

IV P 86/22

POSTANOWIENIE

Dnia 13 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu - Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodnicząca Sędzia Andrzej Kurzych

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2022 roku na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa **A. L.**

przeciwko **Szkołe Podstawowej nr (...) im. M. C.**

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

w przedmiocie wniosku o udzielanie zabezpieczenia

postanawia:

oddalić wniosek

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 86/22

Skrócone powody rozstrzygnięcia (art. 357 § 5 k.p.c.)

Powódka A. L. wniosła w pozwie z dnia 5 kwietnia 2022 r. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego przez pozwanego Szkołę Podstawową nr (...) im. M. C. w T. oraz o zabezpieczenie jej powództwa poprzez „zobowiązanie strony pozwanej do uwzględnienia powódki we wszelkiej dokumentacji związanej z planowaniem pracy na rok szkolny 2022/2023 w szczególności poprzez zastosowanie fikcji, że wypowiedzenie nie zostało wręczone”.

Z uwagi na skrócony charakter niniejszych motywów Sąd wskazuje jedynie, że zasadniczą przyczyną oddalenia wniosku o udzielenia zabezpieczenia było to, iż w istocie uwzględnienie tego wniosku byłoby równoznaczne z zaspokojeniem roszczenia, a takiemu stanowi rzeczy sprzeciwia się art. 731 k.p.c. W myśl wskazanego przepisu zabezpieczenie nie może zmierzać do zaspokojenia roszczenia, chyba że ustawa stanowi inaczej. Nakazanie pozwanemu taktowanie powódki tak, jakby nie zostało jej wręczone wypowiedzenie stosunku pracy byłoby równoznaczne z przywróceniem jej do pracy, czyli ze stanem, który powódka chce osiągnąć w wyniku proces.

Sąd zaznacza, że w obecnym stanie prawnym jedynym przepisem, który umożliwiłby takie działanie jest art. 477² § 2 k.p.c., lecz dotyczy on dopiero momentu wyrokowania. Przepis ten stanowi, że uznając wypowiedzenie umowy o pracę za bezskuteczne albo przywracając pracownika do pracy, sąd na wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na pracodawcę obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

Ponadto należy zauważyć, że fakt nieuwzględnienia powódki w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2022/2023 nie stanowi przeszkody do ewentualnego przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (o ile Sąd uzna, że powództwo zasługuje na uwzględnienie), zaś rolą pracodawcy będzie wówczas takie zorganizowanie pracy pozwanej Szkoły, aby zapewnić powódce realne zatrudnienie.

Dlatego na podstawie art. 730 a contrario k.p.c. orzeczono jak w sentencji postanowienia.

Sędzia Andrzej Kurzych

IV P 86/22

UZASADNIENIE

(do postanowienia z dnia 13 maja 2022 r.)

Powódka A. L. wniosła w pozwie z dnia 5 kwietnia 2022 r. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia stosunku pracy dokonanego przez pozwanego Szkołę Podstawową nr (...) im. M. C. w T. oraz o zabezpieczenie jej powództwa poprzez „zobowiązanie strony pozwanej do uwzględnienia powódki we wszelkiej dokumentacji związanej z planowaniem pracy na rok szkolny 2022/2023 w szczególności poprzez zastosowanie fikcji, że wypowiedzenie nie zostało wręzione”.

Zgodnie z art. 730 § 1 i § 2 k.p.c. w każdej sprawie cywilnej, w tym pracowniczej, podlegającej rozpoznaniu przez sąd lub sąd polubowny, można żądać udzielenia zabezpieczenia. Organem właściwym do udzielenia zabezpieczenia jest sąd, którego rozstrzygnięcie podlega kontroli instancyjnej sprawowanej przez sądy wyższej instancji w trybie przewidzianym ustawą.

Udzielenia zabezpieczenia może żądać strona lub uczestnik postępowania, przed wszczęciem postępowania sądowego lub w jego toku, jeżeli uprawdopodobni roszczenie oraz interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia (art. 730¹ § 1 i 2 k.p.c.). Interes prawny w udzieleniu zabezpieczenia istnieje wtedy, gdy brak zabezpieczenia uniemożliwi lub poważnie utrudni wykonanie zapadłego w sprawie orzeczenia lub w inny sposób uniemożliwi lub poważnie utrudni osiągnięcie celu postępowania w sprawie.

Żądanie przywrócenia do pracy jest roszczeniem majątkowym niepieniężnym (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2003 r., I PZ 29/03 i uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/11) (sprawia to, że odwołanie się do art. 731 k.p.c. w skróconych motywach nie było właściwe). Podstawą zabezpieczenia powództwa zawierającego takie roszczenie jest przepis art. 755 § 1 k.p.c. Przepis art. 755 k.p.c. zawiera także § 2¹, który stanowi, że przepisu art. 731 k.p.c. nie stosuje się jeżeli zabezpieczenie jest konieczne dla odwrócenia grożącej szkody lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków.

Przepis art. 755 § 1 k.p.c. stanowi, że jeżeli przedmiotem zabezpieczenia nie jest roszczenie pieniężne, sąd udziela zabezpieczenia w taki sposób, jaki stosownie do okoliczności uzna za odpowiedni, nie wyłączając sposobów przewidzianych dla zabezpieczenia roszczeń pieniężnych. W szczególności sąd może:

- 1) unormować prawa i obowiązki stron lub uczestników postępowania na czas trwania postępowania;
- 2) ustanowić zakaz zbywania przedmiotów lub praw objętych postępowaniem;
- 3) zawiesić postępowanie egzekucyjne lub inne postępowanie zmierzające do wykonania orzeczenia;
- 4) uregulować sposób roztoczenia pieczy nad małoletnimi dziećmi i kontaktów z dzieckiem;
- 5) nakazać wpisanie stosownego ostrzeżenia w księdze wieczystej lub we właściwym rejestrze,

Z kolei zgodnie z art. 755 § 2¹ k.p.c. przepisu art. 731 nie stosuje się, jeżeli zabezpieczenie jest konieczne dla odwrócenia grożącej szkody lub innych niekorzystnych dla uprawnionego skutków. Ten ostatni zaś przepis stanowi, że zabezpieczenie nie może zmierzać do zaspokojenia roszczenia, chyba że ustawa stanowi inaczej.

Wniosek o udzielenie zabezpieczenia nie zasługiwał na uwzględnienie.

Po pierwsze, w ocenie Sądu, zobowiązanie pozwanej do uwzględnienia powódki w arkuszu organizacyjnym pozwanej szkoły na rok szkolny 2022/2023 przy zastosowaniu fikcji, iż wypowiedzenie nie zostało wręczone, jest niedopuszczalne. Abstrahując od treści wskazanego przez powódkę sposobu zabezpieczenia i przyjmując, iż celem powódki jest dalsze zatrudnienie w pozwanej szkole wskazać należy, iż stosunek pracy ulega rozwiązaniu z chwilą upływu okresu wypowiedzenia - niezależnie od tego czy oświadczenie pracodawcy o jego wypowiedzeniu było zgodne z prawem. Stosunek pracy przestaje istnieć i do jego restytucji konieczne jest wydanie orzeczenia o przywróceniu do pracy. Podstawy do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (sprzed rozwiązania umowy o pracę) nie może stanowić orzeczenie sądu o zabezpieczeniu powództwa. W istocie prowadziłoby to do nawiązania kolejnego stosunku pracy. Przedstawiając powyższą argumentację sąd podzielił stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w postanowieniu z dnia 12 lipca 1985 r. w sprawie IV PPZ 2/85, w którym to stwierdził, że „nie można zabezpieczyć roszczenia o przywrócenie do pracy przez nakazanie zatrudnienia pracownika na czas trwania sporu o przywrócenie do pracy”.

Po drugie, z art. 730 § 1 i art. 755 § 1 k.p.c. wynika, że zastosowany przez sąd środek zabezpieczenia powództwa powinien pozostawać w związku z przedmiotem powództwa, czego nie można powiedzieć o żądaniu zobowiązania strony pozwanej do uwzględnienia powódki we wszelkiej dokumentacji związanej z planowaniem pracy na rok szkolny 2022/2023 w szczególności poprzez zastosowanie fikcji, że wypowiedzenie nie zostało wręczone. Z punktu widzenia strony powodowej celem niniejszej sprawy jest ubezszkodzenie wypowiedzenia stosunku pracy, ewentualnie, jeżeli dojdzie do jego expiracji, reaktywacja stosunku pracy. Żądanie uwzględnienia powódki z dokumentacji szkolnej związanej z planowaniem roku szkolnego 2022/2023 nie zbliża do tego celu w żadnym zakresie, bo przecież wcale nie oznacza, iż pozwana szkoła ma obowiązek zatrudniania powódki z dniem 1 września 2022 r. Jasne przecież jest, że „obecność” powódki w dokumentacji szkolnej dotyczącej roku szkolnego 2022/2023 samo przez się nie skutkuje obowiązkiem kontynuacji stosunku pracy, a także nie prowadzi do jego reaktywacji. Ponadto, obowiązujące przepisy nie pozwalają na zastosowanie fikcji braku wypowiedzenia, do której odwołuje się wniosek.

Po trzecie, zgodnie z art. 730¹ § 3 k.p.c. przy wyborze sposobu zabezpieczenia sąd uwzględni interesy stron lub uczestników postępowania w takiej mierze, aby uprawnionemu zapewnić należytą ochronę prawną, a obowiązanego nie obciążać ponad potrzebę. Uwzględnienie wniosku powódki, w ocenie Sądu, stanowiłoby nadmierne obciążenie strony pozwanej. Byłoby to bowiem równoznaczne z ingerencją w procesy, które każda szkoła podejmuje w celu zaplanowania i zorganizowania następnego roku szkolnego w sytuacji, w której Sąd opiera się za ledwie na uprawdopodobnieniu roszczenia. Nawet przy liberalnym podejściu do treści zaproponowanego sposobu zabezpieczenia, nałożenie na pozwaną podejmowania takich działań, jakby do wypowiedzenia stosunku pracy w ogóle nie doszło, mogłoby prowadzić do paraliżu organizacyjnego i kadrowego szkoły. Uniemożliwiłoby to bowiem organizację roku następnego szkolnego i burzyło harmonogram prac z tym związany, niezależnie od tego, czy działania te są racjonalne, czy też takiej cechy nie mają. Być może oznaczałoby też konieczność podejmowania działań kadrowych wobec innych nauczycieli, których skutek trudno przewidzieć w przyszłości. Zaznaczenia wymaga, że uwagi te nie świadczą o antycypacyjnej ocenie zasadności powództwa, lecz wskazują jedynie na potencjalne następstwa uwzględnienia wniosku powódki.

Po czwarte, fakt nieuwzględnienia powódki w arkuszu organizacyjnym na rok szkolny 2022/2023 nie stanowi przeszkody do ewentualnego przywrócenia powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (o ile Sąd uzna, że powództwo zasługuje na uwzględnienie), zaś rolą pracodawcy będzie wówczas takie zorganizowanie pracy pozwanej Szkoły, aby zapewnić powódce realne zatrudnienie. Brak zabezpieczenia nie uniemożliwi, a także nie utrudni wykonania zapadłego w sprawie orzeczenia, co świadczy o braku interesu prawnego po stronie powódki (w rozumieniu art. 730¹ § 2 k.p.c.).

Dlatego na podstawie wymienionych przepisów k.p.c. orzeczono jak w sentencji postanowienia.

Sędzia Andrzej Kurzych