



Sygn. akt I PK 112/11

**WYROK**  
**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 6 marca 2012 r.

Sąd Najwyższy w składzie :

SSN Zbigniew Myszka (przewodniczący)

SSN Bogusław Cudowski (sprawozdawca)

SSN Beata Gudowska

w sprawie z powództwa A. M.

przeciwko Zespołowi Szkolno-Przedszkolnemu Nr 1 w K.

o odszkodowanie,

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, Ubezpieczeń

Społecznych i Spraw Publicznych w dniu 6 marca 2012 r.,

skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu Pracy i

Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 12 kwietnia 2011 r.,

**uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego  
rozpoznania i orzeczenia o kosztach postępowania kasacyjnego  
Sądowi Okręgowemu.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy wyrokiem z 21 listopada 2007 r. częściowo uwzględnił powództwo A. M. i zasądził od pozwanego 7 412 40 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę. W pozostałej części powództwo oddalił.

Sąd Rejonowy uznał, że podstawę prawną rozwiązania z powódką umowy o pracę był art. 23 ust. 1 pkt 2 Karta Nauczyciela. Żadna ze stron postępowania nie kwestionowała, że 5 lipca 2005 r. powódka odzyskała zdolność do pracy i tym samym okres od 20 stycznia 2005 r. do 28 lipca 2005 r. nie może być w całości potraktowany jako jeden okres niezdolności do pracy w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 2 KN. Od 20 stycznia 2005 r. do 4 lipca 2005 r. upłynęło 166 dni niezdolności do pracy, a od 6 lipca 2005 r. zaczął biec od początku kolejny okres niezdolności do pracy. Sąd pierwszej instancji uznał, że dla interpretacji przepisu nie ma znaczenia, iż 5 lipca 2005 r. był okresem przerwy, w którym w szkole nie odbywały się zajęcia.

Sąd Rejonowy uznał roszczenie powódki w zakresie przyznania odszkodowania za uzasadnione. Na podstawie art. 58 k. p. w związku z art. 56 k.p. należne odszkodowanie zasądził w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę. W pozostałym zakresie powództwo oddalono jako nieuzasadnione, wskazując, że przepisy k.p. wyczerpująco regulują roszczenia pracownika w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy.

W wyniku apelacji wniesionej przez obie strony Sąd Okręgowy wyrokiem z 13 marca 2008 r. oddalił obie apelacje. Wyrok ten zaskarżono skargą kasacyjną. Sąd Najwyższy wyrokiem z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010/15-16/188, uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Okręgowemu w K. do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy wyrokiem z 29 grudnia 2009 r. uwzględniając apelacje powódki, uchylił zaskarżony wyrok w pkt 2 i 4 i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania. Sąd Okręgowy podkreślił, że SN wskazał w sposób wiążący podstawę prawną ewentualnej odpowiedzialności cywilnoprawnej pozwanego (art. 415 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Należy ustalić, czy zachodzą przesłanki odpowiedzialności cywilnoprawnej pozwanego oraz określić rozmiar szkody

powódki. W szczególności wyjaśnienia wymaga, na jakiej podstawie powódka uważa, że 5 lipca 2005 r. korzystała z urlopu wypoczynkowego. Wprawdzie w aktach sprawy znajduje się jej prośba o wycofanie zaświadczeń lekarskich z 28 lipca 2005 r. ze stwierdzeniem, że w tym czasie wykorzystuje urlop wypoczynkowy, lecz nie obejmuje spornego dnia. Dołączyła ona do akt sprawy dwa wykazy zwolnień lekarskich, niepotwierdzonych przez pozwanego. Z treści pierwszego z nich wynika, że spornego dnia była zdolna do pracy (urlop wypoczynkowy), a z drugiego stanowiącego załącznik do pisma procesowego jej pełnomocnika z 21 września 2005 r. wiadomo, że była tylko zdolna do pracy. Tymczasem w rocznej karcie ewidencji obecności w pracy znajdującej się w aktach osobowych powódki, w rubryce dotyczącej 5 lipca 2005 r., brak jest jakichkolwiek adnotacji. Powyższe nieścisłości powinny zostać wyjaśnione. Niezbędne także będzie ustalenie, w jaki sposób pozwany obliczał okres niezdolności powódki i jak kwalifikował sporny dzień 5 lipca 2005 r., co pozwoli na ocenę rodzaju jego ewentualnej winy.

Sąd Rejonowy po ponownym rozpoznaniu sprawy ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanego od 1 sierpnia 1975 r. na stanowisko dyrektora szkoły do 31 sierpnia 2004 r. W okresie od 20 stycznia 2005 r. do 4 lipca 2005 r. powódka korzystała ze zwolnień lekarskich. 28 czerwca 2005 r. powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie stwierdzające zdolność do pracy od 5 lipca 2005 r. Około 10 lipca 2005 r. Dyrektor pozwanego dowiedział się, że powódka była zdolna do pracy 5 lipca 2005 r. Dzień 5 lipca 2005 r. został potraktowany przez pozwanego jako dzień urlopu wypoczynkowego. Od 6 lipca 2005 r. powódka była ponownie niezdolna do pracy. Okres zasiłkowy powódki obliczali dyrektor pozwanego, księgowa i sekretarka. 5 lipca 2005 r. został wliczony przez pozwanego do okresu zasiłkowego powódki. Pozwany pismem z 28 lipca 2005 r. poinformował powódkę, że na podstawie art. 23 ust 1 pkt 2 KN rozwiązuje z powódką stosunek pracy z powodu czasowej niezdolności do pracy do pracy spowodowanej chorobą przekraczającą 182 dni. Powódka otrzymała pismo pozwanego 16 sierpnia 2005 r. 23 sierpnia 2005 r. powódka wniosła odwołanie do sądu.

Sąd Rejonowy uznał, że pozwany podjął błędną decyzję w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z powódką. Z tego tytułu zostało powódce przyznane

odszkodowanie i w tym zakresie wyrok jest prawomocny. Pozwany przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy dokonał zliczania okresu zasiłkowego powódki. Tymczasem przepis art. 23 ust 1 pkt 2 KN odnosi się do okresu niezdolności do pracy. Czym innym jest jednak okres niezdolności do pracy, a czym innym okres zasiłkowy. W sytuacji, gdy pozwany traktował 5 lipca 2005 r. jako dzień urlopu wypoczynkowego, to nie mógł on podlegać wliczaniu, gdyż nie był to dzień niezdolności do pracy. Pracodawca przed wysłaniem powódce pisma o rozwiązaniu stosunku pracy miał wiedzę o tym, że powódka na jeden dzień odzyskała zdolność do pracy. Wynika to z zeznań dyrektora pozwanego, w których wskazał, że taką wiedzę uzyskał około 10 lipca. Podjęta decyzja o zwolnieniu powódki była zatem błędna i wina pracodawcy nie może budzić wątpliwości. Wysokość odszkodowania Sąd ustalił w oparciu o opinie biegłych.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w całości i zarzucając naruszenie: 1) art. 386 § 6 k.p.c. polegające na przekroczeniu wskazań Sądu Najwyższego w przedmiocie rozważenia, czy stronie pozwanej dokonującej rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia można postawić zarzut umyślnego naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 2 KN, 2) art. 217 § 1, art. 227 i art. 232 k.p.c., art. 362 k.c., co doprowadziło do zasądzenia na rzecz powódki 26 784, 72 zł.

Sąd Okręgowy Wydział Pracy wyrokiem z 12 kwietnia 2011 r. oddalił apelację. W uzasadnieniu stwierdzono przede wszystkim, że wbrew zarzutom apelacji, Sąd Rejonowy nie naruszył art. 386 k.p.c. Sąd rozważał problem winy przy odpowiedzialności na podstawie art. 415 k.c., wskazując wyłącznie na świadomość pozwanego co do okoliczności, że 5 lipca 2005 r. był dniem, kiedy powódka była zdolna do pracy. Postępowanie dowodowe wykazało, że 28 czerwca powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie stwierdzające zdolność do pracy od 5 lipca 2005 r. Powódka przedłożyła pracodawcy zaświadczenie lekarskie. Około 10 lipca 2005 r. dyrektor pozwanego dowiedział się, że powódka była zdolna do pracy 5 lipca 2005 r. 5 lipca 2005 r. został potraktowany przez pozwanego jako dzień urlopu wypoczynkowego. Od 6 lipca powódka była ponownie niezdolna do pracy. Była to już niezdolność wynikająca z innego symbolu choroby. Zatem pozwany miał świadomość, że nie została zachowana ciągłość uprawniająca do zwolnienia powódki w trybie art. 23 ust. 1 pkt 2 KN. Pozwany nie wskazał też na okoliczności,

które usprawiedliwiałyby wliczenie 5 lipca 2005 r. do okresu zasiłkowego. Pozwany umyślnie naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę. Analizując świadomość pozwanego co do charakteru prawnego dnia przerywającego ciągłość choroby powódki i potraktowanie go przez pracodawcę jako dnia urlopu, stwierdzono, że pracodawca w danych okolicznościach powinien i mógł zachować się w ten sposób, aby nie doszło do wyrządzenia szkody. Zatem pracodawca rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną polegającą na co najmniej przewidywaniu możliwości wyrządzenia pracownikowi szkody (*dolus eventualis*). W uzasadnieniu podkreślono również, że nowelizacja Karty Nauczyciela z 18 lutego 2000 r. sprecyzowała, że do okresu nieobecności w pracy wlicza się te dni, w które w szkole nie odbywają się zajęcia, na które nauczyciel nie otrzymał zwolnienia lekarskiego. Jednak w tych dniach, które pracodawca może wliczyć do okresu nieobecności, pracownik musi być niezdolny do pracy, nawet jeśli nie są to dni objęte zwolnieniem lekarskim. Jeśli natomiast przed upływem wskazanego okresu 182 dni pracownik odzyska zdolność do pracy, to nie można twierdzić, iż okres ten został wstrzymany i biegnie w dalszym ciągu, jeśli pracownik po jakimś czasie znów utraci zdolność do pracy.

Powyższy wyrok pozwany zaskarżył skargą kasacyjną w całości. Zarzucono naruszenie art. 23 ust 1 pkt 2 KN przez przyjęcie, że nie została zachowana ciągłość uprawniająca do zwolnienia powódki. Wskazano także na przekroczeniu wskazań Sądu Najwyższego w przedmiocie rozważenia, czy stronie pozwanej dokonującej rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia można postawić zarzut umyślnego naruszenia art. 23 ust. 1 pkt 2 KN. Skargę oparto także o zarzut naruszenia art. 217 § 1 k.p.c., art. 227 k.p.c., art. 232 k.p.c., art. 328 § 2 k.p.c.

Wniesiono także o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zwrot zasądzonego powódce świadczenia, ewentualnie o uchylenie w całości zaskarżonego wyroku Sądu Okręgowego z 12 kwietnia 2010 r. oraz poprzedzającego go wyroku Sądu Rejonowego z 25 listopada 2010 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi niższej instancji wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za wszystkie instancje.

Sąd Najwyższy zważył, co następuje:

Skarga kasacyjna okazała się mieć uzasadnione podstawy.

Zasadnicze znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy ma ustalenie winy i jej rodzaju, jako przesłanki uzupełniającej odpowiedzialności cywilnej pracodawcy, na podstawie art. 415 k.c.

W pierwszej kolejności należy zatem rozstrzygnąć o naruszeniu art. 23 ust. pkt 1 Karty Nauczyciela. Problem ten został prawomocnie rozstrzygnięty przez Sąd Rejonowy. W tej sytuacji nie jest więc możliwe kwestionowanie naruszenia powyższego przepisu przez pracodawcę. Jednak problem ten może być, a nawet i powinien, uwzględniony w aspekcie rozstrzygania o winie pracodawcy, która przesądza o zasadności cywilnego roszczenia odszkodowawczego. W okolicznościach faktycznych sprawy Sąd Okręgowy nie miał innej możliwości, jak przyjęcie bezprawności rozwiązania stosunku pracy z powódką. Sąd ten przyjął także winę umyślną pozwanego w postaci *dolus eventualis*.

W związku z powyższym należy podkreślić, że przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela jest wyjątkowo niejasny. Należy zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Najwyższego z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08 (OSNP 2010, nr 15-16, poz. 188), że przepis ten nie jest jednoznacznie sformułowany i jego interpretacja może nasuwać wątpliwości. Tak więc możliwa jest jego wykładnia przyjmująca, że jednodniowa przerwa w zwolnieniu chorobowym, przypadająca na dzień, w którym w szkole nie odbywają się zajęcia, nie przerywa czasowej niezdolności do pracy. W takim przypadku okresy choroby należałoby więc sumować. Istotne znaczenie ma w tej sytuacji to, że dzień 5 lipca (przerwy w zwolnieniu) przypadła na okres ferii. Wynika z tego, że nawet sama bezprawność czynności rozwiązującej stosunek pracy powódki nie jest w istocie oczywista.

W tym stanie rzeczy trudno zgodzić się, że pracodawca powódki w sposób rażący (umyślny) naruszył przepisy i przypisać mu winę umyślną. Ustalenie takie wymagałoby przytoczenia istotnych okoliczności, które świadczyłyby o winie umyślnej pracodawcy. Sąd Okręgowy oparł się w zasadzie na przyjęciu, że bezprawność rozwiązania stosunku pracy, co wyrządziło powódce szkodę, jest jednoznaczne z winą umyślną pozwanego. Podkreślenia wymaga także, że Sąd Okręgowy przyjmuje, nie wyjaśniając tego bliżej, iż pracodawca może wliczyć do

okresu niezdolności do pracy, w rozumieniu przepisu art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty, jedynie dni niezdolności pracownika do pracy.

Rozstrzygnięcie o winie pozwanego powinno zatem uwzględniać to, że kluczowy w sprawie przepis art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela wcale nie jest tak jednoznaczny, jak uważa Sąd Okręgowy. Ponadto nawet, gdyby zgodzić się z taką jego interpretacją nie przesądza to zarazem o winie umyślnej pozwanego. Tak więc rozpoznając ponownie sprawę Sąd Okręgowy powinien wziąć pod uwagę powyżej wskazane problemy.

Z powyższych względów należało przyjąć, że zostały naruszone wskazane w skardze kasacyjnej przepisy prawa procesowego (art. 233 § 1, art. 328 i 398<sup>20</sup> k.p.c.) poprzez niewyjaśnienie wszystkich okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, jak i niewystarczające i niepoddające się kontroli kasacyjnej uzasadnienie przyjęcia winy umyślnej pozwanego.

Z tych względów orzeczono, na podstawie art. 398<sup>15</sup> § 1 k.p.c., jak w sentencji wyroku.