 102 kpc. nie obciążając pozwanego kosztami opłaty od pozwu, Sąd uznał że w obecnej trudnej sytuacji oświaty i błędnej interpretacji zastosowanych przepisów pozwany nie powinien ponosić kosztów sporu w zakresie opłaty od pozwu. Natomiast Sąd obciążył kosztami zastępstwa procesowego zgodnie z brzmieniem rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych § 9.1 pkt. 1.