

Sygn. akt V Pa 54/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2021 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Leżańska

Sędziowie: Sędzia Beata Łapińska, Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 9 lutego 2021 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa U. K.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) (...) im. (...)

w O.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki U. K. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy z dnia 10 lipca 2020 r. sygn. akt IV P 91/19

1. oddala apelację,

2. nie obciąża powódki U. K. kosztami postępowania za instancję odwoławczą.

Sędzia Beata Łapińska Sędzia Agnieszka Leżańska Sędzia Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 54/20

UZASADNIENIE

W pozwie, nadanym pocztą, w dniu 12 listopada 2019 roku i skierowanym przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) z (...) im. (...) w O., powódka U. K. domagała się przywrócenia do pracy u pozwanego pracodawcy na stanowisku nauczyciela (...) na poprzednich warunkach pracy i płacy, ewentualnie zasądzenia odszkodowania w kwocie 39.000 zł za niezgodne z prawem (nieuzasadnione) rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż pracowała w pozwanej szkole od 2004 roku na stanowisku nauczyciela (...). W dniu 23 października 2019 roku, będąc na zwolnieniu lekarskim, otrzymała od dyrektora szkoły pismo o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z dniem 31 października 2019 roku. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano czasową niezdolność do pracy trwającą powyżej 182 dni, powołując się na art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zdaniem powódki nie upłynął okres niezdolności do pracy uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca - Szkoła Podstawowa Nr (...) z (...) im. (...) w O. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie. Pozwany argumentował, iż rozwiązanie stosunku pracy z powódką nastąpiło na podstawie

art 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela. 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 przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia. W ocenie strony pozwanej okres niezdolności do pracy powódki przekroczył 182 dni, dlatego stosunek pracy na podstawie mianowania uległ rozwiązaniu. Powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich nieprzerwanie od 25 lutego 2019 roku do 23 lipca 2019 roku oraz od 3 września 2019 roku do 8 września 2019 roku. Okres pomiędzy wymienionymi ciągami zwolnień lekarskich, tj. pomiędzy 24 lipca 2019 roku a 3 września 2019 roku obejmuje dni, w których w pozwanej szkole, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 roku w sprawie organizacji roku szkolnego, nie odbywały się zajęcia – okres ferii letnich (wakacji). Pracodawca wskazał, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim również w okresie od 25 września 2019 roku do 25 października 2019 roku. Niemniej jednak wskazany wcześniej okres niezdolności powódki do pracy oraz ferii letnich, przypadający od 25 lutego 2019 roku do 8 września 2019 roku, przekroczył liczbę 182 dni, stanowiąc podstawę do zastosowania art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Pozwany pracodawca „z ostrożności procesowej” kwestionował również zasadność przywrócenia powódki do pracy. W tym zakresie powoływał się na długotrwałą, powtarzającą się absencję powódki w pracy spowodowaną ciągłymi zwolnieniami lekarskimi, co powoduje destabilizację pracy w szkole na stanowisku powódki. Powódka w głównej mierze prowadziła zajęcia (...), a więc była osobą, od której wymagana jest dobra kondycja fizyczna i predyspozycje do prowadzenia zajęć związanych z ruchem (także w kontekście konieczności zapewnienia bezpieczeństwa uczniów podczas zajęć). Ponadto od 2 grudnia 2019 roku zatrudniono w pozwanej szkole nauczyciela, który objął prowadzenie zajęć z (...).

Wyrokiem z dnia 10 lipca 2020 roku, sygn. akt IV P 91/19, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb., IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, zasądził od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) z (...) im. (...) w O. na rzecz powódki U. K. kwotę 13.741,20 zł (trzydzieści tysięcy siedemset czterdzieści jeden złotych dwadzieścia groszy) brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 listopada 2019 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części, nakazał pobrać od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) z (...) im. (...) w O. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona, nadał wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.580,40 zł (cztery tysiące pięćset osiemdziesiąt złotych czterdzieści groszy).

Podstawą powyższego rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

U. K. została zatrudniona na podstawie umowy o pracę w Zespole Szkół (...) w O. od dnia 1 października 2004 roku jako nauczyciel. Z dniem 31 sierpnia 2007 roku umowa o pracę została rozwiązana na mocy porozumienia stron, natomiast z dniem 1 września 2007 roku ten sam pracodawca nawiązał z U. K. stosunek pracy na podstawie mianowania. W dniu 1 stycznia 2015 roku nastąpiła zmiana nazwy pracodawcy na Zespół Szkół (...) z (...) w O.. Od 1 września 2017 Zespół Szkół został przekształcony w Szkołę Podstawową Nr (...) z (...) im. (...) w O..

(...) w O. z 28 marca 2017 roku k. 101 i k.119 części B akt osobowych powódki;

W roku 2019 U. K. przebywała na zwolnieniach lekarskich w następujących okresach: od 29 stycznia 2019 r. do 8 lutego 2019 r., od 25 lutego 2019 r. do 29 marca 2019 r., od 1 kwietnia 2019 r. do 23 lipca 2019 r., od 3 września 2019 r. do 8 września 2019 r., od 25 września 2019 r. do

25 października 2019 roku. Za wskazany powyżej okres przedłożyła pracodawcy 16 zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy wystawionych przez różnych lekarzy.

W roku 2019 U. K. nie wykorzystała ani jednego pełnego okresu zasiłkowego w wymiarze 182 dni.

W czasie zatrudnienia w pozwanej szkole powódka dwukrotnie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia: od 1 września 2010 roku do 31 sierpnia 2011 roku oraz od 1 września 2016 roku do 31 sierpnia 2017 roku.

W Szkole Podstawowej Nr (...) z (...) im. (...) w O. w okresie od 1 stycznia 2019 roku do 31 października 2019 roku zajęcia dydaktyczne nie odbywały się w następujących dniach:

- 1 stycznia 2019 roku – Nowy Rok,*
- 6 stycznia 2019 roku – Trzech Króli,*
- od 11 lutego 2019 roku do 24 lutego 2019 roku -ferie zimowe,*
- od 27 marca 2019 roku do 29 marca 2019 roku – Rekolekcje Wielkanocne (organizowane były w tym czasie zajęcia opiekuńczo-wychowawcze),*
- od 10 kwietnia 2019 roku do 12 kwietnia 2019 roku – zajęcia opiekuńczo- wychowawcze z dyspozycji Dyrektora Szkoły,*
- od 15 kwietnia 2019 roku do 17 kwietnia 2019 roku – zajęcia opiekuńczo- wychowawcze z dyspozycji Dyrektora Szkoły,*
- od 18 kwietnia 2019 roku do 23 kwietnia 2019 roku – wiosenna przerwa świąteczna,*
- 1 maja 2019 roku – Międzynarodowe Święto Pracy,*
- 2 maja 2019 roku - zajęcia opiekuńczo-wychowawcze z dyspozycji Dyrektora Szkoły,*
- 3 maja 2019 roku – Święto Konstytucji 3 Maja,*
- 19 czerwca 2019 roku – zakończenie roku szkolnego,*
- od 20 czerwca 2019 roku do 31 sierpnia 2019 roku – ferie letnie,*
- 2 września 2019 roku - rozpoczęcie roku szkolnego,*
- 14 października 2019 roku - Dzień Edukacji Narodowej, organizowane były zajęcia opiekuńczo-wychowawcze,*
- 31 października 2019 roku - dzień wolny od zajęć dydaktycznych z dyspozycji Dyrektora Szkoły.*

Z uwagi na długotrwałą niezdolność do pracy U. K. pracodawca dwukrotnie wystawiał powódce skierowania na badania kontrolne: w dniu 26 lipca 2019 roku oraz w dniu 20 sierpnia 2019 roku, doręczane pocztą za zwrotnym potwierdzeniem odbiorą Wraz ze skierowaniem wystawionym 20 sierpnia 2019 roku pracodawca przesłał powódce pismo informujące o tym, że w związku z niezdolnością do pracy trwającą ponad 30 dni nie może dopuścić pracownika do pracy bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

W dniu 20 sierpnia 2019 roku U. K. została zarejestrowana w poradni medycyny pracy Niepublicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej (...)” s.c. w O.. W dniu zarejestrowania powinna zgłosić się do lekarza. Odmówiła jednak podpisania znajdującego się pod przeprowadzoną przez pielęgniarkę ankietą oświadczenia, iż zrozumiała treść zadawanych pytań i odpowiadała na nie zgodnie z prawdą. Do lekarza 20 sierpnia 2019 roku się nie zgłosiła.

Rano w dniu 9 września 2019 roku dyrektor pozwanej szkoły przedstawił powódce pismo informujące, iż nie dopuszcza powódki do pracy bez zachowania prawa do wynagrodzenia, ponieważ nie przedstawiła badań kontrolnych. U. K. odmówiła złożenia podpisu na przedstawionym piśmie oraz odebrania przeznaczonego dla niej egzemplarza tegoż pisma. W tym samym dniu zgłosiła się do lekarza medycyny pracy i orzeczeniem lekarskim z dnia 9 września 2019 roku lekarz medycyny pracy stwierdził, że powódka jest zdolna do pracy na stanowisku nauczyciela.

W dniu 20 września 2019 roku dyrektor szkoły wystosował do U. K. pismo, w którym powołując się na art. 66 ust 1 Karty Nauczyciela udzielił powódce urlopu uzupełniającego w okresie do 23 września 2019 roku do 25 września 2019 roku. Powódka odmówiła skorzystania z urlopu.

Wcześniej (25 maja 2018 roku) powódka odmówiła podpisania przedstawionej jej przez pracodawcę klauzuli informacyjnej dot. (...) oraz oświadczenia o przetwarzaniu danych osobowych. Odmawiała także podpisywania protokołów kontroli dziennika.

Pismem z dnia 23 października 2019 roku pracodawca złożył powódce U. K. oświadczenie o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z powodu czasowej niezdolności powódki do pracy trwającej powyżej 182 dni. Dyrektor szkoły pismo to wręczył U. K. w dniu jego sporządzenia.

W czasie nieobecności powódki w pracy dyrektor szkoły organizował doraźne zastępstwa. Od dnia 1 grudnia 2019 roku w pozwanej szkole zatrudniono nowego nauczyciela przydzielając mu prowadzenie zajęć z (...).

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia U. K. wyliczona według zasad naliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosi 4.580 zł brutto.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał za roszczenia powódki za zasadne jedynie w części.

Stosownie do treści art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 roku Karta Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2019 r., poz. 2215) 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.

Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyny określonej powyżej następuje z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy (art. 23 ust. 2 pkt 2 K.N.).

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie poglądem okres 182 dni przewidziany w art. 23 ust. 1 pkt 2 K. N. 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 dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06, z dnia 23 lutego 2010 r., II PK 233/09 oraz z dnia 9 lutego 2012 r., I PK 95/11). Upływ określonego w Karcie Nauczyciela okresu czasowej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą stanowi bowiem obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Przyczyny rozwiązania stosunku pracy nauczyciela mianowanego zostały 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. 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2016 roku, I PK 182/15).

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie była ocena zasadności rozwiązania stosunku pracy z powódką, jako nauczycielem mianowanym, zgodnie z regułami wyznaczonymi przepisem art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Z dokonanych ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego wynikało, iż pracodawca składając oświadczenie o rozwiązaniu z powódką nauczycielskiego stosunku pracy powołał się na jej czasową niezdolność do pracy trwającą powyżej 182. Na potwierdzenie zasadności takiego stanowiska pracodawca podał w odpowiedzi na pozew, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim począwszy od 25 lutego 2019 roku do 23 lipca 2019 roku oraz następnie od 3 września 2019 roku do 8 września 2019 roku. Okres pomiędzy ciągami zwolnień lekarskich, tj. pomiędzy 24 lipca a 3 września 2019 roku obejmuje dni, w których w pozwanej szkole, zgodnie z rozporządzeniem Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 roku w sprawie organizacji roku szkolnego, nie odbywają się zajęcia, a mianowicie okres wakacji i podlega wliczeniu do okresu niezdolności powódki do pracy.

Sąd I Instancji wskazał, że przywołane powyżej stanowisko pozwanego pracodawcy nie było jednak słuszne. Jak wynika z dokonanych ustaleń faktycznych, U. K. przebywała na zwolnieniu lekarskim od 25 lutego 2019 roku do 23 lipca 2019 roku (z przerwą przypadającą w sobotę i niedzielę w dniach 30 i 31 marca 2019 roku), a następnie od 3 września 2019 roku do 8 września 2019 roku. Dzień 1 września 2019 roku był dniem ustawowo wolnym od pracy (niedziela). Z kolei w dniu 2 września 2019 roku (poniedziałek) U. K. nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego, twierdziła również, że w tym dniu była obecna w pracy. Był to dzień rozpoczęcia roku szkolnego. Kluczowe znaczenie ma zatem dzień 2 września 2019 roku. Nie jest przy tym rozstrzygającym, czy powódka wówczas stawiała się w pracy, czy też nie. Istotnym jest natomiast, że powódka nie była wówczas niezdolna do pracy i stan ten trwał nieprzerwanie od 24 lipca 2019 roku. Zgodnie z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 sierpnia 2017 roku w sprawie organizacji roku szkolnego (Dz.U. z 2017 r., poz. 1603 ze zm.) w szkołach (z zastrzeżeniem ust. 2 i 3, które nie znajdują w sprawie niniejszej zastosowania) zajęcia dydaktyczno-wychowawcze rozpoczynają się w pierwszym powszednim dniu września, a kończą w najbliższy piątek po dniu 20 czerwca. W roku 2019 dzień 1 września wypadł w niedzielę, a zatem w dzień ustawowo wolny od pracy. Dlatego rok szkolny rozpoczął się w dniu 2 września 2019 roku. W tych okolicznościach poza sporem było, że dzień 2 września 2019 roku nie był dniem, w którym - zgodnie z odrębnymi przepisami - nie odbywają się zajęcia. Zajęcia się w pozwanej szkole się odbywały, choć mogły to nie być typowe zajęcia lekcyjne w związku z rozpoczęciem roku szkolnego, ale w kontekście powołanego powyżej rozporządzenia nie ma to znaczenia. Jedynie czasowe niekorzystanie z zasiłku chorobowego w trakcie dni wolnych od zajęć nie przerywa niezdolności do pracy, a taka sytuacja w przypadku powódki nie wystąpiła. Okres od 24 lipca 2019 roku do 2 września 2019 roku stanowił przerwę w czasowej niezdolności do pracy powódki spowodowanej chorobą. Od dnia 25 lutego 2019 roku do dnia 23 lipca 2019 roku upłynęło 149 dni niezdolności powódki do pracy spowodowanej chorobą, a zatem powołanie się przez pozwanego pracodawcę na przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 K.N. jako przyczynę rozwiązania z U. K. nauczycielskiego stosunku pracy było nieuzasadnione. Uwzględnienie okresu niezdolności powódki do pracy z powodu choroby od 29 stycznia 2019 roku do 23 lipca 2019 roku (wraz z przypadającymi w tym czasie feriami zimowymi oraz letnimi) nie stanowiłoby podstawy do zastosowania art 23 ust. 1 pkt 2 K.N.

W zakresie roszczeń przysługujących nauczycielowi w przypadku rozwiązania nauczycielskiego stosunku pracy z powodu długotrwałej niezdolności do pracy spowodowanej chorobą z naruszeniem art. 23 ust. 1 pkt 2 K.N., z mocy art. 91 c ust. 1 K.N. znajdują zastosowanie art. 56 k.p. i art. 58 k.p. U. K. domagała się przywrócenia do pracy, ewentualnie zasądzenia odszkodowania. Pozwany pracodawca kwestionował celowość przywrócenia powódki do pracy powołując się na długotrwałą powtarzającą się absencję powódki w pracy, co powoduje destabilizację pracy w szkole na stanowisku powódki oraz rodzaj zajęć prowadzonych przez powódkę, wymagający dobrej kondycji fizycznej.

Zgodnie z art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. oraz 91 c ust. 1 K.N. sąd może nie uwzględnić żądania przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. W pierwszej kolejności należy wskazać, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw) mogą być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione – i to także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki (por. wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, wyrok Sądu Najwyższego z 29 marca 2005 r., II PK 300/04). W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, iż absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok z 19 marca 2014 r., I PK 177/13). Dlatego też przywołane okoliczności mogą również stanowić o niecelowości przywrócenia pracownika do pracy. Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika.

W realiach sprawy niniejszej Sąd I Instancji uznał, iż przywrócenie U. K. jest niecelowe. Okresy nieobecności powódki w pracy spowodowane wielokrotnie składanymi, maksymalnie kilkunastodniowymi, zwolnieniami lekarskimi dezorganizowały funkcjonowanie pozwanej szkoły w zakresie zajęć, które prowadzić miała powódka. Powodowały konieczność organizowania doraźnych zastępstw. Ostatecznie od 1 grudnia 2019 roku pozwany pracodawca zatrudnił nauczyciela, któremu powierzył prowadzenie zajęć (...).

Przywrócenie pracownika do pracy wywiera wpływ na sytuację całej społeczności pracowników, jest przez nich oceniane i z faktu tego wyprowadzają oni wnioski co do postępowania w przyszłości, swego i pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2009 r., I PK 196/08). W tym kontekście zastrzeżenia budzi także postawa powódki w relacjach z przełożonym. Dyrektor pozwanej szkoły współpracę z powódką określił jako „trudną”. U. K. niejednokrotnie odmawiała podpisania przedstawianych jej pism. Wymagane przez art. 229 § 2 k.p. kontrolne badania lekarskie przeprowadziła dopiero po przedłożeniu jej przez pracodawcę pisemnej odmowy dopuszczenia do pracy bez prawa do wynagrodzenia – pomimo tego, że w piśmie z dnia 20 sierpnia 2019 roku (wraz z powtórnym skierowaniem na badania lekarskie) informowano powódkę, iż zgodnie z art. 229 § 4 k.p. pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku.

Konkludując Sąd Rejonowy podniósł, że wskazane powyżej okoliczności przemawiały przeciwko zasadności przywrócenia powódki do pracy, co z kolei uzasadniało zasądzenie na rzecz U. K. odszkodowania. Odszkodowanie to przysługuje powódce w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.). W przypadku U. K. to trzy miesiące (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.)

Mając powyższe na uwadze Sąd zasądził od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) z (...) im. (...) w O. na rzecz powódki U. K. kwotę 13.741,20 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 listopada 2019 roku do dnia zapłaty.

Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (por. uchwała SN z dnia 6.03.2003r. III PZP 3/03). Pogląd ten znalazł

odpowiednie zastosowane w niniejszej sprawie. Odpis pozwu został stronie pozwanej doręczony w dniu 20 listopada 2019 roku, dlatego też - na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. i art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - od tej daty zasądzono odsetki ustawowe za opóźnienie.

Powódka domagała się przywrócenia do pracy, ewentualnie odszkodowania w wysokości 39.000 zł, co miało odpowiadać jej dziesięciomiesięcznemu wynagrodzeniu. W świetle przytoczonych powyżej przepisów żądanie odszkodowania ponad zasądzoną w punkcie 1. wyroku kwotę podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz.U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) w zw. z art. 98 § 1 k.p.c. Sąd nakazał pobrać od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) z (...) im. (...) w O. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 750 zł. tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była ustawowo zwolniona.

Na podstawie art 4772 § 1 k.p.c. Sąd I Instancji nadał wyrokowi w punkcie 1. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.580,40 zł. odpowiadającej wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik powódki, zaskarżając punkt 2 sentencji wyroku, zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na treść zaskarżonego wyroku, tj:

a. art. 233 §1 k.p.c., poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że przywrócenie powódki do pracy jest bezcelowe, podczas gdy powódka jest pedagogiem z wieloletnim doświadczeniem, pracowała w pozwanej szkole przez 15 lat oraz uzyskała zaświadczenie lekarskie wymagane przez przepisy prawa pracy;

b. art. 327¹ §1 pkt 2) k.p.c., poprzez brak wskazania podstawy prawnej oddalenia żądania zasądzenia roszczeń ponad 3 miesięczny okres wypowiedzenia.

2) naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

a. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez jego pominięcie i oddalenie roszczenia o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę ponad kwotę 13.741,20 zł., podczas gdy pracownikowi przysługują uzupełniające roszczenia odszkodowawcze;

b. art. 27 ust. 1 Karły Nauczyciela, poprzez niezastosowanie tego przepisu wobec powódki, jako nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony.

Pełnomocnik wniósł o :

1) zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powódki do pracy;

2) ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku, poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki: kwoty 25.258,80 zł. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 listopada 2019 r. do dnia zapłaty, tj. w części, w której oddalono powództwo;

3) zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził wnikliwe postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd odwoławczy podzielił ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego (por. wyroki Sądu Najwyższego z 5 listopada 1998 r. I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24 poz. 776, z 22 lutego 2010 r. I UK 233/09).

Odnosząc się do zarzutu apelującego naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów postępowania, które miały wpływ na wynik sprawy, a mianowicie naruszenie Art. 233 § 1 kodeksu postępowania cywilnego – poprzez ustalenie, poprzez dowolną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i przyjęcie, że przywrócenie powódki do pracy jest bezcelowe, podczas gdy powódka jest pedagogiem z wieloletnim doświadczeniem, pracowała w pozwanej szkole przez 15 lat oraz uzyskała zaświadczenie lekarskie wymagane przez przepisy prawa pracy, stwierdzić należy, iż jest on niezasadny.

Na wstępie należy poczynić kilka uwag natury ogólnej. Przepis art. 233 § 1 KPC stanowi, że sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. A zatem jest to norma odwołująca się do dowodu i dlatego strona skarżąca, chcąc doprowadzić do podważenia dokonanej przez sąd pierwszej instancji oceny dowodów, powinna wskazać, którego dowodu zarzut ten dotyczy oraz na czym polegały konkretne naruszenia kryteriów oceny, jakie wymieniono w przepisie art. 233 § 1 KPC. Granice swobody sędziowskiej przy ocenie materiału dowodowego wyznaczają trzy czynniki: logiczny (obowiązek wyciągnięcia z materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych), ustawowy (powinność rozważenia całego materiału dowodowego) oraz ideologiczny (psychologiczny), przez który rozumie się świadomość prawną sędziego, kulturę prawną oraz system reguł pozaprawnych i ocen społecznych, do których odsyłają normy prawne. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna także uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i – wając ich moc oraz wiarygodność – odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10.06.1999r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000/17/655).

Odnosząc powyższe rozważania do zarzutów naruszenia prawa procesowego w postaci art. 233 § 1 KPC zgłoszonych w przedmiotowej skardze apelacyjnej, Sąd Okręgowy stwierdza, iż nie może on odnieść zamierzonego przez skarżącego skutku. Wszak dla uznania zasadności podniesionego zarzutu nie jest wystarczające samo przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze i znaczeniu poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie, niż ocena dokonana przez sąd. Argumentów podważających dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów nie można doszukać się w apelacji pełnomocnika powódki, który skoncentrował się przede wszystkim na własnej ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego i przedstawieniu wywiedzionych z tej oceny wniosków. Pamiętać przy tym należy, że samo przedstawienie przez stronę odmiennych wniosków, niż wynikające z oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, nie świadczy jeszcze o przekroczeniu swobodnej oceny dowodów przez ten sąd (wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 czerwca 2017 r., sygn. akt I ACa 587/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - I Wydział Cywilny z dnia 28 lipca 2017 r. I ACa 12/17).

Wszak zasady wynikające z art. 233 § 1 k.p.c. są naruszone jedynie wówczas, gdy ocena materiału dowodowego koliduje z zasadami doświadczenia życiowego lub regułami logicznego wnioskowania. Nieskuteczny jest zatem zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny materiału dowodowego, polegający jedynie na odmiennej interpretacji dowodów zebranych w sprawie, bez jednoczesnego wykazania przy pomocy argumentacji jurydycznej, że ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów. Pamiętać bowiem należy, że na sędzie ciąży obowiązek wyciągnięcia w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wniosków logicznie poprawnych, zaś w zakresie oceny zgromadzonego materiału dowodowego ustawodawca przyznał sądowi

swobodę, pod warunkiem, że ocena ta nie jest jednak sprzeczna ze wskazaniami wiedzy, logiki i doświadczenia życiowego. Co więcej, ocena taka pozostaje pod ochroną przepisu statuującego zasadę swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby na podstawie tego materiału dowodowego można by było budować wnioski odmienne. Zatem jedynie w sytuacji, kiedy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo przeczy zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to tylko wtedy przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (tak wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie - I Wydział Cywilny z dnia 27 stycznia 2017 r. I Ca 1930/16, wyrok Sądu Apelacyjnego w Lublinie - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 8 czerwca 2017 r. III AUa 1334/16).

Analiza niniejszej sprawy prowadzi do wniosku, iż żadna z powyżej wskazanych okoliczności nie ma w niej miejsca. Wszak wbrew stanowisku skarżącego, Sąd Rejonowy w poczynionych przez siebie ustaleniach faktycznych wskazał, iż w 2019 roku U. K. przebywała na zwolnieniach lekarskich w następujących okresach: od 29 stycznia 2019 r. do 8 lutego 2019 r., od 25 lutego 2019 r. do 29 marca 2019 r., od 1 kwietnia 2019 r. do 23 lipca 2019 r., od 3 września 2019 r. do 8 września 2019 r., od 25 września 2019 r. do 25 października 2019 roku. Za wskazany powyżej okres przedłożyła pracodawcy 16 zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy wystawionych przez różnych lekarzy. Nadto powódka w czasie zatrudnienia w pozwanej szkole dwukrotnie korzystała z urlopu dla poratowania zdrowia: od 1 września 2010 roku do 31 sierpnia 2011 roku oraz od 1 września 2016 roku do 31 sierpnia 2017 roku. W czasie nieobecności powódki w pracy dyrektor szkoły organizował doraźne zastępstwa, zaś od dnia 1 grudnia 2019 roku w pozwanej szkole zatrudniono nowego nauczyciela, przydzielając mu prowadzenie zajęć z (...).

Wobec powyższych ustaleń, Sąd I instancji powołując się na przepisy art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. oraz 91 c ust. 1 K.N., nie uwzględnił żądania powódki przywrócenia jej do pracy w pozwanej szkole wskazując, że długotrwałe i powtarzające się nieobecności pracownika w pracy, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenia zastępstw), mogą być uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociażby były niezawinione przez pracownika i formalnie usprawiedliwione — i to także w odniesieniu do pracownika wykonującego nienagannie swoje obowiązki. Sąd Rejonowy zasadnie podniósł, przywołując w tym zakresie orzecznictwo Sądu Najwyższego, iż absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej (por. wyrok z 19 marca 2014 r., I PK 177/13). Sąd I Instancji uznał, a Sąd Okręgowy powyższe stanowisko podziela, iż przywrócenie do pracy U. K. jest niecelowe. Wszak jak słusznie zauważył Sąd meriti, okresy nieobecności powódki w pracy, spowodowane wielokrotnie składanymi, maksymalnie kilkunastodniowymi, zwolnieniami lekarskimi dezorganizowały funkcjonowanie pozwanej szkoły w zakresie zajęć, które prowadzić miała powódka i powodowały konieczność organizowania doraźnych zastępstw. Ostatecznie zaś od dnia 1 grudnia 2019 roku pozwany pracodawca zatrudnił nauczyciela, któremu powierzył prowadzenie zajęć (...). Zresztą na nie celować przywrócenia do pracy wskazuje samo brzmienie przepisu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, który nakłada na pracodawcę obowiązek rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni. W niniejszej sprawie powódka wykorzystała 181 dni okresu zasiłkowego, co skutkowało uznaniem przez Sąd wadliwości zastosowania powyższego przepisu przez pozwanego pracodawcę, co nie zmienia ratio legis powyższego uregulowania. Wszak korzystanie z nadzwyczajnych uprawnień nauczycieli (dotyczących na przykład wymiaru pensum, terminu wypłaty wynagrodzenia, długości urlopu wypoczynkowego, znacznych ograniczeń w rozwiązaniu stosunku pracy, urlopów dla poratowania zdrowia w łącznym wymiarze do trzech lat), powinno być determinowane koniecznością wykonania funkcji opiekuńczych, wychowawczych i dydaktycznych placówki oświatowej. Dyrektor szkoły lub przedszkola ma obowiązek takiego zorganizowania pracy, aby zapewnić dzieciom i młodzieży w sposób optymalny właściwą opiekę i wychowanie. W tym aspekcie przywrócenie do pracy nauczyciela po 181 dniach nieobecności nauczyciela w pracy z powodu złego stanu zdrowia, przy uwzględnieniu dwukrotnego korzystania przez nauczyciela z urlopu dla poratowania zdrowia oraz długotrwałych zwolnień lekarskich w minionych latach, przy braku pewności, co do długości obecności nauczyciela w pracy, uniemożliwiłoby dyrektorowi zrealizowanie podstawowego zadania szkoły lub przedszkola, przez zapewnienie realnie funkcjonującej kadry pedagogicznej (w ramach ograniczonego budżetu

szkoły lub przedszkola). Konieczność zapewnienia przez dyrektora placówki szkolnej sprawnego i bezpiecznego funkcjonowania szkoły oraz realizacji nauczania i wychowania dzieci stanowi priorytet, determinujący realizację nadzwyczajnych uprawnień nauczycielskich. Stwierdzić więc należy, że realizując konstytucyjne uprawnienia dzieci i młodzieży (oraz ich rodziców) do zapewnienia adekwatnej opieki, wychowania oraz nauki, dyrektor przedszkola jest zobligowany do zorganizowania stabilnej i pełnej kadry nauczycielskiej, co też pozwany pracodawca uczynił (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 2019 r., sygn. II PK 344/17).

Dlatego też, uznać należy, iż rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w powyższym zakresie jest prawidłowe.

Niezasadny jest także zarzut naruszenia art. 27 ust. 1 Karty Nauczyciela, poprzez niezastosowanie tego przepisu wobec powódki, jako nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony. Zgodnie bowiem z treścią ust. 3 powyższego przepisu do o rozwiązanie 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. Powyższe odesłanie wprost stanowi, iż do nauczyciela zatrudnionego na czas nieokreślony mają zastosowanie tożsame warunki rozwiązania umowy w czasie długotrwałej choroby, jakie mają zastosowanie do nauczyciela mianowanego. W związku z tym, do nauczyciela zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zastosowanie będą miały również niektóre przyczyny i skutki rozwiązania stosunków pracy nawiązanych na podstawie mianowania. Dotyczy to kwestii dopuszczalnego okresu niezdolności do pracy wywołanej chorobą (182 i 270 dni), orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy uzyskania negatywnej oceny pracy cofnięcia skierowania do nauczania religii w szkole, niestawienia się na okresowe lub kontrolne badania lekarskie (dwukrotne w przypadku badań zarządzonych przez dyrektora szkoły) oraz porozumienia stron. Przepisy te stosuje się w zakresie umownego stosunku pracy wprost. Przesłanki rozwiązania stosunku pracy omówione w części dotyczącej stosunku pracy na podstawie mianowania odnoszą się więc także do przesłanek rozwiązania umowy o pracę w zakresie wskazanym w art. 27 ust. 3 Karty Nauczyciela, co oznacza, iż Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował powyższy przepis w stosunku do powódki.

Na uwzględnienie nie zasługuje również podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., poprzez jego pominięcie i oddalenie roszczenia o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę ponad kwotę 13.741,20 zł., podczas gdy pracownikowi przysługują uzupełniające roszczenia odszkodowawcze.

Analizując podniesiony zarzut wskazać należy, iż zgodnie z art. 47⁽¹⁾ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia i w takiej wysokości zasądził odszkodowanie Sąd Rejonowy (por. wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 kwietnia 2015 r., II PK 176/14, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 18 marca 2015 r., I PK 190/14, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 21 kwietnia 2009 r., I BP 17/08, wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 14 listopada 2019 r., III PK 150/18). Powyższy przepis dotyczy przy tym odszkodowania za nieuzasadnione lub naruszające przepisy rozwiązanie za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony. Stwierdzenie to wynika z faktu, że art. 47⁽¹⁾ k.p. *expressis verbis* odnosi się do "odszkodowania, o którym mowa w art. 45 k.p.. Chodzi przy tym zarówno o odszkodowanie, które było wskazane przez pracownika w odwołaniu, jak i o odszkodowanie zasądzone zastępczo w razie stwierdzenia przez sąd pracy, że uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe (zob. komentarz do art. 45, Nb 39–44). Komentowany przepis nie może stanowić podstawy prawnej roszczenia odszkodowawczego i określa jedynie wysokość odszkodowania przysługującego pracownikowi na podstawie art. 45 KP, co znalazło wyraz w rozstrzygnięciu Sądu I instancji (zob. wyr. SN z 25.7.2003 r., I PK 269/02, OSNP 2004, Nr 16, poz. 280, wyr. SN z 19.5.2009 r., II PK 288/08, OSNP 2011, Nr 1–2, poz. 8).

Ma rację apelujący, iż w aktualnej judykaturze Sąd Najwyższy dopuścił możliwość dochodzenia także uzupełniających roszczeń odszkodowawczych na gruncie prawa cywilnego w razie wadliwego rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. W przytoczonym przez skarżącego w uzasadnieniu apelacji wyroku z dnia 1 marca 2018 roku, sygn. III PK

17/18, Sąd Najwyższy wskazał, iż w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (przy spełnieniu pozostałych przesłanek), uznać można jedynie działanie pracodawcy polegające **na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia**. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę. Nie tylko w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, ale także za wypowiedzeniem może dojść do takiego naruszenia przepisów, które ustawodawca uznaje wręcz za kwalifikowaną postać deliktu tj. czyn karalny (wykroczenie przeciwko prawom pracownika). Przyjęcie, że roszczenia z art. 45 i n. KP oraz art. 56 i n. KP wyczerpują problematykę kontraktowej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy z racji niezgodnego z przepisami rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia, przemawia za wyłączeniem możliwości stosowania z mocy art. 300 KP przepisów Kodeksu cywilnego normujących odpowiedzialność za niewykonanie zobowiązań umownych (art. 471 i n. KC) dla dochodzenia przez zwolnionego pracownika naprawienia dalszej szkody. Przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania nie wyłącza dalszych roszczeń odszkodowawczych pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone (legalis, analogiczny pogląd wyrażono w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2012 r., I PK 193/11 i z dnia 5 kwietnia 2016 r., I PK 104/15). Wszak zauważyć należy, iż odpowiedzialność pracodawcy za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem (art. 45 i następne KP) i bez wypowiedzenia (art. 56 i następne KP) jest odpowiedzialnością kontraktową z tytułu nienależytego wykonania zobowiązania umownego. Różnice w zakresie odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy związanej z wadliwym rozwiązaniem przez niego umowy o pracę w stosunku do regulacji cywilnoprawnych mają swoje uzasadnienie w charakterze i funkcjach norm prawa pracy. Podkreślić należy, iż w modelu odpowiedzialności cywilnej, przyjętym przez polskiego ustawodawcę, możliwy jest jednak zbieg podstaw odpowiedzialności. Zgodnie bowiem z art. 443 KC, okoliczność, że działanie lub zaniechanie, z którego szkoda wynikła, stanowiło niewykonanie lub nienależyte wykonanie istniejącego uprzednio zobowiązania, nie wyłącza roszczenia o naprawienie szkody z tytułu czynu niedozwolonego (...). Oznacza to, że przyjęta kwalifikacja niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę za lub bez wypowiedzenia jako nienależytego wykonania zobowiązania, nie wyłącza roszczeń pracownika opartych na przepisach Kodeksu cywilnego regulujących czyny niedozwolone. W razie bezprawnego rozwiązania umowy o pracę zbieg odpowiedzialności kontraktowej i deliktowej, o którym mowa w art. 443 KC, będzie - przykładowo - możliwy w przypadku, gdy zakomunikowanie nieprawdziwej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę narusza dobra osobiste pracownika albo uwłacza jego godności. W takiej sytuacji doktryna i orzecznictwo dopuszczają, możliwość dochodzenia przez pracownika ochrony na podstawie zasad ogólnych, tj. art. 23 i art. 24 oraz art. 448 KC (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2000 r., I PKN 537/00, z glosą H. Szewczyk, Państwo i Prawo 2003 nr 4, s. 126-129 oraz postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 13 lutego 2006 r., II PK 282/05, Legalis). Trzeba pamiętać, że działanie w celu wyrządzenia innej osobie szkody - choćby podejmowane w ramach stosunku zobowiązaniowego - zawsze jest kwalifikowane jako delikt (uzasadnienie uchwały Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2009 r., III CZP 68/09, OSNC 2010 nr 4, poz. 52; P. G., Zasada bezwzględnej odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną umyślnie (według Kodeksu cywilnego), Studia (...) -4, s. 65 i następne). Przyjęcie odpowiedzialności deliktowej pracodawcy za wadliwe rozwiązanie stosunku zatrudnienia wymagałoby wykazania wszystkich przesłanek cywilnej odpowiedzialności odszkodowawczej, w szczególności **szkody, bezprawnego i zawnionego działania lub zaniechania osoby odpowiedzialnej za szkodę oraz normalnego związku przyczynowego pomiędzy tym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem szkody**. Jak zauważono wyżej, w orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 KC nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powódka dochodząc więc odszkodowania w powyższym zakresie, winna wykazać, iż dokonując jej wypowiedzenia umowy o pracę pozwany pracodawca w sposób umyślny naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę, nadto wykazać poniesioną z tego tytułu szkodę oraz istnienie normalnego związku przyczynowego pomiędzy działaniem pozwanego pracodawcy a powstaniem szkody.

Tymczasem analiza przebiegu postępowania przed Sądem Rejonowym wskazuje, iż powódka nie podnosiła w toku postępowania powyższych okoliczności, wręcz nie potrafiła sprecyzować podstawy dochodzonej przez siebie kwoty, w żadnym razie nie wskazywała na okoliczności dotyczące zawinienia pozwanego, czy też poniesionej szkody, jej charakteru oraz sposobu ustalenia jej wysokości. Okoliczności te zostały dopiero podniesione przez pełnomocnika powódki w apelacji. Poza sporem przy tym pozostaje, iż podstawą wypowiedzenia umowy o pracę powódce było błędne przekonanie pracodawcy, iż wykorzystywała ona 182 dni okresów zasiłkowych, w sytuacji, gdy faktycznie wykorzystywała 181dni, była to więc zwykła pomyłka pracodawcy, nie zaś świadome, zawinione działanie pracodawcy ukierunkowane na wyrządzenie powódce szkody.

Dlatego też, mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację powódki, jako bezzasadną.

Orzekając o kosztach postępowania, Sąd Okręgowy uznał, iż w sprawie zachodzą przesłanki do zastosowania wobec powódki dobrodziejstwa wynikającego z art.102 k.p.c. w zakresie obciążających ją kosztów, należnych dla strony przeciwnej. Wszak fakt przegrania procesu – co do zasady – stanowi podstawę do zastosowania regulacji art. 98 k.p.c. Z jej istoty wynika bowiem, iż strona przegrywająca sprawę – zarówno materialnie, jak i formalnie – niezależnie od ewentualnej winy w prowadzeniu procesu, ponosi również finansową odpowiedzialność za koszty poniesione przez przeciwnika niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Stosownie jednak do treści art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zasądzenie od strony przegrywającej tylko części kosztów procesu, poniesionych przez jej przeciwnika procesowego lub odstąpienie od obciążania jej tymi kosztami jest możliwe jedynie w wypadkach szczególnie uzasadnionych, przekonujących o tym, że w danym przypadku takie obciążenie byłoby niesłuszne, niesprawiedliwe. Zakwalifikowanie zaś konkretnego przypadku jako „szczególnie uzasadnionego” w rozumieniu art. 102 k.p.c. wymaga rozważenia całokształtu okoliczności sprawy, łączących się z charakterem żądania poddanego pod osąd, przy uwzględnieniu zasad współżycia społecznego. Pojęcie wypadek szczególnie powinien być więc rozumiane ściśle jako rzeczywiście wyjątkowe, niecodzienne okoliczności przedmiotowe lub podmiotowe sprawy, uzasadniające, ze względów słuszności i zasad współżycia społecznego, nieobciążenie strony przegrywającej kosztami procesu, bądź zasądzenie od niej jedynie części tych kosztów. Może o tym stanowić np. przebieg postępowania, charakter dochodzonego roszczenia, jego znaczenie dla strony, przedawnienie roszczenia, subiektywne przekonanie o zasadności roszczenia wsparte na obiektywnych podstawach (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 19 września 2013 r., I CZ 183/12, Legalis).

Podkreślić należy, iż sposób korzystania z przepisu art. 102 k.p.c., jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu orzekającego i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 maja 2006 r. III CK 221/05, Legalis).

Odnosząc powyższe rozważania do realiów niniejszej sprawy wskazać należy, iż przebieg niniejszej sprawy wskazuje, iż powódka przekonana była o słuszności dochodzonych przez siebie roszczeń, nadto ostatecznie nie została przywrócona do pracy, co skutkuje uznaniem, iż względy społeczne oraz zasady współżycia społecznego przemawiają za nie obciążeniem jej kosztami w sprawie.