

Sygn. akt VI P 346/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 lutego 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Irena Opolska

Ławnicy: Nina Jaświłowicz-Daniluk

Antonina Łantowska

Protokolant: Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa T. P.

przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących i (...) w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem przeniesienie powódki w stan nieczynny, o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy

I. Oddała powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem przeniesienie powódki w stan nieczynny.

II. Umarza postępowanie o przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowych warunkach i zapłatę wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

III. Odstępuje od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej.

Sygn. akt VI P 346/13

UZASADNIENIE

Powódka T. P. pozwem z dnia 18 czerwca 2013 roku przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących i (...) w B. wniosła o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach oraz o nałożenie na pozwanego obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy (k. 2). Powódka w toku procesu modyfikowała zakres powództwa, żądając też wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, aż na rozprawie w dniu 10 lutego 2015 r. ostatecznie sprecyzowała powództwo wnosząc jedynie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem przeniesienie w stan nieczynny w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, tj. wniosła o zasądzenie kwoty 11.273,67 zł brutto. Powództwo w zakresie przywrócenia powódki na dotychczasowych warunkach oraz w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy cofnęła - żądając umorzenia postępowania w tym zakresie, jako że były to zagadnienia rozpoznawane w innej sprawie (VI P 264/13) (k. 170). Wniosła nadto o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powódka wykazywała niezgodność z prawem przeniesienia w stan nieczynny tym, że pracodawca jej zdaniem nie miał przesłanek przeniesienia w stan nieczynny - przesłanek z art. 20 KN - miał bowiem możliwość zatrudnienia powódki w pełnym wymiarze godzin. Podniosła, że pojawił się nowy przedmiot – edytorstwo -

w ilości 15 godzin, że nie zmniejszyła się liczba godzin z przedmiotów informatycznych. Powódka wywodziła, że osoby które typowane były do zwolnienia - J. B. oraz D. N. - nie były objęte ochroną (k. 2-9, 170-170 v).

Pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących i (...) w B. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Konsekwentnie podawał, że nie naruszył przepisów, gdyż przejście w stan nieczynny odbyło się zgodnie z ustawą na wniosek pracownika jaki powódka złożyła, a pracodawca wyraził na niego zgodę. Eksponował okoliczność, że zamiarem pracodawcy było jedynie ograniczenie zatrudnienia w trybie art. 22 ust. 2 Karty Nauczyciela do 0,68 etatu, a powódka propozycji nie przyjęła i wystąpiła z wnioskiem o przeniesienie w stan nieczynny. Poza tym obalał argumenty o braku objęcia ochroną pracowników typowanych do zwolnienia, podnosił okoliczność zmniejszenia się liczby godzin informatycznych i podnosił, że edytorstwo nie jest dodatkowym przedmiotem informatycznym, jest to przedmiot specjalizujący (odpowiedź na pozew k. 14-16, 160 v, 170 v,).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Przebieg zatrudnienia powódki u pozwanego znajdujący odzwierciedlenie w treści akt osobowych pozostawał bezsporny w niniejszej sprawie. T. P. od dnia 31 sierpnia 1990 roku pracowała jako nauczyciel, początkowo w Zespole Szkół (...) w B., a od 1 września 2002 roku w Zespole Szkół Ogólnokształcących i (...) w B. będącym jego następcą prawnym (akta osobowe część B). Nie było też kwestionowane, że w dniu 26 marca 2013 roku Dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących i (...) wręczyła T. P. pismo informujące o tym, że zmiany organizacyjne w postaci wygaszania technikum i zmniejszenia naboru do IX LO uniemożliwiają jej zatrudnienie w roku szkolnym 2013/14 w pełnym wymiarze czasu pracy. Dyrektor zakresliła w piśmie termin na wyrażenie na piśmie zgody na ograniczenie zatrudnienia do 0,68 etatu do dnia 2 kwietnia 2013 roku. Ponowne zawiadomienie o planowanym zmniejszeniu wymiaru pracy wręczono T. P. w dniu 7 maja 2013 roku. (pisma k. B-141-142 akt osobowych). Powódka pismem z dnia 13 maja 2013 roku nie wyraziła zgody na ograniczenie zatrudnienia do 0,68, wskazując na długi staż pracy, swoje zasługi dla edukacji oraz krótki okres do nabycia praw emerytalnych. (pismo k. B-145 akt osobowych). W dniu 17 maja 2013 roku Dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących i (...) wręczyła T. P. pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu zmian organizacyjnych (wypowiedzenia k. C-7 akt osobowych). W odpowiedzi na powyższą decyzję powódka pismem z dnia 10 czerwca 2013 roku wniosła o przeniesienie w stan nieczynny z dniem 1 września 2013 roku. Dyrektor Zespołu Szkół Ogólnokształcących i (...) realizując wymieniony wniosek przeniósł T. P. w stan nieczynny w okresie od 1 września 2013 roku do 28 lutego 2014 roku (k. C 8-9 akt osobowych).

Na kanwie powyższego stanu faktycznego powódka dnia 23.05.2013 r. wystąpiła do tutejszego sądu z powództwem o przywrócenie do pracy i przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy z tytułu przeniesienia w stan nieczynny, które to roszczenia zostały rozpoznane przez Sąd Rejonowy w. B. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie pod sygnaturą akt VI P 264/13. Wyrokiem z dnia 6.11.2013 r. Sąd Rejonowy w. B.VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, a pozew o przywrócenie dotychczasowych warunków pracy i płacy z tytułu przeniesienia w stan nieczynny odrzucił.

W pozwie inicjującym postępowanie sygn. akt VI P 264/13 powódka odwoływała się od wypowiedzenia definitywnego jako dokonanego z naruszeniem przepisów, jak i pozbawionego podstaw merytorycznych. Sąd rozpoznający ten spór wskazał na precyzyjny przepis art.20 ustawy z dnia 26.01. 1982 r. Karty Nauczyciela (Dz.U.2014.191 j.t.) (zwana dalej: KN), zgodnie z którym w razie częściowej likwidacji szkoły albo w razie zmian organizacyjnych dyrektor szkoły rozwiązuje z nauczycielem stosunek pracy lub na wniosek nauczyciela przenosi go w stan nieczynny. Nadto Sąd ten podniósł, że wobec treści art. 20 ust. 5c KN, 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. Dokonując wykładni wskazanych regulacji Sąd wskazał, iż w razie wypowiedzenia nauczycielowi umowy o pracę w oparciu o art.20 ust.1 pkt2 KN możliwe jest dochodzenie przywrócenia do pracy, ale wyłącznie w okolicznościach związanych z rozwiązaniem umowy o pracę. Zgodne z prawem przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny powoduje bowiem bezskuteczność uprzedniego wypowiedzenia, stosunek pracy nie ulega rozwiązaniu i stąd nauczycielowi przeniesionemu w stan nieczynny nie przysługuje możliwość

kwestionowania wypowiedzenia, które stało się bezskuteczne. Argumentacja Sądu Rejonowego w. B. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w przywołanej sprawie zaaprobowana została przez Sąd Okręgowy w. B.V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który w sprawie pod sygn. akt VP a 2/14 rozpoznając apelację od wyroku z dnia 6.11.2013 r. odmówił słuszności zarzutom apelacyjnym powódki i apelację oddalił (por. akta VI P 264/13).

Zważywszy na oddalenie powództwa o przywrócenie do pracy zasadnie strona powodowa na gruncie niniejszego sporu cofnęła powództwa w zakresie przywrócenia powódki na dotychczasowych warunkach oraz w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Sąd badając zasadność ostatecznie sprecyzowanego żądania powódki - zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem przeniesienie w stan nieczynny – miał na względzie przede wszystkim to, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło nie wskutek wypowiedzenia umowy o pracę powódce, lecz wskutek złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny, a dokładnie wskutek upływu czasu trwania stanu nieczynnego.

Powódka oparła swoje żądanie odszkodowawcze na zarzucie niezgodności z prawem przeniesienia w stan nieczynny. Innymi słowy analizie na gruncie niniejszego stanu faktycznego poddać można li tylko etap postępowania strony pozwanej od złożenia wniosku o przeniesienie w stan nieczynny. Nie ma bowiem możliwości prawnych aby badać argumentację, która ma w zamiarze podważać zasadność przesłanek, jakie legły u podstaw pierwotnie złożonego, a następnie wyeliminowanego z obrotu prawnego wypowiedzenia umowy o pracę. Wszelkie twierdzenia strony powodowej odwołujące się do sposobu doboru osób do zwolnienia przez pozwaną zespół, do możliwości kadrowych pozwanego, przekształceń jakie u niego nastąpiły, nie mają możliwości być badane w niniejszym postępowaniu. Zważyć należy, że roszczenia: o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie wywodzą się z regulacji art. 45 k.p., który mocą art. 91c ust. 1 KN ma zastosowanie w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami tej ustawy. Powódka mogłaby podważać decyzję pozwanego za pomocą argumentów sięgających źródła decyzji o wypowiedzeniu umowy, gdyby stosunek pracy uległ rozwiązaniu wskutek upływu okresu wypowiedzenia. Tymczasem taka okoliczność żadną miarą nie zaszła.

Zarzut bezprawności przeniesienia w stan nieczynny można zatem ocenić poprzez ocenę postępowania pozwanego z punktu widzenia dochowania prawa przy przenoszeniu powódki w stan nieczynny.

Zgodnie z brzmieniem art. 20 ust. 5c ustawy KN wobec złożenia przez nauczycielkę pisemnego wniosku o przeniesienie w stan nieczynny z upływem sześciomiesięcznego okresu pozostawania w stanie nieczynnym stosunek pracy wygaś. Wygaśnięcie stosunku pracy powoduje dla nauczyciela skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy w zakresie świadczeń przedemerytalnych. 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, do czasu wygaśnięcia stosunku pracy (art. 20 ust. 6 Karty).

Niewątpliwie powódka składając wniosek o przeniesienie w stan nieczynny dokonała wyboru swego statusu w ewentualnym procesie o przywrócenie do pracy, w rezultacie zrezygnowała z możliwości kwestionowania dokonanego wypowiedzenia, które stało się z mocy prawa bezskuteczne (por. uzasadnieniu wyroku z dnia 12 grudnia 2011 roku (I PK 33/11) Sąd Najwyższy). Powódka mogła bowiem nie wnioskować o stan nieczynny, doprowadzić do ustania stosunku pracy wskutek upływu okresu wypowiedzenia i dochodzić roszczeń jak z art. 45 k.p. Jednakże decydując się na rozwiązanie dla siebie korzystniejsze – przedłużając sobie okres pozostawania w zatrudnieniu zamknęła sobie taką drogę. Wnioskowanie o stan nieczynny jest furtką uniknięcia szybszego ustania stosunku pracy.

Zważywszy na to, że to sam nauczyciel podejmuje decyzję o tym, czy złoży wniosek o przeniesienie w stan nieczynny - powinien mieć świadomość, że po upływie tego okresu stosunek pracy ulegnie wygaśnięciu i nie może przerzucać ciężaru odpowiedzialności za powzięcie tej decyzji na pracodawcę. Tzn. nauczyciel nie może automatycznie rozszerzać uprawnień jakie przysługują nauczycielowi zwolnionemu z pracy z tytułu niezasadnego wypowiedzenia umowy, na sytuację, gdy de facto sam nauczyciel doprowadza swoim wnioskiem do ustania stosunku pracy. Zrównanie tych

dwóch sytuacji byłoby nielogiczne. Każdy bowiem korzystałby z bardziej preferencyjnego rozwiązania (przejścia w stan nieczynny), skoro i tak mógłby podważać decyzję pracodawcy.

Dlatego też, jako że bezpośrednim inicjatorem przejścia w stan nieczynny jest nauczyciel, to pierwszorzędym sposobem podważania stanu jaki nastął wskutek złożonego wniosku powinny być odpowiednie przepisy Kodeksu cywilnego dotyczące wad oświadczenia woli. Mianowicie, jako że wniosek o przeniesienie w stan nieczynny wywołuje określony skutek prawny należy go zakwalifikować jako oświadczenie woli, do którego poprzez art. 91c KN w zw. z art. 5 k.p. i art. 300 k.p. będą miały przepisy odnoszące się do składania oświadczeń woli (art. 60 k.c.), odwoływania oświadczeń woli (art. 61 k.c.), uchylecia się od skutków prawnych oświadczeń woli złożonych pod wpływem błędu, podstęp lub groźby (art. 84 k.c., art. 86 k.c., art. 87 k.c.) czy też wykładni oświadczeń woli (art. 65 k.c.).

Kwestie tę omówił Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 18 września 2014 r., pod sygn. akt III PZP 3/14, publik. w LEX nr 1504908 stanowiąc w tezie drugiej, że okoliczności i przyczyny niezgodnego z prawem lub nieuzasadnionego wypowiedzenia nauczycielskiego stosunku pracy, które stało się bezskuteczne wskutek złożenia pisemnego wniosku o przeniesienie nauczyciela w stan nieczynny (art. 20 ust. 5c Karty Nauczyciela), mogą być poddane sądowej kontroli jako okoliczności lub przyczyny niezgodnego z prawem wygaśnięcia nauczycielskiego stosunku pracy **tylko w razie skutecznego uchylecia się od skutków prawnych wniosku o przeniesienie w stan nieczynny i terminowego zaskarżenia wygaśnięcia stosunku pracy (art. 56 § 1 w zw. z art. 67 i art. 264 § 2 k.p. oraz w związku z art. 91c Karty Nauczyciela).**

Skorzystanie z wniosku o przeniesienie w stan nieczynny spowodowało zatem, iż bezcelowym jest rozważanie, czy w okresie poprzedzającym złożenie wniosku postępowanie pracodawcy było zgodne z przepisami i uzasadnione.

Przekładając na grunt niniejszego stanu faktycznego przepisy Kodeksu cywilnego należy stanowczo stwierdzić, że po pierwsze rozumienie złożonego oświadczenia woli nie nastroczało żadnych wątpliwości – wprost we wniosku powódka wyartykułowała chęć przejścia w stan nieczynny i tylko tak mogło być ono rozumienie przez pozwaną szkołę (art. 65 k.c.), po drugie powódka oświadczenia nie odwołała (art. 61 k.c.), aż wreszcie na żadnym etapie niniejszego procesu strona powodowa nie wykazywała aby wniosek o przeniesienie w stan nieczynny złożony został wadliwie - powódka nie wykazała ani błędu, ani podstęp lub groźby i z pewnością nie działała też pozornie (art. 84, 86, 87 i 83 k.c.). Nie wynika to tak z zeznań samej powódki, jak i ze zgromadzonego materiału dowodowego. Powódka nie uchyliła się od skutków prawnych swego oświadczenia woli ani w toku procesu, ani wcześniej na etapie przesądowym wobec pracodawcy.

W ocenie Sądu powódka składając przedmiotowy wniosek niewątpliwie działała w sposób świadomy, kalkulując rachunek zysków i strat. T. P. postąpiła racjonalnie, jako że uprzednio wręczono jej pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu z nią umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia z powodu zmian organizacyjnych. Wybrała więc wariant korzystniejszy, bo pozwalający jej na dłuższe trwanie w stosunku pracy, na anulowanie doręczonego wypowiedzenia umowy o pracę. Logicznemu zatem postępowaniu nie sposób przypisać wad oświadczenia woli. Zresztą jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego działanie pracodawcy było transparentne – klarownie przedstawił pracownicy swoją sytuację i złożył jej określoną propozycję. Nadto nie budzi wątpliwości znajomość przez powódkę przepisów Karty Nauczyciela, z których wynika wprost, jakie skutki niesie za sobą złożenie wniosku o przeniesienie w stan nieczynny.

W tym stanie rzeczy Sąd nie poddawał szczegółowej analizie zeznań świadka B. Z. (k. 173 – 174 v) złożonych na okoliczność możliwości zapewnienia powódce zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, niezasadności wypowiedzenia i przeniesienia w stan nieczynny, abstrakcyjnej przyczyny wypowiedzenia, dyskryminującego doboru nauczyciela do wypowiedzenia i przeniesienia w stan nieczynny, przedstawienia nieaktualnych kryteriów zwolnień, które nie obowiązywały w chwili wypowiedzenia umowy o pracę powódce, naruszenia przez pozwanego zasad współżycia społecznego w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę i przeniesienia w stan nieczynny. Sąd ograniczył swoje rozważania do samego procesu uwzględniania wniosku o przeniesienie w stan nieczynny oraz prawidłowości złożenia wniosku i tylko pod tym względem analizował też zeznania dyrektor B. S. (k. 163-164 v), jak i samej powódki (k. 171v -172 v).

Końcowo zaznaczyć należy, iż nie można zarzucić bezprawności pozwanemu zespołowi szkół, jako że działał on jedynie realizując złożony wniosek przez powódkę. Skoro pracodawca otrzymał wniosek dopuszczalny prawem, to uczynił zadość żądaniu nauczycielki wskazanemu we wniosku. Działanie pozwanego mieściło się zatem w ramach prawnych i było naturalną konsekwencją żądania samej powódki.

Z uwagi na powyższe, uznając roszczenie powódki o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem przeniesienia w stan nieczynny za niezasadne Sąd oddalił powództwo w tym zakresie.

Z kolei co do pozostałych roszczeń wobec cofnięcia powództwa w dniu 10 lutego 2015 r. w zakresie przywrócenia powódki na dotychczasowych warunkach oraz w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i żądania umorzenia postępowania w tym zakresie Sąd umorzył postępowanie mając na uwadze wyniki postępowania VI P 264/13 zainicjowanego przez powódkę. Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. W niniejszej sprawie miało miejsce rozpoczęcie rozprawy, a pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na cofnięcie powództwa w zakresie wskazanym powyżej (k. 171).

Z uwagi na to, że cofnięcie powództwa nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współżycia społecznego, ani nie zmierza do obejścia prawa, a nadto nie jest niedopuszczalne w myśl art. 469 k.p.c., gdyż nie narusza słusznego interesu pracownika, uznać je należało za dokonane ze skutkiem prawnym i w oparciu o art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 i 4 k.p.c. postępowanie umorzyć.

Sąd odstąpił od obciążania powódki kosztami zastępstwa procesowego strony przeciwnej na podstawie art. 102 k.p.c., mając na uwadze jej obecną sytuację życiową (por. k. 171 v). Powódka jest osobą samotną pozostającą na własnym utrzymaniu, bez stałego źródła dochodu. W ocenie Sądu, obciążenie powódki kosztami, pomimo przegrania przez nią sprawy, byłoby nieuzasadnione i stanowiłoby dla powódki odczuwalną dolegliwość. Sąd miał przy tym na względzie, że powódka była długoletnim pracownikiem pozwanego, a sytuacja, która legła u podstaw jej powództwa, nie została spowodowana jej niewłaściwym zachowaniem jako pracownika.