

Wyrok z dnia 19 marca 1998 r.

I PKN 556/97

Uspołeczniony zakład pracy (np. szkoła publiczna) jest obowiązany do aktywnej dbałości o emerytalno-rentowe interesy pracownika, a niewykonanie lub nienależyte wykonanie tego obowiązku umożliwia pracownikowi żądanie stosownego przedłużenia stosunku pracy, niezależnie od wynagrodzenia wyrządzonej mu przez pracodawcę szkody majątkowej na podstawie przepisów prawa cywilnego (art. 96 ust. 1 i 2 oraz art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin, Dz.U. Nr 40, poz. 267 ze zm. w związku z art. 471 i następnymi KC).

Przewodniczący SSN: Walerian Sanetra, Sędziowie SN Andrzej Kijowski (sprawozdawca), Zbigniew Myszka.

Sąd Najwyższy, po rozpoznaniu w dniu 19 marca 1998 r. sprawy z powództwa Zofii Ł. przeciwko Zespołowi Szkół Ogólnokształcących w S. o zapłatę, na skutek kasacji powódki od wyroku Sądu Wojewódzkiego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie z dnia 2 października 1997 r. [...]

u c h y l i ł zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Wojewódzkiemu-Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego.

U z a s a d n i e

Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Szczecinku wyrokiem z dnia 12 czerwca 1997 r. [...] oddalił powództwo Zofii Ł., domagającej się od pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących w S. odszkodowania w kwocie 6.021,00 zł z ustawowymi odsetkami i kosztami procesu z tytułu niepoinformowania zainteresowanej, że jako nauczycielka zaliczona do trzeciej grupy inwalidów od maja 1993 r. do czasu przejścia na emeryturę z dniem 1 września 1996 r. może kontynuować zatrudnienie przy równoczes-

nym pobieraniu renty inwalidzkiej. Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy oparł na ustaleniu poniższego stanu faktycznego.

Powódka Zofia Ł. była w pozwanym Zespole Szkół zatrudniona od dnia 16 sierpnia 1964 r. jako nauczycielka fizyki. W 1993 r. powódka ubiegała się o tzw. obniżkę wymiaru godzin ze względu na stan zdrowia, wobec czego została poddana badaniu przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, która w dniu 30 sierpnia 1993 r. orzekła o zaliczeniu jej do trzeciej grupy inwalidów. Na tej podstawie dyrektor pozwanego Zespołu Szkół wydał decyzję o obniżeniu powódce obowiązkowego wymiaru zajęć dydaktycznych o 5 godzin tygodniowo w okresie od 1 września 1993 r. do końca zatrudnienia. W dniu 31 sierpnia 1996 r. stosunek pracy został na wniosek powódki rozwiązany w związku z jej przejściem na emeryturę.

Sąd Rejonowy uznał, że przepis art. 96 ust. 1 pkt 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz., 267 ze zm.) stanowi wprawdzie, iż uspołecznione zakłady są obowiązane do udzielania pracownikom informacji o przysługujących im świadczeniach, ale treść tej powinności nie może być - w przeciwieństwie do wyobrażenia powódki - rozumiana jako informowanie o możliwości, czy doradzanie przejścia na rentę po to, aby ponownie zatrudnić pracownika już w charakterze rencisty. Stanowisko pracodawcy może i powinno być w tej kwestii zasadniczo odmienne. Aby przejść na rentę inwalidzką, powódka musiałaby najpierw rozwiązać dotychczasowy stosunek pracy, co byłoby dla niej niekorzystne, gdyż wynagrodzenie z pracy przewyższało kwotę świadczenia rentowego. Na komisję lekarską w 1993 r. nie stawała zresztą powódka w zamiarze przejścia na rentę inwalidzką, tylko w celu uzyskania zniżki godzin dydaktycznych i ze świadczenia tego skorzystała na podstawie decyzji dyrektora.

Sąd Pracy podniósł też, że w odniesieniu do orzekania o stanie zdrowia nauczycieli obowiązują zasady szczególne, określone w wytycznych Ministra Oświaty i Wychowania oraz Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 czerwca 1985 r. w sprawie zapewnienia prawidłowej realizacji art. 23 Karty Nauczyciela (Dz. Urz. MOiW Nr 7-8, poz. 35). Zgodnie z ust. 9 wytycznych podstawę do rozwiązania z nauczycielem stosunku pracy w trybie określonym w art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) „stanowi wyłącznie prawomocne orzeczenie komisji lekarskiej ustalające trwałą niezdolność nauczyciela do pracy w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku. Bez znaczenia jest fakt, czy inwalidztwo zostało ustalone na trwałe, czy na czas określo-

ny, ponieważ pojęcie trwałości inwalidztwa nie jest równoznaczne z pojęciem trwałej niezdolności nauczyciela do pracy w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku”. Orzeczenie komisji lekarskiej z dnia 30 sierpnia 1993 r., wydane na ogólnie obowiązujących zasadach, nie upoważniało więc - zdaniem Sądu Rejonowego - do rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy powódki w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela. Nietrafne było zatem uzasadnienie wystąpienia, które w dniu 21 czerwca 1996 r. do pozwanego pracodawcy skierował - z inspiracji powódki - inspektor pracy z Okręgowego Inspektoratu PIP w K., twierdząc, że z pracownicą należało rozwiązać stosunek pracy i przygotować jej dokumentację rentową, gdyż orzeczenie trwałego inwalidztwa trzeciej grupy z przeciwwskazaniem do zatrudnienia w pełnym wymiarze godzin wypełniło dyspozycję art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela.

W konkluzji motywów swego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy stwierdził, że nie ma podstaw do przyjęcia, iż „pozwany zakład pracy wyrządził powódce w sposób zamierzony szkodę na skutek niedopełnienia obowiązków związanych z postępowaniem emerytalno-rentowym”. Dlatego jej żądanie nie mogło być uwzględnione.

Apelację powódki oddalił Sąd Wojewódzki-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Koszalinie wyrokiem z dnia 2 października 1997 r. [...]. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Wojewódzki podkreślił, że postępowanie w sprawach świadczeń z ustawy o pracowniczym zaopatrzeniu emerytalnym wszczyna się na podstawie wniosku kierowanego przez pracownika do organu rentowego za pośrednictwem zakładu pracy. Pracownik nie musi wiedzieć, czy i jakie świadczenie mu przysługuje oraz jakie są przesłanki nabycia prawa do oznaczonego świadczenia w konkretnej sytuacji. Jeżeli jednak jest zainteresowany jakimś świadczeniem, np. rentą inwalidzką, to powinien poinformować się w zakładzie pracy co do warunków, które musi spełnić, albo przynajmniej ujawnić w wyraźny sposób zamiar (wolę) uzyskania danego świadczenia. Dopiero więc wówczas, gdy „pracownik wykazuje nieporadność zakład pracy ma obowiązek pomóc mu w przygotowaniu wniosku (który musi podpisać pracownik) i stosownej dokumentacji oraz nadać właściwy bieg do organu rentowego. Stroną inicjującą musi być pracownik, aby cała procedura mogła być uruchomiona. Zakład pracy wypełniający obowiązki z art. 96 ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin nie ma uprawnień do działania za osobę uprawnioną (pracownika) i uprzedzenia woli pracownika, w szczególności w zakresie skorzystania z prawa do renty inwalidzkiej”.

Orzeczenie komisji lekarskiej stwierdzające u powódki inwalidztwo III grupy (trwałe) z jednoczesnym orzeczeniem, że jest ona częściowo niezdolna do wykonywania dotychczasowego zatrudnienia, należało zgodnie z intencją zainteresowanej i w świetle wytycznych z dnia 19 czerwca 1985 r. potraktować - zdaniem Sądu Wojewódzkiego - jako przesłankę wydania decyzji o udzieleniu zniżki godzin dydaktycznych. Nawet po uzyskaniu orzeczenia przyznającego III grupę inwalidztwa z ogólnego stanu zdrowia na trwałe, powódka w żaden sposób nie wyraziła zainteresowania przejściem na rentę inwalidzką, chociaż wiedziała, że może się o nią ubiegać przed organem rentowym, decydującym w takich sprawach. Zakład pracy nie miał więc żadnych podstaw do informowania powódki o prawie do renty oraz o tym, że jako rencistka „będzie mogła także pracować, jeżeli będzie taka możliwość”.

Należy zatem wnioskować, że po przeanalizowaniu swojej sytuacji powódka podjęła decyzję o dalszej pracy na dotychczasowych warunkach, składając pracodawcy kolejne zaświadczenie lekarskie o stanie zdrowia pozwalającym na kontynuację zatrudnienia. Powódka, mając zapewne na uwadze fakt, iż „nikt nie mógł jej zagwarantować dalszego zatrudnienia w tejże szkole, w wymiarze i na warunkach, które by jej odpowiadały” świadomie nie złożyła wniosku o przejście na rentę. „Nie sposób więc dopatrzeć się po stronie zakładu pracy uchybień (niedopełnienia lub nienależytego dopełnienia obowiązków), które skutkowałyby odpowiedzialnością za wyrządzoną szkodę (jeżeliby taka wystąpiła) według przepisów prawa cywilnego”.

Kasację od powyższego wyroku wniósł imieniem powódki jej pełnomocnik, zarzucając naruszenie prawa materialnego przez „błędne przyjęcie”, że art. 96 ustawy z 14 grudnia 1982 r. o z.e.p. nie nakłada na zakład pracy obowiązku udzielenia pracownikowi informacji o przysługujących mu świadczeniach w związku z przedłożeniem orzeczenia o zaliczeniu go do grupy inwalidzkiej oraz domagając się na tej podstawie uchylenia zaskarżonego wyroku, jak też poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego i przekazania mu sprawy do ponownego rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania za wszystkie instancje. W uzasadnieniu skargi kasacyjnej wyrażono pogląd, że Sąd Wojewódzki dokonał zwięzającej wykładni art. 96 ustawy o z.e.p., uzależniając wykonanie powinności pracodawcy od inicjatywy przejawionej przez pracownika. Tymczasem zgodnie z „literalnym brzmieniem” tego przepisu pozwany pracodawca obowiązany był poinformować powódkę o przysługujących jej świadczeniach i możliwości - w razie przejścia na rentę - dalszego zatrudnienia w ograniczonym zakresie czasu pracy. Brak tej informacji spowodował, iż

powódka nie złożyła wniosku o rentę, ponieważ nie wiedziała, że orzeczenie o zaliczeniu do trzeciej grupy inwalidów stwarza jej taką możliwość. Powódka poniosła więc „z winy zakładu pracy” wymierną szkodę finansową, która podlega naprawieniu na podstawie art. 97 ustawy o z.e.p.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Kasacja jest zasadna, gdyż zaskarżony wyrok został oparty na błędnej wykładni art. 96 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. o zaopatrzeniu emerytalnym pracowników i ich rodzin (Dz. U. Nr 40, poz. 267 ze zm.). Przepis ten stanowi w ust. 1, że uspołecznione zakłady pracy obowiązane są do: udzielania pracownikom i pozostałym po nich członkom rodziny informacji o przysługujących im świadczeniach (pkt 1) oraz do wydawania zaświadczeń niezbędnych dla ustalenia prawa do świadczeń i ich wysokości (pkt 4), a ponadto do ustalania na podstawie posiadanej dokumentacji, nie później niż na 2 lata przed osiągnięciem przez pracownika wieku emerytalnego, czy ma on okres zatrudnienia wymagany do emerytury i zawiadomienia pracownika o wyniku tych ustaleń (pkt 2), jak też współdziałania z zainteresowanym w gromadzeniu dokumentacji o zatrudnieniu w poprzednich zakładach (pkt 3). Natomiast według ust. 2 powołanego przepisu uspołecznione zakłady pracy są obowiązane również do: przygotowania wniosku o emeryturę i przedłożenia go organowi rentowemu nie później niż na 2 miesiące przed zamierzonym terminem przejścia pracownika na emeryturę, a jeżeli część okresu udowodniana jest zeznaniami świadków - nie później niż na 6 miesięcy przed tym terminem (pkt 1); przygotowania, za zgodą pracownika, wniosku o rentę inwalidzką i przedłożenia go organowi rentowemu na 2 miesiące przed ustaniem prawa do zasiłków chorobowych (pkt 2), a także poinformowania bezzwłocznie po śmierci pracownika, pozostałej po nim rodziny o warunkach uzyskania renty rodzinnej; przygotowania wniosku o rentę i przedłożenia go organowi rentowemu (pkt 3).

Z cytowanych przepisów wynika obowiązek daleko idącej dbałości uspołecznionego zakładu pracy o emerytalno-rentowe interesy pracownika, a w razie jego śmierci - o rentowe interesy członków pozostałej po nim rodziny. Powinność ta pozostaje wprawdzie w ścisłym związku z trwającym bądź przeszłym stosunkiem pracy, ale obarcza uspołeczniony zakład pracy nie w jego roli pracodawcy, tylko w charakterze podmiotu współwykonującego ubezpieczenia społeczne. Niedopełnienie

lub nienależyte dopełnienie wspomnianego obowiązku jest w pierwszej sytuacji sankcjonowane zarówno na płaszczyźnie prawa pracy, jak też prawa cywilnego. Jeżeli bowiem wskutek zachowania pracodawcy organ rentowy nie mógł wydać decyzji przyznającej emeryturę lub dokonać wypłaty świadczenia w kwocie zaliczkowej od dnia ustania stosunku pracy, to pracownik może się domagać przedłużenia zatrudnienia na czas określony do chwili wydania tej decyzji (art. 97 ust. 1 pkt 1 ustawy o z.e.p.), a poza tym wynagrodzenia poniesionej szkody na podstawie przepisów prawa cywilnego (art. 97 ust. 1 pkt 2 ustawy o z.e.p.). Takiego samego odszkodowania mogą od zakładu pracy dochodzić również członkowie rodziny byłego pracownika.

Odesłanie do prawa cywilnego oznacza w tym wypadku dyrektywę stosowania przepisów Kodeksu cywilnego, łączących obowiązek odszkodowawczy z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem istniejącego uprzednio zobowiązania, czyli reżimu odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i następne KC), opierającego się na domniemaniu winy dłużnika. Pracownik lub pozostały po nim członek rodziny powinni więc wykazać bezprawność zachowania pracodawcy oraz szkodę majątkową pozostającą z tym zachowaniem w adekwatnym związku przyczynowym. Natomiast dla uwolnienia się od odpowiedzialności dłużnik-pracodawca musiałby udowodnić, że naruszenie jego obowiązków nastąpiło wskutek okoliczności, za które nie odpowiada, zwłaszcza nie z jego winy lub nie z winy osób, za które odpowiada z mocy art. 474 KC. Okolicznością ekskulpującą pracodawcę jest też zgodnie z art. 97 ust. 2 ustawy o z.e.p. wykazanie, że „pracownik utrudniał” postępowanie mające na celu ustalenie prawa do emerytury lub renty (np. nie wyrażając zgody na przygotowanie wniosku o rentę inwalidzką). Wprawdzie powołany ostatnio przepis dotyczy wprost tylko pracownika, ale w postępowaniu skierowanym na ustalenie prawa do renty rodzinnej należy go stosować również wobec członków rodziny zmarłego pracownika.

Od pracownika lub członków pozostałej po nim rodziny ustawodawca oczekuje więc tylko „nieutrudniania” postępowania, czyli swoistego współdziałania biernego, a zachowań aktywnych wymaga od uspołecznionego pracodawcy, który nie może się zatem ograniczać do odpowiedzi na ewentualne pytania zainteresowanych, lecz musi ich rzetelnie i wyczerpująco informować o przysługujących im uprawnieniach emerytalno-rentowych, a także kompletować i opracowywać odpowiednie wnioski oraz przedkładać je organowi rentowemu. Aktywność uspołecznionego pracodawcy przejawia się w fazie poprzedzającej, czy też przygotowującej właściwe

postępowanie w sprawach świadczeń emerytalno-rentowych i w niczym nie uchybia jego wnioskowemu charakterowi (art. 89 ust. 1 ustawy o z.e.p.), zwłaszcza że pracodawca nie może zgłosić wniosku świadczeniowego sam, to znaczy wbrew woli zainteresowanego. Poza tym prawodawca wyraźnie odróżnia powinności pracodawcy na etapie wewnątrzzakładowego postępowania przygotowawczego i w toku właściwego postępowania w sprawach o świadczenia emerytalno-rentowe. O ile w postępowaniu wewnątrzzakładowym wymaga się od uspołecznionego pracodawcy aktywnej dbałości o emerytalno-rentowe interesy pracownika lub pozostałej po nim rodziny pod rygorem odpowiedzialności wskazanej w art. 97 ust. 1 ustawy o z.e.p., o tyle w trakcie właściwego postępowania w sprawach o świadczenia są „zakłady pracy”, a więc nie tylko uspołecznione, obowiązane udzielać pracownikom i ich rodzinom ogólnie określonej „niezbędnej pomocy” (art. 96 ust. 3 ustawy o z.e.p.).

Obowiązek aktywnej dbałości uspołecznionego pracodawcy o emerytalno-rentowe interesy jego pracowników i członków ich rodzin jest na gruncie przepisów ustawy o z.e.p. konkretyzacją ogólniejszych założeń co do konstrukcji istniejącego systemu ubezpieczeń społecznych. Ustawa z dnia 25 listopada 1986 r. o organizacji i finansowaniu ubezpieczeń społecznych (jednolity tekst: Dz. U. z 1989 r. Nr 25, poz. 137 ze zm.) stanowi bowiem w art. 7 ust. 4 i ust. 5, że w zakresie ustalonym w odrębnych przepisach niektóre zadania z zakresu ubezpieczenia społecznego wykonują między innymi zakłady pracy i w związku z tym obowiązane są na specjalistyczne szkolenia dotyczące ubezpieczeń społecznych kierować swoich pracowników, którym powierzają pełnienie obowiązków w tym zakresie. Powołane przepisy są usytuowane w rozdziale 2 tej ustawy, zatytułowanym „Organy wykonujące zadania z zakresu ubezpieczenia społecznego”, co wyraźnie wskazuje na traktowanie zakładu pracy jako swego rodzaju pomocnika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, jako specyficznego „wydłużenia” struktury organów ubezpieczeniowych. Niezależnie od ewentualnych zastrzeżeń co do zasadności tych uregulowań na płaszczyźnie de lege ferenda, ich moc obowiązująca nie może być de lege lata kwestionowana również ze względu na przemiany ustroju społeczno-ekonomicznego. Ustawa z dnia 25 listopada 1986 r. była już bowiem w nowych warunkach ustrojowych kilkakrotnie nowelizowana, lecz zmiany nie dotknęły wspomnianej roli zakładów pracy w wykonywaniu ubezpieczeń społecznych. To samo dotyczy regulacji obowiązków uspołecznionego pracodawcy w dziedzinie ubezpieczenia emerytalno-rentowego, którą ustawa z dnia 24 maja 1990 r. o zmianie niektórych przepisów o zaopatrzeniu eme-

rytalnym (Dz. U. Nr 36, poz. 206) nakazała stosować odpowiednio również wobec administracji zakładu karnego i aresztu śledczego, jeżeli o świadczenie ubiega się osoba zatrudniona w warunkach pozbawienia wolności, albo pozostali po niej członkowie rodziny (art. 96 ust. 4 i art. 97 ust. 3 ustawy o z.e.p.).

W świetle powyższych rozważań wątpliwości może jedynie budzić krąg adresatów zrekonstruowanego tu obowiązku. W orzecznictwie dotyczącym spraw, w których pojęcie „uspołeczniony zakład pracy” zachowuje nadal prawną doniosłość (np. w sprawach o jednorazowe odszkodowanie z ustawy wypadkowej z dnia 12 czerwca 1975 r.), Sąd Najwyższy prezentował dotąd stanowisko, że przymiot „uspołecznienia” może być oceniany jedynie w odniesieniu do poszczególnych typów zakładu pracy i wykluczona w tym zakresie jest jakaś dalej idąca generalizacja. Wspomniane stanowisko podziela również skład rozpoznający niniejszą sprawę i dla potrzeb jej rozstrzygnięcia uznaje, że jako „uspołecznione zakłady pracy” w rozumieniu art. 96 ust. 1 i 2 i art. 97 ust. 1 ustawy o z.e.p. należy w każdym razie traktować szkoły publiczne, do których należy pozwany Zespół Szkół Ogólnokształcących w S.

Oparcie zaskarżonego wyroku na błędnej wykładni art. 96 ust. 1 i 2 oraz art. 97 ust. 1 ustawy z dnia 14 grudnia 1982 r. w związku z art. 471 i następnymi KC musiało spowodować uchylenie tego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Sąd Wojewódzki uzupełni zebrany już materiał dowodowy i na tej podstawie dokona ustaleń koniecznych dla odpowiedzi na pytanie, czy i w jakim zakresie stan faktyczny niniejszej sprawy podlega subsumpcji pod normy prawne wynikające z powołanych wyżej przepisów. Oceny tej Sąd dokona z uwzględnieniem stanu prawnego wynikające ze szczególnych przepisów ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 1997 r. Nr 56, poz. 357). Chodzi tu zwłaszcza o odróżnienie trwałej niezdolności nauczyciela do pracy w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku, której orzeczenie przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia stanowi w świetle art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty przesłankę obligatoryjnego rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym oraz kompetencji do obniżenia pełnoetatowemu nauczycielowi jego obowiązkowego pensum dydaktycznego na czas określony lub do odwołania ze względu, między innymi, na stan jego zdrowia, bez zmniejszenia wynagrodzenia za pracę oraz ograniczenia innych uprawnień nauczyciela. Kompetencję tę przewidywały art. 43 ust. 1 Karty w jej pierwotnym brzmieniu (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zm.) oraz wydane na jego podstawie zarządzenie Ministra Oświaty i Wychowania z dnia 26 października

1982 r. w sprawie upoważnienia organów bezpośrednio nadzorujących szkoły do obniżania obowiązkowego wymiaru godzin zajęć dydaktycznych (wychowawczych, opiekuńczych) nauczycieli oraz w sprawie zasad podejmowania przez niektórych nauczycieli pracy w godzinach ponadwymiarowych (Dz. Urz. MOiW Nr 12, poz. 117). Wprawdzie art. 43 Karty został skreślony przez art. 1 pkt 8 ustawy z dnia 5 czerwca 1992 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 53, poz. 252), lecz przepis art. 2 tej ustawy nowelizacyjnej nakazywał dotychczasowe przepisy stosować do czasu zawarcia układu zbiorowego, który zgodnie z art. 36 ust. 1 pkt 4 lit. a miał określić zasady zmniejszania nauczycielom wymiaru zajęć ze względu na stan zdrowia. Ten przejściowy przepis art. 2 ustawy z 5 czerwca 1992 r. uchylił dopiero art. 3 ustawy z dnia 14 czerwca 1996 r. o zmianie ustawy - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 87, poz. 396), wobec czego do czasu wejścia tej nowelizacji w życie (7 sierpnia 1996 r.) można było ze wspomnianej wyżej kompetencji czynić użytek.

Dyrektor pozwanego Zespołu Szkół Ogólnokształcących zrobił to wobec powódki dwukrotnie. Najpierw pismem z dnia 7 września 1993 r., powołującym się na „zaświadczenie” komisji lekarskiej z dnia 30 sierpnia 1993 r., obniżył powódce obowiązkowy wymiar zajęć dydaktycznych o 5 godzin tygodniowo na okres od dnia 1 września 1993 r. do dnia 30 czerwca 1994 r., a następnie pismem z dnia 30 sierpnia 1994 r. uczynił to samo na okres od dnia 1 września 1994 r. ”do końca zatrudnienia”, z powołaniem się na „zaświadczenie” komisji lekarskiej z dnia 16 września 1993 r. Z akt osobowych powódki wynika przy tym, że pierwsze ze wspomnianych zaświadczeń to orzeczenie Obwodowej KIZ [...] w S., a drugie to orzeczenie Wojewódzkiej [...] w K. Oba te orzeczenia zaliczają wprawdzie powódkę do trzeciej grupy inwalidów z ogólnego stanu zdrowia, lecz sformułowanie uzasadnienia i przeciwwskazań do zatrudnienia są w każdym wypadku inne, nasuwając poważne wątpliwości (pogłębione dwoma innymi zaświadczeniami lekarskimi o zdolności powódki do podjęcia, czy kontynuowania pracy nauczycielskiej) co do charakteru tych orzeczeń oraz ich skutków, chociaż jest to punkt wyjścia dla oceny zasadności roszczeń dochodzonych w niniejszej sprawie. Ustali to Sąd Wojewódzki, kierując się między innymi wytycznymi Ministra Oświaty i Wychowania oraz Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 czerwca 1985 r. w sprawie zapewnienia prawidłowej realizacji art. 23 Karty Nauczyciela (Dz. Urz. MOiW Nr 7-8, poz. 35). Zależnie od treści tych ustaleń Sąd oceni, czy i jakie powinności wynikające z ustawy o p.z.e. zostały wobec pozwanego pracodawcy zaktualizowane orzeczeniami komisji lekarskich oraz czy i w

jakim zakresie można mówić o ich niewykonaniu lub nienależyтым wykonaniu, wskutek czego powódka - nie utrudniająca postępowania - poniosłaby szkodę majątkową pozostającą z zachowaniem pracodawcy w adekwatnym związku przyczynowym.

Z wyżej wskazanych względów Sąd Najwyższy na podstawie art. 393¹³ KPC orzekł, jak w sentencji.

=====