

sygn. akt VII Pa 23/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2019 r.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie VII Wydział Pracy  
i Ubezpieczeń Społecznych

**Przewodniczący SSO Agnieszka Stachurska (spr.)**

Sędziowie SO Renata Gąsior

SO Marcin Graczyk

Protokolant st.sekr.sądowy Mariusz Żelazek

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Szkoły Podstawowej Nr (...) im. (...)  
w W.

przeciwko J. K.

o zwrot nienależnie pobranego świadczenia

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 5 listopada 2018 r., sygn. VI P 94/18

1. zmienia zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ  
w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 listopada 2018 r. w ten sposób, że oddala powództwo;
2. zasądza od powoda Szkoły Podstawowej Nr (...) im. (...) w W.  
na rzecz pozwanej J. K. kwotę 30 zł (trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska SSO Renata Gąsior

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 listopada 2018r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, orzekając w sprawie z powództwa Szkoły Podstawowej Nr (...) im. (...) w W. przeciwko J. K. o zwrot nienależnie wypłaconego wynagrodzenia, zasądził od pozwanej na rzecz strony powodowej kwotę 665,74 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia 1 marca 2018r. do dnia zapłaty oraz kwotę 233,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy dokonał następujących ustaleń i rozważań:

J. K. w dniu 21 listopada 2017r. zawarła umowę o pracę ze Szkołą Podstawową Nr (...) im. (...) w W., na podstawie której została zatrudniona na stanowisku nauczyciela wspomagającego w pełnym wymiarze czasu pracy, tj. 22 godzin (zegarowych) dydaktyczno – wychowawczych tygodniowo, z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.681.00 zł, które było wypłacane z góry.

W dniu 1 grudnia 2017r. pracodawca dokonał na rzecz pozwanej przelewu pełnego wynagrodzenia za grudzień 2017r. Tego samego dnia, tj. 1 grudnia 2017r., pozwana złożyła na piśmie wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 14-dniowego okresu wypowiedzenia. Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło więc z dniem 16 grudnia 2017r. W okresie wypowiedzenia pozwana podejmowała próby skontaktowania się z dyrektorem powodowej placówki, licząc na dalszą współpracę. W dniu 20 grudnia 2017r. kierownictwo szkoły wezwało pozwaną do zwrotu kwoty 665,74 zł stanowiącej części wynagrodzenia za grudzień 2017r. Pozwana, powołując się na art. 40 Karty Nauczyciela odmówiła zwrotu wynagrodzenia. W dniu 14 lutego 2018r. wezwano pozwaną ponownie do zwrotu nienależnie pobranego wynagrodzenia. Poinformowano również, że w razie nie dokonania zwrotu ww. kwoty, sprawa zostanie skierowana do Sądu.

Ustalając powyższy stan faktyczny, Sąd I instancji oparł się na tym materiale dowodowym, który został zgromadzony w aktach sprawy, w tym na zeznaniach pozwanej, którym dał wiarę jedynie w zakresie, w jakim zeznania te korespondowały z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Odmówił im natomiast wiary w części, w jakiej pozwana wskazywała, że będzie dalej pracowała u strony powodowej. Ta część zeznań, według Sądu Rejonowego, była sprzeczna z logiką wobec okoliczności, że pozwana sama rozwiązała umowę o pracę.

Uwzględniając ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy ocenił, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Dla uzasadnienia takiego stanowiska zacytował art. 94 pkt 5 k.p., art. 85 § 1 k.p. oraz art. 39 ust. 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta Nauczyciela, a także art. 80 zdanie drugie kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy, jeżeli tak stanowią przepisy kodeksu pracy lub przepisy szczególne. Sąd Rejonowy wskazał, że przepisem szczególnym jest w rozważanym przypadku art. 40 Karty Nauczyciela, w myśl którego prawo do wynagrodzenia gaśnie z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło wygaśnięcie i rozwiązanie stosunku pracy.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku wskazał, iż pozwana pobierając wynagrodzenie musiała się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu. Mimo, że zdaniem Sądu Rejonowego, stanowiska orzecznicze w tym zakresie są podzielone, Sąd ten stanął jednak na stanowisku, że okoliczności niniejszej sprawy potwierdzają, że pozwana winna liczyć się z obowiązkiem zwrotu. W przedmiotowej sprawie pracodawca wypłacił pozwanej wynagrodzenie za grudzień 2017r. w dniu 1 grudnia 2017r. Tego samego dnia pozwana rozwiązała umowę o pracę za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia i umowa o pracę uległa rozwiązaniu z dniem 16 grudnia 2017r. Otrzymując wynagrodzenie na konto i wypowiadając umowę o pracę jeszcze tego samego dnia pozwana musiała mieć świadomość nienależności wynagrodzenia za okres, gdy nie będzie świadczyć pracy i nie zmienia tego okoliczność, że oczekiwała na spotkanie z dyrektorem, liczyła na dalszą współpracę, czy podejmowała próby kontaktu.

W dalszej części rozważań Sąd Rejonowy ocenił, że świadczenie wypłacone pracownikowi należy uznać za nienależne wtedy, gdy w chwili jego spełnienia miało uzasadnioną podstawę prawną, lecz po zrealizowaniu świadczenia podstawa ta odpadła. Świadczenie takie nie podlega zwrotowi tylko wtedy, gdy ten, kto uzyskał korzyść nie jest już wzbogacony, chyba że zużywając korzyść powinien liczyć się z obowiązkiem jej zwrotu (art. 409 kodeksu cywilnego). Z jednej strony można byłoby przyjąć, że skoro wynagrodzenie ma charakter konsumpcyjny – na co powoływała się pozwana – to wynagrodzenie wypłacone nauczycielowi z góry mogło być przez niego zużyte, ta zaś okoliczność sprawia, że z chwilą żądania zwrotu nie jest on wzbogacony. Z drugiej jednak strony uzasadniony jest też pogląd, że skoro pozwana nie miała pewności, jak zakończy się jej współpraca z powodową szkołą, to powinna liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia za czas nieświadczenia pracy spowodowany zakończeniem stosunku pracy – co ważne z inicjatywy pozwanej.

Sąd I instancji podkreślił również, że zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, czym innym jest prawo do wynagrodzenia, a czym innym sposób jego wypłaty, a co za tym idzie art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela nie narusza zasady wyrażonej w art. 80 kodeksu pracy. Konstrukcja wypłaty wynagrodzenia z góry polega na wypłaceniu wynagrodzenia przed świadczeniem pracy, lecz pod warunkiem, że pracownik będzie świadczył pracę w okresie, za który otrzymał z góry wypłatę wynagrodzenia. Zatem przed spełnieniem świadczenia pracownik ma prawo do wypłaty wynagrodzenia, natomiast prawo do wynagrodzenia powstanie po wykonaniu pracy. Nastąpi to na koniec miesiąca, gdy okaże się,

że świadczył pracę w wymaganym od niego wymiarze. Wypłata wynagrodzenia z góry nie zmienia zatem faktu, że dopiero, gdy okaże się, że pracownik wykonał pracę, to wypłacone mu z góry wynagrodzenie stanie się jego prawem (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994r. I PZP 49/94).

Według Sądu Rejonowego pracownik otrzymujący z góry wynagrodzenie za pracę powinien liczyć się z obowiązkiem jego zwrotu w każdym wypadku nieświadczenia pracy, chyba że z mocy przepisu szczególnego zachował takie prawo mimo nieświadczenia pracy. W ocenie Sądu I instancji, w oparciu o orzecznictwo Sądu Najwyższego i szczególne okoliczności przedmiotowej sprawy, pozwana powinna zwrócić stronie powodowej dochodzoną pozwem kwotę jako świadczenie nienależne. Z obowiązkiem jej zwrotu powinna się liczyć rozwiązując umowę o pracę.

W przedmiocie odsetek Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art. 481 k.c., który stanowi, że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Roszczenie, którego dochodzi powód jest roszczeniem bezterminowym, więc dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia dopiero niezwłocznie po wezwaniu go do jego spełnienia (art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). W niniejszej sprawie wezwanie pozwanej do spełnienia świadczenia nastąpiło w pismach powoda z dnia 20 grudnia 2017r. i z dnia 14 lutego 2018r. (k. 12, 14), dlatego też odsetki zostały zasądzone, zgodnie z wnioskiem strony powodowej, od dnia 1 marca 2018r. do dnia zapłaty.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie § 2 pkt 2 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jednolity Dz.U. z 2015r., poz. 1804), zasądzając od strony pozwanej, jako przegrywającej, kwotę 233 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w tym kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, którą uiszczyła strona powodowa (art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych - Dz.U. z 2018r., poz. 300) (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie z dnia 5 listopada 2018r. wraz z uzasadnieniem, k. 47 i 52 – 54).

Apelację od powyższego orzeczenia złożyła pozwana J. K., zaskarżając je w całości i zarzucając obrazę prawa materialnego w związku z błędną interpretacją art. 40 Karty Nauczyciela, który stanowi *lex specialis* wobec przepisów kodeksu pracy, jako wyłącznie określający prawo nauczyciela do wynagrodzenia w związku z wygaśnięciem lub rozwiązaniem stosunku pracy. Pozwana wniosła o zmianę wyroku w całości oraz o zwolnienie od kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji J. K. wskazała, że zgodnie z art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela wynagrodzenie jest wypłacane nauczycielowi z góry w pierwszym dniu miesiąca. Takie wynagrodzenie za pracę apelująca otrzymała w dniu 1 grudnia 2017r. Tego dnia złożyła także wypowiedzenie umowy o pracę z dwutygodniowym okresem wypowiedzenia, ze skutkiem na 16 grudnia 2017r., jakkolwiek liczyła się z ewentualnością kontynuowania zatrudnienia w wyniku porozumienia z dyrektorem szkoły.

Apelująca podniosła również, że w myśl art. 40 Karty Nauczyciela prawo do wynagrodzenia gaśnie z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy. Przepis ten gwarantuje nauczycielowi, niezależnie od tego kiedy zostanie złożone wypowiedzenie, wynagrodzenie do końca miesiąca. Jest to przepis ochronny, wynikający z ustawy określającej pragmatykę nauczycielską. Niezależnie od treści przepisu z praktyki wieloletniej wynika, że nauczyciele na podstawie ww. przepisu mają zagwarantowane prawo do wynagrodzenia do końca miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy, niezależnie od świadczenia pracy do końca miesiąca. Dodatkowo art. 5 k.p. mówi o pierwszeństwie stosowania przepisów z pragmatyki służbowej. Jeżeli stosunek pracy określonej kategorii pracowników regulują przepisy szczególne (w tym przypadku Karta Nauczyciela), to przepisy kodeksu pracy stosuje się w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami. Z kolei art. 91c Karty Nauczyciela stwierdza, że w zakresie spraw wynikających ze stosunku pracy, nieuregulowanych przepisami ustawy Karta Nauczyciela, mają zastosowanie przepisy kodeksu pracy.

Pozwana podniosła, że nie ulega wątpliwości, że art. 40 Karty Nauczyciela reguluje prawo do wynagrodzenia. Nie można więc stosować, tak jak uczynił to Sąd Rejonowy, art. 80 k.p., który mówi o zachowaniu prawa do

wynagrodzenia za pracę wykonaną. Pozwana dodała, że w zdaniu drugim tego przepisu podkreśla się wyraźnie, że „za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią”. Artykuł 40 Karty Nauczyciela prawa do wynagrodzenia nie uzależnia natomiast od świadczenia pracy i nie ustala żadnej proporcjonalności wypłacania wynagrodzenia. Nie przewiduje również żadnej konstrukcji, z której wynikałoby, że wynagrodzenie będzie należne tylko wówczas, jeżeli pracownik będzie świadczył pracę w okresie, za który otrzymał z góry wypłatę wynagrodzenia.

J. K. zakwestionowała również argumentację Sądu Rejonowego w zakresie w jakim Sąd ten wskazał, że pobierając wynagrodzenie musiała się liczyć z obowiązkiem jego zwrotu. Dalej podniosła, że skoro art. 40 Karty Nauczyciela daje gwarancję prawa do wynagrodzenia, to nawet zakładając, że przepis ten nie istniałby, skonsumowała pobrane wynagrodzenie w dobrej wierze, będąc przekonaną, że jej przysługuje.

Dla poparcia przedstawionych argumentów apelująca wskazała na stanowisko Sądu Wojewódzkiego we Wrocławiu zacytowane w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994r. (I PZP 49/94), który wskazał, że „skoro wynagrodzenie za pracę ma charakter konsumpcyjny, to w razie, gdy zostało wypłacone nauczycielowi z góry, mogło być przez niego zużyte, ta zaś okoliczność sprawia, że w chwili żądania zwrotu nie jest on wzbogacony. (...) W myśl art. 409 k.c. świadczenie nie podlega zwrotowi, gdy ten, kto uzyskał korzyść nie jest już wzbogacony” (apelacja pozwanej z dnia 20 grudnia 2016r., k. 63 – 66).

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji jako całkowicie niezasadnej oraz o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa prawnego za II instancję według norm przepisanych.

Uzasadniając wskazane stanowisko, pełnomocnik reprezentujący stronę powodową argumentował, że podniesiony w apelacji zarzut naruszenia art. 40 Karty Nauczyciela oraz jego uzasadnienie, są całkowicie błędne. Pozwana, zdaniem strony powodowej, w sposób niedostateczny zapoznała się z tą częścią wywodów Sądu I instancji, w której Sąd ten, odwołując się do uchwały Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1964r. (I PZP 49/94), stwierdził, że „...czym innym jest prawo do wynagrodzenia, a czym innym sposób jego wypłaty, a co zatem idzie art. 39 ust. 3 Karty Nauczyciela nie narusza zasady wyrażonej w art. 80 kodeksu pracy. Konstrukcja wypłaty wynagrodzenia z góry polega na wypłaceniu wynagrodzenia przed świadczeniem pracy, lecz pod warunkiem, że pracownik będzie świadczył pracę w okresie, za który otrzymał z góry wypłatę wynagrodzenia. Zatem przed spełnieniem świadczenia pracownik ma prawo do wypłaty wynagrodzenia natomiast prawo do wynagrodzenia powstaje po wykonaniu pracy. Nastąpi to na koniec miesiąca, gdy okaże się, że świadczył pracę w należącym dla niego rozmiarze. Wypłata wynagrodzenia z góry nie zmienia bowiem faktu, że dopiero, gdy okaże się, że pracownik wykonał pracę - wypłacone mu wynagrodzenie stanie się jego prawem.”

Mając na uwadze, że pozwana w uzasadnieniu apelacji odwołała się do treści przepisów kodeksu cywilnego o bezpodstawnym wzbogaceniu, strona powodowa wskazała, że podziela pogląd Sądu Najwyższego, także wyrażony w powołanej wyżej uchwale, że przepisy te w przedmiotowej sprawie nie będą miały zastosowania. Kwestia obowiązku zwrotu części wynagrodzenia, będąca przedmiotem toczącego się sporu została wyczerpująco uregulowana w przepisach Karty Nauczyciela oraz kodeksu pracy, co powoduje, że nie ma potrzeby dalszego odwoływania się do przepisów kodeksu cywilnego (odpowiedź na apelację z dnia 20 lutego 2019r., k. 86).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jako uzasadniona skutkowałą zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Sąd Okręgowy ocenił, że Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych, które nie zostały zakwestionowane przez strony, jednak przeprowadził wadliwą wykładnię przepisów prawa, co skutkowało błędnymi wnioskami i nieprawidłowym zastosowaniem przepisów prawa materialnego, co z kolei miało wpływ na wynik sprawy.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przyjął, że przepisem szczególnym do art. 80 zdanie drugie k.p., który stanowi, że pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia mimo niewykonywania pracy, jeżeli tak stanowią przepisy kodeksu pracy lub przepisy szczególne, jest art. 40 ustawy z dnia 26 stycznia 1982r. - Karta

Nauczyciela (tekst jednolity Dz. U. z 2018r., poz. 967), zgodnie z którym prawo do wynagrodzenia gaśnie z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy. Tym niemniej Sąd Rejonowy pomimo prawidłowej oceny we wskazanym zakresie, doszedł ostatecznie do błędnych wniosków, skutkujących uwzględnieniem powództwa, powołując się w głównej mierze na uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994r. i cytując fragmenty uzasadnienia tej uchwały. We wskazanej uchwale Sąd Najwyższy istotnie wskazał, że pracownik otrzymujący wypłatę wynagrodzenia „z góry” powinien liczyć się z obowiązkiem zwrotu wynagrodzenia w każdej sytuacji niewykonywania pracy, chyba że za określony czas z mocy przepisu szczególnego zachowuje do niego prawo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 grudnia 1994r., I PZP 49/94, OSNP 1995/16/202, lex 12005). Sądowi Rejonowemu umknęło jednak, że zacytowana teza, ale i uzasadnienie ww. uchwały czynią wyraźne zastrzeżenie o zachowaniu prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy, jeśli wynika to z przepisu szczególnego. Ponadto orzeczenie, o którym mowa i na które tak szeroko powołał się Sąd I instancji, a także strona powodowa, zapadło w odmiennym od przedmiotowej sprawy stanie faktycznym. W sprawie tej – mimo, że również chodziło o zwrot wynagrodzenia - pracownik pobrał wynagrodzenie z góry, nie rozwiązał stosunku pracy, a nie świadczenie pracy związane było z jego udziałem w strajku. W takim przypadku Sąd Najwyższy, powołując się na art. 80 zd. 2 k.p., wskazał, że warunkiem prawa pracownika do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy spowodowany udziałem w strajku, jest istnienie przepisu ustanawiającego takie prawo. Kwestie związane z udziałem pracowników w strajku normuje ustawa z dnia 23 maja 1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (Dz. U. Nr 55, poz. 236), a w jej przepisach brak jest wszakże postanowienia przewidującego prawo do wynagrodzenia za czas udziału w strajku. Przeciwnie, z art. 23 ust. 2 tej ustawy jednoznacznie wynika, że w okresie strajku zorganizowanego zgodnie z przepisami ustawy, pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia, chociaż zachowuje prawo do świadczeń z ubezpieczenia społecznego oraz inne - poza wynagrodzeniem - uprawnienia ze stosunku pracy. Natomiast w przedmiotowej sprawie przepisem szczególnym w stosunku do art. 80 zd. 2 k.p. jest wspomniany art. 40 Karty Nauczyciela, który wprost stanowi, że prawo do wynagrodzenia gaśnie z ostatnim dniem miesiąca kalendarzowego, w którym nastąpiło wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy. Zgodnie ze stanowiskiem doktryny nauczyciel na podstawie tego przepisu zachowuje zatem prawo do pobranego wynagrodzenia nawet wówczas, gdy w trakcie miesiąca kalendarzowego zakończył się jego stosunek pracy. Pracodawca nie może więc żądać od nauczyciela zwrotu wynagrodzenia otrzymanego pierwszego dnia miesiąca, jeżeli potem ustanie stosunek pracy (M. Szymańska Komentarz do art. 40 Karty Nauczyciela Wolters Kluwer Polska S.A. 2018r.). Taką interpretację przyjmuje się również m.in. w komentarzu A. B., J. S., M. S. do art. 40 ustawy - Karta Nauczyciela, wyd. X, WKP 2018, w którym wskazano, że w związku z tym, że nauczyciel otrzymuje wynagrodzenie z góry, zachowuje prawo do pobranego wynagrodzenia nawet wówczas, gdy w trakcie miesiąca kalendarzowego nastąpiło wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy. Powyższe wynika z tego, że analizowana regulacja jest przepisem szczególnym w stosunku do art. 80 k.p., który dopuszcza w przypadkach określonych w odrębnych przepisach zachowanie prawa do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy. W takiej sytuacji oczywiste jest zatem, że pracodawca nie może żądać od nauczyciela zwrotu wynagrodzenia otrzymanego pierwszego dnia miesiąca, jeżeli potem ustanie stosunek pracy.

Zaakcentować należy, że Sądowi Okręgowemu znane są we wskazanym zakresie poglądy przeciwne, z których wynika konieczność rozliczenia wynagrodzenia nauczyciela w przypadku, gdy w trakcie miesiąca rozwiązany zostanie stosunek pracy, tym niemniej po pierwsze, odwołują się one właśnie do cytowanej powyżej uchwały Sądu Najwyższego, która nie przystaje do ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego (por. Jakub Jakubowski, Małgorzata Zajac-Rzosińska, Komentarz do art. 40 Karta Nauczyciela, LexisNexis 2014), po wtóre, literalne brzmienie art. 40 Karty Nauczyciela przemawia za przyjęciem stanowiska, że w przypadku, gdy wygaśnięcie lub rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem nastąpiło po dokonaniu wypłaty wynagrodzenia z góry, wówczas nauczyciel zachowuje prawo do tego wynagrodzenia, pomimo niewykonywania pracy.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że powództwo oddalił.

O kosztach procesu w postępowaniu odwoławczym Sąd Okręgowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu, na podstawie art. 98 k.p.c, zasądzając od Szkoły Podstawowej Nr (...) im. (...) w W. na rzecz J. K. kwotę 30 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od apelacji.

SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska SSO Renata Gąsior

## ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska