

Sygn. akt *XP 505/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 listopada 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Zofia Kotowicz, Krystyna Karlińska

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 27 listopada 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **D. M.**

przeciwko **S. P. nr (...) we W.**

o przywrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. nie obciąża powódki kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

III. ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.

Sygn. akt *XP 505/13*

UZASADNIENIE

Powódka D. M. pozwem z 23 maja 2013 r. (k.2-5) wniosła o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego przez stronę pozwaną S. P. nr (...) we W., za bezskuteczne. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że jest zatrudniona w S. P. nr (...) we W. od 2002 r., kiedy to objęła funkcję dyrektora, którą pełniła do 2012 r. W okresie zatrudnienia wykonywała pracę w wymiarze 4 godzin tygodniowo jako terapeuta zajęć E. B. i psycholog. W roku szkolnym 2012/2013 przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. W zatwierdzonym arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2012/2013 przewidziany był pełen etat psychologa (24 godziny). W związku ze skorzystaniem przez powódkę z urlopu dla poratowania zdrowia (udzielonego jej na okres od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r.), godziny psychologa zostały rozdzielone między innych pracowników. W ocenie powódki osoby te, jako zatrudnione na zastępstwo w czasie jej nieobecności, powinny otrzymać umowy o pracę wskazujące taki charakter ich zatrudnienia. Zdaniem powódki w roku szkolnym 2013/2014 nadal pozostają godziny do wykorzystania na potrzeby etatu psychologa, a liczba uczniów nie uległa zmniejszeniu w porównaniu z rokiem 2012/2013. Powódka wskazała, że szkoła dysponuje dodatkowymi godzinami przyznanymi przez W. E. U. M. W. na prowadzenie zajęć E. B. w wymiarze 10 godzin tygodniowo, które nie są wliczane do etatyzacji placówki. Powódka wskazała, że wiedza, jaką posiada, oraz kwalifikacje do prowadzenia zajęć w zakresie terapii pedagogicznej, którą prowadziła przez wiele lat, umożliwiają dalsze jej zatrudnianie. Odnosząc się do podanej w wypowiedzeniu przyczyny rozwiązania stosunku pracy, tj. zmian organizacyjnych spowodowanych zmniejszoną liczbą dzieci, powódka wskazała, że w jej ocenie liczba uczniów nie powinna ulec zmianie. Podniosła również, że nowy

dyrektor zatrudnił nowych nauczycieli. Powódka zarzuciła stronie pozwanej, że nie informowano jej o zamiarach wypowiedzenia umowy o pracę, mimo że rozmawiała telefonicznie z dyrektorem szkoły, aby dowiedzieć się o zakres powierzonych jej obowiązków. Powódka wskazała, że nie proponowano jej zmiany warunków umowy o pracę oraz nie informowano o przysługującym prawie przeniesienia w stan nieczynny.

W odpowiedzi na pozew (k.13-18) strona pozwana S. P. nr (...) we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości, wskazując, że złożony przez powódkę wniosek o przeniesienie jej w stan nieczynny skutkuje bezskutecznością wypowiedzenia umowy o pracę, a zatem powództwo jest bezprzedmiotowe. Strona pozwana wskazała, że powódka, pełniąc funkcje dyrektora, miała obowiązek pracować w wymiarze 4 godzin tygodniowo, w związku z czym w okresie swojej kadencji nie zajmowała stanowiska psychologa w pełnym wymiarze, gdyż stanowisko takie nie było potrzebne w szkole podstawowej. Odnosząc się do liczby dzieci w roku szkolnym 2013/2014 strona pozwana zaznaczyła, że w okresie kadencji powódki rokrocznie liczba uczniów malała, a co za tym idzie – malała liczba oddziałów. Pozwana wskazała, że stworzony przez powódkę arkusz organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 był przygotowany bez udziału nowego dyrektora i bez uwzględnienia jego sugestii. Dyrektor wyznaczył powódkę do prowadzenia zajęć terapii pedagogicznej w wymiarze 14 godzin oraz 10 godzin biofeedback. W ocenie strony pozwanej terapia pedagogiczna winna być realizowana w ramach dodatkowych godzin z Karty Nauczyciela (tj. bez dodatkowego wynagrodzenia). Wbrew twierdzeniom powódki nikogo nie zatrudniono na zastępstwo za powódkę, zaś godziny zostały rozdzielone między pedagogów szkolnych, ponadto część etatu przeznaczono na zatrudnienie sekretarza. W związku z przybyciem nowych uczniów, we wrześniu zwiększono etaty. Strona pozwana wskazała również, że godziny biofeedback zostały za zgodą W. E. wliczone w etat. W ocenie strony pozwanej powódka nie może być zatrudniona na stanowisko nauczyciela terapeuty, ponieważ pomoc psychologiczno-pedagogiczna została zorganizowana w sposób odpowiadający przepisom, bez konieczności utrzymywania etatu powódki. Strona pozwana podkreśliła, że poza pedagogami zatrudnia 12 nauczycieli mających kwalifikacje do prowadzenia terapii. Odnosząc się do nieinformowania powódki o zmianach, strona pozwana wskazała, że powódka została zaproszona na rozmowę, nie skorzystała jednak z zaproszenia, informując o swym wyjeździe. Na posiedzeniu rady pedagogicznej, na którym była obecna powódka i po której złożyła wniosek o urlop dla poratowania zdrowia, poinformowano ją o aktualnym zakresie obowiązków. Strona pozwana wskazała wreszcie, że stanowisko psychologa nie było zaplanowane w arkuszu organizacyjnym.

W piśmie z 2 sierpnia 2013 r. (k.47-49) powódka wyjaśniła, że wniosek o przeniesienie w stan nieczynny stanowił dla niej wyłącznie zabezpieczenie na wypadek niekorzystnego wyroku. Wskazała, że w roku szkolnym 2013/2014 u strony pozwanej jest więcej oddziałów, a ponadto nieznaczne zmniejszenie ilości klas nie wpływa na potrzebę pomocy psychologicznej i terapeutycznej z uczniami. Zmniejszenie liczby uczniów we wszystkich szkołach jest spowodowane niższym demograficznym. Brak udziału dyrektora strony pozwanej przy układaniu arkusza organizacyjnego był związany z faktem, że odpowiedzialność za arkusz organizacyjny ponosi osoba, która go sporządziła – w tym wypadku ówczesny dyrektor. Zdaniem powódki, godziny biofeedback nie mogą być włączane do etatu celem jego uzupełnienia. Powódka nie zgodziła się również z twierdzeniem, że w szkole podstawowej nie jest potrzebny etat psychologa; powołała się na przydatność tego zawodu oraz ustawowe wymogi. Niezależnie od tego, jakie godziny przeznaczone zostały powódce według arkusza organizacyjnego, zdaniem powódki powinny one pozostać do wykorzystania przez nią po powrocie z urlopu dla poratowania zdrowia. Powódka podkreśliła, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieprawdziwa, zważywszy na zwiększającą się ilość dzieci w szkołach. Powódka wskazała, że w dniu 21 maja 2013 roku odwołała się od decyzji dyrektora, jednak podczas rozmowy otrzymała informację o braku możliwości dalszej współpracy.

Na rozprawie w dniu 27 listopada 2013 r. (k.103) powódka w związku z upływem okresu wypowiedzenia wniosła o przywrócenie do pracy na podstawie art. 45 k.p. i zasądzenie na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. M. od 1 września 2002 r. była zatrudniona w S. P. nr (...) we W. na podstawie mianowania, jako nauczyciel. Jej zatrudnienie związane było z powołaniem jej na stanowisko dyrektora tej szkoły. Stanowisko to zajmowała przez dwie 5-letnie kadencje, do 31 sierpnia 2012 r. Powódka wcześniej nie była zatrudniona u strony pozwanej.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności akt mianowania z 26.08.2002 r. (kopia: k.7), informacje o powierzeniu obowiązków dyrektora szkoły (kopia: k.8, k.9)

Z uwagi na to, że nauczyciel pełniący funkcję dyrektora ma obowiązek wykonywać obowiązki nauczyciela w obniżonym wymiarze godzin, powódka w ramach etatu nauczyciela mianowanego była zobowiązana do przeprowadzenia 4 godzin zajęć tygodniowo jako terapeuta zajęć E. B.. Przez cały okres pełnienia funkcji dyrektora powódka nie utworzyła pełnego etatu psychologa i nie zatrudniła nikogo w takim charakterze.

Dowody:

- zeznania B. C. (k.74)
- zeznania L. M. (k.74)
- zeznania M. Ż. (k.74)
- przesłuchanie D. M. w charakterze powódki (k.38)
- przesłuchanie D. K. w charakterze strony pozwanej (k.80)

Średnie wynagrodzenie powódki, liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, wynosiło 3.176,40 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 24.06.2013 r. (k.20)

Arkusze organizacyjny na rok szkolny 2012/2013 został sporządzony samodzielnie przez powódkę. Przewidziano w nim dla powódki jako psychologa 24 godziny, co stanowiło 1,13 etatu. Na radzie pedagogicznej w dniu 29 sierpnia 2012 roku nowy dyrektor D. K. przedstawił nauczycielom przydział czynności.

Dowody:

- arkusz organizacyjny (k.25-28)
- przesłuchanie D. M. w charakterze powódki (k.38)
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. K. (k.80)

Od 1 września 2012 r. do 31 sierpnia 2013 r. powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, udzielonym na jej wniosek z 4 września 2012 r.

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powódki, w szczególności decyzja z 4.09.2012 r. o udzieleniu urlopu, wniosek o udzielenie urlopu z 4.09.2013 r.

W związku z udzielonym powódce urlopem dla poratowania zdrowia sporządzono aneks do arkusza organizacyjnego na rok szkolny 2012/2013, w którym uwzględniono następujące zmiany: w miejscu etatu powódki wpisano urlop dla

poratowania zdrowia, pedagog L. M. O. zamiast pełnego etatu pedagoga i 3 dodatkowych godzin zajęć biofeedback (1,13 etatu) przyznano cały etat pedagoga, pedagog M. C. Ż. zamiast całego etatu oraz 4 godzin zajęć biofeedback (1,17 etatu) otrzymała 1 pełen etat, A. S. mającej 1/2 etatu zwiększono zatrudnienie do pełnego wymiaru czasu pracy w świetlicy, dzięki połowie etatu po powódce.

W arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014 nie ujęto etatu psychologa, M. C. Ż. otrzymała 24 godziny w ramach etatu pedagoga, L. M. O. otrzymała 2 godziny zajęć korekcyjno-kompensacyjnych oraz 10 godzin biofeedback.

Dowody:

- aneks do arkusza organizacyjnego na rok 2012/2013 (k. 29-32)
- arkusz organizacyjny na rok 2013/2014 (k.21-24)
- zeznania B. C. (k.74)
- zeznania L. M. (k.74)
- zeznania M. Ż. (k.74)
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. K. (k.80)

Pismem z 8 maja 2013 r., doręczonym powódce 20 maja 2013 r., strona pozwana złożyła jej oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z dniem 31 sierpnia 2013 r. z powodu zmian organizacyjnych spowodowanych zmniejszeniem liczby uczniów. W oświadczeniu pouczono powódkę o możliwości wniesienia odwołania.

Dowody:

- oświadczenie z 8.05.2013 r. o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem (w aktach osobowych, kopia: k. 6)

Faktyczną przyczyną zwolnienia powódki było to, że zmniejszyła się liczba uczniów w porównaniu z latami ubiegłymi, a ponadto w ocenie nowego dyrektora szkoły brak było potrzeby utrzymywania stanowiska psychologa, zaś godziny składające się na ten etat lepiej wykorzystane zostaną na inne zajęcia, podnoszące atrakcyjność szkoły. Jeśli chodzi o liczbę uczniów w roku szkolnym 2013/2014 to ostatecznie wzrosła ona w porównaniu z ostatnim rokiem szkolnym (2012/2013), w związku z utworzeniem większej liczby tzw. klas o oraz zwiększonym zainteresowaniem szkołą, wynikającym z ciekawej oferty dydaktycznej.

Dowody:

- zeznania B. C. (k.74)
- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej D. K. (k.80)

Pismem z 21 maja 2013 r. powódka wniosła o rozpatrzenie zasadności wypowiedzenia i możliwości kontynuowania pracy, powołując się na to, że możliwe jest dalsze zatrudnianie jej na pełnym etacie psychologa, ewentualnie nauczyciela terapii pedagogicznej oraz terapeuty E. B..

W odpowiedzi na pismo powódki strona pozwana pismem z 23 maja 2013 r. poinformowała ją o podtrzymaniu decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Poinformowano również powódkę o przysługującej możliwości złożenia wniosku o przeniesieniu w stan nieczynny i o tym, że zgłoszenie tego wniosku powoduje bezskuteczność wypowiedzenia.

Dowody:

- pismo powódki z 21.05.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.56-57)

- pismo strony pozwanej z 23.05.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.58)

Pismem z 11 czerwca 2013 r. powódka wniosła o przeniesienie jej w stan nieczynny. Decyzją z 18 czerwca 2013 r. dyrektor szkoły przeniósł powódkę w stan nieczynny od 1 września 2013 r. do 28 lutego 2014 r. Jako przyczynę wskazał zmiany organizacyjne uniemożliwiające dalsze zatrudnianie powódki (art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela). Poinformowano równocześnie powódkę o tym, że z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym, łączący strony stosunek pracy wygasa z mocy prawa.

Dowody:

- pismo powódki z 11.06.2013 r. (w aktach osobowych)
- pismo strony pozwanej z 18.06.2013 r. (w aktach osobowych)

Pomoc pedagogiczno-psychologiczna w pozwanej szkole jest realizowana przez pedagogów oraz przez nauczycieli, którzy odbyli kursy terapii pedagogicznej. Pedagodzy realizują ją w ramach zajęć terapeutycznych i zajęć biofeedback. Pomoc psychologiczna jest realizowana przez nauczycieli dydaktycznych w ramach tzw. godzin karcianych, czyli godzin, o których mowa w art. 42 ust. 2 pkt 2 lit. a i b Karty Nauczyciela. W arkuszu organizacyjnym za rok szkolny 2013/2014 godziny przyznane na zajęcia biofeedback włączono do etatów, co spowodowało zaoszczędzenie godzin na zajęcia dydaktyczne przeznaczone dla nauczyciela matematyki. W razie takiej potrzeby szkoła współpracuje z Poradnią P.-Pedagogiczną w zakresie realizowania pomocy psychologicznej.

Dowody:

- zeznania B. C. (k.74)
- zeznania L. M. (k.74)
- zeznania M. Ż. (k.74)
- przesłuchanie D. K. w charakterze strony pozwanej (k.80)

U strony pozwanej nikt obecnie nie jest zatrudniony na stanowisku psychologa i nikt nie ma tego rodzaju kwalifikacji.

Dowody:

- arkusz organizacyjny (k.25-28)
- przesłuchanie D. M. w charakterze powódki (k.38)
- przesłuchanie D. K. w charakterze strony pozwanej (k.80)

Powódka w okresie, gdy pełniła obowiązki dyrektora, doprowadziła do przyznania stronie pozwanej środków i godzin na organizację zajęć biofeedback, służących terapii uczniów z problemami w nauce (m.in. spowodowanymi deficytem koncentracji). Poza powódką kwalifikacje w tym zakresie mają L. M. O. i M. C. Ż..

Dowody:

- zeznania L. M. O. (k.74)
- zeznania M. C. Ż. (k.74)
- przesłuchanie D. M. w charakterze powódki (k.38)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu w całości.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumenty w aktach osobowych powódki oraz złożone arkusze organizacyjne szkoły za lata 2012/2013 i 2013/2014, a ponadto w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron. Wynikające z tych dowodów okoliczności były zasadniczo tożsame i co do większości faktów nie było w sprawie między stronami sporu. W szczególności poza sporem pozostawał przebieg zatrudnienia powódki, zakres jej obowiązków, pominięcie etatu psychologa w nowym arkuszu organizacyjnym oraz sposób zorganizowania u strony pozwanej pomocy psychologiczno-pedagogicznej.

Żądanie powódki dotyczyło pierwotnie uznania wypowiedzenia z 8.05.2013 r. za bezskuteczne, a następnie – przywrócenia powódki do pracy (k.104). Z uwagi na fakt, że powódka była zatrudniona w charakterze nauczyciela, w pierwszym rzędzie zasady rządzące nawiązanym z nią stosunkiem pracy wynikają z ustawy z 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (t. jedn. Dz.U. z 2006 r., nr 97, poz. 674 ze zm.). Powódka jest nauczycielem mianowanym, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, a zatem jej stosunek pracy jest stosunkiem pracy na podstawie mianowania (art. 10 ust. 5 Karty Nauczyciela). Zgodnie z art. 5 kodeksu pracy [dalej: k.p.] w zw. z art. 76 k.p., stosuje się do niej przepisy Kodeksu pracy tylko w takim zakresie, w jakim brak jest regulacji w przepisach szczególnych dotyczących tej kategorii pracowników; potwierdza to również art. 91c Karty Nauczyciela.

Ustawodawca wskazał w Karcie Nauczyciela w sposób wyczerpujący przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem. W szczególności, zgodnie z art. 20 ust. 1 pkt 2 tej ustawy, „dyrektor szkoły (...) w razie zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole lub zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć rozwiązuje z nim stosunek pracy lub, na wniosek nauczyciela, przenosi go w stan nieczynny.” Kwestia roszczeń nauczyciela w związku z naruszającym przepisy lub bezzasadnym rozwiązaniem stosunku pracy nie została uregulowana w Karcie Nauczyciela. Podstawę prawną żądań powódki zawierają zatem przepisy ogólne prawa pracy, a więc przede wszystkim art. 45 § 1 k.p., stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.”

Z treści pozwu oraz z oświadczenia pełnomocnika powódki złożonego na rozprawie w dniu 27.11.2013 r. (por. k.104, 0:19:50-0:20:00) jednoznacznie wynika, że roszczenia powódki miały podstawę w tym właśnie przepisie i że ich podstawę faktyczną miały stanowić okoliczności związane z wadliwym wypowiedzeniem stosunku pracy. Niewątpliwie zatem powódka D. M. poszukiwała w niniejszym procesie ochrony prawnej na podstawie przepisu art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela. Kluczowa w przedmiotowej sprawie jest zatem okoliczność, że już w toku procesu (w dniu 11.06.2013 r.) powódka złożyła wniosek o przeniesienie w stan nieczynny, który pismem z 18.06.2013 r. został zaakceptowany. Powódka została przeniesiona w stan nieczynny na okres od 1.09.2013 r. do 28.04.2014 r., a zatem w chwili orzekania w niniejszej sprawie nadal pozostawała w zatrudnieniu. Już chociażby z tego względu nie służyło jej roszczenie o przywrócenie do pracy – bo nigdy nie doszło do rozwiązania z nią stosunku pracy.

Skutki przeniesienia w stan nieczynny zostały uregulowane w art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela; stanowi on, że „wypowiedzenie jest bezskuteczne w przypadku złożenia przez nauczyciela, w terminie do 30 dni od dnia doręczenia wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 2, pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygasa. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych.” Ustawodawca wskazał dalej, że nauczyciel przeniesiony w stan nieczynny zachowuje prawo do comiesięcznego wynagrodzenia zasadniczego oraz prawo do innych świadczeń pracowniczych, w tym dodatków socjalnych, o których mowa w art. 54 Karty Nauczyciela, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy (ust. 6). Dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania 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. Odmowa podjęcia pracy przez nauczyciela powoduje wygaśnięcie stosunku pracy z dniem odmowy (ust. 7).

Jak wynika z tych przepisów, wobec przeniesienia powódki w stan nieczynny wypowiedzenie z 8.05.2013 r. stało się bezskuteczne z mocy samego prawa – jest to zdarzenie prawne inne rodzajowo, niż uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne na podstawie art. 45 k.p. W przypadku art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela skutek bezskuteczności następuje z mocy samego prawa i brak jest potrzeby domagania się przez pracownika wydania przez Sąd konstytucyjnego orzeczenia. Skutki wypowiedzenia zostają automatycznie wyeliminowane z obrotu prawnego wraz z przeniesieniem pracownika w stan nieczynny. Co najwyżej pracownik mógłby (teoretycznie) domagać się w takiej sytuacji ustalenia na podstawie art. 189 k.p.c., że wypowiedzenie stało się bezskuteczne – ale w niniejszej sprawie nie zgłoszono tego rodzaju żądania, a ponadto powódka nie miała interesu prawnego we wnoszeniu powództwa z art. 189 k.p.c., gdyż między stronami nie było żadnego sporu co do tego, że powódka została przeniesiona w stan nieczynny, a tym samym powódka nie miała interesu prawnego w żądaniu takiego ustalenia. Z kolei jeśli chodzi o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne na podstawie art. 45 k.p., to celem takiego powództwa jest uzyskanie orzeczenia Sądu, na mocy którego wypowiedzenie staje się bezskuteczne (jest to orzeczenie kształtujące stosunek prawny między stronami). Na podstawie tego orzeczenia wypowiedzenie zostaje pozbawione skutków prawnych (a więc traci zdolność do spowodowania rozwiązania stosunku pracy).

Wobec tego wraz z przeniesieniem powódki w stan nieczynny, wypowiedzenie stało się bezskuteczne i zostało wyeliminowane z obrotu prawnego, a jego zamierzony skutek – tj. rozwiązanie stosunku pracy z dniem 31.08.2013 r. – nie mógł się ziścić. Powódka utraciła w związku z powyższym możliwość dochodzenia roszczeń z art. 45 k.p. Ani bowiem uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne nie było w tym momencie dopuszczalne (skoro wypowiedzenie stało się bezskuteczne wskutek innego zdarzenia, niż orzeczenie Sądu), ani też nie było możliwe przywrócenie powódki do pracy (gdyż na dzień orzekania nadal pozostawała w zatrudnieniu). Sąd nie mógł również przyznać powódce odszkodowania na podstawie art. 45 § 2 k.p., gdyż przysługuje ono w sytuacji, gdy wadliwe wypowiedzenie jest skuteczne i powoduje szkodę w postaci utraty zatrudnienia po upływie okresu wypowiedzenia.

Nie oznacza to jednak, że powódce nie służą żadne roszczenia w związku z bezzasadnym – w jej ocenie – przeniesieniem jej w stan nieczynny (tj. przeniesieniem jej w stan nieczynny w sytuacji, gdy nie zostały spełnione przesłanki z art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela). Jak już wcześniej wskazano, w myśl art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela dyrektor szkoły ma obowiązek przywrócenia do pracy w pierwszej kolejności nauczyciela pozostającego w stanie nieczynnym w razie powstania 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. Jeśli więc po przeniesieniu w stan nieczynny albo już w chwili dokonywania tej czynności przez pracodawcę zaistniała możliwość podjęcia przez powódkę pracy na dotychczasowym (albo innym) stanowisku – powódka może powoływać się na to, że pracodawca ma obowiązek przywrócenia jej do pracy, przy czym do chwili wygaśnięcia stosunku pracy owo „przywrócenie do pracy” należy rozumieć jako przywrócenie do pracy w stanie czynnym (a więc w istocie raczej zmianę warunków zatrudnienia – tj. zakończenie stanu nieczynnego poprzez przywrócenie poprzednich lub wprowadzenie nowych warunków zatrudnienia, a nie przywrócenie do pracy). Jeśli natomiast warunki określone art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela zasły, a mimo to nie przywrócono nauczyciela do pracy i doszło do wygaśnięcia stosunku pracy, pracownik może domagać się przywrócenia do pracy rozumianego jako powtórne nawiązanie stosunku pracy. Termin do zgłoszenia żądania przywrócenia do pracy lub zasądzenia odszkodowania dla nauczyciela, którego stosunek pracy wygasł wskutek przeniesienia go w stan nieczynny z upływem 6-miesięcznego okresu pozostawania w tym stanie, wynosi 14 dni i liczy się od dnia wygaśnięcia stosunku pracy (por. art. 264 § 2 k.p.). Warto w tym miejscu zaznaczyć, że nauczyciel może skorzystać z przewidzianego w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela roszczenia o przywrócenie do pracy także wtedy, gdy w ogóle (od początku) brak było podstaw do przeniesienia go w stan nieczynny, a sytuacja taka utrzymuje się po przeniesieniu w stan nieczynny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27.05.1999 r., I PKN 77/99, OSNP 2000/18/681).

Jeśli chodzi o wzajemny stosunek roszczeń z art. 45 k.p. oraz roszczeń z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, przywołać można wyrok Sądu Najwyższego z 12.12.2011 r. (I PK 33/11, OSNP 2012/21-22/261), w uzasadnieniu którego wskazano, że roszczenie nauczyciela o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem dokonany na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela nie jest roszczeniem alternatywnym (art. 477⁽¹⁾ k.p.c.) w stosunku do roszczenia o przywrócenie do pracy związanego z wygaśnięciem stosunku pracy na skutek upływu sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym (art. 20 ust. 5c tej ustawy). Sąd Najwyższy podkreślił, że przepis art. 477⁽¹⁾ k.p.c. uległ zasadniczej zmianie, poprzez skreślenie § 1 i 1⁽¹⁾, wskutek czego w obecnym stanie prawnym sąd może orzekać z urzędu jedynie o roszczeniach alternatywnych, nie może natomiast – jak miało to miejsce do 5.02.2005 r. – orzekać o wszelkich roszczeniach, które wynikają z faktów przytoczonych przez pracownika także wówczas, gdy roszczenie nie było objęte żądaniem pracownika lub gdy było zgłoszone w rozmiarze mniejszym niż usprawiedliwiony wynikiem postępowania. W związku z tym należy rozstrzygnąć, czy roszczenie o przywrócenie do pracy z powodu wygaśnięcia stosunku pracy na skutek upływu okresu stanu nieczynnego jest roszczeniem alternatywnym w stosunku do roszczenia o przywrócenie do pracy w związku z wypowiedzeniem stosunku pracy. Jest oczywiste, że choć są to roszczenia identyczne rodzajowo, to mogą być skutecznie dochodzone na innych podstawach faktycznych i prawnych. W przypadku roszczeń związanych z wypowiedzeniem stosunku pracy jest to art. 45 k.p. w związku z art. 91c Karty Nauczyciela, natomiast roszczenie o przywrócenie do pracy w związku z wygaśnięciem stosunku pracy może być oparte na art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 67 k.p. i w zw. z art. 91c Karty Nauczyciela. Inne będą także okoliczności faktyczne uzasadniające dochodzone roszczenia. W każdym razie w jednym przypadku muszą one dotyczyć wypowiedzenia, a w drugim przeniesienia w stan nieczynny, którego skutkiem jest wygaśnięcie stosunku pracy. Sąd Najwyższy, wskazując na odmienność obu roszczeń, zauważył, że przeniesienie w stan nieczynny (na wniosek nauczyciela) powoduje bezskuteczność wypowiedzenia; nauczyciel składający wniosek o przeniesienie w stan nieczynny w rezultacie rezygnuje z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które staje się z mocy prawa bezskuteczne.

Argumentacja ta jest w pełni trafna, aczkolwiek dotyczy nieco innego problemu, niż ten, przed którym stanął Sąd – dotyczy bowiem przywrócenia do pracy po wygaśnięciu stosunku pracy (po upływie okresu stanu nieczynnego), nie zaś przywrócenia do pracy rozumianego jako zniweczenie skutków stanu nieczynnego poprzez przywrócenie pracownika do wykonywania pracy na dotychczasowych warunkach (tzn. przywrócenie w czasie trwania zatrudnienia „stanu czynnego”, zgodnie z art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela). W ocenie Sądu również i roszczenia, jakie służą pracownikowi w razie przeniesienia w stan nieczynny, ale jeszcze przed wygaśnięciem stosunku pracy, podobnie jak roszczenia omawiane w przytoczonym orzeczeniu Sądu Najwyższego, są roszczeniami rodzajowo innymi, niż roszczenia z art. 45 k.p. Oparte są na innej podstawie prawnej, odwołują się do wadliwości innego aktu pracodawcy (decyzji o przeniesieniu w stan nieczynny lub odmowy przywrócenia do pracy na podstawie art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela, nie zaś wypowiedzenia) i wymagają zbadania innych okoliczności faktycznych. Podobnie zatem jak w przypadku roszczenia o przywrócenie do pracy po wygaśnięciu stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela – nie są one roszczeniami alternatywnymi w rozumieniu art. 477⁽¹⁾ k.p. Nie jest więc dopuszczalne orzekanie o nich bez zgłoszenia stosownego powództwa przez pracownika. Wraz ze zmianą art. 477⁽¹⁾ k.p.c. stracił więc aktualność pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 2.12.2004 r. (III PK 54/04, OSNP 2005/13/192; w wyroku tym wskazano, że przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny w toku procesu wszczętego odwołaniem od wypowiedzenia powoduje, że przedmiotem rozpoznania stają się roszczenia związane z przeniesieniem w stan nieczynny)

W ocenie Sądu powódka w toku całego procesu, aż do zamknięcia rozprawy, występowała z żądaniami z art. 45 § 1 k.p., a więc z żądaniem uznania za bezskuteczne wypowiedzenia, a następnie – po upływie okresu wypowiedzenia – z żądaniem przywrócenia do pracy. Powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, nie zgłosiła żadnego roszczenia związanego z kwestionowaniem przeniesienia jej w stan nieczynny, czy też odwołującego się do zajścia przesłanek przywrócenia do pracy (przywrócenia „stanu czynnego”) określonych w art. 20 ust. 7 Karty Nauczyciela. Jak już wyżej wspomniano, w świetle obecnego brzmienia art. 477⁽¹⁾ k.p.c. Sąd był związany żądaniem powódki, co oznacza że zgodnie z art. 321 § 1 k.p.c. nie mógł wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani

zasądzać ponad żądanie. Tak więc przeniesienie powódki w stan nieczynny w toku procesu wszczętego odwołaniem od wypowiedzenia, złożonego na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 Karta Nauczyciela, nie spowodowało, że przedmiotem rozpoznania stały się roszczenia związane z przeniesieniem w stan nieczynny, gdyż nie są to roszczenia alternatywne. Zbędne było więc badanie, czy przeniesienie powódki w stan nieczynny było prawidłowe i zasadne, ani też – czy możliwe i uzasadnione jest przywrócenie jej do pracy.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że powódka nie mogła skutecznie domagać się przywrócenia do pracy na podstawie art. 45 k.p., skoro wypowiedzenie stało się bezskuteczne, a stosunek pracy nadal trwał (z tą jedynie różnicą, że powódka znalazła się w stanie nieczynnym). Nie było również podstaw, aby w niniejszym postępowaniu analizować zasadność ewentualnych roszczeń powódki wynikających z przeniesienia jej w stan nieczynny. Tym samym powództwo jako bezzasadne podlegało oddaleniu (punkt I wyroku).

Na marginesie rozważań zauważyć się godzi, że w oświadczeniu z 18.06.2013 r. o przeniesieniu powódki w stan nieczynny strona pozwana nieco inaczej sformułowała przyczyny swej decyzji, niż w wypowiedzeniu z 8.05.2013 r. Z kolei samo wypowiedzenie przyczyny te formułuje inaczej, niż uczynił to ustawodawca w art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Zgodnie z tym przepisem, dyrektor szkoły rozwiązuje stosunek pracy w razie bądź to „częściowej likwidacji szkoły”, bądź to „zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów w szkole”, bądź to „zmian planu nauczania uniemożliwiających dalsze zatrudnianie nauczyciela w pełnym wymiarze zajęć”. W przepisie tym nie ma mowy o zmniejszeniu liczby uczniów jako przyczynie rozwiązania stosunku pracy – niemniej jednak w praktyce zdarzenie to może powodować zajście jednej z ustawowych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem. Będzie tak w sytuacji, gdy zmniejszenie liczby uczniów powoduje zmniejszenie etaty, a przez to prowadzi do zmian planu nauczania.

Sąd w toku postępowania ustalił, że pomiędzy rokiem szkolnym 2012/2013 a rokiem szkolnym 2013/2014 nie doszło do radykalnego zmniejszenia liczby uczniów, ani też do zmniejszenia etaty w szkole. Jak wynika z przesłuchania dyrektora strony pozwanej, nie miał on na myśli – składając oświadczenie z 8.05.2013 r. – zmniejszenia liczby uczniów w ostatnim roku szkolnym, lecz przeanalizował trend występujący od wielu lat, który w istocie uczynił bezzasadnym przeznaczanie na potrzeby etatu psychologa godzin z puli dostępnej szkole (w ramach ustalonej dla szkoły etaty). Dyrektor strony pozwanej zaznaczył, że powódka również miała tego pełną świadomość, skoro od 2002 r. do chwili stworzenia arkusza na rok 2012/2013 nie stworzyła w szkole pełnowymiarowego etatu dla psychologa i nie zatrudniała takiej osoby, uznając za wystarczające 4 godziny w ramach swego własnego etatu. Dyrektor pozwanej szkoły wskazał ponadto, że przyczyną likwidacji etatu powódki były zmiany planu nauczania, w którym dyrektor przeznaczył godziny z etatu, który dla siebie utworzyła powódka, na inne etaty – związane zdaniem dyrektora z bardziej przydatną dla szkoły działalnością dydaktyczno-wychowawczą. Także i te zmiany były związane ze zmniejszeniem liczby uczniów w ostatnich latach funkcjonowania szkoły – dyrektor uznał, że dzięki wprowadzonym zmianom w planie nauczania uda się uczynić ofertę szkoły bardziej atrakcyjną, a przez to pozyskać większą liczbę uczniów. Relację dyrektora w całości potwierdziła świadek B. G. C.. Tak dyrektor, jak i świadkowie wskazali, że obecnie obowiązkowa pomoc psychologiczno-pedagogiczna jest zorganizowana w sposób nieprzewidujący zatrudnienia na pełen etat psychologa. Sąd podzielił pogląd strony pozwanej, że w świetle Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej z 30.04.2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach uznać należy, że strona pozwana wypełniała w sposób poprawny nałożone na nią zadania z zakresu pomocy psychologiczno-pedagogicznej. Zdaniem Sądu powołane przez powódkę przepisy nie dają podstaw, aby przyjąć, że prawidłowa realizacja zadań wynikających z w/w rozporządzenia jest możliwa wyłącznie wówczas, gdy szkoła zatrudnia na pełen etat psychologa. Pomoc psychologiczna w ramach obowiązkowej pomocy psychologiczno-pedagogicznej może być zapewniana także w inny sposób, chociażby poprzez współpracę z poradnią psychologiczno-pedagogiczną. W tych okolicznościach nie budzi wątpliwości, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia było dokonanie przez dyrektora szkoły oceny potrzeb etatowych placówki i uznanie przez niego, że etat psychologa jest zbędny, a przypisane mu godziny mogą być z większym pożytkiem dla szkoły przypisane do realizacji innych zadań. W rozumieniu zatem art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela przyczyną zwolnienia powódki faktycznie miały być zmiany planu nauczania (pośrednio tylko w jakiś sposób związane z liczbą uczniów uczęszczających do pozwanej szkoły

w ostatnich kilku latach) – i taką też przyczynę ostatecznie wskazano w piśmie z 18.06.2013 r. Dokonanie takich zmian w planie nauczania (a konkretniej w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2013/2014) potwierdzili wszyscy świadkowie.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, mając na względzie zasadę z art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych, sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. Odstępując od obciążania powódki kosztami procesu Sąd wziął pod uwagę to, że w okolicznościach sprawy powódka mogła pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych żądań, gdyż w świetle posiadanej przez nią wiedzy przyczyny powołane w wypowiedzeniu mogły budzić uzasadnione wątpliwości. Wynikało to z okoliczności wskazanych we wcześniejszym akapicie – a więc z użycia w wypowiedzeniu zwrotów innych, niż ustawowe (co mogło rodzić wątpliwość co do powołania się na zgodną z prawem przyczynę wypowiedzenia), braku faktycznego zmniejszenia liczby uczniów w ostatnim roku szkolnym oraz faktu, że rzeczywistym powodem zwolnienia powódki była likwidacja etatu psychologa szkolnego u strony pozwanej. Nadto powódkę w przekonaniu o słuszności jej żądań utwierdzało to, że w jej odczuciu prawidłowe i właściwe realizowanie obowiązkowej pomocy psychologiczno-pedagogicznej wymagało uwzględnienia w arkuszu organizacyjnym godzin pracy psychologa.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie art. 113 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa nieuiszczonymi przez powódkę kosztami sądowymi. Powódka była zwolniona od kosztów sądowych z mocy prawa. Przepis art. 113 u.k.s.c. stanowi, że kosztami sądowymi, których nie miała obowiązku uiścić strona zwolniona od kosztów, Sąd w orzeczeniu kończącym winien obciążyć jej przeciwnika procesowego, o ile istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim stosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu (tj. art. 98 k.p.c. i następnych). Skoro zatem odpowiednio stosowany art. 98 k.p.c. nie dawał podstaw do tego, by obciążyć stronę pozwaną kosztami sądowymi, ostatecznie poniósł je Skarb Państwa.