

Sygn. akt VI P 730/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2017r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Tomasz Fekieta, Krystyna Markisz

Protokolant: stażysta Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 24 lutego 2017r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko (...) w G.

o odszkodowanie,

I. zasądza od pozwanej (...)w G. na rzecz powódki M. C. kwotę 7.658,19 zł (siedem tysięcy sześćset pięćdziesiąt osiem złotych dziewiętnaście groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 16 listopada 2013r. do dnia zapłaty

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie

III. zasądza od pozwanej (...) w G. na rzecz powódki M. C. kwotę 140 zł (sto czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2552,73 zł (dwa tysiące pięćset pięćdziesiąt dwa złote siedemdziesiąt trzy grosze)

V. nakazuje ściągnąć od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 383 zł (trzysta osiemdziesiąt trzy złote) tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona z mocy ustawy;

Sygn. akt VI P 730/16

## UZASADNIENIE

Powódka M. C. (poprzednie nazwisko B.) w pozwie z dnia 7 grudnia 2012r. wniosła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy w szkole (...) w G. i zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego od 1 września 2012r na stanowisku nauczyciela kontraktowego na podstawie umowy o pracę na zastępstwo za Panią B. W. na czas określony do dnia 31 08 2013r. , a 30 listopada 2012r. pozwany zakład pracy rozwiązał z powodem umowę o pracę. W ocenie powódki wypowiedzenie jest bezzasadne, jak również podana przyczyna jest nieprawdziwa, ponieważ w umowie o pracę podano datę jej zakończenia 31 08 2013r. bez podania możliwości jej wypowiedzenia, co należy uznać za umowę na czas określony. Jednocześnie w umowie o pracę na zastępstwo podano jako osobę zastępowaną Panią B. W., która jest pracownikiem szkoły i od dnia 1 09 2012r. pracuje na stanowisku nauczyciela języka angielskiego.

Pozew k 2-3

W odpowiedzi na pozew z dnia 14 01 2013r. pozwana (...)w G. oświadczyła, że nie uznaje żądania pozwu.

Pozwana wskazała, że powódka została zatrudniona na umowę na zastępstwo za Panią B. W., która była na urlopie dla poratowania zdrowia, ale musiała wrócić do pracy, by zastępować nieobecną K. F.. W szkole nie ma wolnego stanowiska pracy, na którym mogłaby być zatrudniona powódka.

Odpowiedź na pozew k. 24- 25

W piśmie procesowym z dnia 15 04 2013r. powódka wniosła o przywrócenie do pracy na stanowisku oraz warunkach określonych w umowie o pracę zawartej w dniu 1 09 2012r., zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 7658,19 zł tytułem 3 miesięcznego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pisma zawierającego żądanie , zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

Pismo powódki k. 54-56

Pozwana wniosła o oddalenie tak sprecyzowanego powództwa.

Pismo strony pozwanej k. 75

Na rozprawie w dniu 15 listopada 2013r. powódka wniosła o zasądzenie odszkodowania do końca trwania umowy tj. do 31 08 2013r., z uwagi na fakt, że nie znalazła do tego dnia zatrudnienia, tj.w kwocie 21 224,01 zł brutto. Ponadto wniosła o zwiększenie odszkodowania o świadczenia z funduszu socjalnego – dodatku do urlopu na okres wakacji i świąt.

Protokół k. 87-89

W piśmie procesowym z dnia 21 listopada 2013r. powódka wskazała, że wnosi o zwiększenie odszkodowania o wysokość wypłaty odszkodowania za fundusz socjalny w okresie od grudnia 2012r. do 31 08 2013r. kwota ta wynosi 600 zł .

Pismo procesowe powódki z 21 11 2013r. k. 92

W kolejnym piśmie procesowym z dnia 29 listopada 2013r. powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty 21 824, 01 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej, na którą składają się utracone zarobki w wysokości 21 224, 01 zł oraz kwota 600 zł tytułem odszkodowania za świadczenia z funduszu socjalnego.

Pismo procesowe powódki z dnia 29 11 2013r. k. 98-101

W kolejnym piśmie procesowym z dnia 14 marca 2014r. powódka sprecyzowała po oraz kolejny roszczenie pozwu, wniosła o zasądzenie kwoty 24 884, 74 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami, wskazując, iż w skład roszczenia wchodzi kwota 21 224, 01 zł brutto tytułem wynagrodzenia od 22 12 2012r. do 31 08 2013r. , 1093, 93 zł brutto tytułem świadczenia z funduszu socjalnego za urlop, 802,39 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. Trzynasta pensja za okres od 1 09 2012r. do 21 12 2012r. , kwota 1764 , 41 zł brutto tytułem dodatkowego wynagrodzenia rocznego tzw. Trzynasta pensja za okres od 22 12 2012r. do 31 08 2013tr.

Ponadto w piśmie tym powódka wskazała, iż kwota wypłaconego jej zasiłku dla bezrobotnych wynosi 3422,90zł brutto i z chwilą zasądzenia odszkodowania powódka wyraża zgodę na zmniejszenie kwoty odszkodowania o sumę 3422, 90 zł. W związku z powyższym kwota odszkodowania od pozwanej po odliczeniu wynosi 21.461, 84 zł wraz z ustawowymi odsetkami.

Pismo powódki z dnia 14 03 2014r. k. 137-138, ponadto k. 284

Na rozprawie w dniu 14 03 2014r, powódka oświadczyła, że wnosi o zasądzenie odsetek od kwoty 21 461, 84 zł od dnia 22 12 2012r.

Protokół rozprawy k. 139

Na rozprawie w dniu 11 04 2014r. dyrektor pozwanego oświadczyła , że podtrzymuje wcześniejsze stanowisko w sprawie

Protokół rozprawy k. 150

Wyrokiem z dnia 18 kwietnia 2014r. Sąd Rejonowy (...) wG. oddalił powództwo.

wyrok k. 152

Wyrokiem z dnia 24 października 2014r. Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację powódki

Wyrok k. 201

Na skutek skargi kasacyjnej powódki, wyrokiem z dnia 17 maja 2016r., II PK (...), Sąd Najwyższy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania, wskazując w uzasadnieniu, iż niedopuszczalne było zawarcie umowy o pracę na czas zastępstwa pracownika, który nie był nieobecny w pracy, a wykonywał jedynie powierzoną mu przez pracodawcę inną pracę. W uzasadnieniu wskazał, by Sąd Okręgowy rozstrzygnął o rodzaju zawartej umowy o pracę, sposobie jej rozwiązania oraz o ewentualnych roszczeniach przysługujących powódce.

Wyrok SN z uzasadnieniem 227-236

Wyrokiem z dnia 28 października 2016r. Sąd Okręgowy w G. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do ponownego rozpoznania oraz orzeczenia o kosztach postępowania Sądowi Rejonowemu (...) w G. VI Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. We wskazaniach powtórzono wskazania Sądu Najwyższego dla Sądu Okręgowego.

Wyrok SO z uzasadnieniem k. 247-268

**Przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka M. B. w dniu 28 czerwca 2007r. uzyskała tytuł magistra wczesnej edukacji i nauczania języka angielskiego na Wydziale Nauk Społecznych Uniwersytetu (...)w G..

Dowód: dyplom ukończenia studiów k 2 cz A akt osobowych, zeznanie powódki k. 303-304, nagranie płyta 309

Powódka legitymuje się stopniem awansu zawodowego – nauczyciel kontraktowy.

Bezsporne

Powódka w latach szkolnych 2009/2010, 2010/2011 i 2011/2012 wykonywała pracę nauczyciela w Zespole Szkół im. (...) w R. w ramach umowy o pracę na podstawie umów na czas określony, z tym, że ostatnia umowa, na rok 2011/2012, była zawarta na zastępstwo za nieobecnego pracownika. W umowie tej nie wpisano okresu, do którego miała trwać umowa, wpisano nazwisko osoby, za którą zastępstwo sprawowała powódka. Gdy w marcu 2012r. ta osoba wróciła, powódki umowa rozwiązała się z upływem czasu, na jaki została zawarta, powódka otrzymała świadectwo pracy, a następnie zawarto z nią kolejną umowę na czas określony do końca roku szkolonego 2011/2012, na stanowisku nauczyciela świetlicy w wymiarze 26/26.

Dowód: świadectwa pracy k. 3-5 cz A akt osobowych, zeznanie powódki k. 303-304, nagranie płyta k. 309

W (...) w G. nauczyciel mianowany B. W., nauczyciel edukacji wczesnoszkolnej, korzystała w roku szkolnym 2011/2012 z urlopu dla poratowania zdrowia.

W tym samym roku szkolnym 2011/2012r. nauczyciel języka angielskiego K. F. zaczęła korzystać z długotrwałego zwolnienia lekarskiego związanego z ciążą. Dyrektor SP nr (...) musiała ją zastąpić.

Pismem z dnia 5 12 2011r. dyrektor pozwanego H. J. odwołała z urlopu bezpłatnego nauczyciela mianowanego B. W. nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej udzielonego do dnia 31 sierpnia 2012r. z powodu długotrwałego zwolnienia lekarskiego K. F. i zobowiązała do stawienia się do pracy 2 01 2012r.

Dowód: pismo dyrektora pozwanego z dnia 5 12 2011r. k.29 , zeznanie dyrektor pozwanej k. 45-46 k. 304-305, nagranie płyta 309

W piśmie z dnia 5 grudnia 2011r. dyrektor pozwanego poinformowała B. W., że od dnia 2 stycznia 2012r. będzie realizowała godziny dydaktyczne języka angielskiego w zastępstwie za K. F..

Dowód pismo dyrektora pozwanego z dnia 5 12 2011r. k. 30

W piśmie z dnia 15 maja 2012r. K. F. złożyła wniosek do pozwanego o udzielenie jej urlopu macierzyńskiego w związku z przewidywaną datą porodu na dzień 16 05 2012r. oraz po zakończeniu urlopu macierzyńskiego wniosła na o udzielenie jej urlopu uzupełniającego w wymiarze równym urlopowi wypoczynkowemu przypadającemu w okresie 30 czerwca 2012 do 2 września 2012r. w związku z niemożnością jego odbycia spowodowaną przebywaniem na urlopie macierzyńskim.

Dyrektor pozwanego udzieliła K. F. urlopu macierzyńskiego od 17 05 2012r. do 3 09 2012r. , dodatkowego urlopu macierzyńskiego w okresie od 4 09 2012r. do 31 10 2012r. oraz urlopu wypoczynkowego od 1 11 2012r. do 26 12 2012r. Dla organizacji roku szkolnego 2012/2013 oznaczało to dalszą konieczność znalezienia zastępstwa za nauczyciela języka angielskiego K. F.. Dyrektor pozwanej szkoły zdecydowała, iż nauczanie jęz angielskiego powinna wykonywać, z uwagi na ciągłość nauczania w klasach, dalej pani W., która miała uprawnienia do nauczania języka angielskiego i która już od niemalże początku roku szkolnego 2011/2012 uczyła za K. F. angielskiego. Oznaczało to jednak, iż w zakresie edukacji wczesnoszkolnej brakowało nauczyciela do prowadzenia nowej klasy pierwszej. W normalnym układzie kadrowym, gdyby nie nieobecność K. F., klasę tą objęłaby B. W..

Dowód: pismo z dnia 15 maja 2012r. k. 32 , pismo dyrektora pozwanego z dnia 15 05 2012r. k. 33, arkusz organizacyjny k. 128, zeznanie dyrektor pozwanej k. 304-305, nagranie płyta 309

Od 1 09 2012r. B. W. nadal zastępowała nieobecnego nauczyciela K. F. w wymiarze 16/18 etatu. K. F. deklarowała, iż rozważyła po urlopie wystąpić o urlop wychowawczy.

Dowód: zeznanie dyrektor pozwanej k. 141-144 k. 304-305, nagranie płyta 309 , arkusz organizacyjny k. 128

W sierpniu 2012r. dyrektor pozwanej SP nr (...) umówiła się na rozmowę kwalifikacyjną z powódką, w trakcie której dyrektor zaproponowała powódce pracę wychowawcy w klasie I i nauczyciela klasy I w ramach umowy na zastępstwo za nauczyciela B. W.. Była mowa, iż jest to umowa na rok szkolny, z tym, iż istniała możliwość dalszego zatrudnienia, gdyby nieobecność w pracy zastępowanego. powódka mówiła, iż ma też inną propozycję pracy, ale jest to praca również tylko na rok szkolny, z tym że jako wychowawca świetlicy, a więc z pensum 26/26 i zdecydowała się przyjąć propozycję pozwanej szkoły, bowiem tu obejmowałaby I klasę, pensum wynosiłoby 18/18, z godzinami języka angielskiego i istniały perspektywy przedłużenia zatrudnienia w związku z dalszą nieobecnością zastępowanego pracownika.

Dowód : zeznanie dyrektor pozwanej k. 141-144 k. 304-305, nagranie płyta 309 , zeznanie powódki k. 44-45, k. 303-304, nagranie płyta k. 309

W dniu 31 08 2012r. sporządzona została umowa o pracę na zastępstwo, na mocy której powódka legitymująca się aktem nadania stopnia awansu zawodowego nauczyciel kontraktowy miała zobowiązać się do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciel na zastępstwo za Panią B. W.. Miejszem wykonywania pracy była(...), wymiar czasu pracy 18/18 etatu. Pracodawca zobowiązał się do wypłaty wynagrodzenia za wykonywaną pracę zgodnie z właściwymi przepisami prawa, w tym wynagrodzenie zasadnicze miesięczne 2 331 zł. Jako dzień rozpoczęcia pracy wskazano 1 09 2012r.

Powódka rozpoczęła pracę dnia 1 września, jednak sporządzonej umowy nie podpisała. Powódka, gdy otrzymała umowę, poprosiła, by w treści umowy wpisać, iż jest ona zawarta do końca roku szkolnego, tj. 31 sierpnia 2013r.. Powódka oświadczyła, iż będzie się czuła pewniej, jak będzie miała taki zapis w umowie. Dyrektor pozwanej szkoły postanowiła uwzględnić prośbę powódki i umieściła w umowie zapis, iż umowa jest zawarta na zastępstwo za B. W. do dnia 31 sierpnia 2013r. Powódka treść umowy podpisała w dniu 13 września 2012r.

Dyrektor SP nr (...) zawierała także inne umowy na zastępstwo, z innymi nauczycielami i nikt inny nie miał wpisanej daty zakończenia trwania umowy, tylko powódka miała taką umowę.

Zawarta umowa nie zawierała postanowień o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę.

Zawierając umowę takiej treści, dyrektor SP nr (...) nie wiedziała, iż nie może zawierać umowy na zastępstwo za pracownika, który jest w pracy, ale zastępuje innego nieobecnego. Myślała, iż wystarczy, jak wpisze w umowę nazwisko nauczyciela, którego zastępowała będzie powódka. Dyrektor wcześniej zatrudniała na zastępstwo, ale nigdy wcześniej nie było takiej sytuacji, aby jeden nauczyciel zastępował drugiego i powstał wakat na miejscu tego pierwszego, na które trzeba było kogoś znaleźć.

W szkole pracowała młoda osoba zatrudniona na stanowisku kadrowej, z małym doświadczeniem, ona nie dostrzegła niczego nieprawidłowego w treści umowy.

Dyrektor pozwanej szkoły jest z zawodu nauczycielem, nie ma wykształcenia prawniczego. Ukończyła w 200r. studia podyplomowe z zarządzania oświatą, na których były zajęcia o zatrudnianiu pracowników, jednak nie tak szczegółowe, by omówiły precyzyjnie zatrudnianie na zastępstwo.

Szkolenie w takim zakresie odbyło się, już po rozwiązaniu umowy z powódką, po wniesieniu przez nią sprawy do sądu, po dowiedzeniu się przez Urząd Miasta i Wydział Edukacji o problemie zawartej umowy na zastępstwo w taki piętrowy sposób.

Dowód : umowa o pracę na zastępstwo k. B 7 cz b akt osobowych powódki, zeznanie dyrektor pozwanej k. 141-144 k. 304-305, nagranie płyta 309,

W piśmie z dnia 3 września 2012r. dyrektor pozwanego poinformowała B. W., iż powierza jej obowiązki nauczyciela języka angielskiego w wymiarze 16/18 etatu na czas nieobecności K. F. od dnia 1 09 2012r.

Dowód : pismo z dnia 3 09 2012r. k. 31

W toku zatrudnienia między stronami doszło do rozmowy, czy może zaistnieć taka sytuacja, że zostanie zwolniona z pracy przed dniem 31 08 2013r. Dyrektor pozwanej poinformowała powódkę, że może zostać wcześniej zwolniona jeżeli K. F. nie przejdzie na urlop wychowawczy, a wróci do pracy po urlopie macierzyńskim i konieczne będzie zwolnienie stanowiska pracy dla pani W..

W listopadzie 2012r. okazało się, iż K. F. jednak nie złoży wniosku o urlop wychowawczy.

Gdy o zamierzonym powrocie K. F. dowiedziała się dyrektor pozwanej szkoły, zapytała B. W. , czy chce powrócić na urlop bezpłatny, z którego została odwołana w celu zastępowania nieobecnej K. F., jednak B. W. nie wyraziła chęci powrotu na urlop bezpłatny. Dyrektor pozwanej szkoły miała też zastrzeżenia do pracy powódki związane

z niezpełnieniem dziennika, z uwagi na docierające do niej sygnały w zakresie opóźnień w realizacji programu nauczania, problemów powódki w kontaktach z rodzicami.

Dowód: zeznanie dyrektora pozwanej k. 72-73k. 141-144, k. 304-305, nagranie płyta 309, zeznanie powódki k. 44-45, k. 73, k. 303-304, nagranie płyta 309

W dniu 30 listopada 2012r. dyrektor pozwanej szkoły złożyła oświadczenie zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę” w którym wskazano, iż wypowiada się powódce umowę o pracę zawartą w dniu 1 09 2012r. z zachowaniem 3 dniowego okresu wypowiedzenia, który upłynie 21 grudnia 2012r. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano zmiany organizacyjne związane z powrotem zastępowanego pracownika do pracy. Jako podstawę prawną wskazano art. 33<sup>1</sup> kodeksu pracy. W piśmie zawarto pouczenie o prawie odwołania się od powyższej decyzji do Sądu Pracy w G. w terminie 7 dni od otrzymania pisma.

Powódka odmówiła podpisania wypowiedzenia.

Dowód : wypowiedzenie k. 1 cz C akt osobowych , przesłuchanie dyrektora pozwanego k. 141-144

W piśmie z dnia 30 listopada 2012r. dyrektor pozwanego wskazała, że od dnia 5 grudnia 2012r. do dnia 21 grudnia 2012r. udziela powódce urlopu wypoczynkowego, a dnia 3 i 4 grudnia 2012r. powierza obowiązki wychowawcy świetlicy w wymiarze wynikającym z dotychczasowego planu nauczania klasy I B: poniedziałek od godz. 8 00 do 11 30 , wtorek. Od godz. 9 00 do 13 30 .

Dowód : pismo dyrektora pozwanego z dnia 30 11 2012r. k. 9

W dniu 5 grudnia 2012r., już po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, powódka wniosła o objęcie opieką prawną jej wypowiedzenia umowy o pracę przez Koło (...).

Dowód : pismo z dnia 5 12 2012r. k. 10

W dniu 5 grudnia 2012r. K. F. przedstawiła pozwanemu zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy na stanowisku nauczyciela i wróciła do wykonywania swoich obowiązków w zakresie nauczania.

Dowód : zaświadczenie lekarskie k. 34

Po wypowiedzeniu powódce umowy o pracę od 1 grudnia 2012r. B. W. przejęła klasę i wychowawstwo klasy, którą uczyła powódka.

Dowód: zeznanie dyrektora pozwanego k. 144

W okresie od 22 12 2012r. do 31 08 2013r. wypłacono pracownikom pedagogicznym świadczenie urlopowe w kwocie 1093, 93 zł. Wysokość dodatkowego wynagrodzenia rocznego za okres od 1 września 2012r. do 21 grudnia 2012r. wynosiła 802,39 zł, zaś za okres od 22 grudnia 2012 do 31 stycznia 2013 wynosiła 1764,41 zł.

Dowód: pismo dyrektora pozwanego z dnia 19 11 2013r. k. 106 z dnia 27.02.14 k. 288, z dnia 12.02.14 k. 289

Wynagrodzenie miesięczne powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2552,73 zł brutto.

Dowód : zaświadczenie k. 5, k. 14

W dniu 11 02 2013r. Powiatowy Urząd Pracy w G. wydał decyzję o uznaniu powódki z dniem 7 02 2013r. za osobę bezrobotną i przyznaniu powódce prawa do zasiłku dla bezrobotnych w okresie od 15 02 2013r. do 14 08 2013r. przez okres 6 miesięcy w wysokości 80 % kwoty określonej w art. 72 ust 1 pkt 1 i 2 ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Łącznie powódka otrzymała 3422,90 zł brutto zasiłku.

Dowód: decyzja k. 116, zaświadczenie k. 287

Powódka przedstawiła swoje CV w dniu 9 04 2013r. w (...)w G., 11 04 2013r. w (...) sp. z.o.o. w G., w (...)k. 119 , 27 04 2013r. w (...)w G. , ponadto ubiegała się w kwietniu 2014 o zatrudnienie w (...), (...),(...) w G.. Ostatecznie zatrudnieni na kolejny rok szkolny znalazła w tej ostatniej od 1 września 2013r..

Dowód: CV k. 117 , k.118, 119, 120 , korespondencja mailowa k. 121, 122 , 123, zeznania powódki k. 303-304, nagranie płyta k. 309

### **Sąd zważył co następuje:**

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powódki na okoliczność przebiegu jej zatrudnienia oraz w aktach sprawy albowiem żadna ze stron nie kwestionowała ich autentyczności i prawdziwości.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego również na zeznaniach przedstawicielki strony pozwanej, uznając je za wiarygodne, bowiem znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, stanowiły logiczną i spójną całość, znajdowały potwierdzenie w zasadach doświadczenia życiowego.

Zeznaniom powódki sąd dał wiarę w tej części w jakiej znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym, w pozostałym zakresie odmawiając im wiary, z uwagi na sprzeczność z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

W szczególności sąd nie dał wiary powódce, jakoby nie została poinformowana, że zawarła umowę na zastępstwo, bowiem twierdzenie to zaprzecza ewidentnie zasadom logiki. Wyraźnie treść umowy, jaka popisała powódka zawiera słowo „zastępstwo”, wskazuje nazwisko osoby, którą zastępować miała powódka. Nie sposób dać wiary, iż powódka, mimo takich wyraźnych zapisów, tego nie wiedziała.

Sąd nie dał także wiary powódce, kiedy zaprzeczała, by to ona poprosiła, by w umowie o pracę zawarta była data 31 sierpnia 2013r.

W ocenie sądu zeznania przedstawicielki pozwanej są bardziej logiczne, spójne i przekonujące.

Zeznała ona, iż tych zmian dokonano na prośbę powódki. Nie budzi to wątpliwości, jeśli zwróci się uwagę, iż taki zapis jest rzeczywiście w interesie pracownika, powódce zatem mogło zależeć by się znalazł w umowie, tym bardziej, iż wcześniej już była zatrudniona na zastępstwo i jej stosunek pracy ustał wcześniej z uwagi na powrót zastępowanego pracownika, więc powódka wiedziała, jak wykonywanie takiej umowy mogło wyglądać.

Po drugie koreluje to logicznie, iż faktem, iż umowa powódki nie została podpisana od razu, w dniu rozpoczęcia pracy, jak gros umów nauczycielskich, ale dopiero po 13 dniach. Wyraźnie to uzasadnia przyjęcie, iż między stronami trwały rozmowy o tym co to umowa powinna zawierać, zanim powódka podpisała satysfakcjonującą ją treść. Dyrektor szkoły wskazał, iż nikt innych z zatrudnionych na zastępstwo w podobnym czasie nie miał tego zapisu o dacie końcowej, czemu strona powodowa nie zaprzeczyła i czego nie zakwestionowała. W takich okolicznościach tym bardziej wiarygodne jest, iż to na prośbę powódki zawarto w jej umowie dopisek o dacie.

Przechodząc do merytoryczno-prawnej oceny żądania powódki, należy wskazać, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony.

Sąd Najwyższy w niniejszej sprawie przesądził, iż niedopuszczalne było zawarcie umowy o pracę na czas zastępstwa pracownika, który nie był nieobecny w pracy, a wykonywał jedynie powierzoną mu przez pracodawcę inną pracę.

Związany tym poglądem sąd niniejszy nie mógł traktować zawartej między stronami umowy jako umowy o pracę na zastępstwo, z przyczyn wskazanych przez Sąd Najwyższy.

Biorąc pod uwagę okoliczności sprawy, uznać należało łączącą strony umowę, za umowę na czas określony.

Zasadą w prawie pracy jest, iż jeśli jakiś element jest sprzeczny z prawem, to nie powoduje to nieważności całej umowy, a jedynie eliminuje ten element z treści stosunku prawnego, który można zastąpić odpowiednimi przepisami kodeksu pracy.

W niniejszej sprawie nie budzi wątpliwości, iż to, co zawarły strony, to umowa na czas określony, bowiem wyraźnie w treści tej umowy wskazana jest data do której umowa maksymalnie miała trwać 31 sierpnia 2013r.. Wyraźnie wskazuje to na charakter umowy na czas określony. Podkreślenia wymaga, iż data ta została wpisana do umowy na prośbę powódki, na którą wyraziła zgodę dyrektor, zatem ewidentnie, wola stron obejmowała trwanie umowy do czasu maksymalnie końca roku szkolnego. Do tego z zeznań obu stron wynika, iż była mowa o tym, że kwestia zatrudnienia zależy od zachowania innego pracownika – jego powrotu do pracy lub nie, co wskazuje, iż stronom było wiadome, iż sytuacja powódki może się zmienić i potrzeba jej zatrudnienia może zniknąć, co ewidentnie wskazuje, na to, iż nie była to umowa zawarta na czas nieokreślony. Podkreślenia też wymaga, iż powódka konsekwentnie w toku postępowania wielokrotnie oświadczała, iż zawarta między stronami umowa była umową na czas określony.

Zawarcie z powódką umowy o pracę na czas określony było w okolicznościach tej sprawy dopuszczalne.

Art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela stanowi, iż stosunek pracy z nauczycielem nawiązuje się w szkole, a w przypadku powołania zespołu szkół jako odrębnej jednostki organizacyjnej - w zespole szkół na podstawie umowy o pracę lub mianowania.

Wprawdzie zgodnie z ustępem, tego przepisu, stosunek pracy z nauczycielem kontraktowym nawiązuje się na podstawie umowy o pracę zawieranej na czas nieokreślony, to jednak ustęp 7 przewiduje wyjątek, zgodnie z którym, w przypadku zaistnienia potrzeby wynikającej z organizacji nauczania lub zastępstwa nieobecnego nauczyciela, w tym w trakcie roku szkolnego, z osobą rozpoczynającą pracę w szkole, z nauczycielem kontraktowym lub z nauczycielami, o których mowa w ust. 5, stosunek pracy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Tak było w niniejszej sprawie. Zatrudnienie powódki wiązało się z potrzebą wynikającą z organizacji nauczania. Organizacja nauczania wyznacza, ile godzin jakiego przedmiotu jest potrzebne, oraz czy przy posiadanym stanie kadrowym szkoła jest w stanie potrzeby te pokryć. Okazało się, że nie. Z uwagi na nieobecność K. F. powstały braki kadrowe, które wypełniła B. W., odwołana z urlopu dla poratowania zdrowia. Z uwagi na ciągłość nauczania klas, dyrektor podjęła decyzję, by w kolejnym roku szkolnym nieobecności K. F., nadal zastępowała ją B. W., która już z dziećmi zajęcia prowadziła od niemalże roku. Spowodowało to jednakże wakat w zakresie stanowiska nauczyciela edukacji wczesnoszkolnej w zakresie nowo powstałej klasy I, które normalnie objęłaby B. W., ale z racji przydzielonych innych obowiązków, nie mogła. Potrzeba zatrudnienia nauczyciela na wakujące stanowisko nie była jednak dłuższa niż jeden rok szkolny, bowiem urlop macierzyński K. F. kończył się w trakcie tego roku szkolnego i nie można było zakładać, iż rozciągnie się na czas dłuższy lub będzie trwać stale, bowiem K. F. nie zdeklarowała się, czy będzie korzystać z urlopu wychowawczego czy nie. Dyrektor zatem musiała się liczyć z jej powrotem i odpowiednio do tego zaplanować organizację nauczania.

Zatem uznać należy, iż przesłanki zatrudnienia powódki – nauczyciela kontraktowego – na podstawie umowy na czas określony jednego roku szkolnego było zgodne z przepisami i w pełni uzasadnione.

Jako że ustawa z dnia 26 stycznia 1982r. Karta Nauczyciela nie reguluje szczegółowo kwestii związanych z rozwiązaniem lub rozwiązaniem się umowy zawartej na czas określony, z mocy art. 91 c KN stosuje się w tym zakresie przepisy kodeksu pracy.

Zgodnie z brzmieniem przepisów obowiązujących w dacie zawarcia umowy, przy zawieraniu umowy o pracę na czas określony, dłuższy niż 6 miesięcy, strony mogą przewidzieć dopuszczalność wcześniejszego rozwiązania tej umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem (art. 33 k.p.).



Podkreślenia jednak wymaga istotny fakt, iż strony nie zawarły w łączącej ich umowie możliwości rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Powódka w dniu 30 11 2012r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę, w którym wskazano jako przyczynę zmiany organizacyjne związane z powrotem zastępowanego pracownika do pracy.

SN wskazał, iż w takich sytuacjach, iż pracownikowi, któremu pracodawca wypowiedział umowę o pracę zawartą na czas określony, w przypadku gdy strony nie przewidziały możliwości jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem (art. 33 KP), przysługują roszczenia określone w art. 59 w zw. z art. 56 KP (Uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 17 listopada 2011 r. III PZP 6/11) – a więc tak, jak w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W uchwale Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 14 lutego 2012 r., III PZP 5/11 sąd wskazał, iż oświadczenie woli nazwane wypowiedzeniem, złożone pracodawcy przez pracownika zatrudnionego na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, w której nie przewidziano możliwości jej wypowiedzenia (art. 33 KP), powoduje rozwiązanie umowy o pracę na mocy przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu orzeczenia SN III PZP 6/11 wskazał, iż

Pracownik zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej na okres przekraczający 6 miesięcy, w której strony nie przewidziały wcześniejszego wypowiedzenia, może pozostawać w uzasadnionym przeświadczeniu, że trwałość jego zatrudnienia została zagwarantowana na okres ustalony umową. Taki jest też cel umów na czas określony, od którego, co już wyżej podnoszono, przepisy dopuszczające ich wypowiedzenie są odstępstwem. W tej sytuacji można stwierdzić, że przedmiotowe rozwiązanie umowy przez pracodawcę ma jedynie formalne cechy wypowiedzenia i jest jego pozorem. W istocie jest zaś ono zerwaniem umowy i niespodziewanym naruszeniem gwarancji zatrudnienia. Takie zakończenie stosunku pracy wykazuje w największym stopniu podobieństwo do nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie w rozumieniu art. 56 KP. Wobec tego, stosując opisaną wyżej regułę kwalifikacji nietypowych czynności rozwiązujących umowę o pracę, należy je uznać za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W rezultacie, w celu określenia jego skutków prawnych należy odwołać się do art. 59 KP. Przepis ten stanowi, że „W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.”.

Zatem „wypowiedzenie” z dnia 30 listopada 2012r. należy traktować jedynie jako pozór takiego oświadczenia. W to miejsce należy przyjąć, iż powódce przysługuje odszkodowanie z art. 58 w zw. z 59 k.p. z racji naruszenia przepisów o możliwości wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas określony. Przepisy te zawierają górną granicę odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Powstaje pytanie, czy można żądać odszkodowania w wysokości przewyższającej limit wprowadzony w art. 58 k.p..

W wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że art. 58 w związku z art. 300 KP rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 KP, roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji.

W związku z omawianym orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego powstał problem podstawy odpowiedzialności pracodawcy z k.c. - deliktowa czy kontraktowa.

W ocenie Sądu Najwyższego, wyrażonej w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010r., II PK 28/10, który sąd niniejszej w całości podziela, należy przyjąć, że właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest odpowiedzialność deliktowa. Nie przekonuje bowiem uzasadnienie odpowiedzialności kontraktowej oparte na założeniu, że istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzeczne z prawem. Sformułowane zostało również stanowisko, że podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych może być jedynie art. 415 KC, ponieważ odpowiedzialność kontraktowa została unormowana przez Kodeks pracy (M. Gersdorf: Otwarte drzwi dla odpowiedzialności cywilnej pracodawcy za wadliwe zwolnienie pracownika - i co dalej, PiZS 2008 nr 1).

Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 KC nie różnicuje wprowadzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) **jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Wydaje się, że taki kierunek interpretacji podziela także Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdził, że: „rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 KP wysokości odszkodowania) jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego”. Dalej zważył SN w uzasadnieniu cytowanego orzeczenia, iż przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy do winy umyślnej mieści się w określonych w art. 300 KP zasadach stosowania do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza, między innymi, dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy.

Wskazał też SN, iż odszkodowanie z k.p. zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 KP) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 KP), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 KP. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi. Zgodnie z ogólnymi regułami rozkładu ciężaru dowodu, w przypadku odpowiedzialności deliktowej, opartej na art. 415 KC, to na pracowniku ciąży obowiązek wykazania okoliczności uzasadniających odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc poza przesłanką winy, również szkody i związku przyczynowego między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Zatem podkreślił stanowczo SN, iż podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 KC w związku z art. 300 KP). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracownik obowiązany jest wykazać

wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 KC, w tym umyślność jego działania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08).

W ocenie sądu rozpoznającego niniejszą sprawę pogląd ten należy w pełni podzielić, z uwagi na to, iż jest logicznie, wszechstronnie i przekonująco uzasadniony. Jest też powszechnie akceptowany i podtrzymywany w orzecznictwie – dość wskazać na Wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 4 lutego 2013 r., III APa 35/12, iż uzasadnia odpowiedzialność deliktową z art. 415 KC w zw. z art. 300 KP zachowanie pracodawcy, który odmawia zapłaty odprawy emerytalnej pracownikowi, z którym rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa z winy umyślnej pod postacią zamiaru ewentualnego. W uzasadnieniu SA wskazał, iż Sąd Najwyższy w wielu judykatach przedstawił wykładnię przepisów dotyczących dochodzenia świadczeń odszkodowawczych przez pracownika na podstawie Kodeksu cywilnego, wyznaczając zakres niezbędnych ustaleń i ocen w sporach o takie roszczenia. I tak, zgodnie z utrwaloną już linią orzecniczą, podstawę prawną uzupełniającą odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stanowią przepisy o odpowiedzialności deliktowej - art. 415 KC i nast. Nie uzasadnia bowiem odpowiedzialności kontraktowej założenie, że istnieje jakiś odrębny obowiązek pracodawcy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem (zob. wyroki SN z dnia 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010/15-16/188, z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, OSNP 2011/23-24/296, z dnia 1 kwietnia 2011 r., II PK 238/10, opubl. Legalis, z dnia 23 listopada 2011 r., III PK 46/11, opubl. Legalis). Nadto pracownik udowodnić musi wszystkie przesłanki tej odpowiedzialności, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym rozmiar szkody, przy czym odpowiedzialność odszkodowawczą z deliktu uzasadnia działanie pracodawcy polegające na umyślnym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów.

Podobnie orzekł SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 22 listopada 2012 r. I PK 113/12, iż w odniesieniu do przesłanki winy, art. 415 KC wprawdzie nie różnicuje odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy, jednak w sprawie odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Także wyrok SN z dnia z dnia 9 października 2012 r. II PK 66/12 wskazuje, iż jeżeli wypowiedzenie umowy o pracę ma stanowić delikt pracodawcy, to pracownika obciąża dowód wykazania okoliczności uzasadniających taką odpowiedzialność. Znaczenie ma wówczas inna (szersza) bezprawność w zachowaniu pracodawcy niż określona w prawie pracy. Dalej wskazał SN, iż odpowiedzialność deliktowa pracodawcy (art. 415 KC) za rozwiązanie umowy o pracę nie jest wykluczona, jednak zachodzi szereg dalszych uwarunkowań. Przede wszystkim chodzi w niej o bezprawność inną (szerszą) niż określona w Kodeksie pracy, gdyż wobec samodzielnej i zasadniczo pełnej regulacji w prawie pracy dotyczącej rozwiązywania stosunku pracy (art. 300 KP), odpowiedzialność deliktowa pracodawcy musi być ujmowana jako szczególnie wyjątkowa (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24 listopada 2010 r., II PK 112/10 i powołane w nim orzecznictwo).warto odnotowania jest fragment uzasadnienia iż: prócz bezprawności odpowiedzialność deliktowa wymaga też winy i tu ze względu na wyjątkowość tej odpowiedzialności przyjmuje się, że znaczenie ma dopiero kwalifikowany stopień winy (umyślnej lub w postaci rażącego niedbalstwa), jako że chodzi o celowe naruszenie prawa. Dodał też, iż zawinienie na gruncie art. 415 KC nie jest tożsame z bezprawnością, zwłaszcza gdyby chodziło tylko o naruszenie przepisów o wypowiedaniu umów o pracę lub o zasadność wypowiedzenia, gdyż to stanowi domenę prawa pracy, którego naruszenie uzasadnia odpowiedzialność według zasad w nim określonych, a zatem bez podstaw do stosowania odpowiedzialności deliktowej.

Także w wyroku SN z dnia 23 maja 2012 r. I PK 193/11 podkreślono, iż odpowiedzialność pracodawcy na podstawie art. 415 KC jest możliwa jedynie w przypadku szczególnie kwalifikowanego zachowania pracodawcy polegającego na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę.

Wreszcie powołać się można a wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu - III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 2015 r. III APa 14/14 stwierdzenia uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wymagane jest wykazanie przez powoda, że strona pozwana dokonująca rozwiązania umowy o pracę w tym trybie umyślnie naruszyła przepisy k.p.

W niniejszej sprawie powódka nie wykazała, by pozwana szkoła w sposób umyślny naruszyła przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy. Dyrektor pozwanej szkoły rozwiązała umowę łącząca powódkę z pozwaną za wypowiedzeniem, bowiem sądziła, iż takie prawo jej przysługuje, gdyż uważała, iż prawidłowo zawarła umowę o pracę na zastępstwo.

Okazało się, iż nie było przesłanek do zawarcia umowy na zastępstwo w takiej konfiguracji, jak zastosowano w tej sprawie, jednak dyrektor szkoły nie miała tego świadomości.

Zatem dyrektor działała w nieświadomości, iż narusza prawo.

Podkreślenia wymaga, iż sytuacja była nietypowa, specyficzna, na tyle, by dopiero SN przesądził tę kwestię prawną, czy można stosować konstrukcję niejako „piętrowego” zastępstwa – jak w niniejszej sprawie, czy nie.

Warto zauważyć, iż SN przyjmuje kasację do rozpoznania, gdy w sprawie występuje istotne zagadnienie prawne, istnieje potrzeba wykładni przepisów prawnych budzących poważne wątpliwości lub wywołujących rozbieżności w orzecznictwie sądów, co samo w sobie zwraca uwagę na wagę i stopień skomplikowania problemu.

Zawierając umowę takiej treści, dyrektor SP nr (...) nie wiedziała, iż nie może zawierać umowy na zastępstwo za pracownika, który jest w pracy, ale zastępuje innego nieobecnego. Jak zeznała, myślała, iż wystarczy, jak wpisze w umowę nazwisko nauczyciela, którego zastępowała będzie powódka. Dyrektor wcześniej zatrudniała na zastępstwo, ale nigdy wcześniej nie było takiej sytuacji, aby jeden nauczyciel zastępował drugiego i powstał wakat na miejscu tego pierwszego, na które trzeba było kogoś znaleźć. Dodać należy, iż dyrektor nie miała wystarczającego wsparcia w postaci fachowych sił kadrowych, bowiem wtedy w szkole pracowała młoda osoba zatrudniona na stanowisku kadrowej, z małym doświadczeniem, która nie dostrzegła problemu w treści umowy.

Warto dodać, iż dyrektor pozwanej szkoły jest z zawodu nauczycielem, nie ma wykształcenia prawniczego. Ukończyła wprawdzie w 2000r. studia podyplomowe z zarządzania oświatą, na których były zajęcia o zatrudnianiu pracowników, jednak nie tak szczegółowe, by omówiły precyzyjnie zatrudnianie na zastępstwo.

Jak wskazała dyrektor szkoły, szkolenie w takim zakresie odbyło się, już po rozwiązaniu umowy z powódką, po wniesieniu przez nią sprawy do sądu, po dowiedzeniu się przez Urząd Miasta i Wydział Edukacji o problemie zawartej umowy na zastępstwo w taki piętrowy sposób.

Wszystko to w ocenie sądu wskazuje na brak winy umyślnej po stronie pozwanej szkoły w naruszeniu zasad rozwiązywania umowy na czas określony.

Dlatego uznać należało, iż powódka nie wykazała wszystkich wymaganych przesłanek domagania się odszkodowania w wyższej niż k.p. wysokości.

Zgodnie z art. 58 k.p., w brzmieniu obowiązującym w dacie rozwiązania stosunku pracy (mającym zastosowanie zgodnie z przepisem przejściowym art. 17 ustawy o zmianie ustawy kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, z dnia 25 czerwca 2015 r. (dz.u. z 2015 r. poz. 1220), odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Należało zatem zasądzić powódce odszkodowanie w wysokości 3x2552,73 zł, tj. 7658,19 zł.

Orzekając o odszkodowaniu sąd miał na uwadze, że przedstawione przez pracodawcę zaświadczenie o wynagrodzeniu powódki za okres 3 ostatnich miesięcy liczonych jak ekwiwalent za urlop z k. 28 jest niezgodne z treścią przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz U z 1997r. Nr 2, poz. 14 ze zmianami). Ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, zgodnie z tym rozporządzeniem ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, składniki

wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się w wynagrodzeniu urlopowym w wysokości należnej pracownikowi w miesiącu wykorzystywania urlopu. W zaświadczeniu z k. 28 jest zaniżone wynagrodzenie, bowiem przyjęto do wyliczenia wynagrodzenie z grudnia, kiedy to powódka nie przepracowała pełnego miesiąca. Dlatego sąd się oparł na zaświadczeniu z k. 5.

Sąd zasądził odsetki ustawowe za opóźnienie w oparciu o art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przyjmując jako datę początkową prawa do odsetek 16 listopada 2013r.. Należało tu uwzględnić stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z dnia 06 marca 20003 roku, sygn. akt III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, zgodnie z którym ustawowe odszkodowanie, przysługujące pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę staje się wymagalne z chwilą wezwania do zapłaty (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.) to jest najpóźniej w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Jako że żądanie zapłaty odszkodowania powódka zgłosiła po raz pierwszy na rozprawie w dniu 15 listopada 2013r., zatem uznać należało, iż najwcześniej od następnego dnia pracodawcy był tu w opóźnieniu.

W pozostałym zakresie sąd w punkcie II wyroku oddalił powództwo tj. co do części odsetek za okres sprzed 16 listopada 2013r. oraz co do żądania odszkodowania przekraczającego wysokość odszkodowania ustawowego z k.p..

W punkcie III wyroku sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego zgodnie z zasada odpowiedzialności za wynik procesu wyrażona w art. 98 k.p.c. i stosunkowego rozdziału kosztów.

Powódka wygrała w około 30 % i w takim stosunku strona pozwana winna zwrócić powódce koszty zastępstwa procesowego. Na koszty te składają się koszty za I i dalsze instancje, łącznie z postępowaniem kasacyjnym.

Do ustalenia stawki za postępowanie pierwszoinstancyjne, zastosowanie będą miały przepisy § 11 ust. 1 pkt 1) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.2013 poz 490 ze zm w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu), tj. 60 zł.

Zgodnie bowiem z orzecznictwem SN, postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18, stawka ta ma zastosowanie także do żądania odszkodowania za nieuzasadnione lub niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

Zgodnie z treścią § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. 2015 poz 1804), do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Zatem za postępowanie pierwszoinstancyjne będzie to 60 zł na mocy § 11 ust. 1 pkt 1, za postępowanie apelacyjne również 60 zł (§ 12 ust. 1 pkt. 1), zaś za postępowanie kasacyjne 120 zł (§ 12 ust. 4).

Z tego powódce należało się 30%.

W punkcie IV wyroku sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (2552,73 zł z k. 5) na mocy art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

W punkcie V wyroku Sąd obciążył pracodawcę kosztami sądowymi w wysokości 383 zł (5% z zasądzonej kwoty z punktu I wyroku) na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c..