

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 17 marca 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. M. skierowane przeciwko Przedszkolu Miejskiemu nr 58 w Ł. o przywrócenie do pracy, nadto zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 360 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

M. M. w pozwanym Przedszkolu Miejskim Nr 58 w Ł. została zatrudniona od dnia 1 listopada 2012 roku. Początkowo podstawę zatrudnienia stanowiła umowa o pracę zawarta na czas nieobecności innego pracownika. Z dniem 1 września 2003 roku nawiązano z powódką stosunek pracy na podstawie mianowania na stanowisku nauczyciela.

Stopień nauczyciela mianowanego został powódce nadany w dniu 14 lipca 2003 roku. W dniu 8 sierpnia 2007 roku został powódce nadany stopień nauczyciela dyplomowanego.

Powódka wykorzystała urlop zdrowotny w terminach:

- od 3 stycznia 2008 roku do 2 stycznia 2009 roku;
- od 1 września 2011 roku do 31 sierpnia 2012 roku;
- od 1 września 2013 roku do 31 sierpnia 2014 roku.

Powódka miała wystawione zaświadczenia o niezdolności do pracy w okresach:

- od 3 marca 2015 roku do 3 kwietnia 2015 roku;
- od 15 kwietnia 2015 roku do 22 czerwca 2015 roku,
- od 26 sierpnia 2015 roku do 26 lutego 2016 roku.

W okresie do dnia 18 lutego 2016 roku powódka miała wystawione zaświadczenia lekarskie przez specjalistę psychiatrę, ostatnio na okres od 19 stycznia do 18 lutego 2016 roku.

W dniu 19 lutego 2016 roku na okres od 19 lutego 2016 do dnia 26 lutego 2016 roku zostało powódce wystawione zaświadczenie lekarskie przez specjalistę medycyny rodzinnej w związku z infekcją.

Z dniem 23 lutego 2016 roku minął 182 dzień niezdolności wnioskodawczyni do pracy.

W końcu sierpnia 2015 roku odbyło się w Wydziale (...) Urzędu Miasta Ł. spotkanie, na którym obecna była powódka, Dyrektor Przedszkola S. K. oraz przedstawiciele Wydziału. Spotkanie zostało zorganizowane w związku ze skargami od rodziców jakie wpłynęły do Wydziału (...). Powódka spytana o przyczyny wystawionych zwolnień lekarskich podała, że leczy się psychiatrycznie. Dyrektor Wydziału (...) D. G. poleciła wykonanie przez powódkę badań w zakładzie medycyny pracy pod kątem psychiatrycznym jako warunek podjęcia przez nią pracy.

W dniu 19 lutego 2016 roku powódka dostarczyła zwolnienie wystawione na okres od 19 lutego 2016 do dnia 26 lutego 2016 roku bezpośrednio pracodawcy. Na miejscu Zastępcy dyrektora E. B. wręczyła jej skierowanie do lekarza medycyny pracy datowane na dzień 19 lutego 2016 roku - przygotowane i podpisane wcześniej przez Dyrektora placówki.

Skierowanie do lekarza medycyny pracy zostało przygotowane dla powódki na wypadek gdyby wróciła do pracy po zakończeniu trwającego do dnia 18 lutego 2016 roku zwolnienia lekarskiego.

Zaświadczenie od lekarza psychiatry o braku przeciwwskazań psychiatrycznych do podjęcia pracy zostało powódce wystawione w dniu 22 lutego 2016 roku.

Oświadczeniem z dnia 24 lutego 2016 roku, wręczonym powódce w dniu 25 lutego 2016 roku, pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę z dniem 29 lutego 2016 roku wskazując jako przyczynę czasową niezdolność do pracy przekraczającą 182 dni spowodowaną chorobą, trwającą w okresie od 25 sierpnia 2015 roku do 23 lutego 2016 roku. Jako podstawę prawną decyzji pracodawcy został wskazany art. 23 ust. 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela.

Oświadczenie to zostało powódce wręczone przez Dyrektora w obecności Z. K. oraz E. B.. Powódka odmówiła podpisania oświadczenia, na okoliczność czego została sporządzona notatka.

W dniu 26 lutego 2016 roku na podstawie skierowania na badanie lekarskie wystawione w dniu 19 lutego 2016 roku powódce zostało wystawione orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku nauczyciela.

Powyższych ustaleń stanu faktycznego Sąd Rejonowy dokonał na podstawie zeznań powódki, zeznań słuchanej w charakterze strony pozwanej dyrektora Przedszkola Miejskiego nr 58 w Ł., jak również dokumentów zawartych w aktach osobowych i złożonych do akt sprawy przez strony.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki jest niezasadne.

Sąd pierwszej instancji podniósł, iż podstawę rozstrzygnięcia stanowią, obok regulacji Kodeksu Pracy, przepisy ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz. U. z 2016 roku, poz. 1379, ze zm).

Zgodnie z art.23 ust.1 pkt 2 powołanej ustawy 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, 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.

W razie zaistnienia sytuacji przewidzianej w art.23 ust.1 pkt 2 rozwiązanie stosunku pracy następuje z końcem miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności do pracy (art. 23 ust. 2 pkt. 2).

Sąd meriti wskazał, że w utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że okres 182 dni przewidziany w art.23 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest okresem ochronnym, w tym czasie nie jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, jednak upływ tego okresu uprawnia i zobowiązuje dyrektora szkoły do rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym, jeżeli nauczyciel jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby. (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, z 23 lutego 2010 r., II PK 233/09, OSNP 2011 nr 15-16, poz. 205 z glosą W. Jędrychowskiej-Jaros LEX/el; z 9 lutego 2012 r., I PK 95/11).

Sąd Rejonowy podzielił także pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2016 r. sygn. I PK 182/15 (opubl. Legalis Numer 1488789), zgodnie z którym upływ określonego w Karcie Nauczyciela okresu czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą stanowi obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego zostały bowiem w Karcie Nauczyciela zróżnicowane na takie, które prowadzą do ustania stosunku pracy niezależnie od woli dyrektora (obligatoryjne), i na takie, które uzależniają ustanie stosunku pracy od woli dyrektora szkoły lub obu stron stosunku pracy i nie stwarzają obowiązku jego rozwiązania (fakultatywne). Przyczyny powodujące obligatoryjnie rozwiązanie stosunku pracy zostały wymienione w art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela. Ich wystąpienie zobowiązuje dyrektora szkoły do rozwiązania

stosunku pracy z nauczycielem. Jednoznacznie obowiązek ten wynika ze sformułowania, że „stosunek pracy (...) ulega rozwiązaniu”, które nie pozostawia dyrektorowi szkoły swobodnej decyzji w tej kwestii. Przyczyny fakultatywnego rozwiązania stosunku pracy zostały określone w art. 23 ust. 4 i 5 Karty Nauczyciela. W tych przypadkach dyrektor szkoły „może” rozwiązać stosunek pracy, co oznacza, że ustawodawca pozostawia mu swobodę podejmowania decyzji co do rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zważył, że art.23 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela przewiduje jednak w pewnych sytuacjach możliwość przedłużenia nieobecności nauczyciela spowodowanej chorobą o kolejne 12 miesięcy, w „szczególnie uzasadnionych wypadkach”, pod warunkiem, że nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Sąd pierwszej instancji powołał się także na ugruntowane w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, zgodnie z którym omawiany przepis art.23 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela stanowi *lex specialis* wobec art.53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i przewiduje inne uprawnienie pracodawcy zamiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Daje on możliwość wydłużenia okresu nieobecności w pracy, a w konsekwencji przesunięcia w czasie rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Warunkiem przedłużenia okresu nieobecności nauczyciela są wskazane „szczególnie uzasadnione wypadki”. Jak podkreślił Sąd Najwyższy z przepisu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika, że stosunek pracy może być przedłużony o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. To chwila uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego jest chwilą, w której dyrektor powinien podejmować decyzję w przedmiocie dalszego trwania stosunku pracy nauczyciela. Ochrona stosunku pracy pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby obejmuje okres pierwszych trzech miesięcy pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, choćby pracownik nie mógł wobec pracodawcy wykazać korzystania z tego świadczenia bezpośrednio po okresie pobierania zasiłku chorobowego (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 30 stycznia 2013 r. sygn. II PK 251/12, opubl. Numer (...); wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 kwietnia 2016 r. sygn. II PK 90/15, opubl. Legalis Numer 1460785). W przypadku zaś drugiej przewidzianej w art. 23 ust. 1 pkt 2 sytuacji istotne jest aby wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia wpłynął do pracodawcy (aby oświadczenie nauczyciela o woli skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia zostało złożone pracodawcy) przed rozwiązaniem stosunku pracy (przed złożeniem przez dyrektora szkoły oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela). Złożenie wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia przed rozwiązaniem stosunku pracy (w czasie trwania stosunku pracy) uniemożliwia pracodawcy (dyrektorowi szkoły) złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy - do czasu rozpoznania tego wniosku i ewentualnego stwierdzenia braku przesłanek do zastosowania art. 73 ust. 1 Karty Nauczyciela (por. przywołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 r. sygn. I PK 182/15).

Przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy Sąd *meriti* podniósł, że nie było przedmiotem sporu to, że w chwili doręczenia powódce w dniu 25 lutego 2016 roku oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie korzystała ona ze świadczenia rehabilitacyjnego, jak również z urlopu dla poratowania zdrowia, jednocześnie w dniu 23 lutego 2016 roku miały 182 dni okresu niezdolności do pracy. W tej sytuacji pracodawca nie tylko, że miał prawo, ale nawet w świetle przywołanego stanowiska judykatury obowiązek rozwiązania stosunku pracy z powódką zgodnie z art.23 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził - w ocenie tego Sądu - prawdziwość sformułowanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy z mianowania. Podniesiony przez powódkę zarzut jakoby to nie przekroczenie okresu niezdolności do pracy było faktyczną przyczyną rozwiązania z nią stosunku pracy nie został przez nią – w ocenie Sądu I instancji - udowodniony. Na marginesie tylko Sąd Rejonowy zauważył, że z załączonych przez powódkę samodzielnie dokonanych nagrań rozmów toczonych pomiędzy nią a Dyrektorką pozwanego przedszkola nie jawi się inna przyczyna niż ta wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy.

Sąd I instancji nadmienił, że powódka przebywała na zwolnieniu z przyczyn psychiatrycznych do dnia 18 lutego 2016 roku, w dniu 19 lutego 2016 roku uzyskała ona kolejne zaświadczenie o niezdolności do pracy – z powodu infekcji. Jednak zgodnie z regulacją ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 roku, poz. 372) – art. 9 tej ustawy przewiduje, iż do okresu zasiłkowego wynoszącego 182 dni wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy. Zatem zdaniem

tego Sądu w przedmiotowej sprawie okres niezdolności spowodowany dolegliwościami natury psychiatrycznej oraz okres niezdolności spowodowany infekcją, zważywszy na fakt, iż nie występuje między nimi przerwa, traktowany jest jako jeden okres zasiłkowy.

Sąd meriti zważył także, że stosunki pracy niektórych kategorii pracowników są regulowane w sposób swoisty odrębnymi ustawami. W takich przypadkach, dla określenia przepisów regulujących prawa i obowiązki stron stosunku pracy stosuje się zasadę, że przepis szczególny uchyla działanie przepisu ogólnego (*lex specialis derogat legi generali*). Zasadą jest więc pierwszeństwo przepisów szczególnych przed przepisami KP. Te ostatnie zaś pełnią rolę posiłkową, a więc stosuje się je w obszarach, w których nie ma odrębnej regulacji przepisów szczególnych albo, gdy taka odrębna regulacja wprawdzie istnieje, ale nie jest w pełni wyczerpująca. Ustawy regulujące w sposób szczególny stosunek pracy różnych grup zawodowych nazywa się zwyczajowo pragmatykami. W ten sposób uregulowany został między innymi stosunek pracy nauczycieli (Karta Nauczyciela).

Podsumowując Sąd Rejonowy zważył, że nie jest możliwe skorzystanie z norm zawartych w Kodeksie pracy skoro Karta Nauczyciela w sposób wyczerpujący powyższą materię reguluje (tak Sąd Okręgowy w Łodzi w uzasadnieniu wyroku z 29 maja 2014 roku sygn. akt II Pa 92/14, opubl. portal orzeczeń Sądu Okręgowego w Łodzi).

W ocenie Sądu Rejonowego stanowczy zwrot z art.23 ust.2 pkt 2 Karty Nauczyciela „rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy” jest konsekwencją posłużenia się w art.23 ust.1 Karty Nauczyciela formułą sugerującą, że zakończenie stosunku pracy nauczyciela następuje samoistnie („stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu”) (por. wyrok z 20 kwietnia 2016 roku sygn. II PK 90/15, opubl. Legalis 1460785).

W świetle ustalonego stanu faktycznego sprawy ewidentne jest - zdaniem tego Sądu - iż w chwili wręczenia powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art.23 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela przekroczony został okres 182 dni niezdolności do pracy. Okoliczność, że pomiędzy wręceniem powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w związku z przekroczeniem 182 dni niezdolności do pracy a dniem rozwiązania stosunku pracy w terminie określonym w art. 23 ust. 2 pkt. 2 Karty Nauczyciela, czyli z końcem miesiąca, w którym upływał okres niezdolności do pracy, powódka odzyskała zdolność do pracy nie ma znaczenia, albowiem ochrona w jej przypadku (z uwagi na brak prawa do świadczenia rehabilitacyjnego bądź udzielonego urlopu dla poratowania zdrowia) zgodnie z art.23 ust.1 pkt.2 kończyła się z dniem 23 lutego 2016 roku.

Podpierając się przywołanym wyżej stanowiskiem Sądu Okręgowego w Łodzi w zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania Sąd meriti ocenił, że szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy. Powyższe oznacza zdaniem tego Sądu to, że art.53 § 3 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności, nie znajduje w ogóle zastosowania w niniejszej sprawie skoro kwestia rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania, którego czasowa niezdolność do pracy spowodowana chorobą przekracza 182 dni, została wyczerpująco uregulowana w art.23 Karty Nauczyciela.

Nie zasługuje - w ocenie Sądu Rejonowego - na uznanie podniesiony przez powódkę zarzut sformułowany pod adresem pracodawcy, iż uniemożliwił on jej w dniu 19 lutego 2016 roku wykonanie kontrolnych badań lekarskich. W rozpoznawanej sprawie nie doszło bowiem do stawienia się powódki do pracy w dniu 19 lutego 2016 roku w związku z ustaniem przyczyny nieobecności (ustaniem niezdolności do pracy na skutek choroby), a po to, by pracodawcy przedstawić kolejne zwolnienie lekarskie na okres czasu od 19 do 26 lutego 2016 roku. Dlatego też zdaniem tego Sądu przypisanie pracodawcy obowiązku skierowania powódki na badania lekarskie nie miało podstaw prawnych, a w każdym razie podstawy takiej nie można upatrywać w art.229 § 2 KP. Podsumowując powyższy wątek rozważań Sąd meriti stwierdził, powołując się na stanowisko Sądu Najwyższego, że obowiązek pracodawcy

dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją gotowość do pracy (zob. wyr. SN z 20.10.2015 r., I PK 287/14, L.).

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając obowiązek ich zwrotu od powódki, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanego pracodawcy. Na koszty poniesione przez pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 360 złotych ustalone na podstawie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym do 26 października 2016 roku.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła powódka, zaskarżając je w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania tj. art.233 § 1 k.p.c. poprzez całkowite pominięcie okoliczności, iż rozwiązanie z powódką umowy o pracę stanowiło kolejny element szyskan pracodawcy kierowanych w stosunku do powódki;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego tj.:

- art.23 ust.1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela poprzez jego błędną wykładnię a w konsekwencji nieuzasadnione przyjęcie, iż w realiach niniejszej sprawy zastosowanie tego przepisu przez pracodawcę było obligatoryjne, co doprowadziło do nieuzasadnionego oddalenia powództwa w sytuacji gdy powódka przed upływem 182 dni uzyskała zaświadczenie od lekarza psychiatry o braku przeciwwskazań psychiatrycznych do podjęcia pracy w przedszkolu, a przed upływem okresu wypowiedzenia uzyskała zaświadczenie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku nauczyciela;

- art. 8 k.p. poprzez jego nieuzasadnione niezastosowanie a w konsekwencji błędne przyjęcie, iż w realiach niniejszej sprawy rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę było uzasadnione i obligatoryjne, w sytuacji gdy rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela stanowiło w rzeczywistości nadużycie zasad współżycia społecznego i było sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, a takie działanie pracodawcy nie powinno być z kolei uznane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Mając powyższe na uwadze skarżąca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie jej do pracy oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za postępowanie przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. Nadto wniosła o zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki zwrotu kosztów sądowych w tym kosztów zastępstwa według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie zarówno w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Odnosząc się do pierwszego z zarzutów apelacji wskazać należy, że przepis art.233 § 1 k.p.c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku.

W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć zatem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.).

Podkreślenia wymaga także fakt, że dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Koniecznym jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją przepisu stanowiącego podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę i jako takie nie mogą się ostać. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżąca, iż rozwiązanie z nią stosunku pracy było kolejną szykaną i nastąpiło w oderwaniu od trybu określonego w art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1379, ze zm).

Zgodnie z tym przepisem 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, 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.

W świetle powyższej regulacji kluczowym dla oceny kiedy jest możliwe rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem mianowanym jest wpływ okresu ochronnego w wymiarze 182 dni czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli nauczyciel jest nadal niezdolny do pracy z powodu choroby.

Zastrzec jednakże należy, że zgodnie z powyższym przepisem i utrwalonym orzecznictwem, w sposób właściwy powołanym przez Sąd pierwszej instancji, wpływ tego okresu nie tylko uprawnia ale i zobowiązuje (obliguje) do rozwiązania tego stosunku pracy.

Jednocześnie możliwość przedłużenia nieobecności nauczyciela spowodowanej chorobą o kolejne 12 miesięcy, w „szczególnie uzasadnionych wypadkach”, jest możliwa jedynie pod warunkiem, że nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Sąd Okręgowy podziela w całej rozciągłości podparte doktryną stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym omawiany przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stanowi *lex specialis* wobec art. 53 § 1 pkt 1 lit. b k.p. i przewiduje inne uprawnienie pracodawcy (tj. możliwość wydłużenia okresu nieobecności w pracy) zamiast możliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie sądu odwoławczego w sprawie niniejszej bezspornym pozostaje, że powódka w chwili doręczenia jej w dniu 25 lutego 2016 roku oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w omawianym trybie nie uzyskała prawa do świadczenia rehabilitacyjnego jak i nie został jej udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Starań o uzyskanie tych uprawnień zresztą nie podejmowała. To ostatnie uprawnienie nie mogło być jej zresztą przyznane z uwagi na wykorzystanie przez nią przewidzianego prawem dopuszczalnego limitu urlopów dla poratowania zdrowia, co również nie było przez powódkę kwestionowane.

Upływ czasowej niezdolności do pracy powódki w wymiarze 182 dni w dniu 23 lutego 2016 roku również pozostawał poza sporem.

Wobec niestwierdzenia zaistnienia przesłanek umożliwiających pracodawcy wydłużenie okresu nieobecności w pracy, a w konsekwencji przesunięcie w czasie rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, upływ wskazanego okresu ochronnego obliłował więc pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z powódką.

Bez znaczenia dla oceny prawidłowości dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę w omawianym trybie – wbrew zapatrywaniom apelacji – pozostaje fakt, że powódka uzyskała w dniu 22 lutego 2016 roku zaświadczenie od lekarza psychiatry o braku przeciwwskazań psychiatrycznych do podjęcia pracy w przedszkolu skoro nadal, wprawdzie z innej przyczyny - infekcji, pozostawała nadal niezdolna do pracy aż do dnia 26 lutego 2016 roku, a zatem z przekroczeniem okresu ochronnego.

Wskazać w tym miejscu należy, że omawiana podstawa prawna rozwiązania z powódką umowy o pracę nie różnicuje podstaw wystawienia zaświadczeń o niezdolności do pracy, operuje jedynie pojęciem czasowej niezdolności do pracy zaliczając go do 182 dni.

Jednocześnie, jak słusznie wyjaśnił to Sąd Rejonowy powołując się na treść art. 9 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2016 roku, poz. 372) do okresu zasiłkowego wynoszącego 182 dni wlicza się wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy. Brak zatem podstaw do ich różnicowania w sytuacji nieprzerwanego okresu ochronnego.

W ocenie Sądu Okręgowego bez znaczenia pozostaje więc uzyskanie przez powódkę zaświadczenia od lekarza psychiatry o braku przeciwwskazań psychiatrycznych do podjęcia pracy w przedszkolu przed upływem 182 dni (w dniu 22 lutego 2016 roku), a także zaświadczenia o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na stanowisku nauczyciela przed upływem okresu wynikającego z art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Wskazać za Sądem Rejonowym należy, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyny określonej w art. 23 ust. 1 pkt 2 następuje z końcem miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności do pracy (art. 23 ust. 2 pkt. 2), co sprawia, że zaświadczenie o zdolności do pracy na stanowisku nauczyciela powódka uzyskała już po złożeniu przez pozwanego pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy.

Reasumując - wobec spełnienia przesłanki obligatoryjnego rozwiązania z powódką stosunku pracy z uwagi na upływ okresu 182 dni niezdolności do pracy bez znaczenia pozostaje także – wbrew wywodom apelującej – odzyskanie tej zdolności po upływie tych 182 dni a przed dniem rozwiązania stosunku pracy wyznaczonym zgodnie z przepisami na koniec miesiąca, w którym upływa tenże okres ochronny.

Słuszne są przy tym w ocenie Sądu Okręgowego szczegółowe wywody Sądu meriti dotyczące zupełnego i wyczerpującego charakteru Karty Nauczyciela w omawianym zakresie.

Tym samym nie zachodziła żadna przesłanka, która uniemożliwiłaby rozwiązanie z powódką stosunku pracy w omawianym trybie. Sama zatem chęć kontynuowania zatrudnienia nie czyni dokonanego rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela nieuzasadnionym.

Brak też podstaw do uznania, iż rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy w niniejszej sprawie było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego lub ze społeczno -gospodarczym przeznaczeniem tego prawa – art. 8 kp.

Przez zasady współzycia społecznego rozumie się na ogół obowiązujące w stosunkach między ludźmi reguły postępowania, które za podstawę mają uzasadnienie aksjologiczne, a nie prawne. Odwołują się one do powszechnie uznawanych w całym społeczeństwie lub w danej grupie społecznej wartości i ocen właściwego, przyzwoitego, rzetelnego, lojalnego czy uczciwego zachowania. Zasady te obejmują nie tylko reguły moralne, ale także obyczajowe. Jest to jedna z klauzul generalnych. Służą one wprowadzeniu możliwości dokonywania ocen określonych zachowań w sposób odpowiednio elastyczny, wykraczający poza czysto sformalizowane kryteria wynikające z reguł prawa pozytywnego, przez uwzględnienie również norm etycznych przyjętych w obrocie. Sprzeczność czynności prawnej z ustawą jest wystarczającą przesłanką do uznania jej nieważności i nie ma potrzeby dokonywania oceny nieważności czynności prawnej w aspekcie zasad współzycia społecznego, albowiem czynność sprzeczna z prawem nie może być zgodna z zasadami współzycia społecznego. Badaniu z punktu widzenia zgodności z zasadami współzycia społecznego należy poddawać tylko czynności prawne uprzednio ocenione jako formalnie niesprzeczne z ustawą (por. wyr. SN z dnia 22 września 1987 r., III CRN 265/87, OSNC 1989, nr 5, poz. 80; post. SN z dnia 28 listopada 2000 r., IV CKN 170/00, Lex nr 52502).

W judykaturze utrwalił się pogląd, że zarzut nieważności czynności prawnej z powodu sprzeczności jej treści lub celu z zasadami współzycia społecznego nie może polegać na powołaniu się ogólnie na bliżej nieokreślone zasady współzycia społecznego, lecz wymaga wskazania, jaka konkretna zasada współzycia społecznego została naruszona (por. wyr. SN z dnia 27 kwietnia 2001 r., V CKN 1335/00, Lex nr 52392; wyr. SN z dnia 23 maja 2002 r., IV CKN 1095/00, Lex nr 57209; wyr. SN z dnia 7 maja 2003 r., IV CKN).

W rozpoznawanej sprawie apelująca podniosła naruszenie zasad współzycia społecznego nie konkretyzując jednak, która zasada współzycia społecznego została przez pracodawcę naruszona. Powódka w uzasadnieniu apelacji zaznaczyła tylko, że w związku z posiadaniem zaświadczenia z dnia 22 lutego 2016 roku i koniecznością ochrony małoletnich dzieci przed ewentualnym „podłapaniem” przez nie infekcji, rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy w trybie art.23 ust.1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela stanowi nadużycie prawa i nie korzysta z ochrony.

Odnosząc się do powyższego zarzutu wskazać przede wszystkim należy, że w dacie złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy M. M. nie była już w okresie ochronnym 182 dni, a jej obecność w miejscu pracy w tej dacie spowodowana była jedynie chęcią złożenia kolejnego zwolnienia lekarskiego, a nie gotowością do pracy.

W rezultacie Sąd uznał, że skoro przepis art.23 ust.1 pkt 2 Karty Nauczyciela wprost nakazuje pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę z nauczycielem, który jest długotrwale niezdolny do pracy, niezależnie od przyczyn tej niezdolności, trudno poczytywać zastosowanie się przez pracodawcę do tego przepisu jako działanie moralnie naganne. Trzeba mieć nadto na uwadze, że jednocześnie przypadki mogące sprawić rozważenie przez pracodawcę przedłużenia okresu ochronnego, nie wystąpiły.

Powódka w procesie wprawdzie podnosiła, że dokonane rozwiązanie stosunku pracy jest kolejnym elementem szyskan pracodawcy kierowanych w stosunku do niej, a przekroczenie okresu niezdolności do pracy nie stanowiło faktycznej przyczyny rozwiązania z nią stosunku pracy. Swoich gołosłownych twierdzeń w tym zakresie w żaden sposób jednakże nie wykazała, na tę okoliczność nie zgłosiła żadnych dowodów. Złożone przez nią – jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy – zapisy z nagrań rozmów prowadzonych pomiędzy stronami nawet nie uprawdopodobniają innej aniżeli podanej w spornym piśmie rozwiązującym stosunek pracy.

Wykazana zaś została jako rzeczywista i zgodna z prawem przyczyna rozwiązania stosunku pracy wskazana w piśmie rozwiązującym ten stosunek.

Reasumując, żaden z zarzutów apelacji nie okazał się uzasadniony.

Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Sąd I instancji w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie, dokonał prawidłowych ustaleń i na tej podstawie wywiódł trafne wnioski.

Zaskarżone orzeczenie odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania, ustalając obowiązek ich zwrotu od powódki jako strony przegrywającej na rzecz pozwanego. Na koszty poniesione przez pozwanego złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 120 złotych ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1804)

Przewodniczący: Sędziowie:

K.W.