

Sygn. akt IV P 38/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 marca 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Anna Artemska, Wiesław Wójciakowski

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 12 marca 2019 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa R. O.

przeciwko (...) Ośrodkowi (...) w S.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie

I. przywraca powoda R. O. do pracy u strony pozwanej – tj. w (...) Ośrodku (...) w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.331,00 zł (dwa tysiące trzysta trzydzieści jeden złotych 00/100) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – tutejszego Sądu Rejonowego kwotę 1.516 zł tytułem opłaty, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

IV. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 855 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

V. wyrokowi w punkcie I i II nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.331 zł.

Anna Artemska SSR Marta Ładzińska Wiesław Wójciakowski

Sygn. akt IV P 38/17

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 1 marca 2017 r. (data złożenia w biurze podawczym) skierowanym przeciwko Powiatowi (...) powód R. O. domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na to samo stanowisko lub zgodnie z posiadanymi przez powoda kwalifikacjami oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych.

Swoje roszczenie opierał na przepisie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 67 k.p. i art. 91 c Karty Nauczyciela.

W uzasadnieniu wskazywał, że od 1 września 2009 r. zatrudniony był u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony, a następnie na czas nieokreślony (od 1.09.2010 r.) na stanowisku nauczyciela języka wychowania fizycznego.

Pracodawca pismem z dnia 22.06.2016 r. dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazał art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela – rozwiązanie zespołu placówek R. – Wychowawczych,

likwidację (...) Ośrodka (...) i reorganizację (...) Ośrodka (...), wobec czego brak było w ocenie pracodawcy możliwości dalszego zatrudniania powoda na stanowisku nauczyciela.

Pismem z dnia 14 lipca 2016 r. powód, działając na podstawie przepisów Karty Nauczyciela, wniósł o przeniesienie w stan nieczynny, co strona pozwana uczyniła pismem z dnia 21.07.2016 r. Stan nieczynny powoda trwał od dnia 1.09.2017 r. do 28.02.2017 r.

Powód wskazał, że ma kwalifikacje zawodowe do wykonywania pracy nauczyciela wychowania fizycznego, nauczyciela wspomagającego innych nauczycieli, nauczyciela prowadzącego zajęcia opiekuńcze lub zajęcia wychowawcze w szkole, nauczyciela – wychowawcy, nauczyciela – pedagoga. W związku z posiadanymi kwalifikacjami powód oczekiwał, że zostanie ponownie zatrudniony, co jednak nie nastąpiło.

Strona pozwana zatrudniła natomiast w roku szkolnym 2016/2017 nauczycieli: T. S. (1), K. J. (1), A. D. (1), M. N. (1), A. S. (1).

Ponadto powód podniósł, że strona pozwana miała możliwość utworzenia etatu dla powoda z godzin innych nauczycieli, którzy pracują ponad pensum.

W odpowiedzi na pozew (k.16) strona pozwana – Powiat (...) Ośrodek (...) w S. powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana zarzuciła, że powód wniósł o przywrócenie do pracy już po wygaśnięciu umowy o pracę, tj. w dniu 1.03.2017 r. W ocenie strony pozwanej już z tych względów powództwo jest bezpodstawne, albowiem roszczenie zostało zgłoszone po wygaśnięciu stosunku pracy.

Ponadto zdaniem strony pozwanej nie powstała u niej możliwość podjęcia pracy przez powoda w pełnym wymiarze zajęć. W konsekwencji więc nie ziszcila się jedna z koniecznych przesłanek zawartych w art.20 ust. 7 KN.

Pismem z dnia 19.04.2017 r. (k. 26) powód sprecyzował oznaczenie strony pozwanej i wskazał, że pozywa pracodawcę, tj. (...) Ośrodek (...) w S..

Tak określona strona pozwana q odpowiedzi na pozew (k.16) wniosła oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów zastępstwa procesowego.

W toku postępowania powód rozszerzył powództwo i oświadczył, że żąda nadto zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. O. rozpoczął w dniu 1 września 2009 roku pracę jako nauczyciel wychowania fizycznego w Zespole (...) w S. na podstawie umowy. Od dnia 1 września 2010 r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód jest nauczycielem kontraktowym.

Powód pełnił także obowiązki wychowawcy.

Pismem z dnia 1.09.2009 r. powód zrezygnował ze stanowiska wychowawcy w MOW.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: pismo z dnia 1.09.2009 r., k – 81)

Powód ma kwalifikacje zawodowe do wykonywania pracy nauczyciela wychowania fizycznego, nauczyciela wspomagającego innych nauczycieli, nauczyciela prowadzącego zajęcia opiekuńcze lub zajęcia wychowawcze w szkole, nauczyciela – wychowawcy, nauczyciela – pedagoga.

(**dowód** : bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda)

Pismem z dnia 11.05.2016 r. poprzednik prawny pozwanej strony zawiadomił (...) Oddział w S. o zamiarze rozwiązania umowy o pracę m.in. z powodem.

(**dowód** : pismo z dnia 11.05.2016 r., k – 82-83)

Pozwany pracodawca pismem z dnia 22.06.2016 r. dokonał wypowiedzenia umowy o pracę, w którym jako przyczynę wypowiedzenia wskazał art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela – rozwiązanie zespołu placówek R. – Wychowawczych, likwidację (...) i reorganizację MOW, wobec czego brak było w ocenie pracodawcy możliwości dalszego zatrudniania powoda na stanowisku nauczyciela.

Pismem z dnia 14 lipca 2016 r. powód, działając na podstawie przepisów Karty Nauczyciela, wniósł o przeniesienie w stan nieczynny, co strona pozwana uczyniła pismem z dnia 21.07.2016 r.

Stan nieczynny powoda trwał od dnia 1.09.2017 r. do 28.02.2017 r.

(**dowód:** bezsporne, a nadto: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 24.05.2016 r., k – 9, wniosek o przeniesienie w stan nieczynny z dnia 14.07.2016 r., k – 10, pismo z dnia 21.07.2016 r., k – 11, zaświadczenie, k – 21)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.331,00 zł brutto.

(**dowód:** zaświadczenie o wynagrodzeniu, k – 21)

Na mocy Uchwały Powiatu (...) z dnia 2 grudnia 2015 r. w sprawie rozwiązania Zespołu (...) w S. oraz zamiaru likwidacji (...) Ośrodka (...) w S. z dniem 31 sierpnia 2016 r. nastąpiło rozwiązanie Zespołu (...) w S., który organizacyjnie obejmował (...) Ośrodek (...) w S. i (...) Ośrodek (...) w S..

Na mocy Uchwały Nr XV/84/2016 Rady Powiatu (...) z dnia 21 stycznia 2016 r. z dniem 31 sierpnia 2016 r. nastąpiła likwidacja (...) Ośrodka (...) w S..

Na mocy ww. Uchwały z dniem 1 września 2016 r. mienie, należności i zobowiązania Zespołu (...), w tym (...) przejął MOW w S..

(...) Ośrodek (...) (dalej: MOW) stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy pracowników Zespołu (...) w S..

(**dowód:** bezsporne, a nadto: Uchwała Powiatu (...) z dnia 2 grudnia 2015 r. nr (...) w sprawie rozwiązania Zespołu (...) w S. oraz zamiaru likwidacji (...) Ośrodka (...) w S., k – 13, Uchwała Nr XV/84/2016 Rady Powiatu (...) z dnia 21 stycznia 2016 r., k – 12)

Dnia 12.11.2015 r. powód przystąpił do egzaminu w związku z awansem zawodowym.

Decyzją Starosty (...) nr (...) odmówiono powodowi nadania awansu zawodowego.

Powód odwołał się od tej decyzji. Na skutek odwołania decyzją Kuratora (...) z dnia 8.03.2016 r. Nr (...) uchylono zaskarżoną decyzję i przekazano sprawę do ponownego rozpoznania.

(**dowód:** odwołanie, k 28-31v, decyzja nr (...), k – 32-32v, decyzja nr (...), k – 33-35)

Pismem z dnia 10.10.2013 r. wicedyrektor Zespołu Szkół zwrócił się do powoda o wyjaśnienie przyczyn zwolnienia klasy I AZ w dniu 9.10.2013 r. na 9. Godzinie lekcyjnej i pozostawienia uczniów bez opieki w internacie.

W odpowiedzi na powyższe powód oświadczył, że zarzucane mu naruszenia nie miały miejsca.

Powodowi nie wymierzono kary dyscyplinarnej za zarzucane opuszczenie stanowiska pracy i pozostawienie wychowanków.

(**dowód** : pismo dnia 10.10.2013 r., k- 77, notatka służbowa, k – 78, 79, pismo powoda z dnia 10.10.2013 r., k – 158)

W 2014 r. pozytywnie zaopiniowano pracę powoda.

Powód w dniu 24.06.2015 r. ponownie uzyskał pozytywną ocenę dorobku zawodowego.

(**dowód:** projekt oceny dorobku zawodowego z dnia 12.06.2015 r., k- 36-37, ocena dorobku zawodowego z dnia 24.06.2015 r., k – 38-39v, projekt oceny dorobku zawodowego z dnia 12.06.2015 r., k- 36-37, projekt oceny dorobku zawodowego z dnia 31.08.2014 r., k- 40-41)

W projekcie arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 w pozwanej placówce było zaplanowanych 14 godzin wychowania fizycznego i zatrudnionych 2 nauczycieli wychowania fizycznego: powód – dla którego w tymże projekcie arkusza organizacyjnego nie przewidziano zajęć oraz A. P. (1) (14 godzin wf oraz 10 godzin j. niem., 1 godzina j. niem. w gastronomii, 1 godz. zajęć z wychowawcą).

(**dowód:** arkusz organizacyjny z dnia 29.04.2016 r., na rok szkolny 2016/2017, k - 50

W arkuszu organizacyjnym przed aneksami przewidziano 137 godzin zajęć opiekuńczo – wychowawczych, przy czym otrzymali je nauczyciele:

- 4 godz. J. G.
- 24 godziny L. A. (1)
- 24 godziny M. I.
- 85 godzin vacat

Do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2016/2017 wprowadzono zmiany wynikające z załączonych do niego aneksów.

Na podstawie aneksu nr (...) z dnia 15.09.2016 r. w placówce prowadzono 185 godzin zajęć opiekuńczo-wychowawczych, w tym:

- 0 godz. J. G.
- 24 godziny L. A. (1)
- 24 godziny M. I.
- 28 godzin T. S. (1)
- 24 godziny A. D. (1)
- 24 godziny P. G. (1)
- 24 godziny K. J. (1)

- 37 godzin vacat

Na podstawie aneksu obowiązującego od 2 stycznia 2017 r. w placówce prowadzono 14 godzin zajęć wychowania fizycznego (A. P.), 478 godzin w internacie (po 24 godziny M. I., L. A., P. G., A. D., E. P., M. J., A. S., A. C., J. P., J. A., V. K., K. S., A. J., M. N., M. Ł., K. J., A. S. oraz 9 godzin I. K., 37 godzin vacat) oraz 30 godzin zajęć opiekuńczych w szkole (4 godziny M. B., 26 godzin T. S.)

(**dowód** : wykaz zajęć dla gimnazjum i zasadniczej szkoły zawodowej w MOW w S., k – 58-59, przydział czynności nauczycieli na rok szkolny 2016/2017, k – 70-73v, rozkład zajęć edukacyjnych, k – 74-76, aneks do arkusza organizacyjnego, k – 85, aneks do arkusza organizacyjnego, k – 86- 91, rozkład zajęć edukacyjnych, k – 118-119, organizacja grup wychowawczych, k – 120, przydział czynności nauczycieli, k – 121-124v, aneks do arkusza organizacyjnego, k – 1125-127, aneks do arkusza organizacyjnego, k – 128, 129, 130, rozkład zajęć, k – 131, 132, aneks do arkusza organizacyjnego, k – 85, 133, zestawienie, k – 233-253v, przesłuchanie przedstawiciela strony pozwanej J. G., k – 240-241)

Strona pozwana zatrudniła w pierwszym semestrze roku szkolnego 2016/2017 nauczycieli: T. S. (1), K. J. (1), A. D. (1), M. N. (1), A. S. (1) na stanowiskach wychowawców. Umowy terminowe tych nauczycieli wygasły 31.08.2016 r., a od 1.09.2016 r. zostali ponownie zatrudnieni na podstawie nowych umów.

(**dowód** : akta osobowe T. S. (1), K. J. (1), A. D. (1), M. N. (1), A. S. (1), arkusz organizacyjny na rok szkolny (...))

Powód miał nie tylko kwalifikacje formalne, ale u praktyczne umożliwiające mu podjęcia pracy na ww. stanowiskach.

(**dowód** : zeznania świadka M. M., k – 161v-163v, zeznania świadka K. Z., k – 196v- 199, przesłuchanie powoda R. O., k- 239-239v, projekt oceny dorobku zawodowego z dnia 12.06.2015 r., k- 36-37, ocena dorobku zawodowego z dnia 24.06.2015 r., k – 38-39v, projekt oceny dorobku zawodowego z dnia 12.06.2015 r., k- 36-37, projekt oceny dorobku zawodowego z dnia 31.08.2014 r., k- 40-41)

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na zgromadzonych w sprawie dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda, w aktach osobowych pozostałych nauczycieli i złożonych do akt sprawy. Dokumenty te Sąd uznał za wiarygodne, jako sporządzone w sposób przewidziany prawem oraz przez podmioty do tego uprawnione. brak jest okoliczności, które wpływałyby negatywnie na ocenę dokumentów, a żadna ze stron ich nie kwestionowała.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: M. M. i K. Z.. Sąd uznał zeznania tych świadków za wiarygodne i dlatego oparł na nich część ustaleń faktycznych w sprawie. Korespondują one z pozostałym materiałem dowodowym, co stanowiło podstawę dania im przymiotu wiarygodności.

Zeznania świadków A. P. (1), M. O. i M. B. Sąd uznał za niewiarygodne i nie stanowiły one podstawy do ustalenia stanu faktycznego. Zwrócić uwagę należy, że zeznania te nie znajdowały żadnego potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a wręcz stały z nim w sprzeczności.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo R. O. zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Powód żądał przywrócenia do pracy oraz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Podstawą materialnoprawną żądania powoda o przywrócenie do pracy był przepis 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p. i art. 45 k.p. w zw. z art. 91 c KN.

Przepis art. 67 k.p. stanowi, że w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów oddziału dotyczącego wygaśnięcia stosunku pracy, pracownikowi przysługuje prawo odwołania do sądu pracy. W zakresie roszczeń stosuje się

odpowiednio przepisy oddziału 6 niniejszego rozdziału. Oddział 6 reguluje Uprawnienia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zawarty w oddziale 6 przepis art. 56 § 1 k.p. stanowi, że pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. § 2. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że w obecnym stanie prawnym w razie wypowiedzenia dokonanego w oparciu o art. 20 ust. 1 pkt 2 KN nauczyciel może dochodzić roszczenia o przywrócenie do pracy. W tym przypadku okoliczności uzasadniające uwzględnienie tego roszczenia muszą być związane z rozwiązaniem stosunku pracy. Natomiast zgodne z prawem przeniesienie w stan nieczynny (na wniosek nauczyciela) powoduje bezskuteczność wypowiedzenia. W tej sytuacji nauczyciel może także dochodzić przywrócenia do pracy, ale w oparciu o inną podstawę prawną i z powołaniem się na okoliczności związane z przeniesieniem w stan nieczynny albo z wygaśnięciem stosunku pracy. W takiej sytuacji nauczyciel składający wniosek o przeniesienie w stan nieczynny dokonuje wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy. W rezultacie rezygnuje z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które staje się z mocy prawa bezskuteczne. Należy również stwierdzić, że z reguły nie może być skuteczne powoływanie się na brak świadomości co do skutków złożenia oświadczenia woli (wniosku) o przejście w stan nieczynny. Z drugiej strony stan nieczynny powoduje odsunięcie terminu ustania stosunku pracy, jak i nabycie uprawnienia przewidzianego w art. 20 ust. 7 Karty. Pogląd ten potwierdza stanowisko zajęte przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 28/11 (niepublikowanym) o obowiązku dyrektora szkoły pouczenia nauczyciela o możliwości złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny (por. m.in. post. SN z dnia 8.07.2014 r., I PK 47/14, publ. L.).

Roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy może być oparte na art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c KN (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2009 r., I PK 118/09, OSNP 2011 nr 13-14, poz. 171).

Problem niniejszy został szeroko mówiony w wyroku SN z dnia 14 grudnia 2009 r. sygn. akt I PK 118/09, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że przywrócenie do pracy nauczyciela w stanie nieczynnym, na podstawie art. 20 ust. 7 ustawy Karta Nauczyciela jest możliwe wyłącznie w sytuacji, gdy okres przebywania przez nauczyciela w stanie nieczynnym jeszcze trwa.

Stosownie do przepisu art. 20 ust. 5c zdanie drugie Karty Nauczyciela, stosunek pracy wygasa bowiem z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym. Skutek ten następuje z mocy prawa, co dotyczy także przypadków, gdy powstały warunki przywrócenia do pracy ustanowione w art. 20 ust. 7, a dyrektor szkoły nie wykonał obowiązku przywrócenia nauczyciela do pracy (do stanu czynnego).

Karta Nauczyciela nie określa

sankcji wygaśnięcia stosunku pracy w razie naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących wygaśnięcia. Wobec tego, zgodnie z art. 91c tej ustawy, zastosowanie znajdują przepisy dotyczące sankcji wygaśnięcia stosunku pracy w wyniku naruszenia obowiązków przez pracodawcę, a więc przepisy zawarte w oddziale 6 rozdziału I działu drugiego Kodeksu pracy. W szczególności, stosownie do art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, nauczycielowi przysługuje w takiej sytuacji roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Przywrócenie nauczyciela do pracy na poprzednich warunkach w przypadku, gdy wygaśnięcie stosunku pracy nastąpiło z powodu naruszenia przez dyrektora szkoły przesłanek przeniesienia nauczyciela w stan nieczynny określonych w art. 20 ust. 1 Karty Nauczyciela, polega na przywróceniu do pracy na warunkach obowiązujących przed przeniesieniem w stan nieczynny (por. powołany wyżej wyrok Sądu Najwyższego z 27 maja 1999 r., I PKN 77/99 oraz wyrok Sądu

Najwyższego z 20 czerwca 2001 r., I PKN 476/00, OSNP 2003 nr 10, poz. 240).

Natomiast w przypadku wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora obowiązku ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, gdy samo przeniesienie w stan nieczynny było zgodne z art. 20 ust. 1, wykładnia pojęcia „przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach” musi uwzględniać zmiany wynikające z prawidłowego przeniesienia w stan nieczynny i następującego później zaniechania przez dyrektora szkoły wykonania obowiązku z art. 20 ust. 7. **Z tego względu przez poprzednie warunki pracy należy rozumieć, stosownie do okoliczności, to samo lub inne stanowisko, na którym dyrektor powinien był zatrudnić nauczyciela, gdyby nale-
życie wykonał wynikający z tego przepisu obowiązek.**

Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że w przypadku wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela obowiązku przywrócenia do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania możliwości podjęcia przez niego pracy w pełnym wymiarze zajęć, nauczyciel może się domagać przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z art. 67 k.p. i w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, przez co należy rozumieć zatrudnienie na stanowisku (tym samym lub innym), na którym dyrektor szkoły był obowiązany go zatrudnić zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela.

Żądanie powoda dotyczyło przywrócenia do pracy na skutek wygaśnięcia stosunku z powodu niewykonania przez dyrektora obowiązku ustanowionego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, gdy samo przeniesienie w stan nieczynny było zgodne z art. 20 ust. 1 KN.

Z tych względów Sąd badał w ramach przepisu art. 67 k.p. w zw. z art. 56 k.p., czy dyrektor naruszył przepis art. 20 ust. 7 KN i nie wykonał obowiązku z tego przepisu wynikającego, a postępowanie w sprawie mogło być nakierunkowane wyłącznie na zbadanie, czy w okresie pozostawania przez R. O. w stanie nieczynnym, tj. w okresie od 1 września 2016 r. do 28 lutego 2017 r., powstała – nieistniejąca wcześniej, a więc związana z pojawieniem się jakichś nowych okoliczności, możliwość przywrócenia go do pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony.

Niesporne były okoliczności, że powód jako nauczyciel kontraktowy zatrudniony był u strony pozwanej w pełnym wymiarze czasu pracy i prowadził zajęcia z wychowania fizycznego.

W dniu 22.06.2016 r. otrzymał wypowiedzenie stosunku pracy w związku ze zmniejszeniem liczby godzin wychowania fizycznego i w dniu 14.07.2016 r. złożył wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, który obowiązywał go w okresie od 1.09.2016 r. do 28.02.2017 r.

W związku z powyższymi rozważaniami Sądu podlegało, czy w okresie stanu nieczynnego powstały przesłanki do przywrócenia powoda do pracy i czy dyrektor pozwanej placówki naruszył przepis art. 20 ust. 7 KN nie przywracając powoda do pracy.

Zdaniem sądu przeprowadzona w tym zakresie analiza stanu faktycznego w oparciu o przepis art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela pozwala na przyjęcie, że powstała możliwość zatrudnienia powoda u pozwanej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym – na inny, stanowisku niż wcześniej zajmowane.

W pierwszej kolejności podkreślić należy, że zgodnie z art. 20 ust. 7 dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, w tej samej szkole, na tym samym lub innym stanowisku, pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji.

Przesłankami powstania roszczenia o przywrócenie do pracy (poza pozostawaniem w stanie nieczynnym) są:

1. powstanie możliwości podjęcia przez nauczyciela pracy w pełnym wymiarze zajęć na czas nieokreślony lub na okres, na który została zawarta umowa, na tym samym lub innym stanowisku,

2. pod warunkiem posiadania przez nauczyciela wymaganych kwalifikacji. Rozstrzygające znaczenie ma przesłanka wymieniona w punkcie 2. Wymagane kwalifikacje w rozumieniu powołanego przepisu to nie tylko kwalifikacje formalnie stwierdzone, ale kwalifikacje rzeczywiste, których posiadanie może zostać zweryfikowane, np. w drodze oceny nauczyciela.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie powstała możliwość zatrudnienia powoda. Sąd w tym zakresie opierał się na informacjach wynikających z arkuszy organizacyjnych i z aneksów do arkuszy organizacyjnych. Wynikało z nich, że od 1.09.2016 r. strona pozwana ponownie zatrudniła nauczycieli, którym umowy kończyły się w dniu 31.08.2016 r., tj.: T. S. (1), K. J. (1), A. D. (1), M. N. (1), A. S. (1). Spośród tych nauczycieli jedynie A. D. (1) był nauczycielem, który również pozostawał w stanie nieczynnym.

Dyrektor szkoły ma obowiązek w pierwszej kolejności przywrócić do pracy nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym (tak: wyrok SN z 21.09.2001 r., I PK 655/00, publ. L.). Oznacza to, że dyrektor musi z urzędu aktywizować nauczyciela będącego w stanie nieczynnym jeśli tylko występują przesłanki jego pełnego zatrudnienia określone w art. 20 ust. 7 KN. Nauczyciel nie ma przy tym obowiązku składania żadnego wniosku w tym zakresie (tak m.in.: wyrok SN z dnia 18.02.2002 r., I PKN 659/01, publ. L.).

W niniejszej sprawie dyrektor szkoły nie uczynił tego – tj. nie zaproponował powodowi powrotu do pracy, lecz zatrudnił nauczycieli, z którymi umowy już wygasły.

Z tych względów Sąd uznał, że formalnie powstała możliwość zatrudnienia powoda.

Drugim z warunków przywrócenia powoda do pracy było posiadanie przez niego odpowiednich kwalifikacji, przy czym – jak już wyżej wskazano – w przepisie art. 20 ust. 7 KN chodzi nie tylko o kwalifikacje formalnie stwierdzone, ale kwalifikacje rzeczywiste, których posiadanie może zostać zweryfikowane.

Nauczycielom ponownie zatrudnionym (T. S. (1), K. J. (1), A. D. (1), M. N. (1), A. (...)) powierzono prowadzenie zajęć opiekuńczo - wychowawczych.

Jak ustalił Sąd, powód ma kwalifikacje formalne do prowadzenia zajęć opiekuńczo – wychowawczych, co nie było sporne, tym bardziej, że powód pracował wcześniej u poprzednika prawnego strony pozwanej na stanowisku wychowawcy. Sporne w niniejszej sprawie było, czy ma kwalifikacje rzeczywiste. Strona pozwana twierdziła w tym zakresie, że powód nie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków, jednak nie wykazała tych okoliczności.

Na potwierdzenie swoich twierdzeń strona pozwana przedłożyła notatki służbowe datowane na 2013 r. Sąd zwrócił jednak uwagę na to, że latach późniejszych – tj. w 2014 r. i w 2015 r. powód otrzymywał pozytywne oceny pracy.

Oceny te były sporządzone przez A. P. (1) oraz przez J. G. i twierdzenia w nich zawarte nie pozwalają przyjąć, że powód nie miał kwalifikacji do prowadzenia zajęć opiekuńczo – wychowawczych. Wskazano w nich m.in.: „Jako nauczyciel cierpliwy i wyrozumiały, ale także sprawiedliwy i konsekwentny, znający swoich uczniów i ich problemy wychowawcze, potrafił nie tylko wesprzeć ich psychicznie i moralnie, ale także być dla nich partnerem i wyrozumiałym przyjacielem” (k. 37, k. 39v).

Nie zmienia tej oceny fakt, iż Komisja A. Zawodowego w dniu 11.12.2015 r. odmówiła powodowi nadania stopnia awansu zawodowego, albowiem odmowa ta nie jest równoznaczna z brakiem kwalifikacji powoda.

Sąd w tym zakresie nie dał również wiary zeznaniom świadków: M. B., A. P. (1), M. O.. Nie znalazły one potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, a w szczególności stoją w sprzeczności z powoływanymi wyżej ocenami dorobku zawodowego nauczyciela.

Sąd podziela stanowisko powoda, że w przypadku negatywnej oceny jego pracy podstawą wypowiedzenia powodowi umowy o pracę winny być owe zarzuty. Powodowi wypowiedziano jednak umowę powołując się na zmiany reorganizacyjne w placówce.

Z tych względów Sąd uznał, że dyrektor placówki naruszył przepis art. 20 ust. 7 KN, co oznacza, że wygaśnięcie umowy o pracę z mocy prawa nastąpiło z naruszeniem przepisów umożliwia zastosowanie przepisu art. 56 k.p. w zw. z art. 67 k.p.

Na marginesie rozważań wskazać należy, że zgodnie z utrwalonymi poglądami orzecznictwa, nauczyciel nie ma roszczenia o stworzenie możliwości zatrudnienia przez zmiany organizacyjne w szkole z zakresie obciążeń pozostałych nauczycieli (tak: wyrok SN z dnia 11.04.2007 r., II PK 269/06, publ. L.).

Z tych względów powództwo nie mogło zostać uwzględnione na podstawie przedstawionych przez powoda planów możliwości utworzenia dla niego etatu z godzin innych nauczycieli, a jedyna możliwość zatrudnienia powoda w czasie trwania stanu nieczynnego, wynikała z nowych godzin opiekuńczo – wychowawczych.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Powód żądał również zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Roszczenie to znajduje uzasadnienie w przepisie art. 47 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc.

W związku z przywróceniem powoda do pracy – jak w punkcie I wyroku oraz w związku z faktem, że powoda obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, zasądzono na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach sądowych sąd orzekł na mocy art. 98 k.p.c., uznając, że strona pozwana przegrała proces w całości i obliczając należną opłatę od wartości przedmiotu sporu równej 30.303 zł (2.331 zł x12 zł w zakresie żądania przywrócenia do pracy plus 2.331 zł - wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy). Opłata w wysokości 5% liczona od ww. wps wynosi 1.516 zł, co skutkowało orzeczeniem jak w punkcie III wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie IV wyroku na podstawie przepisu art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 z późn. zm.). Powód proces wygrał w całości, co uzasadniało obciążenie strony pozwanej poniesionymi przez powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi na podstawie przepisu art. 477 (2) par. 1 k.p.c., albowiem zasądzona zależność jest należnością pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy.

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.