

Sygn. akt *XP 742/13*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 grudnia 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Beata Kominiak, Beata Jaruga – Listwan

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 16 grudnia 2013 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. W.**

przeciwko **Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w O.**

o przywrócenie do pracy i o ustalenie

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 742/13*

UZASADNIENIE

Pozwem z 7 sierpnia 2013 r. (k.3-4) powódka B. W. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenia strony pozwanej Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w O. z 16 lipca 2013 r. o rozwiązaniu z nią stosunku pracy, a ponadto o zasądzenie od strony pozwanej na swoją rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu swego żądania wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej od 1 września 1993 r. na stanowisku psychologa. Pismem z 16 lipca 2013 r. pracodawca rozwiązał z nią stosunek pracy na podstawie art. 23 § 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela z dniem 31 maja 2013 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy strona pozwana podała niezdolność nauczyciela do pracy spowodowaną chorobą przekraczającą 182 dni. Powódka wskazała, że w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres niezdolności do pracy wynikający z przytoczonego przez pracodawcę przepisu może być wydłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Wskazała też, że dalszą ochroną, przez okres 3 miesięcy, są objęci nauczyciele zatrudnieni na podstawie mianowania, którzy otrzymali decyzję ZUS o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka podniosła ponadto, że 8 lipca 2013 r. strona pozwana wydała jej zaświadczenie o zatrudnieniu, z którego wynikało, że stosunek pracy nadal trwa. Następnie jednak strona pozwana, po wręczeniu powódce pisma rozwiązującego stosunek pracy, wezwała ją do zwrot nadpłaconego wynagrodzenia za czerwiec i lipiec 2013 r. Zdaniem powódki świadczyło to o wprowadzaniu jej w błąd przez pracodawcę albo o tym, że już po wystawieniu zaświadczenia pracodawca z nieznanymi przyczynami stwierdził, że powódka powinna być zwolniona.

Na rozprawie w dniu 21 października 2013 r. (k.26) sprecyzowała swoje żądanie, wskazując, że domaga się przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach.

Pismem z 30 października 2013 r. (k.31-32) powódka zgłosiła, na wypadek nieuwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy, żądanie zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. Wniosła również o ustalenie, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem doręczenia powódce oświadczenia pracodawcy z 16 lipca 2013 r.

Strona pozwana Poradnia Psychologiczno-Pedagogiczna w O. przedstawiła swoje stanowisko w piśmie z 5 listopada 2013 r. (k.33-35), w którym wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że w ocenie pracodawcy nie zachodził szczególnie uzasadniony przypadek przedłużenia okresu 182 dni, zaś samo uzyskanie uprawnienia do świadczenia rehabilitacyjnego nie powoduje automatycznego przedłużenia okresu, o którym mowa w art. 23 ust. 1 Karty Nauczyciela. Strona pozwana podkreśliła, że przeanalizowała ostatnie cztery lata zatrudnienia powódki; powódka w tym czasie bardzo często korzystała ze zwolnień lekarskich oraz ze świadczenia rehabilitacyjnego. W 2010 r. dotyczyło to 272 dni, w 2011 r. – 272 dni, w 2012 r. – 60 dni i w 2013 r. – 212 dni. W tej sytuacji strona pozwana uznała, że dalsza rehabilitacja powódki nie gwarantuje jej powrotu do pracy, a tym samym nie zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek przewidziany art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Gdyby powódka po zakończonej rehabilitacji była w stanie podjąć pracę, wówczas strona pozwana nie decydowałaby się na rozwiązanie z nią stosunku pracy, jednak w sytuacji gdy rehabilitacja od 4 lat nie przynosi żadnych efektów, w ocenie strony pozwanej nie zachodziły okoliczności umożliwiające przedłużenie okresu wskazanego w ustawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka B. W. była zatrudniona w Poradni Psychologiczno-Pedagogicznej w O. na stanowisku psychologa, w wymiarze pełnego etatu, poczynając od 1 września 1993 r. W dniu 5 października 2000 r. uzyskała stopień nauczyciela mianowanego.

Dowody:

- akta osobowe powódki

W ostatnim okresie zatrudnienia wynagrodzenie powódki liczone jak do ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.308,75 zł brutto miesięcznie.

Dowody:

- zaświadczenie z 18.09.2013 r. (k.19)

W początkowym okresie zatrudnienia nieobecności powódki w pracy związane z jej stanem zdrowia były incydentalne i krótkotrwałe. Pierwsze dłuższe zwolnienie lekarskie powódki przypadało przed urodzeniem przez nią dziecka i trwało od 1 marca 2000 r. do 12 października 2000 r. Następnie powódka od 13 października 2000 r. do 31 października 2002 r. przebywała na urlopie macierzyńskim i wychowawczym. Od 21 listopada 2002 r. ponownie nieprzerwanie przebywała na zwolnieniu lekarskim, zaś bezpośrednio po nim w okresie od 26 marca 2003 r. do 28 września 2007 r. przebywała kolejno dwukrotnie na urlopie macierzyńskim i wychowawczym, wykorzystując pomiędzy nimi zaległy urlop wypoczynkowy.

Po zakończeniu ostatniego urlopu wychowawczego powódka przebywała w pracy jedynie 3 dni, następnie zaś od 1 października 2007 r. do 2 marca 2008 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Powódka w dniu 11 października 2007 r. złożyła wniosek o udzielenie jej rocznego urlopu zdrowotnego. Przedstawiła wraz z nim zaświadczenie, wydane przez lekarza psychiatrę, wskazujące że z powodu choroby jest niezdolna do pracy zawodowej, leczenie będzie długotrwałe, wymaga spokoju i ograniczenia aktywności, w związku z czym konieczny jest urlop dla poratowania zdrowia od 15

października 2007 r. do 14 października 2008 r. Powódka została poinformowana, że zgodnie z obowiązującymi przepisami nie przysługuje jej uprawnienie do skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia.

W 2009 r. powódka dwukrotnie przebywała na ponadmiesięcznych zwolnieniach lekarskich. Kolejna dłuższa niezdolność do pracy spowodowana chorobą miała miejsce od 4 stycznia 2010 r. do 2 października 2010 r., powódka wówczas po wyczerpaniu okresu zasiłkowego pobierała świadczenie rehabilitacyjne. W okresie od 3 stycznia 2011 r. do 1 października 2011 r. powódka ponownie była niezdolna do pracy z powodu choroby i również po wyczerpaniu okresu zasiłkowego pobierała świadczenie rehabilitacyjne. Po powrocie do pracy do listopada 2012 r. świadczyła pracę; w tym okresie jedynie w kwietniu 2012 r. przebywała kilka dni na zwolnieniu lekarskim. Od 9 listopada 2012 r. powódka ponownie stała się niezdolna do pracy i do 9 maja 2013 r. pobierała zasiłek chorobowy; w tym okresie od 6 grudnia 2012 r. do 30 kwietnia 2013 r. była leczona w warunkach szpitalnych. Po wyczerpaniu okresu zasiłkowego powódce przyznano po raz kolejny świadczenie rehabilitacyjne.

Dowody:

- świadectwo pracy z 16.07.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.9)
- zaświadczenie z 24.09.2013 r. (k.21)
- kopie list obecności powódki (k.22)
- wniosek z 11.10.2007 r. (w aktach osobowych powódki k.B91)
- zaświadczenie lekarskie z 11.10.2007 r. (w aktach osobowych powódki k.B90)
- pismo strony pozwanej z 26.10.2007 r. (w aktach osobowych powódki k.B92)
- przesłuchanie A. N. w charakterze powódki (k.41)

Długotrwałe okresy niezdolności powódki do pracy w latach 2007-2013 spowodowane były zaburzeniami psychosomatycznymi typu depresyjnego.

Dowody:

- przesłuchanie B. W. w charakterze powódki (k.41)

Powódka złożyła wniosek o świadczenie rehabilitacyjne w dniu 24 kwietnia 2013 r. Pod koniec kwietnia 2013 r. powiadomiła telefonicznie pracodawcę, że zamierza ubiegać się o świadczenie rehabilitacyjne. Nie rozmawiała z pracodawcą na temat tego, czy zamierza przedłużyć jej zatrudnienie na czas pobierania tego świadczenia, założyła, że skoro dyrektor placówki nie poinformował jej o zamiarze zwolnienia, to tym samym zamierza ją nadal zatrudniać.

Decyzja o przyznaniu świadczenia rehabilitacyjnego podjęta została przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych 11 czerwca 2013 r., a jej odpis doręczono stronie pozwanej 14 czerwca 2013 r. Powódce zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres od 10 maja 2013 r. do 7 sierpnia 2013 r.

Dowody:

- odpis decyzji z 11.06.2013 r. (w aktach osobowych powódki, k.B135)
- przesłuchanie B. W. w charakterze powódki (k.41)

W tym czasie powódka kontaktowała się telefonicznie z sekretarką Poradni w sprawie zgłoszenia wniosku o urlop wypoczynkowy. Ta przekazała powódce na przełomie maja i czerwca 2013 r. informację, że nie ma potrzeby, żeby się aktualnie kontaktowała z pracodawcą i że ma się skontaktować na początku lipca w sprawie powrotu do pracy. W pierwszych dniach lipca 2013 r. powódka zadzwoniła do Poradni. Sekretarka zapytała ją, w jakim wymiarze będzie

korzystała z urlopu wypoczynkowego, powódka poinformowała, że zamierza wykorzystać całość przysługującego jej urlopu. Sekretarka przekazała jej, że prześle jej wniosek urlopowy w celu wypełnienia i złożenia. Powódka poprosiła, aby przy okazji przesłać jej zaświadczenie o zatrudnieniu, gdyż potrzebowała go, aby ubiegać się o przyjęcie dziecka do świetlicy.

Dowody:

- przesłuchanie B. W. w charakterze powódki (k.41)

W dniu 8 lipca 2013 r. powódka otrzymała od strony pozwanej zaświadczenie o pozostawianiu w zatrudnieniu.

Dowody:

- kopia zaświadczenia z 8.07.2013 r. (k.6)

Powódka nigdy nie została ustnie ani pisemnie powiadomiona, że dyrektor strony pozwanej A. N. podjęła decyzję o tym, że w razie przyznania jej świadczenia rehabilitacyjnego okres zatrudnienia zostanie przedłużony, ani też o tym, że niezależnie od wyniku jej starań o to świadczenie stosunek pracy ulegnie rozwiązaniu.

A. N. po uzyskaniu w czerwcu 2013 r. informacji o przyznaniu powódce świadczenia rehabilitacyjnego podjęła decyzję, że nie zachodzą szczególne okoliczności które przemawiałyby za dalszym zatrudnieniem powódki. Skonsultowała się z prawnikiem i dowiedziała się, że w sytuacji powódki dopuszczalne jest rozwiązanie stosunku pracy. Ostateczna decyzja została przez nią podjęta w lipcu 2012 r. Dyrektor strony pozwanej miała na uwadze przede wszystkim to, że długotrwałe nieobecności powódki od wielu lat dezorganizowały pracę placówki, zaś kolejne okresy świadczenia rehabilitacyjnego nie przynosiły trwałej poprawy stanu zdrowia powódki, przeciwnie – w ostatnim okresie konieczne było szpitalne leczenie powódki. Dyrektor strony pozwanej żywiła również obawy co do tego, czy powódka jest w stanie prawidłowo wywiązywać się z obowiązków psychologa – wynikało to z faktu, że powódka przedstawiała zwolnienia lekarskie wystawiane przez lekarza psychiatrę, pracodawca nie miał zaś wiedzy o tym, jaka konkretnie jednostka chorobowa jest przyczyną niezdolności do pracy.

Dowody:

- przesłuchanie A. N. w charakterze powódki (k.41)

Pismem z 16 lipca 2013 r., doręczonym powódce 24 lipca 2012 r., strona pozwana powiadomiła powódkę, że na podstawie art. 23 § 1 pkt 2 i ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela z dniem 31 maja 2013 r. rozwiązuje z powódką umowę o pracę z 25 sierpnia 1993 r. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała niezdolność nauczyciela do pracy spowodowaną chorobą przekraczającą 182 dni, który to okres w przypadku powódki upłynął 9 maja 2013 r., zaś do 7 sierpnia 2013 r. powódka korzystała z świadczenia rehabilitacyjnego. Pracodawca wskazał, że jego zdaniem nie zachodził szczególnie uzasadniony przypadek umożliwiający przedłużenie okresu nieobecności w pracy.

Dowody:

- pismo z 16.07.2013 r. (w aktach osobowych, kopia: k.5)
- przesłuchanie B. W. w charakterze powódki (k.41)

Jednocześnie strona pozwana wezwała powódkę do zwrotu nadpłaconego wynagrodzenia za pracę w kwocie 960,80 zł. Pismem z 31 lipca 2013 r. wyjaśniła powódce, że nadpłata dotyczyła dodatku stażowego za czerwiec i lipiec 2013 r.

Dowody:

- kopia pisma z 16.07.2013 r. (k.7)

- kopia pisma z 31.07.2013 r. (k.8)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumentację pracowniczą powódki oraz przesłuchanie stron. Był on zasadniczo niesporny, w szczególności poza sporem pozostawały okresy niezdolności do pracy powódki, jak też fakt przyznania powódce w dniu 11.06.2013 r. świadczenia rehabilitacyjnego z datą wsteczną od 10.05.2013 r. Niesporne było również to, że w okresie po 9.05.2013 r. strona pozwana nie informowała powódki wprost ani o tym, że do rozwiązania stosunku pracy dojdzie, ani też o tym, że dyrektor strony pozwanej skorzysta z możliwości przedłużenia okresu zatrudnienia powódki na kolejny okres pobierania świadczenia rehabilitacyjnego. Strona pozwana nie kwestionowała również i tego, że powódce wydane zostało w lipcu 2013 r. zaświadczenie o zatrudnieniu.

W sprawie poza sporem pozostawało w szczególności, że powódka była w chwili rozwiązania stosunku pracy zatrudniona jako nauczyciel mianowany. Zasady rządzące nawiązanym z nią stosunkiem pracy wynikają więc z ustawy z 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela (t. jedn. Dz.U. z 2006 r., nr 97, poz. 674 ze zm.). Zważywszy, że powódka jest nauczycielem mianowanym, zatrudnionym w pełnym wymiarze czasu pracy, stosunek pracy w jej przypadku 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 niego przepisy Kodeksu pracy tylko w takim zakresie, w jakim brak jest regulacji w przepisach szczególnych dotyczących tej kategorii pracowników.

Ustawodawca wskazał w Kartie Nauczyciela w sposób wyczerpujący przyczyny uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem, natomiast kwestia roszczeń nauczyciela w związku z naruszającym przepisy lub bezzasadnym rozwiązaniem stosunku pracy nie została uregulowana w tej ustawie. Podstawę prawną żądań powódki zawierają zatem przepisy ogólne prawa pracy, a więc przede wszystkim art. 56 § 1 k.p., który wskazuje, 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.

Do rozwiązania z powódką stosunku pracy doszło na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty 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, 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”. Ustawodawca ukształtował ten tryb rozwiązania stosunku pracy w sposób nietypowy dla przepisów ogólnego prawa pracy, spotykany jednak na gruncie różnych pragmatyk zawodowych. Wskazał bowiem, że stosunek pracy **ulega rozwiązaniu**, nie zaś – że **może ulec rozwiązaniu**. Oznacza to, że po upływie wskazanego okresu nieobecności w pracy spowodowanej chorobą, stosunek pracy z nauczycielem powinien zostać rozwiązany **obligatoryjnie**, a więc pracodawca ma **obowiązek** rozwiązania stosunku pracy. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu z dniem wskazanym w art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela, a dyrektor szkoły jedynie podejmuje pewne czynności potwierdzające ten fakt. Rozwiązanie stosunku pracy wynika bowiem nie tyle z decyzji pracodawcy, co z woli ustawodawcy. W przeciwieństwie do rozwiązania stosunku pracy np. w trybie art. 52 § 1 k.p. czynności dyrektora szkoły mają głównie techniczny charakter, choć niewątpliwie niezbędne jest złożenie przez niego oświadczenia woli, sygnalizującego, że doszło do rozwiązania stosunku pracy i że pracodawca tym samym nie skorzystał z możliwości przedłużenia zatrudnienia nauczyciela.

W dalszej części przytoczonego przepisu ustawodawca uregulował wyjątek od zasady, że długotrwała niezdolność do pracy powoduje obligatoryjne rozwiązanie stosunku pracy. Przepis wskazuje, że „**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”. Brzmienie

tego unormowania wskazuje, że instytucja ta ma charakter wyjątkowy, nadzwyczajny. Brak jest **obowiązku** przedłużenia okresu nieobecności pracy, w szczególności przedłużenie takie nie jest automatycznym skutkiem uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Przedłużenie takie jest **fakultatywne**, a zatem co do samej zasady nie można zarzucać, że nieskorzystanie z tej możliwości jest sprzeczne z przepisami prawa pracy. Aby możliwe było przedłużenie okresu nieobecności nierodzącego obowiązku rozwiązania stosunku pracy, konieczne jest spełnienie dwóch przesłanek: po pierwsze, nauczyciel musi uzyskać prawo do świadczenia rehabilitacyjnego bądź udzielony musi mu zostać urlop dla poratowania zdrowia; po drugie, muszą zachodzić okoliczności, które przemawiają za przyjęciem, że utrzymanie nauczyciela w zatrudnieniu jest szczególnie uzasadnione.

Pojawia się w związku z tym pytanie, kto dokonuje oceny czy zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art. 23 Karty Nauczyciela i czy możliwe jest dokonanie przez Sąd pracy odmiennej niż pracodawca oceny tej okoliczności (tj. dokonanie kontroli decyzji pracodawcy). Zdaniem Sądu co do zasady swoboda podjęcia decyzji w zakresie przedłużenia nauczycielowi dalszego okresu nieobecności w pracy o kolejne 12 miesięcy **pozostawiona została jego pracodawcy**, o ile oczywiście nauczyciel uzyskał prawo do świadczenia rehabilitacyjnego lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia. W praktyce zatem to dyrektor szkoły podejmuje **uznaniową** decyzję o ewentualnym przedłużeniu nieobecności nauczyciela, kierując się wszystkimi okolicznościami sprawy i nie podlegając w tym zakresie żadnym wiążącym wytycznym ze strony ustawodawcy. Ustawodawca celowo posłużył się w tym przepisie klauzulą generalną „szczególnie uzasadnionego wypadku”, tak aby w wyjątkowych, a tym samym niemożliwych do ścisłego skodyfikowania przypadkach, dać pracodawcy szansę na zatrzymanie nauczyciela w zatrudnieniu, wbrew kategorycznemu ustawowemu nakazowi rozwiązania z nim stosunku pracy. Szczególnie uzasadniony wypadek może wynikać tak z okoliczności dotyczących pracodawcy, jak i pracownika. Może być on związany np. z celowością zatrzymania cenionego pracownika w sytuacji, gdy rokuje on powrót do zdrowia, albo z trudną sytuacją osobistą pracownika, która czyniłaby zwolnienie go sprzecznym z zasadami współżycia społecznego. Uznaniowość decyzji pracodawcy podlega kontroli Sądu pracy jedynie w wąskim zakresie, tj. w kontekście naruszenia prawa pracy przez tę decyzję. Możliwe jest więc na przykład zakwestionowanie decyzji pracodawcy, gdy ma ona charakter dyskryminacyjny albo gdy w inny sposób narusza zasady współżycia społecznego. Takie działania nie mogą bowiem podlegać ochronie (art. 8 k.p.).

W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że powódka wyczerpała z dniem 9.05.2013 r. 182-dniowy okres zasiłkowy, a zatem stosunek pracy ulegał obligatoryjnemu rozwiązaniu ze skutkiem na dzień 31.05.2013 r. Poza sporem pozostawało również, że dopiero w dniu 11.06.2013 r. (a więc już po ustawowej dacie rozwiązania stosunku pracy) powódka uzyskała decyzję potwierdzającą, że przysługuje jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Pracodawca otrzymał kopię tej decyzji 14.06.2013 r. Powódce zostało przyznane świadczenie rehabilitacyjne na okres od 10.05.2013 r. do 7.08.2013 r. W tej sytuacji wyjaśnić należy, czy w ogóle dopuszczalne byłoby przedłużenie zatrudnienia powódki (skoro uzyskała prawo do świadczenia rehabilitacyjnego już po dacie rozwiązania stosunku pracy). Niewątpliwie bowiem uprawnienie pracodawcy do przedłużenia okresu nieobecności dotyczy tylko tych sytuacji, gdy w chwili rozwiązania stosunku pracy nauczycielowi przysługuje świadczenie rehabilitacyjne lub urlop dla poratowania zdrowia. Nabycie przez niego tych uprawnień po ustaniu stosunku pracy nie może powodować „przedłużenia” zatrudnienia, bo w chwili rozwiązywania stosunku pracy niedopuszczalne byłoby podjęcie decyzji, o której mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 in fine Karty Nauczyciela. Podkreślenia jednak wymaga, że choć faktycznie powódka uzyskała decyzję potwierdzającą jej prawo do świadczenia rehabilitacyjnego dopiero 11.06.2013 r., a więc po 31.05.2013 r. – to jednak decyzją ZUS przyznano jej to uprawnienie z datą wsteczną, od 10.05.2013 r. Dopuszczalne byłoby więc, teoretycznie, podjęcie przez dyrektora placówki decyzji o przedłużeniu okresu nieobecności spowodowanej chorobą i utrzymaniu zatrudnienia powódki.

W okolicznościach sprawy dopuszczalne było wstrzymanie się przez dyrektora placówki z podjęciem decyzji o dalszych losach stosunku pracy do czasu rozpoznania jej wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Powódka powiadomiła pracodawcę, że wystąpiła o takie świadczenie, a pracodawca miał wiedzę o tym, że kwestia ta zostanie z dużym prawdopodobieństwem wyjaśniona w krótkim czasie. Nieuzyskanie przez powódkę świadczenia rehabilitacyjnego czyniłoby niedopuszczalnym przedłużenie jej zatrudnienia; z kolei uzyskanie przez nią prawa do

tego świadczenia nakładało na dyrektora szkoły obowiązek wszechstronnego oceny całokształtu okoliczności związanych z zatrudnieniem powódki i podjęcie decyzji, czy uzasadnione jest przedłużenie jej okresu nieobecności w pracy na dalszy okres, odpowiadający okresowi, na które przyznane może być świadczenie rehabilitacyjne. W ocenie Sądu dopuszczalne, a częstokroć wręcz wskazane jest wstrzymanie się przez pracodawcę ze stwierdzeniem rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem do czasu rozstrzygnięcia o świadczeniu rehabilitacyjnym, nawet jeśli oznaczałoby to, że decyzja potwierdzająca rozwiązanie stosunku pracy przypadnie po ustawowej dacie jego zakończenia. Sam zatem fakt, że strona pozwana skierowała do powódki pismo rozwiązujące stosunek pracy w połowie lipca 2013 r. nie stanowił o naruszeniu prawa. Co prawda nastąpiło to ponad dwa miesiące po zakończeniu okresu zasiłkowego powódki (co miało miejsce 9.05.2013 r.), ale o treści decyzji ZUS pracodawca dowiedział się dopiero 14.06.2013 r., zaś jak wynika z przesłuchania dyrektora Poradni, chciała ona swą decyzję skonsultować z prawnikiem i upewnić się, czy jest ona dopuszczalna. Ostatecznie zatem decyzja o tym, by nie przedłużać zatrudnienia powódki, zapadła w pierwszej połowie lipca 2013 r. Brak jest dowodów potwierdzających, że kiedykolwiek wcześniej dyrektor Poradni poinformowała powódkę o tym, że korzysta z uprawnienia z art. 23 ust. 1 pkt 2 in fine Karty Nauczyciela i że przedłuża jej okres nieobecności.

Sąd podzielił pogląd strony pozwanej, że okoliczności sprawy nie przemawiały za przyjęciem, że nastąpił szczególnie uzasadniony wypadek dający podstawy do przedłużenia zatrudnienia powódki na dalszy okres 12 miesięcy. Przede wszystkim, jak słusznie wskazała strona pozwana, nie był to pierwszy przypadek długotrwałej nieobecności powódki w pracy, spowodowanej chorobą. Już w 2007 r., gdy powódka wróciła do pracy po kolejnych urlopowach macierzyńskich i wychowawczych, nastąpił pierwszy wielomiesięczny okres niezdolności do pracy. Już wówczas wobec powódki zachodziły wskazania zdrowotne do skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia (którego jednak powódka nie uzyskała, ze względu na niespełnienie wymogów związanych z okresem zatrudnienia). W kolejnych latach jeszcze dwukrotnie powódka przebywała na wielomiesięcznych zwolnieniach lekarskich i dwukrotnie przyznawano jej świadczenie rehabilitacyjne. W okresie 2007-2013 r. tylko ograniczoną część tego czasu powódka była zdolna do pracy. Co więcej, stan zdrowia powódki mimo przyznanych jej na dłuższy okres świadczeń rehabilitacyjnych nie ulegał poprawie, a nawet pogorszył się. W 2008 i 2009 r. powódka była w stanie świadczyć pracę przez większość roku. Pierwsze świadczenie rehabilitacyjne pobierała do początku października 2010 r. Po powrocie do pracy jednak już w styczniu 2011 r. z powrotem stała się niezdolna do pracy. Drugie świadczenie rehabilitacyjne pobierała do października 2011 r., jednak jej stan zdrowia nie uległ trwałej poprawie. W listopadzie 2012 r. powódka z powrotem była niezdolna do pracy, przy czym tym razem jej stan był na tyle poważny, że konieczna była jej hospitalizacja. Wskazać w tym miejscu należy, że w toku przesłuchania powódka podała, że wszystkie jej nieobecności związane były z tą samą jednostką chorobową – zaburzeniami typu depresyjnego. W tej sytuacji podzielić należy pogląd strony pozwanej, że stan zdrowia powódki nie rokuje dużych nadziei na to, że kolejna rehabilitacja przyniesie trwałe wyleczenie. Przeciwnie, wieloletnia historia nawrotów schorzenia powódki, jak również długie okresy terapii, konieczne za każdym razem, aby przywrócić powódce choćby na pewien okres zdolność do pracy, uzasadnia obawę, że powódka w przyszłości będzie miała nadal znaczne problemy z nieprzerwanym świadczeniem pracy przez okres dłuższy niż kilka miesięcy. Podkreślenia wymaga, że choć nie ma podstaw do doszukiwania się związku między wykonywaną przez powódkę pracą a jej stanem zdrowia, charakter dolegliwości powódki pozwala przypuszczać, że dla poprawy jej zdrowia potrzebny jest spokój i ograniczenie aktywności, a to jest trudne do osiągnięcia w pracy tego typu, jak praca powódki.

Pracodawca ma również rację wskazując na dezorganizację wprowadzaną przez długotrwałe okresy nieobecności powódki, jak też na zagrożenia dla dzieci pozostających pod opieką Poradni w przypadku, gdy udzielający im pomocy psycholog nie jest w stanie kontynuować swych obowiązków. Nie dziwią też wątpliwości pracodawcy co do celowości i zasadności świadczenia pomocy psychologicznej przez osobę, która sama wymaga kontynuowania leczenia utrzymujących się zaburzeń psychicznych (których charakter pracodawca poznał dopiero w toku przesłuchania powódki).

Wobec powyższego Sąd nie znalazł podstaw, aby uznać że pracodawca przekroczył granice dopuszczalnej swobody przy podejmowaniu decyzji o nieprzedłużeniu zatrudnienia powódki. Decyzja pracodawcy nie jest sprzeczna z art.

8 k.p., gdyż w sprawie nie zachodził szczególnie uzasadniony wypadek, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela.

Sąd wziął pod uwagę, że zachowanie strony pozwanej wobec powódki w okresie po 9.05.2013 r. mogło rodzić u niej przekonanie, że będzie dalej zatrudniona. Nie może to jednak prowadzić do przyjęcia, że złożenie w lipcu 2013 r. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy było niezgodne z zasadami współżycia społecznego. Pracodawca nie złożył powódce wprost oświadczenia o tym, że przedłuży jej okres nieobecności czy też że zamierza go przedłużyć. Powódka kontaktowała się w tej sprawie z pracodawcą na przełomie maja i czerwca 2013 r., kiedy jeszcze nie było w ogóle wiadome, czy ewentualne przedłużenie zatrudnienia jest dopuszczalne. Powódka nie miała żadnych podstaw, aby zakładać a priori, że będzie dalej zatrudniona, skoro nie dysponowała jeszcze w tym czasie ani prawem do świadczenia rehabilitacyjnego, ani decyzją o przyznaniu jej urlopu bezpłatnego. Co więcej, jak wynika z relacji powódki, kontaktowała się w tym okresie z sekretarką Poradni, a nie z dyrektorem tej jednostki. Istotnie, na początku lipca 2013 r. powódka wystąpiła o wydanie jej zaświadczenia o zatrudnieniu i je od dyrektora Poradni otrzymała, ale w tym czasie nie doszło jeszcze do złożenia jej oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, zatem nie było przeszkód w otrzymaniu przez powódkę tego dokumentu, zwłaszcza, że w tym czasie dyrektor placówki rozważał jeszcze możliwość przedłużenia zatrudnienia powódki. Warto też zaznaczyć, że zaświadczenie wydano na prośbę powódki, motywowaną jej potrzebami rodzinnymi – zaświadczenie było jej potrzebne do starania się o przyjęcie dziecka do świetlicy. W tej sytuacji wydanie powódce zaświadczenia o zatrudnieniu, mimo że pracodawca rozważa zwolnienie jej, nie wydaje się czynem szczególnie nagannym ani niewłaściwym.

Nie było też powodów, aby uwzględnić żądanie powódki ustalenia, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu z dniem doręczenia jej oświadczenia pracodawcy, tj. 24.07.2013 r. Data rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wynika wprost z ustawy. Rozwiązanie stosunku pracy następuje „z końcem tego miesiąca, w którym upływa okres czasowej niezdolności nauczyciela do pracy” (art. 23 ust. 2 pkt 2 Karty Nauczyciela). W przypadku powódki był to 31.05.2013 r., a nie 24.07.2013 r.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku, oddalając w całości powództwo.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w punkcie II wyroku, mając na względzie treść 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 jej zdaniem uzasadnione było dalsze jej zatrudnianie, skoro uzyskała świadczenie rehabilitacyjne i skoro poprzednio okres pobierania tego świadczenia umożliwiły jej odzyskanie zdolności do pracy. Ponadto powódka miała pewne podstawy, by zakładać, że będzie dalej zatrudniona, skoro do 16.07.2013 r. pracodawca nie sygnalizował jej, że ją zwolni, i zachowywał się tak, jakby zamierzał ją zatrzymać w zatrudnieniu.

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 ustawy. 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 odpowiednio stosowany art. 98 k.p.c. nie dawał podstaw do tego, by obciążyć stronę pozwaną kosztami sądowymi, ostatecznie poniósł je Skarb Państwa.