

Sygn. akt VI P 62/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Marek Kośny

Agnieszka Olga Mika

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2018 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko Szkole Podstawowej im. W. W. w G.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda P. K. na rzecz pozwanej Szkoły Podstawowej im. W. W. w G. kwotę 1.530,00 zł (jeden tysiąc pięćset trzydzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Marek Kośny SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Agnieszka Olga Mika

Sygn. akt VI P 62/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 lutego 2017 roku (data na kopercie) powód P. K. wniósł o przywrócenie go do pracy na warunkach ustalonych w jego umowie o pracę z dnia 1 września 2014 roku oraz zasądzenie na jego rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Jako pozwanego powód wskazał Gimnazjum (...) im. J. P. (...) w G..

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanym na podstawie mianowania od dnia 1 września 2014 roku. Powód podał dalej, że był niezdolny do pracy w okresach 01.04.2016 – 10.05.2016, 11.05.2016 – 31.05.2016, 01.06.2016 – 28.06.2016, 24.08.2016 – 21.09.2016, 22.09.2016 – 07.10.2016, 08.10.2016 – 21.10.2016, 22.10.2016 – 04.11.2016, 07.11.2016 – 28.11.2016, 29.11.2016 – 23.12.2016, 02.01.2017 – 23.01.2017, 24.01.2017 – 10.02.2017. Powód podniósł, że otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z przyczyny przekroczenia przez niego okresu 182 dni nieprzerwanej niezdolności do pracy. W ocenie powoda jednak nie doszło do przekroczenia przez niego owego 182-dniowego okresu, bowiem okresy jego niezdolności do pracy były przedzielone trzema przerwami: 29.06.2016 – 23.08.2016, 05.11.2016 – 06.11.2016 i 24.12.2016 – 01.01.2017, z czego druga z tych przerw oddzielała okresy niezdolności do pracy spowodowane dwoma zupełnie różnymi chorobami. Ponadto powód wskazał również, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez uprzedniego zorientowania się, czy powód nie wystąpił do ZUS z wnioskiem o przyznania mu świadczenia rehabilitacyjnego.

(pozew – k. 1 – 2, pismo procesowe z dnia 29.03.2017r. – k. 5 - 7)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podniósł, że do okresu 182 dni niezdolności do pracy wlicza się również te dni, w które w szkole nie odbywają się zajęcia, a na które nauczyciel nie otrzymał zwolnienia lekarskiego. Wobec tego w ocenie pozwanego przerwy w okresach niezdolności do pracy powoda powinny być zaliczone na ów okres 182 dni, ponieważ przypadają one na dni wolne od zajęć. Pozwany dodał, że art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela stanowi o obowiązku rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem, który przekracza okres 182 dni. Pozwany dodał też, że z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że nie ma prawnego obowiązku powstrzymania się przez dyrektora szkoły z decyzją o rozwiązaniu stosunku pracy z nauczycielem przekraczającym okres 182 dni niezdolności do pracy do czasu wydania przez ZUS decyzji w przedmiocie wniosku tego nauczyciela o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego. Ponadto pozwany wskazał również, że w jego ocenie pozew został wniesiony po terminie wynikającym z art. 264 § 2 KP.

(odpowieź na pozew – k. 14 – 18)

Pismem procesowym z dnia 19 marca 2018 roku powód sprecyzował, iż cofa on pozew w zakresie roszczenia o przywrócenie go do pracy, podtrzymuje zaś roszczenie o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

(pismo procesowe z dnia 19.03.2018r. – k. 65 - 66)

Postanowieniem wydanym na rozprawie w dniu 10 kwietnia 2018 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie Szkołę Podstawową im. W. W. w G., która jest następcą prawnym zlikwidowanego (...)im. J. P.(...) w G..

(postanowienie z dnia 10.04.2018r. – k. 72)

Pozwana Szkoła Podstawowa im. W. W. w G. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

(protokół rozprawy z dnia 10.04.2018r. od 00:03:30 do 00:03:50)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. K. był zatrudniony w pozwanej szkole na podstawie mianowania od dnia 1 września 2014 roku, na stanowisku nauczyciela języka angielskiego w pełnym wymiarze czasu pracy. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.949,10 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę – k. 2B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 20)

Powód był niezdolny do pracy w okresach:

- od dnia 01.04.2016r. do dnia 28.06.2016r.,
- od dnia 24.08.2016r. do dnia 04.11.2016r.,
- od dnia 07.11.2016r. do dnia 23.12.2016r.,
- od dnia 02.01.2017r. do dnia 10.02.2017r.

(bezsporne)

W okresie od 29.06.2016r. do 23.08.2016r. w pozwanej szkole była przerwa wakacyjna w nauczaniu. Od 05.11.2016r. do 06.11.2016r. także były wolne od nauczania, był to weekend. Również okres od 24.12.2016r. do 01.01.2017r. był okresem przerwy w nauczaniu, aczkolwiek w tym okresie szkoła miała obowiązek zapewnić dzieciom opiekę, były więc wyznaczone dyżury dla nauczycieli.

(dowód: zeznania M. W. (1) – protokół rozprawy z dnia 10.04.2018r. od 00:04:27 do 00:07:04)

Dnia 6 lutego 2017 roku powód odebrał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, trwającą od 1 kwietnia 2016 roku, tj. powyżej 182 dni. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy było wysyłane powodowi na dwa adresy. Przesyłka wysyłana na adres w W. została po raz pierwszy wysłana dnia 13 stycznia 2017 roku, następnie była awizowana dnia 16 stycznia 2017 roku i powtórnie awizowana dnia 24 stycznia 2017 roku, ostatecznie została zwrócona do pozwanego dnia 31 stycznia 2017 roku. Pozwany wysłał ponownie przesyłkę na adres (...) powoda, która została ostatecznie podjęta przez powoda dnia 6 lutego 2017 roku. Pozwany próbował też doręczyć swoje oświadczenie powodowi na adres w K. (ul. (...), (...)-(...) K.). Przesyłka została tam wysłana dnia 13 stycznia 2017 roku, jednak po bezskutecznej próbie doręczenia (pierwsze awizo dnia 18 stycznia 2017 roku, drugie awizo dnia 26 stycznia 2017 roku) została ona zwrócona do pozwanego dnia 2 lutego 2017 roku.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy oraz wydruki śledzenia przesyłek – k. 1C i 2C a/o powoda)

Powód wysłał pismo z dnia 2 lutego 2017 roku w którym prosił pozwanego o powtórne wysłanie przesyłki nadanej dnia 13 stycznia 2017 roku, gdyż nie przebywa on pod adresem (...). Jednocześnie powód jako swój adres do doręczeń wskazał: ul. (...), (...)-(...) K.. Taki sam adres w K. powód podał w korespondencji mailowej z pozwanym z lutego 2016 roku.

(dowód: pismo powoda z dnia 02.02.2017r. – k. 3C a/o powoda, mail powoda z dnia 15.02.2016r. – k. 27)

Decyzją ZUS (...)w W. z dnia (...), znak: (...) - (...) - (...) powodowi zostało przyznane prawo do zasiłku chorobowego za okres od 6 marca 2017 roku do 31 marca 2017 roku. Ponadto ZUS poinformował powoda pismem z dnia 17 stycznia 2018 roku, że od dnia 7 listopada 2016 roku należy otworzyć nowy okres zasiłkowy.

(dowód: decyzja ZUS z dnia 17.01.2018r. – k. 44, pismo ZUS z dnia 17.01.2018r. - k. 46)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o powyżej wskazane dowody z: umowy o pracę z k. 2B a/o powoda, zaświadczenia o wynagrodzeniu z k. 20, oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy oraz wydruków śledzenia przesyłek z k. 1C i 2C a/o powoda, pisma powoda z dnia 02.02.2017r. z k. 3C a/o powoda, maila powoda z dnia 15.02.2016r. z k. 27, decyzji ZUS z dnia 17.01.2018r. z k. 44 oraz pisma ZUS z dnia 17.01.2018r. z k. 46, których wiarygodność nie została przez strony skutecznie zakwestionowana w toku postępowania.

Jeśli chodzi o okresy niezdolności powoda do pracy Sąd miał na uwadze, że strona pozwana nie kwestionowała tych okresów, stąd też Sąd uznał je za bezsporne i przyjął je w wersji czasowej podanej przez powoda w pozwie.

Sąd oparł się również na zeznaniach dyrektora pozwanej szkoły M. W. (1), które zostały uznane za wiarygodne w całości.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W niniejszej sprawie powód kwestionuje zgodność z prawem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Warto zaznaczyć, że powód jest nauczycielem, a jego stosunek pracy był stosunkiem pracy na podstawie mianowania. Stąd też do jego sytuacji znajdą zastosowanie przepisy zawarte w ustawie z dnia 26 stycznia 1982 roku - Karta Nauczyciela (t.j. – Dz. U. z 2017r., poz. 1189, ze zm.).

Zgodnie z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela w zakresie praw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy. Wobec powyższego podstawę dla roszczeń związanych z niezgodnym z prawem rozwiązaniem stosunku pracy z mianowania odpowiednie zastosowanie znajdą przepisy zawarte w Kodeksie pracy.

Sąd miał na uwadze, że podstawą rozwiązania stosunku pracy z powodem w niniejszej sprawie jest art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela.

Podstawą dla roszczeń podniesionych przez powoda będzie odpowiednio stosowany art. 56 § 1 KP oraz art. 57 § 1 KP. Zaem pracownikowi, z którym rozwiązano stosunek pracy w trybie bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu stosunku pracy w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Z kolei art. 57 § 1 KP stanowi, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Dla skuteczności roszczenia powód powinien wykazać, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia było niezgodne z przepisami dopuszczającymi rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Przepis ten 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.

Bezsporne jest, że powód był niezdolny do pracy w okresach:

- od 1 kwietnia 2016 roku bez przerwy do 28 czerwca 2016 roku,
- od 24 sierpnia 2016 roku bez przerwy do 4 listopada 2016 roku,
- od 7 listopada 2016 roku bez przerwy do 23 grudnia 2016 roku,
- od 2 stycznia 2017 roku bez przerwy do 10 lutego 2017 roku.

Przerwy od nauczania były:

- od 29 czerwca 2016 roku do 23 sierpnia 2016 roku;
- od 5 listopada 2016 roku do 6 listopada 2016 roku;
- od 24 grudnia 2016 roku do 1 stycznia 2017 roku.

Tytułem przypomnienia wskazać należy, że art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela do okresu 182 dni niezdolności do pracy zalicza także przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia. Wobec tego okres 182 dni niezdolności do pracy, liczony od dnia 1 kwietnia 2016 roku powinien się zakończyć z dniem 29 września 2016 roku. Do okresu tego zostały zaliczone także dni od 29 czerwca 2016 roku do 23 sierpnia 2016 roku. W tych dniach bowiem była przerwa wakacyjna, podczas której nie odbywały się zajęcia. Okoliczność ta wynika z zeznań dyrektora pozwanego M. W. (2), które nie zostały zakwestionowane przez powoda.

Zważyć należy że argumentacja powoda, który powoływał się na przerwanie biegu okresu 182 dni niezdolności do pracy z powołaniem się na przepisy dotyczące prawa do zasiłku chorobowego, nie jest zasadna. Sąd miał bowiem na uwadze, że regulacja z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela w sposób autonomiczny reguluje kwestię okresu 182 dni niezdolności do pracy, nie odsyłając w tej materii do sposobów liczenia tego okresu zawartych w ustawie z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. – Dz. U. z 2017r., poz. 1368, ze zm., dalej jako: ustawa zasiłkowa). Nie można zaem utożsamiać okresu 182 dni wskazanego w ustawie Karta Nauczyciela z okresem wskazanym w art. 8 i 9 ustawy zasiłkowej. Autonomiczność regulacji z Karty Nauczyciela potwierdza wskazanie w analizowanym art. 23 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, iż do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przerwy w tym okresie o ile przypadają na dni wolne od nauczania.

Na gruncie ustawy zasiłkowej jeśli pomiędzy poszczególnymi okresami niezdolności do pracy powstanie wystarczająco długa przerwa (powyżej 60 dni) lub niezdolność do pracy powstała po takiej przerwie będzie spowodowana inną chorobą, wówczas dochodzi do otwarcia nowego okresu zasiłkowego (art. 8 i 9 ustawy zasiłkowej). Takie unormowanie legło u podstaw wydania decyzji przez ZUS, na podstawie których przyznano powodowi prawo do zasiłku chorobowego za okres po dniu 7 listopada 2016 roku.

Nie jest jednak zasadne powoływanie się na art. 8 i 9 ustawy zasiłkowej przez powoda w niniejszej sprawie, Sąd bowiem rozpoznaje tę sprawę nie na gruncie przepisów dotyczących prawa do zasiłku chorobowego, ale na gruncie przepisów dotyczących stosunku pracy z mianowania.

Jak zaś wskazano wyżej regulacja z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela jest autonomiczna w stosunku do regulacji z art. 8 i 9 ustawy zasiłkowej i samodzielnie określa warunki obliczenia okresu 182 dni niezdolności nauczyciela do pracy. W ocenie sądu nie ma żadnego znaczenia jakimi schorzeniami była spowodowana niezdolność powoda do pracy w podanym przez niego okresie. Istotne jest zaś to, czy przerwy w okresach zwolnień lekarskich powoda pokrywały się z dniami wolnymi od nauczania.

Jak zaś wskazano wyżej w niniejszej sprawie przerwy w okresach niezdolności powoda do pracy przypadają na dni wolne od nauczania. Tym samym Sąd uznał, że w chwili złożenia powodowi przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy wyczerpał on już 182-dniowy okres nieobecności w pracy spowodowanej niezdolnością do pracy.

Wobec powyższego należy uznać, że spełniona jest przesłanka z art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela. Oznacza to, że rozwiązanie z powodem stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem i roszczenie powoda w przedmiocie przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy jest więc bezzasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Sąd miał również na uwadze, że art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela przewiduje możliwość przedłużenia w szczególnie uzasadnionych przypadkach okresu nieobecności nauczyciela w pracy o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. W niniejszej sprawie powód nie wykazał, aby wnosił o przyznanie mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego w styczniu 2017 roku, czyli w miesiącu, w którym pracodawca złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Po styczniu 2017 roku powód otrzymał prawo do kolejnego zasiłku chorobowego. Powód nie wnosił również o udzielenie mu urlopu dla poratowania zdrowia. Z powyższego wynika więc, że nie zaszyły w niniejszej sprawie szczególne okoliczności, które uzasadniałyby przedłużenie okresu nieobecności powoda w pracy o kolejne 12 miesięcy.

Niezasadny jest również argument powoda, że pracodawca przedwcześnie rozwiązał z nim stosunek pracy, nie czekając na złożenie przez powoda wniosku o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego i nie pouczając powoda o takiej możliwości. Przede wszystkim należy wskazać, że pracodawca nie ma obowiązku pouczenia powoda o przysługujących mu świadczeniach rehabilitacyjnych. Bezspornym jest, że powód nie wniósł o przyznanie mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Tym samym nie sposób uznać, aby oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem było przedwcześnie.

W tym miejscu Sąd odniesie się do kwestii przywrócenia terminu powodowi na złożenie odwołania do Sądu pracy. Kwestia niezachowania terminu była bowiem podnoszona w toku postępowania przez stronę pozwaną. Zgodnie z art. 264 § 2 KP w zw. z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu wynika, że w niniejszej sprawie powód odebrał oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia dnia 6 lutego 2017 roku, zaś pozew został nadany dnia 20 lutego 2017 roku, a więc po upływie 14 dni od dnia odbioru korespondencji. Pozwany argumentował, że zgodnie z art. 61 § 1 KC w zw. z art. 300 KP w zw. z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Za taką chwilę zaś należy przyjąć datę pierwszego awizowania przesyłki przesłanej na adres podany przez powoda. Pozwany przesłał swoje oświadczenie powodowi na adres w W. i na adres w K.. Przesyłka wysłana na adres w W. została awizowana pierwszy raz w dniu 16 stycznia 2017 roku i to ten dzień należy przyjąć jako datę, w której najwcześniej powód mógł zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy. Wobec powyższego termin 21 dni na wniesienie odwołania do Sądu upłynął powodowi z dniem 6 lutego 2017 roku. Sąd miał na uwadze, że zgodnie z art. 265 § 1 KP w zw. z art. 91c ustawy Karta Nauczyciela, jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek może przywrócić termin do złożenia dowołania. Powód tuż po tym jak dowiedział się o dwukrotnym awizowaniu przesyłki skierowanej na adres w W. sporządził pismo do pozwanego, w którym wniósł o przesłanie przesyłki na adres w K.. Analizując treść pisma powoda Sąd doszedł do wniosku, że powód bez swojej winy nie odebrał przesyłki przesłanej do niego na adres w W., a awizowanej pierwotnie dnia 16 stycznia 2017 roku. Sąd miał na uwadze, że powód w tym czasie poza W., co było związane z jego niezdolnością do pracy i procesem leczenia. Po powzięciu wiedzy o nieodebranej przesyłce powód sporządził pismo skierowane do pozwanego, w którym wniósł o powtórne doręczenie.

Reasumując sąd doszedł do wniosku, że powód bez swojej winy nie odebrał przesyłki skierowanej na adres w W. w pierwszym możliwym terminie, a tym samym uchybienie przez niego terminowi z art. 264 § 2 KP również nastąpiło bez jego winy. W tej sytuacji Sąd przywrócił powodowi termin do wniesienia odwołania od rozwiązania z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, o czym orzeczono w postanowieniu wydanym na rozprawie w dniu 26 października 2017 roku (k. 28 verte).

Na marginesie wskazać należy, że pozwany miał wcześniej wiedzę o alternatywnym adresie powoda przy ul. (...) w K., o którym powód powiadomił pozwaną dnia 15 lutego 2016 roku. Jest to ten sam adres, który powód wskazał ponownie w swym piśmie z dnia 2 lutego 2017 roku. Mimo to pozwany przesłał powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na inny adres (ul. (...)).

Sąd w toku postępowania miał również na uwadze, że powód w swym piśmie procesowym z dnia 19 marca 2018 roku cofnął pozew w zakresie roszczenia o przywrócenie go do pracy. Cofnięcie pozwu w tym zakresie uznać należy za niedopuszczalne na podst. art. 469 KPC. Sąd miał bowiem na uwadze, że powód jednocześnie podtrzymał swoje roszczenie o zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Z treści przepisu art. 57 § 1 KP wynika, że wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy może zostać zasądzone tylko w razie przywrócenia do pracy pracownika. Jedyną przyczyną, dla której powód cofnął pozew o przywrócenie do pracy był fakt, iż z dniem 31 sierpnia 2017 roku pozwane (...) im. J. P. (...) w G. zostało zlikwidowane. Sąd ustalił, że następcą prawnym zlikwidowanego Gimnazjum jest Szkoła Podstawowa im. W. W. w G.. Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu o przywrócenie do pracy przez powoda jest niedopuszczalne i procedował w zakresie pełnego roszczenia powoda, tj. o przywrócenie go do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W związku z ustaleniem, iż Szkoła Podstawowa im. W. W. w G. jest następcą prawnym zlikwidowanego Gimnazjum (...) im. J. P. (...) w G. Sąd wydał również na rozprawie dnia 10 kwietnia 2018 roku postanowienie w przedmiocie wezwania nowego podmiotu – Szkoły Podstawowej im. W. W. w G. – do udziału w sprawie w charakterze pozwanego.

Reasumując powyższe rozważania Sąd orzekł jak w sentencji wyroku, oddalając powództwo w całości.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC i §9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r. poz. 1800, ze zm.), według jego brzmienia z dnia wniesienia pozwu. Zgodnie z §9 ust. 1 pkt 1 tego rozporządzenia stawka kosztów zastępstwa odnośnie roszczenia o przywrócenie do pracy wynosi 180,00 zł. Z kolei zgodnie z §9 ust. 1 pkt 2 tego rozporządzenia stawka kosztów zastępstwa procesowego w związku z roszczeniem o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wyniesie 1.350,00 zł, Sąd miał bowiem na uwadze, że powód domagał się zasądzenia na jego rzecz trzymiesięcznego wynagrodzenia z tego tytułu, a więc kwoty 8.847,30 zł ($2.949,10 \text{ zł} \times 3 = 8.847,30 \text{ zł}$). Podsumowując Sąd zasądził na rzecz pozwanego od powoda kwotę 1.530,00 zł ($180,00 \text{ zł} + 1.350,00 \text{ zł} = 1.530,00 \text{ zł}$) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(...)