

Sygn. akt VPa 5/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 lutego 2014 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSR del. Anna Jabłońska - Socha (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 13 lutego 2014 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa K. P.

przeciwko Zespołowi Szkół (...) w L.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 6 listopada 2013 roku

sygn. akt IV P 134/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż zasądza na rzecz powoda K. P. od strony pozwanej Zespołu Szkół (...)w L. kwotę 11 192, 40 zł (słownie złotych: jedenaście tysięcy sto dziewięćdziesiąt dwa, 40/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalając dalej idące powództwo,

II. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu za I i II instancję.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo K. P. o przywrócenie do pracy u strony pozwanej –w Zespole Szkół (...) w L. i orzekł o kosztach procesu.

W uzasadnieniu wyroku Sądu I instancji podał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było zgodne z prawem i uzasadnione. Wypowiedzenie znajdowało podstawę w przepisach art. 20 i 22 ustawy z dnia 26.01.1982 r. Karta Nauczyciela, a wskazana powodowi przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa. U strony pozwanej nastąpiły bowiem zmiany organizacyjne –zmniejszenie liczby oddziałów, w wyniku których nie było możliwości zatrudnienia powoda w pełnym wymiarze czasu pracy. Nie było też możliwości skorzystania przez strony z dyspozycji art. 22 ust. 2 KN, ponieważ na rok szkolny 2013/2014 liczna godzin nauczanego przez powoda przedmiotu -języka

rosyjskiego wynosi 4,95 godziny, a jednocześnie powód nie posiada kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu, co powoduje, że nie ma możliwości przydzielenia mu godzin nauczania innego przedmiotu, tak, żeby zwiększyć wymiar zajęć. W ocenie Sądu Rejonowego –za uwzględnieniem powództwa nie przemawiał również fakt, że powód pełni funkcję społecznego inspektora pracy. Przepisy Karty Nauczyciela stanowią bowiem uregulowanie szczególne wobec unormowań przepisów ustawy o społecznej inspekcji pracy, w zakresie w jakim te drugie wprowadzają ograniczenie w możliwości rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy (art. 13 ustawy), jeśli spełnione są przesłanki do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy na podstawie art. 20 KN. Sąd I instancji zwrócił przy tym uwagę, że uznanie bezwzględne, tj. oderwanego od regulacji Karty Nauczyciela charakteru ochrony powoda jako społecznego inspektora pracy, doprowadziłoby do nierealnego wykonania przywrócenia powoda do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, przy obiektywnym i rzeczywistym zmniejszeniu się liczby godzin przedmiotu, którego nauczał poniżej 1/2 pensum i braku możliwości przydzielenia mu godzin nauczania innego przedmiotu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zarzucając:

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego, tj. naruszenie przepisu art. 233 kpc mające wpływ na wynik sprawy, poprzez ustalenie, że nie było możliwości dalszego zatrudnienia powoda u strony pozwanej;
- naruszenie art. 13 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy w związku z art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela poprzez błędną wykładnię, tj. uznanie, iż art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest uregulowaniem szczególnym w stosunku do art. 13 ust. 1 i 4 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy.

W związku z powyższymi zarzutami powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W ocenie strony pozwanej –wyrok Sądu I Instancji był zasadny i prawidłowy, a podnoszone przez powoda w apelacji zarzuty nie mogły stanowić podstawy do jego zmiany.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda jest częściowo zasadna. Podniesione w niej zarzuty są trafne. W ocenie Sądu Odwoławczego, ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji są prawidłowe. Wątpliwości budzi jednak ocena prawidłowo ustalonego stanu faktycznego w kontekście stosowania prawa materialnego.

Poza sporem w sprawie pozostawała okoliczność, że powód od dnia 10.01.2012 r. pełnił u strony pozwanej funkcję społecznego inspektora pracy. Z zebranego przez Sąd I instancji materiału dowodowego oraz poczynionych na jego podstawie ustaleń wynika natomiast, że powód faktycznie wykonywał powierzoną mu po przeprowadzonych wyborach funkcję. Powód był zatem pracownikiem szczególnie chronionym przed wypowiedzeniem stosunku pracy. Zgodnie bowiem z przepisem art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy (Dz. U nr 35, poz. 163 ze zm.) -zakład pracy nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało zatem dokonane przez stronę pozwaną z naruszeniem prawa.

Nie sposób przy tym podzielić poglądu Sądu I Instancji, jakoby przepis art. 20 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela stanowił uregulowanie szczególne wobec przepisu art. 13 ust. 1 ustawy o społecznej inspekcji pracy. W orzecznictwie i doktrynie utrwalone jest stanowisko, że ochrona stosunku pracy społecznego inspektora pracy, przewidziana w art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy jest ochroną o charakterze bezwzględnym. Wyjątki od tej ochrony wynikają zaś wprost z przepisów obowiązującego prawa. Należą do nich –wskazane przez powoda w apelacji- rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia z winy pracownika, wypowiedzenie umowy o pracę w razie uzyskania przez społecznego inspektora pracy renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów (całkowitej niezdolności do pracy), wypowiedzenie w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy. Żadna z w/w sytuacji nie miała jednak miejsca w stanie faktycznym tej sprawy. Trafnie podnosi powód, iż konstrukcja ochrony społecznego inspektora pracy zbliżona jest do ochrony wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. Przyjmując tok rozumowania Sądu I Instancji należałoby zatem dopuścić możliwość uznania art. 20 ust. 1 pkt 2 KN za przepis szczególny także w stosunku do art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, czy też w stosunku do przepisów kodeksu pracy, ustanawiających szczególną ochronę pracownika przed rozwiązaniem stosunku pracy w związku z rodzicielstwem. Takie rozumowanie nie byłoby jednak dopuszczalne, na co wskazują powołane przez powoda w uzasadnieniu apelacji orzeczenia Sądu Najwyższego. Apelacja zasadnie wskazuje, że przepisy Karty Nauczyciela należy traktować jako przepisy szczególne w stosunku do norm kodeksu pracy, w sytuacji, gdy te same materie są uregulowane w obu tych ustawach. Natomiast w zakresie spraw nieuregulowanych w Karcie Nauczyciela, przepis art. 91c ust. 1 KN odsyła do regulacji kodeksowych. Trafny jest pogląd skarżącego, że w sytuacji, gdy Karta nie reguluje danej materii, stosuje się przepisy ogólne. Stąd też przepisy związane ze szczególną ochroną stosunku pracy związkowców, społecznych inspektorów pracy, a także dotyczące szczególnej ochrony rodzicielstwa, mają pełne zastosowanie również do nauczycieli, a tym samym nauczyciel będący społecznym inspektorem pracy również korzysta z ochrony wynikającej z art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy.

Pomimo powyższego, nie sposób jednak odmówić znaczenia argumentom podniesionym zarówno przez Sąd I Instancji w uzasadnieniu wyroku, jak i przez stronę pozwaną, przemawiającym w niniejszej sprawie przeciwko przywróceniu powoda do pracy. W ocenie Sądu Odwoławczego –nie budzi wątpliwości okoliczność, że u strony pozwanej doszło do zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów, liczby uczniów oraz liczby godzin przedmiotu, do nauczania którego kwalifikacje miał powód, Poza sporem pozostawała przy tym okoliczność, że strona pozwana w roku szkolnym 2013/2014 mogła zapewnić powodowi jedynie 4,95 godzin języka rosyjskiego (w skali roku), a jednocześnie –z uwagi na brak po stronie powoda kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu- strona pozwana nie mogła powodowi powierzyć godzin nauczania innego przedmiotu. Złożony przez powoda dokument potwierdza bowiem kwalifikacje do nauczania języka polskiego w szkole podstawowej. Powód zaś nie przedłożył dokumenty, który potwierdziłby fakt posiadania przez niego kwalifikacji do nauczania innego przedmiotu niż język rosyjski u strony pozwanej. Nie potwierdzają tej okoliczności również złożone przez powoda zeznania. Należy przy tym nadmienić, że wynikająca z art. 22 ust. 1 Karty Nauczyciela możliwość nałożenia na nauczyciela obowiązku podjęcia pracy w innej szkole lub szkołach, na tym samym lub -za jego zgodą - na innym stanowisku, w celu uzupełnienia tygodniowego obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych, wychowawczych lub opiekuńczych w wymiarze nie większym niż 1/2 obowiązkowego wymiaru zajęć, stanowi kompetencję organu prowadzącego szkołę, a nie zatrudniającej nauczyciela szkoły. Nie można zatem stronie pozwanej postawić skutecznie zarzutu dotyczącego nie powierzenia powodowi godzin w innej szkole w celu uzupełnienia etatu. Dla oceny zasadności powództwa oraz zgłoszonych przez powoda roszczeń istotna jest zaś okoliczność, że wymiar godzin, które strona pozwana mogła powierzyć powodowi w roku szkolnym 2013/2014 była w rzeczywistości mniejsza od 1/2 etatu. W świetle powołanych wyżej okoliczności –w ocenie Sądu II instancji- na przeszkodzie uwzględnieniu żądania powoda w całości stanęła norma art. 8 kp. Pomimo bowiem, że dokonując powodowi wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana naruszyła przepis art. 13 ustawy o społecznej inspekcji pracy, żądanie przywrócenia powoda do pracy w sytuacji dokonania u strony pozwanej niewątpliwych zmian organizacyjnych, zmniejszenia liczby oddziałów i godzin nauczanego przez powoda przedmiotu, należy oceniać pod kątem nadużycia prawa. Co prawda, co do zasady zgodnie z art. 45 § 3 kp przepisu art. 45 § 2 kp, dającego sądowi możliwość zasądzenia odszkodowania, zamiast uwzględnienia żądania wybranego przez pracownika, nie stosuje się do pracowników, o których mowa przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z przyczyn określonych w art. 41¹ kp, w orzecznictwie utrwalone jest jednak stanowisko, wskazujące na możliwość zasądzenia na rzecz takiego pracownika odszkodowania, w miejsce przywrócenia do pracy na podstawie art. 477¹ § 2 kpc zw. z art. 8 kp (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNP 1997/21/419). Mając na względzie powyższe, podzielając w tym zakresie argumenty Sądu I instancji przemawiające przeciwko przywróceniu powoda do pracy, Sąd Okręgowy –na podstawie powołanych

przepisów oraz art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia, wynikającego z zaświadczenia o zarobkach, dołączonego do akt sprawy przez stronę pozwaną, zaś dalej idące powództwo oddalił.

O kosztach procesu Sąd rozstrzygnął na podstawie art. 100 kpc, uwzględniając okoliczność, że każda ze stron częściowo wygrała i częściowo przegrała sprawę.