

Sygn. akt IV Pz 10/22

POSTANOWIENIE

Dnia 8 sierpień 2022r.

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Dorota Załęska

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. S.

przeciwko (...)Zespołowi Szkół nr (...) im. (...) w S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

na skutek zażalenia (...) Zespołu Szkół nr (...) im. (...)w S.

od punktu 2 wyroku Sądu Rejonowego w Sieradzu z 27 kwietnia 2022r. , sygn. akt IV P 31/21

postanawia:

1. zmienić zaskarżony wyrok w punkcie w 2 w ten sposób, że zasądza od J. S. na rzecz (...)Zespołu Szkół nr (...) im. (...)w S. 1350

(jeden tysiąc trzysta pięćdziesiąt) zł. tytułem zwrotu kosztów procesu;

2. zasądza od J. S. na rzecz (...) Zespołu Szkół nr (...)im. (...) w S. 337,50 (trzysta trzydzieści siedem 50/100) zł. tytułem zwrotu kosztów postępowania zażaleniowego.

Sygn. akt IV Pz 10/22

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 27 kwietnia 2022r. w sprawie o Sygn. IV P 31/21 Sąd Rejonowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił w pkt 1 w całości powództwo J. S. przeciwko (...) Zespołowi Szkół nr (...) im. (...)w S. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

W pkt 2 wyroku Sąd nie obciążył powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na podstawie art. 102 k.p.c. Sąd Rejonowy wskazał, iż przepis art. 102 k.p.c. przewiduje wyjątek od zasady odpowiedzialności strony przegrywającej sprawę za koszty procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Zgodnie z powołanym przepisem, w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów procesu albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Przepis ten ma również zastosowanie poprzez art. 113 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych do kosztów sądowych.

Sąd Rejonowy powołał się na liczne orzecznictwo Sądu Najwyższego, zgodnie z którym do kręgu "wypadków szczególnie uzasadnionych", o których mowa w art. 102 k.p.c., zaliczane są zarówno okoliczności związane z samym przebiegiem procesu, jak i leżące na zewnątrz. Do pierwszych zaliczane są sytuacje wynikające z charakteru żądania poddanego rozstrzygnięciu, jego znaczenia dla strony, subiektywne przekonanie strony o zasadności

roszczeń, przedawnienie, prekluzja. Drugie wyznacza sytuacja majątkowa i życiowa strony, z tym zastrzeżeniem, że niewystarczające jest powoływanie się jedynie na trudną sytuację majątkową, nawet jeśli była podstawą zwolnienia od kosztów sądowych i ustanowienia pełnomocnika. Całokształt okoliczności, które mogłyby uzasadniać zastosowanie tego wyjątku powinny być ocenione z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego (tak w sprawie I CZ 26/11). Nadto należy pamiętać, że kontrola orzeczenia sądu w toku instancji jest w tym zakresie ograniczona (zob. też postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2012 r., II CZ 95/12, LEX nr 1232771, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 września 2012 r., I UZ 86/12, LEX nr 1228427). W postanowieniu z dnia 26 września 2012 r. (II CZ 100/12, LEX nr 1232760). Sąd Najwyższy wskazał, iż ocena, czy w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony należy do swobodnej decyzji sądu ze względu na konieczność zapewnienia poczucia sprawiedliwości oraz realizacji zasady słuszności.

Sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu zależy przesądzenie, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił

w rozpoznawanej sprawie oraz usprawiedliwia odstąpienie od obowiązku ponoszenia kosztów procesu. Zakwalifikowanie przypadku jako "szczególnie uzasadnionego" wymaga rozważenia całokształtu okoliczności faktycznych sprawy. Ingerencja w to uprawnienie, w ramach rozpoznawania środka zaskarżenia od rozstrzygnięcia o kosztach procesu, następuje jedynie w sytuacji stwierdzenia, że dokonana ocena jest dowolna, oczywiście pozbawiona uzasadnionych podstaw (tak SN w sprawie I CZ 68/11). Zatem w istocie zastosowanie art. 102 k.p.c. nie może być przedmiotem kontroli instancyjnej, gdyż jak uznał Sąd Najwyższy ocena sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 k.p.c., ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy, w związku z czym w zasadzie nie podlega kontroli instancyjnej i może być podważona przez Sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (tak w sprawie III CZ 25/12).

Odnosząc się do rozpatrywanej sprawy, Sąd Rejonowy wskazał, że powód J. S. zatrudniony na stanowisku nauczyciela, odwołał się od dokonanej przez pracodawcę - pozwaną Szkołę, wypowiedzenia umowy o pracę. W wypowiedzeniu pracodawca wskazał przyczyny złożonego oświadczenia woli, z którymi zwolniony nauczyciel się nie zgadzał. Dopiero w odpowiedzi na pozew, sporządzonej przez profesjonalnego pełnomocnika, strona pozwana wskazała, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, a tym samym pracodawca nie miał obowiązku wskazywania przyczyny złożonego wypowiedzenia. Z tego też względu powództwo zostało oddalone i Sąd nie badał przyczyn dokonanego wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Nie zmienia to faktu, że w złożonym powodowi oświadczeniu pracodawca przyczyny te wskazał (niepotrzebnie), ale wywołał tym samym w pracowniku przeświadczenie i potrzebę kwestionowania ich w postępowaniu sądowym. W odniesieniu do żądania zasądzenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wystąpienie przez powoda z tym żądaniem wynikało z jego przekonania, że jest zatrudniony w pozwanej szkole w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, a nie Karty Nauczyciela. W przypadku, gdyby był zatrudniony w oparciu o przepisy Kodeksu pracy, powodowi przysługiwałby ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, natomiast w przypadku zatrudnienia w oparciu o Kartę Nauczyciela już nie. Powód podnosił, że w chwili zatrudnienia przekazano mu ustnie, że zostaje zatrudniony w oparciu o Kodeks pracy.

Dalej Sąd Rejonowy podniósł, że z analizy treści zawartej z powodem umowy o pracę jak i przepisów Karty Nauczyciela wynika, iż powód został zatrudniony w oparciu o art. 10 ust. 7 Karty Nauczyciela, przewidującego wyjątkowo zatrudnienie nauczyciela na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Z tego względu powództwo o zasądzenie ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy zostało oddalone, bowiem cały przysługujący urlop nauczyciel wykorzystał podczas pracy w poprzedniej szkole. Zdaniem Sądu gdyby w umowie o pracę wskazana została podstawa prawna zatrudnienia powoda nie budziłaby jego wątpliwości (jak i wątpliwości Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzającej kontrolę w pozwanej szkole).

Z tego względu, mając na uwadze okoliczności sprawy, Sąd Rejonowy uznał, że nie należy obciążać powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej. Sąd uwzględnił także to, że powód znajduje się w trudnej sytuacji majątkowej. Po zwolnieniu z pozwanej szkoły przez miesiąc był osobą bezrobotną, bez prawa do

zasilku. Powód ponosił, że musiał spłacać długi, a nie zgromadził odpowiednich środków finansowych. Kolejną pracę podjął dopiero w dniu 1 lutego 2022r. w zakładzie przemysłowym. Otrzymuje miesięcznie wynagrodzenie w kwocie 3.200zł – 3.500 zł netto. Mając na względzie powyższe, obarczenie powoda kosztami byłoby niesłuszne, a wręcz niesprawiedliwe, gdyż ich zasądzenie mogłoby wpłynąć negatywnie na i tak jego niezwykle ciężką sytuację finansową.

Zażalenie na pkt 2 wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanej Szkoły zarzucając naruszenie przepisów postępowania tj.: art. 102 k.p.c. oraz art. 233 §1 k.p.c. poprzez nieuprawnione rozstrzygnięcie o odstąpieniu od obciążenia powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, mimo, że pozew był niezasadny, powód przegrał sprawę w całości, zaś z okoliczności faktycznych ustalonych w postępowaniu nie wynika żaden szczególny powód uzasadniający zwolnienie strony z obowiązku zapłaty kosztów- przeciwnie, powód ujawnił zarobki na poziomie 3200-3500 zł. netto i brak szczególnie uzasadnionych potrzeb, nadto naruszenie zasad prawidłowej oceny dowodów i okoliczności faktycznych w postępowaniu, w zakresie, w jakim Sąd ocenia, że skomplikowany charakter sprawy oraz sytuacja życiowa i osobista powoda wpływa na uznanie istnienia wypadku szczególnie uzasadnionego, o którym mowa w art. 102 k.p.c.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o zmianę postanowienia w pkt 2. poprzez obciążenie powoda J. S. obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych, z tytułu postępowania w I instancji. Nadto wniósł o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym, wg norm przepisanych.

W ocenie żalącego Sąd Rejonowy nie obciążając powoda obowiązkiem zwrotu kosztów procesu na rzecz pozwanego, błędnie zastosował art. 102 k.p.c., uznając, że w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony. Tymczasem okoliczności uzasadniających tego rodzaju twierdzenie jest brak. Wbrew przekonaniu Sądu, sprawa niniejsza nie różniła po stronie powoda szczególnych trudności w ocenie zasadności zgłaszanych roszczeń. Powód jako nauczyciel zatrudniony w szkole jest związany obowiązkiem znajomości przepisów regulujących wykonywanie przez niego pracy -potwierdzeniem kwalifikacji nauczyciela jest posiadany przez niego tytuł zawodowy. Wymagania merytoryczne wobec nauczycieli są wysokie. Nauczycielem może być osoba, która posiada wyższe wykształcenie z odpowiednim przygotowaniem pedagogicznym lub ukończyła zakład kształcenia nauczycieli i podejmuje pracę na stanowisku, do którego są to wystarczające kwalifikacje; kwalifikacje nauczyciela są weryfikowane na etapach uzyskiwania kolejnych stopni awansu zawodowego, wiedza nauczyciela podlega wielokrotnej ocenie w procesie oceny pracy, zaś nauczyciel ma obowiązek bieżącego dokształcania się i zwiększania swoich kwalifikacji. W tych okolicznościach, twierdzenie Sądu, że powód był uprawniony do wniesienia pozwu o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, bo miał prawo mieć wątpliwości czy jest zatrudniony na podstawie ustawy Karta nauczyciela czy ustawy Kodeks pracy są nietrafione. Niniejsza kwestia jest rozstrzygnięta wprost w art. 1 ust. 1 pkt 1 ustawy Karta Nauczyciela, z którego wynika, że dotyczy ona osób zatrudnionych w jednostkach publicznych. Nie ma możliwości zawarcia umowy o pracę w szkole publicznej z pominięciem zapisów ustawy Karta Nauczyciela. Umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony z nauczycielem również jest zawierana na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Kodeks pracy nie jest jedyną ustawą, która reguluje umowny stosunek pracy. Zatem oparcie przez powoda żądania pozwu na przekonaniu, że skoro nie został zatrudniony przez mianowanie, a na podstawie umowy o pracę, to z pewnością podstawą prawną jego zatrudnienia jest Kodeks pracy, a nie Karta Nauczyciela, opierało się na nieuprawnionej, na zajmowanym przez powoda stanowisku nauczyciela, nieznanomości przepisów prawa. Wbrew twierdzeniu Sądu żadnych wątpliwości w tym zakresie nie wyraża stanowisko zajęte przez PIP, do której powód- już po wniesieniu pozwu, zwrócił się z pytaniem czy należy mu się ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, skoro został jako nauczyciel zatrudniony na podstawie umowy o pracę. PIP odpowiedziała, że niniejsze zależy od tego, czy powód jest zatrudniony na podstawie ustawy Karta Nauczyciela czy też na podstawie ustawy kodeks pracy. Powód, popierając powództwo w zakresie żądania ekwiwalentu za urlop, potwierdził jedynie, że nie wie na jakiej podstawie jest zatrudniony. Trudno niniejsze uznać za uzasadnioną niewiedzę.

Powód żądał, poza zapłatą ekwiwalentu, także odszkodowania z tytułu niezasadnego rozwiązania z nim umowy o pracę. Przyczyną, dla której powód wniósł pozew w tym zakresie, była okoliczność braku wiedzy, że umowa o pracę, którą podpisał była umową na czas określony i wobec tego nie wiedział, że pracodawca nie ma obowiązku uzasadniania

wypowiedzenia. Ta okoliczność także wynika z braku staranności powoda w ocenie, czy istnieje choćby minimalna zasadność jego powództwa i potrzeba angażowania sądu do rozstrzygnięcia tej kwestii.

Zastosowanie przez Sąd art. 102 k.p.c. zapadło w okolicznościach, w których brak było ku temu uzasadnionego powodu - nie tylko w charakterze sprawy, ale także w sytuacji życiowej i osobistej powoda, która jest bardzo dobra. Powód pozostawał bez pracy krótko, już w lutym 2022r. podjął zatrudnienie, zarabia od 3200 do 3500zł. netto, nie choruje, nie ma nikogo na utrzymaniu, nie wskazał żadnych szczególnych potrzeb, które generowałyby zwiększone koszty utrzymania.

Wobec oddalenia powództwa w całości, wartość przedmiotu sporu warunkująca wysokość kosztów zastępstwa procesowego, w zakresie pierwszego z żądań pozwu tj. odszkodowania stanowi kwotę 3650,00zł., zaś kwota żądanego ekwiwalentu za urlop za 4 miesiące pracy stanowi kwotę 1564,56zł. (urlop za 4 miesiące pracy, proporcjonalnie za 9 dni urlopu), ogółem wartość przedmiotu sporu to kwota: 5215zł., wysokość kosztów zastępstwa

procesowego wg stawki minimalnej wynosi 1800,00zł.

SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:

Zażalenie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać , iż Sąd Okręgowy podziela stanowisko judykatury przytoczone przez sąd meriti co do wykładni art. 102 kpc. W związku z tym nie zachodzi potrzeba powielanie tych poglądów.

W rozpoznawanej sprawie osią sporu jest to, czy faktycznie zachodzą szczególne okoliczności w rozumieniu art. 102 kpc. uzasadniające nieobciążanie powoda kosztami procesu, mimo przegrania sprawy w całości.

W realiach niniejszej sprawy Sąd Rejonowy przyjął, że żądanie odszkodowania z tytułu rozwiązania stosunku pracy wynikało z faktu wskazania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy , mimo że pracodawca nie miał takiego obowiązku , gdyż strony łączyła umowa na czas określony. Tym samym pracodawca wywołał w pracowniku przeświadczenie i potrzebę kwestionowania przyczyn w postępowaniu sądowym. Natomiast co do żądania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, powód był przekonany o zasadności roszczenia , które wywodził z zatrudnieniu w pozwanej Szkole na podstawie Kodeksu Pracy , a nie na podstawie Karty Nauczyciela, gdyż tak został ustnie poinformowany przez pracodawcę . Konkludując, sąd meriti wskazał , że gdyby w umowie o pracę wskazano podstawę prawną zatrudnienia powoda , to nie budziłoby to wątpliwości powoda , ani Państwowej Inspekcji Pracy przeprowadzającej kontrolę.

Odnosząc się zatem do pierwszej argumentacji sądu meriti, to istotnie pracodawca wskazał przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę , co nie było konieczne. Nie zmienia to jednak faktu , że już z samej istoty i treści zawartej 1.09.2021r. umowy na czas określony, na czas zastępstwa nieobecnego nauczyciela , jej rozwiązanie przewidziano na 31.12.2021r. i tak też się stało. Zatem wskazanie przyczyny wypowiedzenia pozostawało bez wpływu na sam fakt prawidłowego rozwiązania umowy o pracę. Powodowi natomiast służyło prawo odwołania się do sądu pracy, z którego skorzystał. Nie oznacza to jednak , że dochodzone odszkodowanie z tytułu rozwiązania stosunku pracy wynikało z przeświadczenia powoda o słuszności żądania , w sytuacji gdy powód był świadom rozwiązania umowy o pracę z upływem okresu na jaki ją zawarto. W związku z tym podzielić należy twierdzenie żalącego , że sprawa niniejsza nie rodziła po stronie powoda szczególnych trudności w ocenie zasadności zgłoszonych roszczeń.

Przechodząc do kolejnej argumentacji Sądu Rejonowego dot. dochodzonego ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy , rację ma żalący, że akcentowana przez Sąd Rejonowy rzekoma niewiedza powoda o podstawie prawnej zatrudnienia jest niezasadna . Trafnie zresztą zauważa Sąd Rejonowy, że analiza umowy o pracę wskazuje, że łączący strony stosunek pracy regulowała ustawa z 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela (Dz.U. z 2019 , poz. 2215 ze zm.). Wynika to bowiem wprost z treści tej umowy , a konkretnie z jej punktu 3 i 5, przy czym ten ostatni wskazuje , że tylko w zakresie

nieunormowanym przepisami Karty Nauczyciela , mają zastosowanie przepisy Kodeksu. Pracy i Prawo Oświatowe oraz przepisy

wykonawcze do tych ustaw. W związku z tym błędne , a zarazem sprzeczne jest twierdzenie sądu meriti o braku podstawy prawnej zatrudnienia powoda, co miało budzić jego wątpliwości w tym zakresie. Co więcej , temu twierdzeniu Sądu , jak i forsowanej przez powoda na rozprawie tezie o rzekomo nawiązaniu stosunku pracy z pozwaną Szkołą na podstawie ustawy Kodeks Pracy, przeczy treść pisma z 1.10.2021r. , w którym pracodawca wyraźnie poinformował powoda, że na czas zastępstwa na jaki zawarto przedmiotową umowę w dniu 1.09.2021r. , powód będzie odbywał staż od 1.09.2021r. do 31.08.2021r. na podstawie art. 9f pkt. 2 Karty Nauczyciela, na stopień nauczyciela mianowanego, po uzyskaniu oceny dorobku zawodowego, które to pismo powód przyjął do wiadomości kwitując jego odbiór . To z kolei koresponduje z uzasadnieniem pozwu , w którym powód jako nauczyciel kontraktowy podaje wprost na odbywanie w pozwanej szkole stażu kwalifikacyjnego na stopień nauczyciela mianowanego, jak i z informacją pracodawcy z 1.10.2021r. odebranej przez powoda, o zaliczeniu na podstawie art. 9f pkt 2 Karty Nauczyciela, dotychczas odbytego stażu w Zespole Szkół (...) w Ł., po uzyskaniu pozytywnej oceny dorobku zawodowego .

Jak trafnie podnosi żalący, Karta Nauczyciela w jej art. 1 ust. 1 pkt.1 wskazuje wprost , że dotyczy osób zatrudnionych w jednostkach publicznych. Nie ma zatem możliwości zawarcia umowy o pracę w szkole publicznej z pominięciem zapisów ustawy Karta Nauczyciela. Umowa o pracę na czas określony lub nieokreślony z nauczycielem również jest zawierana na podstawie przepisów Karty Nauczyciela. Nie sposób zatem przyjąć , że powód jako nauczyciel kontraktowy zatrudniony na czas zastępstwa nieobecnego nauczyciela nie posiadał wiedzy nie posiadał o zatrudnieniu w oparciu o przepisy ustawy Karta Nauczyciela.

W związku z tym rację ma żalący, że błędne jest twierdzenie sądu meriti o uzasadnionych wątpliwościach powoda co do tego czy stosunek pracy nawiązany na czas określony na czas zastępstwa , wynikał z Kodeksu Pracy , czy z Karty Nauczyciela , co z kolei miało uzasadniać przekonanie powoda o trafności zgłoszonego roszczenia z tytułu ekwiwalentu, jak i roszczenia odszkodowawczego . Nadto zgodzić należy się z żalącym , iż wątpliwości w tym przedmiocie nie można także wywieść z treści pisma PIP z 11. 04.2022r. Stanowi ono jedynie informację udzieloną powodowi w zakresie zatrudniania nauczycieli przez publiczną placówkę oświatową na podstawie ustawy Karta Nauczyciela oraz informację o zasadach udzielania nauczycielom urlopu wypoczynkowego. Nadto Sąd Okręgowy podziela stanowisko żalącego, że sytuacja życiowa i materialna powoda , nie mającego nikogo na utrzymaniu , pozostającego bez pracy przez miesiąc czasu , a następnie podejmującego zatrudnienie nie uzasadnia zastosowania art. 102 kpc.

W tym stanie sprawy ocena sądu meriti co do zaistnienia w sprawie szczególnych okoliczności jest dowolna i nie ma uzasadnionych podstaw faktycznych, a tym samym narusza art. 102 kpc., co czyni zażalenie strony pozwanej uzasadnionym. Skutkuje to zmianą zaskarżonego wyroku, o czym orzeczono na podstawie art. 386 § 1 kpc. w związku z art 397 kpc. i obciążeniem powoda kosztami procesu za I instancję na rzecz pozwanego, na podstawie art. 98 kpc.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego za I instancję ustalono na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w związku z § 2 pkt. 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 r.1800 z dnia 2015.11.05 ze zm.) , przyjmując niesporną kwotę odszkodowania 3650zł i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy 1564,56zł. – łącznie 5215zł.

Uwzględniając wynik postępowania zażaleniowego, o obowiązku poniesienia przez powoda kosztów tego postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc. , a ich wysokość na podstawie § 10 ust. 2 pkt 1 w.w rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości.