



Sygn. akt III PSKP 44/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lutego 2023 r.

Sąd Najwyższy w składzie:

SSN Leszek Bielecki (przewodniczący)

SSN Robert Stefanicki

SSN Renata Żywicka (sprawozdawca)

w sprawie z powództwa Z. P.
przeciwko Państwowej Szkole im. [...]w L.
o przywrócenie do pracy,
po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy i Ubezpieczeń
Społecznych w dniu 1 lutego 2023 r.,
skargi kasacyjnej powódki od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i
Ubezpieczeń Społecznych w Przemyśle
z dnia 28 maja 2021 r., sygn. akt III Pa 9/21,

- 1. oddala skargę kasacyjną,**
- 2. zasądza od powódki Z. P. na rzecz pozwanej Państwowej
Szkoly im. [...] w L. kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych)
tytułem zwrotu kosztów postępowania kasacyjnego.**

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 28 maja 2021 r. Sąd Okręgowy w Przemyśle w sprawie z
powództwa Z. P. przeciwko Państwowej Szkole im. [...] w L. o przywrócenie do

pracy, na skutek apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego w Jarosławiu z dnia 17 grudnia 2020 r., którym oddalono powództwo, zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki 3.317 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka Z. P. od 1 września 2018 r. została zatrudniona na podstawie mianowania w Państwowej Szkole w L. w charakterze nauczyciela kształcenia słuchu, audycji muzycznych i chóru w pełnym wymiarze czasu pracy. W momencie zatrudnienia powódka miała status nauczyciela dyplomowanego. W umowie zastrzeżono, że stosunek pracy z powódką wygaśnie, jeżeli pracownik nie przystąpi do pracy w dniu 1 września 2018 r. Jednocześnie pracodawca poinformował powódkę, że nabyła niezbędną wiedzę merytoryczną do nauczania i prowadzenia w szkole przedmiotów ogólnomuzycznych: kształcenia słuchu, audycji muzycznych i chóru. Powódka uzyskała orzeczenie lekarskie o zdolności do wykonywania pracy w charakterze nauczyciela przedmiotów muzycznych w dniu 23 sierpnia 2018 r. na okres do 16 sierpnia 2021 r. W dniu 30 sierpnia 2018 r. wpłynęło do pracodawcy pierwsze zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA powódki na okres od 30 sierpnia 2018 r. do 14 września 2018 r.

Przed podjęciem pracy w Państwowej Szkole w L. powódka, od 1 września 1997 r. do 21 grudnia 2018 r., była zatrudniona w Liceum Ogólnokształcącym w W. W tym okresie między innymi od 1 stycznia 2006 r. do 11 lutego 2006 r. oraz od 1 września 2007 r. do 31 sierpnia 2008 r. przebywała na urlopie dla poratowania zdrowia, a od 10 września 2018 r. do 21 grudnia 2018 r. korzystała z urlopu bezpłatnego.

W trakcie zatrudnienia u pozwanego pracodawcy powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich od 30 sierpnia 2018 r. do 14 września 2018 r., od 3 października 2018 r. do 12 października 2018 r., od 20 listopada 2018 r. do 21 listopada 2018 r., od 3 grudnia 2018 r. do 7 grudnia 2018 r., od 16 stycznia 2019 r. do 18 stycznia 2019 r., od 6 lutego 2019 r. do 8 lutego 2019 r., od 12 lutego 2019 r. do 25 lutego 2019 r., od 26 lutego 2019 r. do 12 marca 2019 r., od 16 marca 2019 r. do 26 marca 2019 r., od 27 marca 2019 r. do 16 kwietnia 2019 r., od 17 kwietnia 2019 r. do 14 maja 2019 r., od 15 maja 2019 r. do 13 czerwca 2019 r., od 14 czerwca 2019 r. do 11 lipca 2019 r., od 12 lipca 2019 r. do 25 lipca 2019 r., od 26

lipca 2019 r. od 1 sierpnia 2019 r., od 2 sierpnia 2019 r. do 12 sierpnia 2019 r., od 13 sierpnia 2019 r. do 2 września 2019 r. O fakcie niezdolności do pracy z uwagi na stan zdrowia, powódka informowała pracodawcę często dopiero w tym samym dniu, w którym rozpoczynała zwolnienie lekarskie. Dodatkowo, nie informowała dyrektora szkoły, że w danym dniu źle się czuje i zamierza udać się do lekarza, dopiero ze zwolnień lekarskich, które wpływały do szkoły o godz. 12.00 lub 13.00, dyrektor dowiadywał się, że powódka jest chora. Taki sposób zachowania powódki powodował, że dyrektor szkoły nie był w stanie odpowiednio wcześniej poinformować rodziców uczniów, że z uwagi na nieobecność nauczyciela, zajęcia się nie odbędą.

Pismem datowanym na 7 sierpnia 2019 r. Dyrektor Państwowej Szkoły w L. rozwiązał stosunek pracy z powódką zatrudnioną na podstawie mianowania, wskazując, że rozwiązanie to ma moc obowiązującą od 1 września 2018 r. Jako podstawę rozwiązania stosunku pracy wskazał przyczynę określoną w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, tj. czasową niezdolność powódki do pracy spowodowana chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni.

Pismem z dnia 4 października 2019 r. ZUS Odział w Rzeszowie przyznał powódce prawo do świadczenia rehabilitacyjnego za okres od 7 sierpnia 2019 r. do 4 listopada 2019 r. w wysokości 90% podstawy wymiaru, zaś od 5 listopada 2019 r. do 3 stycznia 2020 r. w wysokości 75% podstawy wymiaru. Powódka ogółem otrzymywała świadczenie rehabilitacyjne do 31 lipca 2020 r.

Zdaniem Sądu Rejonowego, biorąc pod uwagę podejście powódki do wykonywanych przez nią obowiązków, oraz fakt, że w okresie zaledwie rocznego zatrudnienia u pracodawcy przez większość czasu przebywała na zwolnieniu lekarskim, a następnie starała się o roczny urlop dla poratowania zdrowia oraz, z powodzeniem, o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, nie powinna dziwić decyzja pracodawcy o rozwiązaniu z nią stosunku pracy po 182 dniach nieobecności, skoro już na początku sierpnia 2019 r. powódce było wiadomo, że w roku szkolnym 2019/2020, nie wróci do pracy. Sąd Rejonowy wskazał również, że pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia w szkole nauczyciela, który będzie w stanie pracować z uczniami w sposób bardziej intensywny niż to robiła powódka, tak żeby mogli się przygotować do egzaminów.

Rozpoznając apelację powódki Sąd Okręgowy stwierdził, że w jego ocenie Sąd Rejonowy, w oparciu o prawidłowe ustalenia stanu faktycznego, dokonał nieprawidłowej wykładni przepisów prawa. Sąd Okręgowy uznał, że rozwiązanie stosunku pracy z powódką było wadliwe, gdyż zostało dokonane przez pracodawcę w okresie, za który powódce przysługiwało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Nie przywrócił jednak powódki do pracy, zasądzając na jej rzecz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Sąd Okręgowy uznał, że przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe, gdyż powódka będąc zatrudniona u pozwanego od 1 czerwca 2018 r. przez większość czasu, do chwili rozwiązania stosunku pracy, pozostawała niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniach lekarskich, pobierając zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne. Powyższe, w dużym stopniu, dezorganizowało pracę strony pozwanej. Niecelowość przywrócenia powódki do pracy wynikała ze specyfiki pozwanej szkoły, gdzie w zasadzie, zastępstwo w pracy za powódkę było niemożliwe, co w przypadku jej częstych nieobecności, rodziło duże trudności organizacyjne. Powyższe doprowadziło ostatecznie do rozwiązania stosunku pracy powódki, ale także poważnych nieporozumień w relacjach między nią a przedstawicielem pracodawcy - dyrektorem szkoły, skutkując nawet formułowaniem zarzutów o mobbing, nękanie czy naruszanie dóbr osobistych. W ocenie Sądu Okręgowego, w takim stanie faktycznym, biorąc pod uwagę krótki staż pracy powódki u strony pozwanej, jej stan zdrowia skutkujący częstym korzystaniem ze zwolnień lekarskich, rodzaj działalności strony pozwanej, który utrudnia znalezienie zastępstwa za chorego nauczyciela, a także relacje powódki z pracodawcą, przywrócenie powódki do pracy byłoby niecelowe. Zdaniem Sądu Okręgowego przywrócenie do pracy nie skutkowałoby bowiem powrotem do rzeczywistego wykonywania obowiązków pracowniczych, a zaogniłoby jedynie konflikt pomiędzy stronami, który generowałby kolejne spory.

Powódka zaskarżyła wyrok Sądu Okręgowego w całości skargą kasacyjną. Wniosła o uchylenie w całości wyroku Sądu Okręgowego i orzeczenie co do istoty, przez orzeczenie o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, tj. za okres 2 miesięcy w wysokości 6.634 zł wraz z

ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia odwołania do dnia zapłaty. Skarżąca wniosła ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania ze skargi kasacyjnej wraz z uwzględnieniem kosztów udzielonego zastępstwa procesowego wedle norm przepisanych, a także kosztów postępowania przed Sądami obu instancji wraz z uwzględnieniem kosztów udzielonego zastępstwa procesowego według norm przepisanych, z uwzględnieniem zwrotu wydatków w kwocie 17 zł tytułem uiszczonej opłaty skarbowej od pełnomocnictwa. Ewentualnie wniosła o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Okręgowemu oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania ze skargi kasacyjnej wraz z uwzględnieniem kosztów udzielonego zastępstwa procesowego według norm prawem przewidzianych.

Skarżąca podniosła zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego:

1) art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz.U. z 2021 r., poz. 1762 ze zm.; dalej jako: Karta Nauczyciela), przez niewłaściwe zastosowanie do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego (sprowadzającego się do wskazania, że stan zdrowia powódki skutkuje częstym korzystaniem ze zwolnień lekarskich, przy powołaniu następnie na „rodzaj działalności strony pozwanej” i „relacje powódki z pracodawcą”), skutkujące błędnym i dowolnym uznaniem (a nie ustaleniem), iż przywrócenie powódki do pracy nie jest celowe, albowiem „przywrócenie nie skutkowałaby bowiem powrotem do rzeczywistego wykonywania obowiązków pracowniczych” - w sytuacji, gdy w rzeczywistości stan zdrowia powódki po wykorzystaniu świadczenia rehabilitacyjnego uległ poprawie oraz pozostaje tak stabilny od lipca 2020 r. Powódka konsekwentnie podtrzymuje wolę powrotu do swoich obowiązków pracowniczych u pozwanej, posiadając szerokie kompetencje i wieloletnie doświadczenie zawodowe stanowiące niepodważalną wartość dla tego typu placówki edukacyjnej, a zatem więc przywrócenie powódki do pracy jawi się jako celowe i zgodnie ze wskazaniem jako żądanie główne powinno zostać uwzględnione, w sytuacji uznania przez sąd pracy rozwiązania z powódką umowy o pracę jako naruszającego przepisy o wypowiedaniu umów o pracę;

2) art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karta Nauczyciela w zw. z art. 18 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz.U. z 2022 r., poz. 1732 ze zm.), przez niewłaściwe zastosowanie i uznanie przez Sąd Okręgowy w miejsce ustalenia, iż przywrócenie powódki do pracy u pozwanej (w szkole muzycznej) byłoby niecelowe wobec okoliczności, iż powódka przez większość okresu zatrudnienia była niezdolna do pracy i korzystała wówczas z prawem przewidzianych świadczeń, co miało dezorganizować pracę strony pozwanej, w sytuacji gdy powyższe odnosiło się jedynie do dowolnie ocenianych wydarzeń sprzed wniesienia powództwa, zaś Sąd Okręgowy pominął przeprowadzenie w tym zakresie postępowania dowodowego, opierając rozstrzygnięcie na nieaktualnym na moment orzekania stanie faktycznym, albowiem wówczas już i do chwili obecnej powódka pozostaje w dobrej kondycji i w świetle przesłanek medycznych pozostaje zdolna do wykonywania obowiązków zawodowych, zatem ustała ta „przeszkoda” mogąca jakkolwiek wpływać na organizację pracy pozwanej w wymiarze ponadprzeciętnym;

3) art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56 § 2 k.p. w zw. z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, przez błędną wykładnię i uznanie, iż przywrócenie pracownika na dotychczas zajmowane stanowisko u pracodawcy pozostaje niecelowe już w samej sytuacji konfliktu pomiędzy stronami, niezależnie od przyczyn nieporozumień między pracownikiem a pracodawcą, albowiem nadto konflikt ten powinien być zawiniony wyłącznie przez pracownika - co zatem nie znajduje zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż napięta atmosfera pomiędzy stronami wynikała z kwestionowania przez przedstawiciela pozwanej - Dyrektora Szkoły okresowych niezdolności powódki do pracy z uwagi na nasilenie objawów choroby i poczucia żalu ze strony powódki w odpowiedzi na powyższe, co w żadnej mierze nie stanowi przyczyny konfliktu obiektywnie zawinionej przez pracownika.

W odpowiedzi na skargę kasacyjną pozwana wniosła o oddalenie skargi kasacyjnej w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za postępowanie kasacyjne według norm przepisanych.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna nie ma usprawiedliwionych podstaw.

Zgodnie z art. 398³ § 1 pkt 1 i 2 k.p.c. skargę kasacyjną można oprzeć na podstawie naruszenia prawa materialnego lub na podstawie naruszenia przepisów postępowania, jeżeli uchybienie to mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy. Obie podstawy kasacyjne pozostają ze sobą w związku funkcjonalnym, bowiem nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie prawa materialnego bez zgodnego z prawem procesowym ustalenia podstawy faktycznej rozstrzygnięcia. I odwrotnie, zarzuty naruszenia przepisów postępowania mają znaczenie, jeżeli uchybienia mogły mieć istotny wpływ na wynik sprawy (art. 398³ § 1 pkt 2 k.p.c.). A zatem wpierw decyduje prawidłowo rozumiane prawo materialne, które określa przesłanki dochodzonego świadczenia, a te wyznaczają, jakie ustalenia stanu faktycznego są konieczne i mają znaczenie dla rozstrzygnięcia sporu. Zarzuty podstawy procesowej nie mogą być dowolne, lecz muszą pozostawać w związku z normą prawa materialnego, od której zależy wynik sprawy. Poza tym nie powinny pomijać ograniczenia z art. 398³ § 3 k.p.c., w myśl którego podstawy skargi kasacyjnej nie mogą stanowić zarzuty dotyczące ustalenia faktów lub oceny dowodów.

W rozpoznawanej sprawie skarżąca w podstawach skargi kasacyjnej podniosła jedynie zarzut naruszenia prawa materialnego: art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela, a także w związku z art. 18 ust. 1 i 2 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa.

Pozwana Państwowa Szkoła im. [...] w L. rozwiązała z powódką łączący ich stosunek pracy nawiązany na podstawie mianowania. Do rozwiązania tego stosunku pracy doszło na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Sąd Okręgowy uznał rozwiązanie stosunku pracy z powódką za wadliwe, gdyż zostało dokonane przez pracodawcę w okresie, za który powódce przysługiwało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego.

Odnosząc się do zarzutów skargi kasacyjnej powódki przypomnieć zatem należy, że przedmiotem sporu na etapie postępowania kasacyjnego pozostaje

wyłącznie kwestia prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Okręgowego o roszczeniu alternatywnym (odszkodowaniu) do żądania skarżącej przywrócenia do pracy.

Przepisy ustawy - Karta Nauczyciela są przepisami szczególnymi wobec uregulowań zawartych w Kodeksie pracy, co oznacza, że przepisy Karty Nauczyciela mają pierwszeństwo w zastosowaniu. Karta Nauczyciela określa szczególne tryby ustania stosunku pracy. Szczególne i odmienne od przyjętych w przepisach Kodeksu pracy sposoby ustania stosunku pracy podyktowane zostały specyfiką pracy nauczycieli, a zwłaszcza organizacją pracy szkół, w tym zwłaszcza koniecznością krótkookresowego (obejmującego rok szkolny i semestr) planowania organizacji pracy szkoły i obciążeń dydaktycznych, a tym samym zatrudniania nauczycieli. Tym między innymi podyktowane jest określenie maksymalnego obligatoryjnego okresu ochronnego (182 dni) przed rozwiązaniem stosunku pracy określone w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2012 r., I PK 95/11, LEX nr 1107149). Zarówno przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela, jak i inne przepisy tej ustawy, nie określają sankcji za naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy. Tym samym - zgodnie z art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela - w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami tej ustawy, mają zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, stosownie do art. 56 § 1 k.p., przysługują alternatywnie roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie. Art. 45 § 2 k.p. w związku z art. 56 § 2 k.p. pozwala natomiast sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe. Zwrot „jeżeli ustalą” użyty w art. 45 § 2 k.p., do którego odwołuje się w skardze kasacyjnej skarżąca, wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lipca 2016 r., II PK 182/15, LEX nr 2086104 i powołane tam orzeczenia). Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika przywrócenia do

pracy sąd pracy powinien zatem poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przedstawionych w pozwie przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 maja 2017 r., II PK 111/16, LEX nr 2309596; z dnia 7 czerwca 2016 r., I PK 172/15, LEX nr 2120885; z dnia 8 grudnia 2015 r., I PK 329/14, LEX nr 2023923; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 81/14, LEX nr 1654746; z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr 1545028; z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 42/14, LEX nr 1537265; z dnia 17 marca 2005 r., I PK 83/04, LEX nr 1615973; z dnia 25 marca 1999 r., I PKN 641/98, OSNAPiUS 2000 nr 11, poz. 416).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego zostały wypracowane ogóle wytyczne oceny roszczenia pracownika z punktu widzenia kryterium „celowości” jego dalszego zatrudnienia. Przyjmuje się, że niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś - z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tego pracownika byłby niewskazany (por. wyrok z dnia 5 lipca 2016 r., III PK 143/15, LEX nr 2073926 i powołane tam orzeczenia). Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawia zatem uzasadnione przypuszczenie, że po restytucji stosunku pracy powtórzy się sytuacja, na którą zasadnie powoływał się pracodawca, jako na przyczynę zwolnienia pracownika w tym trybie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2017 r., II PK 300/16, LEX nr 2426552).

Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 maja 2011 r., II PK 276/10, LEX nr 949027). Powinna ona uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy, podstawa orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące

wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania (konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp.) (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 10 października 2000 r., I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002 nr 10, poz. 235; z dnia 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571; z dnia 5 sierpnia 2014 r., I PK 41/14, LEX nr 1537265).

W okolicznościach niniejszej sprawy rozwiązanie stosunku pracy z powódką uznane zostało przez Sąd Okręgowy za wadliwe z uwagi na to, że dokonane zostało przez pracodawcę w okresie, za który powódce przysługiwało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego. Ponadto powódka, która była zatrudniona u pozwanej od 1 czerwca 2018 r., zgodnie z ustaleniami faktycznymi dokonanymi w sprawie, przebywała na zwolnieniach lekarskich od 30 sierpnia 2018 r. do 14 września 2018 r., od 3 października 2018 r. do 12 października 2018 r., od 20 listopada 2018 r. do 21 listopada 2018 r., od 3 grudnia 2018 r. do 7 grudnia 2018 r., od 16 stycznia 2019 r. do 18 stycznia 2019 r., od 6 lutego 2019 r. do 8 lutego 2019 r., od 12 lutego 2019 r. do 25 lutego 2019 r., od 26 lutego 2019 r. do 12 marca 2019 r., od 16 marca 2019 r. do 26 marca 2019 r., od 27 marca 2019 r. do 16 kwietnia 2019 r., od 17 kwietnia 2019 r. do 14 maja 2019 r., od 15 maja 2019 r. do 13 czerwca 2019 r., od 14 czerwca 2019 r. do 11 lipca 2019 r., od 12 lipca 2019 r. do 25 lipca 2019 r., od 26 lipca 2019 r. do 1 sierpnia 2019 r., od 2 sierpnia 2019 r. do 12 sierpnia 2019 r., od 13 sierpnia 2019 r. do 2 września 2019 r. Uzupełniając tylko zauważyć można, że także w okresie poprzedzającym pracę u pozwanej, u poprzedniego pracodawcy powódka między innymi od 31 sierpnia 2017 r. do 15 lutego 2018 r. pobierała zasiłek chorobowy, a od 16 lutego 2018 r. do 15 lipca 2018 r. przebywała na świadczeniu rehabilitacyjnym. Sąd Okręgowy trafnie zatem zauważył, że powódka przez większość okresu pracy u pozwanej pozostawała niezdolna do pracy i przebywała na zwolnieniach lekarskich, pobierając zasiłek chorobowy, a następnie świadczenie rehabilitacyjne.

Sąd Okręgowy podkreślił nadto, biorąc pod uwagę specyfikę pozwanej szkoły, że tak liczne absencje powódki w dużym stopniu dezorganizowały działanie

pozwanej szkoły. Powódka od 30 sierpnia 2018 r. w zasadzie przebywała na zwolnieniach lekarskich, a zastępstwo przez innego pracownika było niemożliwe, tym bardziej, że pozwana była zawiadamiana o nieobecności powódki w dniu rozpoczęcia kolejnego okresu niezdolności do pracy. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi w sprawie powódka również swojej trudnej sytuacji zdrowotnej nie konkretyzowała, nie wskazywała na czym ona polega, nie informowała dyrektora szkoły, że w danym dniu źle się czuje i zamierza udać się do lekarza. Dyrektor dowiadywał się, że powódka jest chora ze zwolnień lekarskich, które wpływały do szkoły o godz. 12.00 lub 13.00, co powodowało, iż nie był on w stanie odpowiednio wcześniej poinformować rodziców uczniów, którzy dowozili swoje dzieci na zajęcia z odległych miejscowości, że zajęcia się nie odbędą.

W rozpoznawanej sprawie, wbrew podnoszonym przez skarżącą argumentom, pozwany pracodawca udowodnił zatem i Sąd taką okoliczności ustalił, że bardzo liczne nieobecność powódki w pracy spowodowane chorobą pociągnęły za sobą dezorganizację działalności pozwanej. Powyższe okoliczności ustalone przez Sąd Okręgowy należy oceniać dodatkowo w kontekście braku jakiejkolwiek komunikacji powódki z pracodawcą, od którego nie odbierała telefonów. W wyroku z dnia 5 lipca 2011 r., I PK 21/11 (LEX nr 1001274), Sąd Najwyższy uwypuklił, że pracownik pozostaje co do zasady członkiem mniejszego lub większego zespołu współpracowników i wymagane są co najmniej poprawne jego relacje z tym zespołem. Ustawodawca daje temu wyraz w art. 100 § 2 pkt 6 k.p., wskazując, że do obowiązków pracownika należy także przestrzeganie zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy. Umiejętność ich zbudowania lub utrzymania pozostaje istotna dla pracodawcy, umożliwia przecież prawidłowe funkcjonowanie zakładu pracy. Takich umiejętności, jak wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych, nie posiada skarżąca.

Na marginesie zauważyć trzeba, że w orzecznictwie wskazuje się, iż długotrwała (porównywalna z okresem wskazanym w art. 53 k.p.) choroba pracownika nawet samodzielnie stanowić może usprawiedliwioną przyczynę wypowiedzenia, gdy powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy w postaci dezorganizacji pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2006 r., I PK

305/05, LEX nr 395064; z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97, OSNAPiUS 1998 nr 20, poz. 600).

Nie bez znaczenia dla oceny niecelowości przywrócenia do pracy powódki jest też fakt, że powódka nie posiadała w trakcie zatrudnienia u pracodawcy możliwości rzeczywistego wykonywania obowiązków zawodowych i nie konkretyzowała kiedy je odzyska. Nadto, jak wynika z twierdzeń pozwanej, na miejsce powódki zatrudniony został inny pracownik posiadający, w przeciwieństwie do niej właściwe kwalifikacje do pracy na tym stanowisku. Dotychczasowy sposób funkcjonowania skarżącej w zakładzie pracy, pozwala na postawienie tezy, że przywrócenie powódki do pracy spowodowałoby ponowny stan niepewności u pracodawcy, czy i kiedy powódka będzie w stanie swoje obowiązki wykonywać, a co za tym idzie ponowną dezorganizację pracy szkoły.

Sąd Okręgowy trafnie też zwrócił również uwagę na istniejący między powódką a pozwanym konflikt, skutkujący formułowaniem zarzutów o mobbing czy naruszanie dóbr osobistych. Co więcej, jak wynika z pisma pełnomocnika pozwanej złożonego w toku postępowania kasacyjnego, konflikt ten nadal trwa i wygenerował procesy sądowe między stronami.

Z motywów przedstawionych powyżej, Sąd Najwyższy orzekł na podstawie art. 398¹⁴ k.p.c. oraz art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 398²¹ k.p.c. jak w sentencji.