

Sygnatura akt III Pa 10/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Konin, dnia 28 czerwca 2016 r.

**Sąd Okręgowy w Koninie**

**III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: **Sędzia – SO Elżbieta Majewska ( spr.)**

Sędziowie **SO Jadwiga Świącicka ,SO Anna Walczak – Sarnowska**

Protokolant: **Starszy sekretarz sądowy Ehwira Świecka**

po rozpoznaniu w dniu **28 czerwca 2016 r.** w **Koninie**

sprawy z powództwa **E. M.**

przeciwko(...)w **S.**

**o ustalenie i przywrócenie do pracy**

na skutek apelacji **powódki**

od wyroku **Sądu Rejonowego – Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w **Koninie**

z dnia **09.02.2016r.** sygn. akt IV P 387/15

**I. Oddala apelację.**

**II. Zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Jadwiga Świącicka Elżbieta Majewska Anna Walczak- Sarnowska

Sygn. akt III Pa 10 / 16

## UZASADNIENIE

Powódka E. M. wniosła w dniu 08.08.2013 r. pozew o uznanie za nieskuteczną odmowę udzielenia jej urlopu dla poratowania zdrowia oraz przyznanie jej przez Dyrektora (...)w S. tego urlopu zgodnie ze zwolnieniem lekarskim. W uzasadnieniu powódka wywodziła, iż w dniu 24.07.2013 roku otrzymała orzeczenie lekarskie wskazujące na konieczność skorzystania z urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 29.07.2013 r. – 28.07.2014 r. Pozwana otrzymała powyższe orzeczenie lekarskie wraz z wnioskiem o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia w dniu 25.07.2013 r. jednakże pismem z dnia 29.07.2013 r. Dyrektor (...) w S. odmówiła udzielenie urlopu ze względu na chęć odwołania się od orzeczenia lekarskiego.

W odpowiedzi na pozew (...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że pismem z dnia 29.07.2013 roku poinformowała powódkę, iż nie może udzielić jej urlopu z uwagi na fakt, że będzie wnosić odwołanie od orzeczenia lekarskiego. Pismem z dnia 6.08.2013 roku pozwana wniosła odwołanie do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w P. za pośrednictwem Lekarza L. K., jednakże do dnia 3.09.2013 roku odwołanie nie zostało przekazane do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Dopiero pismem z dnia 11.09.2013 roku poinformowano pozwaną, iż dokumentacja wraz z odwołaniem została przekazana do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. W dniu 01.10.2013 r. doręczono pozwanej orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym, w którym podtrzymano konieczność udzielenia powódce urlopu dla poratowania zdrowia w okresie 29.07.2013 r. – 29.01.2014 r. W związku z tym pozwana udzieliła powódce urlopu dla poratowania zdrowia .

Następnie w dniu 04.09.2013 r. E. M. wniosła o uznanie za bezskuteczne oświadczenie pozwanej Dyrektor (...) w S. o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 30.08.2013 r. za wypowiedzeniem doręczonym powódce w dniu 30.08.2013 r. za pośrednictwem poczty. W uzasadnieniu pozwu powódka stwierdziła, że pozwana rozwiązuje z E. M. umowę o pracę z dnia 01.09.1985 r. podczas kiedy rozpoczęła pracę z dniem 01.09.1983 r., a w dniu 01.09.1985 r. doszło jedynie do przekształcenia umowy o pracę na skutek mianowania. Powódka podniosła także, iż zgodnie z orzeczeniem lekarskim od dnia 29.07.2013 r. powinien zostać jej udzielony urlop dla poratowania zdrowia. Pozwana Dyrektor (...) w S. w sposób bezprawny nie udzieliła powódce urlopu ze względu na zamiar wniesienia odwołania od decyzji lekarza. Ponadto powódka podniosła, że pismo z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy zostało jej doręczone w trakcie trwania zwolnienia lekarskiego, o którym poinformowała pozwaną pismem z dnia 30.08.2013 r.

W odpowiedzi na pozew(...) w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana wskazała, że rozwiązała z powódką stosunek pracy zawarty w dniu 01.09.1985 r. na podstawie mianowania z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Podstawą powyższego rozwiązania umowy o pracę było uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy na stanowisku nauczyciela (...) w S. wydanej przez Dyrektora (...) w S. w dniu 24.06.2013 r., utrzymanej przez Zespół Oceniający powołany przez Kuratora Oświaty w P.. Pozwana podniosła, że akt mianowania był jedną z form nawiązania stosunku pracy na podstawie ustawy – Karta Nauczyciela niezależną od posiadanego przez nauczyciela stopnia awansu zawodowego. W odniesieniu zaś do zarzutu powódki, iż doręczono jej wypowiedzenie umowy o pracę w trakcie zwolnienia lekarskiego, pozwana wskazała, że powódce doręczono oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w dniu 30.08.2013 r., zaś informacja o zwolnieniu lekarskim wpłynęła do pozwanej w dniu 02.09.2013 r.

Wyrokiem z dnia 26 marca 2015 r. sygn. akt IV P 388/13 Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...) oddalił oba powództwa.

W związku z apelacją wniesioną przez powódkę Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (...) wyrokiem z dnia 13 października 2015 r. sygn. akt III Pa 19/15 uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu (...)

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy (...) wyrokiem z dnia **09 lutego 2016 r. sygn. akt IV P 387/15** oddalił powództwo w całości i zasądził od powódki na rzecz pozwanego koszty zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał na podstawie następujących ustaleń :

Powódka E. M. była zatrudniona w (...) im. S. S. w S. od 01.09.1983 r. do 30.11.2013 r. na stanowisku nauczyciela. W dniu 01.09.1985 r. powódka została mianowana na nauczyciela w (...) w S.. W dniu 24.07.2013 r. E. M. otrzymała orzeczenie lekarskie stwierdzające, że ze względu na stan zdrowia wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia w okresie od 29.07.2013 r. do 28.07.2014 r. Powódka pismem z dnia 24.07.2013 r. skierowała do pozwanej wnioski o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, do którego załączyła w/w orzeczenie lekarskie. W odpowiedzi na ten wniosek Dyrektor (...) w S. pismem z dnia 29.07.2013 r. poinformowała powódkę, iż nie udzieli E. M. urlopu dla poratowania zdrowia z uwagi na zamiar wniesienia odwołania od orzeczenia lekarskiego.

Pozwana w dniu 06.08.2013 r. skierowała do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w P. (za pośrednictwem Lekarza L. S. Medycyny Rodzinnej NZOZ (...)) odwołanie od orzeczenia lekarskiego (...) z 24.07.2013 r. doręczonego w dniu 25.07.2013 r., zarzucając mu brak szczegółowej analizy stanu zdrowia nauczyciela i wskazując na konieczności jego weryfikacji. Ze względu na brak odzewu, pozwana wystosowała prośbę o informację na jakiej podstawie odwołanie od orzeczenia nie zostało jeszcze przekazane do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w P.. Pozwana została poinformowana, że w okresie wniesienia odwołania, lekarz, który wystawiał orzeczenie powódce przebywał na urlopie, a następnie dokumentacja wraz z odwołaniem pracodawcy zostały przekazane do (...) centrum Medycyny Pracy w P.. W trybie odwoławczym wydano orzeczenie lekarskie, w którym stwierdzono że E. M. ze względu na stan zdrowia wymaga udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia od 29.07.2013 r. do 29.01.2014 r.

Od dnia 29.08.2013 r. E. M. korzystała ze zwolnienia lekarskiego jednak zaświadczenie lekarskie dotarło do pozwanej za pośrednictwem poczty w dniu 02.09.2013 r.

Sąd I instancji ustalił ponadto, że od 26.04.2013 r. rozpoczęła się w pozwanej szkole procedura oceny pracy E. M. na stanowisku nauczyciela w (...) w S.. W dniu 24.06.2013 r. powódka otrzymała negatywną ocenę pracy, a w karcie oceny pracy stwierdzono, że powódka ma problemy z realizacją programu oraz jej wychowankowie z III klasy osiągnęli słabe wyniki w Ogólnopolskim Badaniu Umiejętności Trzecioklasistów, których nie uzasadniały oceny cząstkowe i dotychczasowe oceny opisowe. Ponadto powódka stosowała na zajęciach ubogie środki dydaktyczne, a metody i formy pracy wykazywały niewielki stopień indywidualizacji zajęć. Od 2011 roku E. M. nie interesowała się udziałem swoich wychowanków w konkursach, a od 2009 roku z własnej inicjatywy zorganizowała tylko ślubowanie klasy I w 2010 roku. Powódka brała udział w wycieczkach szkolnych tylko jako opiekun, sama nigdy nie zajmując się ich organizacją. Wielu rodziców zgłaszało uwagi do pracy powódki. Powódka działała także sprzecznie z zasadami etyki zawodowej.

Sąd Rejonowy przyjął, że z uwagi na to, że powódka miała w klasie osoby z trudnościami w czytaniu i pisaniu, została zobowiązana do zorganizowania dla uczniów pomocy psychologicznej. Powódka pozostawała w konflikcie z osobami, z którymi miała współtworzyć zespół, przygotowywała dokumentację, lecz niedokładną. Z uwagi na powyższe, uczniowie powódki nie mieli zorganizowanej pomocy psychologicznej zgodnie z przepisami. Również rodzice i dzieci wskazywali na dziwne, a czasami agresywne zachowanie powódki. Także nauczyciele pozostawali

w konflikcie z powódką z powodu podważania ich kompetencji i izolowania się od nich. Świadkowie zauważyli zmiany w zachowaniu E. M. od 2010 roku. Powódka zaczęła wtedy krzyczeć i obrażać kolegów. Istniały podejrzenia, iż z uwagi na zaprzestanie spożywania leków przepisanych przez psychiatrę, jej zachowanie tak diametralnie się zmieniło.

Powódka odniosła się do powyższej oceny twierdząc, że nie zgadza się z negatywną opinią. W ocenie powódki nie mogła uczestniczyć w wielu uroczystościach szkolnych oraz w życiu szkoły i uczniów z powodu długotrwałego przebywania na zwolnieniach lekarskich, w sumie z obecną klasą III prowadziła lekcje przez 1,5 roku, a nie trzy, więc nie tylko ona odpowiada za słabe wyniki uczniów. Powódka podejmowała się różnych zobowiązań względem szkoły lecz jej stan zdrowia nie pozwalał na ich zrealizowanie. Zdrowie nie pozwalało jej również na organizowanie wycieczek. Natomiast w stosunku do zgłaszanych uwag przez rodziców, powódka potraktowała je jak anonimy i zgłosiła ten fakt odpowiednim organom. Powódka zaprzeczyła, aby nie wykazywała pomocy innym nauczycielom. W odczuciu powódki było odwrotnie, gdyż większość nauczycieli zachowywała się w stosunku do niej niegrzecznie, gdy zadawała im pytania dotyczące szkoły. Pomimo tych wyjaśnień pozwana podtrzymała negatywną ocenę pracy powódki E. M..

Powódka wniosła odwołanie od ustalonej w dniu 24.06.2013 r. przez Dyrektora (...) w S. negatywnej oceny dorobku zawodowego do Kuratorium Oświaty w P., a w odwołaniu podniosła tę samą argumentację jak w chwili ustalania oceny pracy. Jak ustalił Sąd I instancji Kuratorium Oświaty podtrzymało negatywną ocenę pracy powódki, a Zespół wydał tą opinię na podstawie zgromadzonych dokumentów. Odwołanie powódki nie zawierało żadnych załączników natomiast pozwana przedłożyła dokumentację, na podstawie której wystosowano negatywną ocenę, w tym również notatki służbowe i skargi oraz arkusze hospitalizacji zajęć. Zwrócono uwagę na rozbieżność między ocenami cząstkowymi uczniów, a wynikami uzyskanymi na egzaminie. Skargi na powódkę dotyczyły rozmów telefonicznych w czasie lekcji, niewłaściwego sposobu zwracania się do uczniów oraz podnoszenia głosu. Powódka oskarżała także osobę pracującą w

kuchni o dosypywanie środków do herbaty. Powódka nie zgłosiła wypadku ucznia, który zranił się w język. Natomiast Dyrektor sporządziła notatkę na podstawie zgłoszenia świadka. Opinia została podtrzymana przez (...) Kuratora Oświaty.

W związku z negatywną oceną pracy powódki pozwana zawiadomiła Zarząd Oddziału ZNP w K. o zamiarze wypowiedzenia E. M. stosunku pracy zawartego na podstawie mianowania. Zarząd nie zgłosił zastrzeżeń do zamiaru wypowiedzenia powódce stosunku pracy. W związku z tym Dyrektor (...) w S. w dniu 30.08.2013 r. wystosowała oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem z uwagi na negatywną ocenę pracy.

Sąd Rejonowy przyjął, iż powódka potwierdziła, że opinia została wydana na podstawie obserwacji jej pracy. Przyznała także, że prowadziła w czasie lekcji rozmowy przez telefon. E. M. nie zgadza się natomiast ze stwierdzeniem, że w sposób nieprawidłowy formułowała cele lekcji. Powódka nie czuje się również odpowiedzialna za wyniki uczniów na teście, ponieważ przez większość czasu korzystała z wielomiesięcznych zwolnień lekarskich. Powódka miała polecenie prowadzenia kroniki szkolnej, lecz się nią nigdy nie zajmowała, z uwagi na brak przeszkolenia w posługiwaniu się aparatem. Powódka przyznała, że opuściła dyżur w czasie imprezy choinkowej dla dzieci, ale z uwagi na niedyspozycję tego dnia, musiała wyjść wcześniej. Nikt też się jej nie zgłaszał uwag z powodu wcześniejszego wyjścia. Powódka starała się nawiązać relacje koleżeńskie z innymi nauczycielami, lecz odnosiła wrażenie, że nie chcą oni z nią przebywać. Powódka zwróciła uwagę na sile perfumy, ale nie był to zarzut. Natomiast stwierdzenie „trupi blond” skierowała do siebie, jako żart o blondynce.

Sąd I instancji ustalił również, że Prokurator Prokuratury Rejonowej (...) postanowieniem z dnia 28.11.2013 r. odmówił wszczęcia dochodzenia w sprawie uporczywego nękania powódki E. M. nauczyciela (...) w S. przez Dyrektora (...) M. S. w okresie od 01.09.2009 r. do 16.10.2013 r. w miejscowości S. tj. o przestępstwo z art. 190 § 1 k.k. z uwagi na brak znamion czynu zabronionego. Sąd Rejonowy (...) postanowieniem z dnia 28.01.2014 r., II Kp 593/13 utrzymał w mocy w/w postanowienie.

Sąd Rejonowy wskazał, że postępowanie w sprawie dotyczyło dwóch kwestii tj. : merytorycznego rozpatrzenia negatywnej oceny pracy powódki oraz możliwości rozwiązania umowy o pracę w trakcie korzystania ze zwolnienia lekarskiego przez E. M.. Zgodnie z art. 6a Karty Nauczyciela, praca nauczyciela, z wyjątkiem pracy nauczyciela stażysty, podlega ocenie. Natomiast art. 23 ust. 1 pkt. 5 stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie uzyskania negatywnej oceny pracy w trybie i na zasadach określonych w art. 6a. Rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 następuje z końcem miesiąca, w którym upływa trzymiesięczne wypowiedzenie, licząc od otrzymania przez nauczyciela negatywnej oceny pracy.

W niniejszej sprawie podstawą rozwiązania stosunku pracy z powódką było właśnie uzyskanie przez nią negatywnej oceny pracy. Powódka skorzystała ze swojego prawa do odwołania się od oceny pracy nauczyciela i ocena ta była weryfikowana przez Kuratorium Oświaty w P., który to organ podtrzymał negatywną ocenę. Sąd I instancji przyjął, że pozwana wykazała, że powyższa negatywna ocena była zasadna, a przy wydawaniu opinii pracy powódki zachowano wszelkie procedury. Zespół oceniający zbadał całą dokumentację dotyczącą pracy powódki i uznał, że należy podtrzymać negatywną ocenę pracy nauczyciela. Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powódka zachowywała się w sposób niewłaściwy w stosunku do uczniów oraz nie przykładła się do pracy. Między powódką a innymi nauczycielami dochodziło do kłótni i awantur wpływając negatywnie na współpracę i atmosferę w miejscu pracy. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że pozwana dokonała prawidłowej oceny pracy powódki oraz z uwagi na tą negatywną ocenę miała prawo rozwiązać z powódką umowę o pracę. W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd I instancji nie znalazł podstaw do uznania oświadczenia o wypowiedzeniu pracy za wypowiedzeniem za bezskuteczne dlatego też oddalił powództwo w tej części.

Sąd Rejonowy rozważył także zarzut rozwiązania stosunku pracy w trakcie korzystania przez pracownika ze zwolnienia lekarskiego. Sąd I instancji wskazał, że powódka otrzymała zwolnienie lekarskie od dnia 29.08.2013 r. jednak zostało ono odebrane przez Dyrektora (...) w S. w dniu 02.09.2013 r. , dopiero od tego dnia pozwana powzięła

informację o przebywaniu pracownika na zwolnieniu lekarskim. Strony zgodnie potwierdziły również, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem zostało odebrane przez powódkę w dniu 30.08.2013 r., a więc przed powzięciem przez pozwaną informacji, że powódka korzysta ze zwolnienia lekarskiego. W tym czasie E. M. nie przebywała także na urlopie dla poratowania zdrowia z uwagi na złożenie przez pozwaną odwołania od orzeczenia lekarskiego. W związku z tym Sąd Rejonowy uznał, że powódka w chwili złożenia oświadczenia przez pracodawcę nie korzystała z ochrony, jaką daje przebywanie na urlopie dla poratowania zdrowia, ani zwolnieniu lekarskim.

Jeśli chodzi o urlop dla poratowania zdrowia to Sąd I instancji wskazał, że jest on szczególnym świadczeniem pracowniczym, zbliżonym do instytucji urlopu wypoczynkowego, przysługującym w ramach istniejącego indywidualnego stosunku pracy łączącego nauczyciela ze szkołą, a jego celem jest – przy zagwarantowaniu trwałości tego stosunku oraz możliwości korzystania przez pracownika z dotychczasowych uprawnień w zakresie wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych, w tym socjalnych – zapewnienie nauczycielowi możliwości poddania się zalecanemu leczeniu dla odzyskania pełnej zdolności do pracy i kontynuowania zatrudnienia (wyrok SN z 13.06.2012 r., II PK 298/11, LEX nr 1265562). Natomiast udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia może być przedmiotem roszczenia pracownika jedynie w czasie trwania stosunku pracy (wyr. SN 25.07.2006 r., I PK 47/06). Dlatego też pozwana mogła udzielić powódce urlopu dla poratowania zdrowia tylko do 30.11.2013 r., a więc do czasu trwania stosunku pracy. Powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, który dotarł do pozwanej w dniu 25.07.2013 r. Pozwana skorzystała z przysługującego jej prawa i na podstawie art. 73 ust. 2 zd. 1 wniosła odwołanie od orzeczenia lekarskiego. Zgodnie z orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie odwoławczym w dniu 02.10.2013 r., powódce przysługiwał urlop dla poratowania zdrowia, lecz w krótszym wymiarze, tj. 29.07.2013 r. – 29.01.2014 r. Ponadto Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, iż powódka od 24.06.2013 r. miała świadomość, że otrzymała negatywną ocenę pracy, który decyzją Kuratorium Oświaty w P. z 26.08.2013 r. została podtrzymana. Zgodnie z obowiązującymi przepisami Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu, a więc pracodawca ma obowiązek, a nie uprawnienie do rozwiązania takiej umowy. W związku z tym powódka miała świadomość i powinna się liczyć z tym, że w najbliższym możliwym czasie, pozwana złoży powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Mając na uwadze powyższe, Sąd I instancji oddalił oba powództwa.

**Apelację** od tego wyroku wniosła powódka E. M. zaskarżając wyrok w całości. Wniosła o zmianę wyroku i uznanie za nieskuteczną odmowę udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia oraz uznanie za nieskuteczne oświadczenie o wypowiedzenie stosunku pracy. Powódka podniosła, iż w momencie otrzymania wypowiedzenia powinna przebywać na urlopie dla poratowania zdrowia co wynika z zaświadczenia lekarskiego i zostało następnie potwierdzone przez Wojewódzkie Centrum Medycyny Pracy. Wypowiedzenie otrzymała w dniu 30.08.2013 r. i nastąpiło ono na skutek niesprawiedliwej dla niej oceny pracy sporządzonej przez Dyrektora (...) w S.. Zdaniem powódki spełniła ona wszystkie kryteria potrzebne do udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia, a więc po stronie Dyrektora pozwanej istniał obowiązek udzielenia jej takiego urlopu. Tak więc najpierw pozwana powinna udzielić jej urlopu i dopiero potem składać odwołanie od orzeczenia lekarskiego. W ocenie powódki nie było też uzasadnionych podstaw do wnoszenia przez pozwaną odwołania od orzeczenia lekarskiego i miało to jedynie na celu doprowadzenie do wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż w tym czasie toczyło się postępowanie dotyczące negatywnej oceny pracy powódki. Odmowa udzielenia urlopu dla poratowania zdrowia przez Dyrektora (...) nastąpiła ze względów osobistych, było to celowe i świadome utrudnianie możliwości skorzystania z przysługujących powódce uprawnień. Zdaniem powódki skoro ostatecznie pozwana udzielił jej urlopu dla poratowania zdrowia to urlop ten powinien się rozpocząć od dnia 29.07.2013 r. a wszystkie wydane po tej dacie decyzje powinny być anulowane ponieważ urlop dla poratowania zdrowia chroni nauczyciela przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Również przebywanie na zwolnieniu lekarskim nie pozwala na rozwiązanie umowy o pracę, a na zwolnieniu lekarskim powódka przebywała od dnia 29.08.2013 r. czyli oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało złożone w trakcie jego trwania. Po uzyskaniu w dniu 02.09.2013 r. zwolnienia lekarskiego stwierdzającego niezdolność do pracy Pani Dyrektor powinna wycofać wszelkie decyzje powzięte po dniu 29.08.2013 r. Powódka zarzuciła, iż Sąd I instancji w ogóle nie zajął się kwestią prawidłowości rozwiązania stosunku pracy przy uwzględnieniu, że powódka od dnia 29.07.2013 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia i była niezdolna do świadczenia pracy co potwierdziło zwolnienie lekarskie.

Ponadto powódka nie zgadzała się także z dokonaną przez pozwaną negatywną oceną jej pracy. Zdaniem powódki Sąd Rejonowy bezpodstawnie przyjął, że zbagatelizowała wypadek ucznia było to bowiem niegroźne przygryzienie języczka przez ucznia, krwawienie bardzo szybko ustało i uczeń nie potrzebował żadnej pomocy medycznej. Ponadto nieuzasadnione jest obciążenie powódki za uzyskanie niskich wyników przez uczniów klasy trzeciej. W ciągu trzech lat nauki praktycznie nie było żadnego okresu, w którym powódka nie miała by absencji spowodowanej zwolnieniami lekarskimi wystawianymi z powodu choroby. Okres, w którym powódka miała w ciągu 3 lat wpływ na edukację klasy trzeciej wyniósł około 1,5 roku, a w ciągu ostatnich 3 miesięcy jej nieobecność wyniosła 8 tygodni. Ponadto powódce zarzucano brak działalności w zespołach zajmujących się zajęciami wyrównawczo – dydaktycznymi co zbiegało się z okresem jej przebywania na zwolnieniu lekarskim. Powódka nie zgadzała się także z oceną przedstawicielki Kuratorium dotyczącą formułowania celów lekcji, a także zaprzeczała by prowadziła podczas lekcji rozmowy telefoniczne z mężem, chyba, że dotyczyło to „kawiarenki internetowej”, w której prowadziła zajęcia komputerowe. Ponadto za nieprawidłowy powódka uznawała także zarzut opuszczenia dyżuru bowiem dyżur taki powinna pełnić do godz. 17.00, a salę opuściła kilka minut po 17.00 czyli po skończonym dyżurze. Natomiast matka jednego z uczniów – świadek W. – pomimo tego, że w rozmowie z powódką mówiła, że Dyrektor (...) nie widzi potrzeby korzystania z pomocy Poradni Psychologiczno – Pedagogicznej - w swoich zeznaniach stwierdziła, że nie kontaktowała się w tej sprawie z panią Dyrektor i przez to uniemożliwiła powódce udowodnienie utrudniania jej pracy pedagogicznej.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego wskazując, że apelacja jest bezzasadna.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja powódki nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie przedstawiając logiczną argumentację prawną. Ustalenia sądu I instancji i wyprowadzone na ich podstawie wnioski Sąd Okręgowy w pełni podziela i przyjmuje za własne. Sprawia to, że nie zachodzi potrzeba powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych oraz dokonanej w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku interpretacji przepisów prawa mających zastosowanie w niniejszej sprawie (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 22 kwietnia 1997 r., sygn. II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r., Nr 3, poz. 104; wyrok Sądu Najwyższego z 8 października 1998 r., sygn. II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 1999 r., sygn. I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Odnosząc się bezpośrednio do zarzutów apelacji należy stwierdzić ich bezzasadność. Przede wszystkim nie można zgodzić się z twierdzeniem zawartym w apelacji, że w dniu doręczenia powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu otrzymania negatywnej oceny pracy tj. 30 sierpnia 2013 r. powódka przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia. Powódka wprawdzie złożyła wniosek o udzielenie takiego urlopu do pracodawcy i dołączyła zaświadczenie lekarskie jednak nie budzi wątpliwości, że zgodnie z treścią § 4 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2005 r. w sprawie orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia (Dz.U.2005.233.1991) dyrektorowi szkoły przysługuje prawo do wniesienia odwołania od orzeczenia o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy. Dopiero orzeczenie tego ośrodka jest ostateczne i może stanowić podstawę udzielenia urlopu nauczycielowi. Jak wynika z okoliczności sprawy takie orzeczenie zostało wydane przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w dniu 01.10.2013 r., a więc już po wręczeniu powódce oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Pozwana po zakończeniu przewidzianej prawem procedury i uzyskaniu ostatecznego orzeczenia udzieliła powódce urlopu dla poratowania zdrowia, jednak jedynie na okres do zakończenia stosunku pracy.

W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, zgodnie z którym złożenie przez nauczyciela wniosku o urlop dla poratowania zdrowia lub nawet przebywanie na tym urlopie nie stanowi przeszkody do rozwiązania z nim stosunku pracy na podstawie art. 20 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela (tak uchwała Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 26 czerwca 2013 r. I PZP 1/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2014 r. I PK 247/13). Wprawdzie powyższe orzeczenia dotyczą sytuacji rozwiązania stosunku pracy w związku z likwidacją szkoły lub zmianami organizacyjnymi

powodującymi zmniejszenie zatrudnienia to jednak argumentacja podniesiona w tych orzeczeniach może dotyczyć także rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela. W powołanych orzeczeniach Sąd Najwyższy wskazał na dwa funkcjonalne aspekty urlopu dla poratowania zdrowia, z jednej strony służy on pracownikowi w celu regeneracji zdrowia utraconego w pracy, z drugiej zaś służy pracodawcy, gwarantując odzyskanie pełnej sprawności dla dalszego nauczania przez członka kadry pedagogicznej. Udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia ma więc zapewnić przydatność nauczyciela do pracy w określonej placówce w przyszłości, zapobiec przyszłym absencjom chorobowym, które dezorganizują proces kształcenia i wychowywania dzieci i młodzieży, jest więc udzielany nie tylko w interesie nauczyciela ale także i szkoły, która ponosząc koszty tego urlopu uzyskuje w zamian gwarancję posiadania kadry nauczycielskiej, w pełni zdolnej do wykonywania nałożonych na nią zadań. Nie spełnia się więc jedna z funkcji urlopu jeśli na skutek częściowej likwidacji szkoły albo zmian organizacyjnych powodujących zmniejszenie liczby oddziałów nie ma zapotrzebowania na pracę nauczyciela po zakończeniu przez niego urlopu dla poratowania zdrowia. Zdaniem Sądu Najwyższego przemawia to za dopuszczalnością rozwiązania stosunku pracy nawet w trakcie trwania urlopu. Prawo podmiotowe pracownika nie może być bowiem chronione w takim stopniu aby wymuszać na szkole dalsze (po ustaniu urlopu) zatrudnienie nauczyciela pomimo braku takiej potrzeby, które jest związane z ponoszeniem niemałych kosztów.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy stwierdzić należy, że fakt, iż powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia przed wręczeniem jej oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy (a po zakończeniu procedury odwoławczej urlop ten został jej udzielony) nie stanowi przeszkody do skutecznego rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną z uwagi na to, że po zakończeniu tego urlopu nie ma możliwości dalszego zatrudnienia powódki w pozwanej szkole. Uzyskanie przez powódkę negatywnej oceny pracy obliguje bowiem pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z takim nauczycielem i tym samym cel urlopu dla poratowania, jakim jest odzyskanie przez nią pełnej sprawności do dalszego nauczania, zapobieganie przyszłym absencjom chorobowym, nie może być spełniony. Powyższe przemawia więc za stwierdzeniem dopuszczalności rozwiązania stosunku pracy z powódką także po złożeniu przez nią wniosku o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia, a nawet w trakcie jego trwania.

Powódka powołuje się także w apelacji na to, że pozwana rozwiązała z nią stosunek pracy wręczając jej oświadczenie w momencie, kiedy była niezdolna do pracy z powodu choroby i powołuje się na fakt uzyskania zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy (ZUS ZLA) od dnia 29.08.2013 r. Tym samym powódka wywodzi, że pracodawca dopuścił się naruszenia art. 41 Kp, zgodnie z którym pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zarzut ten nie jest jednak uzasadniony. W orzecznictwie bowiem ugruntowany jest pogląd, iż do wypowiedzenia stosunku pracy nauczycielowi mianowanemu nie ma zastosowania art. 41 Kp, wskazujący na ochronę pracownika przed rozwiązaniem umowy o pracę w trakcie usprawiedliwionej nieobecności w pracy (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.12.2006 r. I PZP 4/06, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.12.2013 r. II PK 66/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.11.2014 r. II PK 17/14). Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładnia gramatyczna art. 41 k.p., nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie dotyczą wypowiedzania stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy wypowiedzania umów o pracę zawarte w art. 41 k.p. nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy. Już z tej przyczyny trudno byłoby zakładać lub usprawiedliwiać zastosowanie zakazów wypowiedzania umów o pracę do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami szczególnymi (art. 5 k.p. i w szczególności art. 91c Karty Nauczyciela). To, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 k.p. do stosunków pracy mianowanych nauczycieli, nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważywszy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący,

a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy. Sąd Najwyższy podkreślił, że regulacja sposobów i trybu rozwiązania, zmiany lub rozwiązania stosunku pracy mianowanego nauczyciela jest w Karcie Nauczyciela wyczerpująca i zupełna, co prowadzi do uznania, iż art. 41 k.p. reguluje wyłącznie zakazy wypowiedziania umów o pracę, a zatem nie można go odnosić do zakazu wypowiedziania pozaumownych stosunków pracy z nominacji ani wprost, ani odpowiednio, ani per analogiam, a przeto niedopuszczalne jest jego zastosowanie ani na podstawie art. 5 k.p., ani art. 91c Karty Nauczyciela (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 25 stycznia 2001 r., I PKN 215/00, OSNAPiUS 2002 nr 20, poz. 482, z dnia 11 kwietnia 2001 r., I PKN 343/00, OSNP 2003 nr 2, poz. 34 oraz z dnia 17 grudnia 2001 r., I PKN 752/00, OSNP 2003 nr 24, poz. 592). Oznacza to, że przepis art. 41 k.p. nie znajduje w ogóle zastosowania do nauczycieli mianowanych, w tym w szczególności do rozwiązania stosunku pracy z mianowanym nauczycielem z przyczyn wskazanych w art. 23 ust. 1 pkt 5 Karty Nauczyciela. Oczywiście jest, że uzyskanie przez nauczyciela mianowanego negatywnej oceny pracy ma doniosłe znaczenie prawne dla bytu tego stosunku pracy bowiem w takim wypadku dyrektor jest obowiązany (a nie wyłącznie uprawniony) do jego rozwiązania. Dyrektor (...) nie ma zatem swobody w podjęciu decyzji w tej kwestii i jest zobowiązany do rozwiązania stosunku pracy. W świetle powyższych rozważań powódka nie może powoływać się skutecznie na ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianą w art. 41 Kp, a złożone przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy uznać należy za skuteczne.

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadny okazał się także zarzut dokonania nieprawidłowej oceny pracy powódki. Pozwana dokonała oceny pracy powódki w trybie i na zasadach wynikających z rozporządzenia wykonawczego (rozporządzenie Ministra Edukacji z dnia 21 grudnia 2012 r. w sprawie kryteriów i trybu dokonywania oceny nauczyciela, trybu postępowania odwoławczego oraz składu i sposobu powoływania zespołu oceniającego – Dz.U.2012.1538). Tryb postępowania ujęty w tym rozporządzeniu zapewnia obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracy nauczyciela, łącznie z prawem odwołania się od oceny sporządzonej przez dyrektora szkoły. Powódka skorzystała z tego prawa i od oceny dyrektora pozwanej szkoły odwołała się do Kuratorium Oświaty w P., które powołało zespół oceniający zgodnie z procedurą określoną w powołanym rozporządzeniu. Sąd I instancji, na podstawie zeznań świadków – m.in. także członków zespołu oceniającego – prawidłowo przyjął, że przy wydawaniu opinii zachowane zostały obowiązujące procedury, a zespół oceniający badał dokumentację dotyczącą pracy powódki jaka została zgromadzona w toku dokonywania oceny. Przy ocenie uwzględnione zostały kryteria wskazane w powołanym rozporządzeniu określone w art. 6 i 4 Karty Nauczyciela, a ocena ta została dokonana w sposób obiektywny. Podkreślić też należy, że w toku postępowania przed Sądem powódka, poza własnymi twierdzeniami i własną oceną pracy, nie przedstawiła dowodów, które podważyły rzetelność i fachowość dokonanej oceny. Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne i wystarczające postępowanie dowodowe w tym zakresie, ustalając, że zdarzenia i sytuacje, które miały wpływ na negatywną ocenę pracy powódki wystąpiły, a ich ocena w zakresie takich kryteriów jak: poprawność merytoryczna i metodyczna prowadzonych zajęć, wspomaganie wszechstronnego rozwoju ucznia, a także przestrzeganie porządku pracy, uzasadniła negatywną ocenę pracy. Członkowie zespołu oceniającego zapoznali się zarówno ze stanowiskiem powódki zawartym w odwołaniu jak też z materiałem, który stanowił podstawę wydania negatywnej oceny pracy powódki, dokonali jego szczegółowej analizy, z uwzględnieniem obiektywnych kryteriów i wymagań jakie dotyczą wszystkich nauczycieli, a ich decyzja była jednogłówna. Słusznie więc Sąd Rejonowy uznał powyższą ocenę za uzasadnioną, prawidłową i rzetelną. Argumentacja powódki podniesiona w apelacji nie podważa w żaden sposób zasadności oceny pracy dokonanej przez zespół oceniający ani też opartych na nich ustaleniach Sądu Rejonowego i w związku z tym nie zasługiwała na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 385 kpc, Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 391 § 1 kpc w zw. z art. 98 i 108 kpc oraz § 10 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804)

Anna Walczak – Sarnowska Elżbieta Majewska Jadwiga Świąćicka