

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 11 października 2019 r. wniesionym przeciwko Specjalnemu Ośrodkowi Szkolno- (...) w S. powódka L. D. domagała się:

1. uznania dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i przywrócenia jej do pracy na dotychczasowych warunkach,
2. zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 13 302 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty;
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że od 1 września 2006 r. była pracownikiem pozwanego zatrudnionym na stanowisku nauczyciela mianowanego. W dniu 30 września 2019 r. pozwany rozwiązał z nią stosunek pracy trybie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 23 ust. 4 pkt 2 i art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela. Powódka nie jest pewna czy uzasadnieniem rozwiązania stosunku pracy w tym trybie było dwukrotne niewykonanie przez powódkę badań kontrolnych czy też nieprzedstawienie przez nią w podmiocie medycznym wykonującym badania pism przewodnich doręczonych powódce wraz ze skierowaniami na badania. Powódka wskazała, że stawiała się na badania lekarskie i uzyskiwała orzeczenia o zdolności do pracy. Wskazała też, że przedstawiła pisma przewodnie w rejestracji, jednak podmiot wykonujący badania nie wykazywał zainteresowania tymi pismami. Wobec powyższego rozwiązanie stosunku pracy na podstawie powołanych przepisów było nieuprawnione.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że powódka była zatrudniona na stanowisku nauczyciela w Szkole Przesposabiającej do Pracy Nr 2 w Specjalnym Ośrodku Szkolno- (...) w S. (zwanym dalej Ośrodkiem), gdzie pracowała z młodzieżą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Powódka była skonfliktowana z dyrektorką Specjalnego Ośrodka Szkolno- (...) i często przebywała na zwolnieniach lekarskich:

- w 2015 r. przez okres 187 dni;
- w 2016 r. przez okres 146 dni;
- w 2017 r. przez okres 174 dni;
- w 2018 r. przez okres 221 dni;
- w 2019 r. (do 30 września 2019 r.) przez okres 238 dni.

Nieobecności w pracy powódki dezorganizowały pracę Ośrodka, powodowały konieczność zastępowania jej przez innych nauczycieli. Powódka często nie informowała o przewidywanej nieobecności. W związku z częstymi zwolnieniami lekarskimi dyrektor Ośrodka pięciokrotnie skierowała powódkę na badania kontrolne. Za każdym razem powódka otrzymywała pismo adresowane do niej wraz z informacją o skierowaniu jej na badania kontrolne, pismo do Zakładu Usług Medycznych (...) z prośbą o wykonanie badań kontrolnych z powodu częstych zwolnień lekarskich L. D. stanowiące załącznik do skierowania na badania, skierowanie na badania profilaktyczne. Powódka dostarczyła do pozwanego orzeczenia lekarskie z 12 lutego 2019 r. i 1 sierpnia 2019 r. Nie wykonała zleconych badań kontrolnych i nie dostarczyła Karty Informacyjnej z przeprowadzonej konsultacji lekarskiej. Na pytanie dyrektora Ośrodka Zakład Usług Medycznych (...) wskazany podmiot oświadczył, że powódka stawiając się na badania nie przedstawiła pism przewodnich - lekarz zapoznał się z nimi w terminie późniejszym. Stąd przyczyną zwolnienia bez wypowiedzenia w trybie powołanych przepisów było niezgłoszenie się na badanie lekarskie zlecone przez dyrektora.

Pismem z dnia 31 marca 2021 r. powódka wniosła o nałożenie na pozwaną na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. obowiązku dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

W dalszym toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe. Pełnomocnik pozwanej wskazał, że gdyby Sąd uznał za zasadne to wnosi o uznanie przywrócenia do pracy powódki za niecelowe. Powódka podniosła zaś, że zasadne jest przywrócenie jej do pracy, gdyż jej problemy zdrowotne związane były z pełnieniem funkcji dyrektora Ośrodka przez L. W. (1). Po zmianie dyrektora Ośrodka widzi możliwość współpracy z nowym przełożonym.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

L. D. była pracownikiem Specjalnego Ośrodka Szkolno- (...) w S. od 1 września 2006 r. Była zatrudniona na stanowisku nauczyciela mianowanego. Pracowała z młodzieżą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym. Jej wynagrodzenie na zasadach wyliczenia ekwiwalentu za 1 dzień i 1 miesiąc urlopu wypoczynkowego wynosiło odpowiednio 147,80 zł za jeden dzień i 4434 zł za miesiąc.

L. D. była skonfliktowana z dyrektorką Specjalnego Ośrodka Szkolno- (...) w S. L. W. (1).

Niesporne, a nadto:

- wyliczenie k. 42
- zeznania L. W. (1) k. 112v - 113v
- przesłuchanie L. D. k. 113v - 114, 191v

W ostatnich latach L. D. przebywała na zwolnieniach lekarskich:

- w 2015 r. przez okres 187 dni;
- w 2016 r. przez okres 146 dni;
- w 2017 r. przez okres 174 dni;
- w 2018 r. przez okres 221 dni;
- do 30 września 2019 r. przez okres 238 dni;

W 2019 r. L. D. przebywała na zwolnieniach lekarskich w okresach 1.01 - 17.01, 21.01 - 12.02, 14.02 - 31.07, 25.08 - 23.09.

W okresach 1.08 - 24.08 i od 24.09 - 30.09 przebywała na urlopie wypoczynkowym.

Dowód:

- zestawienie nieobecności pracownika k. 43 - 47
- zeznania L. W. (1) k. 112v - 113v
- przesłuchanie L. D. k. 113v - 114, 191v
- zaświadczenia i skierowania k. 126 - 156
- pisma dot. urlopu k. 187, 188

Pismem z dnia 23 stycznia 2019 r. Specjalny Ośrodek Szkolno- (...) w S., w związku z częstym przebywaniem L. D. na zwolnieniach lekarskich, skierował ją na badania kontrolne do Zakładu Usług Medycznych (...) w S. po zakończonym zwolnieniu lekarskim. Do pisma informującego o skierowaniu na badania dołączono pismo przewodnie, adresowane do Zakładu Usług Medycznych (...) w S., informujące o przyczynie skierowania na badania kontrolne oraz skierowanie na badania profilaktyczne kontrolne. W piśmie z dnia 23 stycznia 2019 r. nie zaznaczono konieczności przedłożenia Zakładowi Usług Medycznych (...) w S. pisma przewodniego wraz ze skierowaniem.

Dowód: pisma z 23 stycznia 2019 r. wraz ze skierowaniem k. 50 – 52

Na podstawie ww. skierowania L. D. wykonała badania lekarskie w Zakładzie Usług Medycznych (...) w S. w dniu 13 lutego 2019 r. W orzeczeniu lekarskim nr 622/19 stwierdzono, że jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela. Wymieniona nie okazała pism przewodnich lekarzowi.

Dowód:

- orzeczenie lekarskie k. 8, 73
- pismo do Zakładu Usług Medycznych (...) w S. wraz z odpowiedzią k. 70 – 72

Pismami z dnia 26 lutego 2019 r., 8 kwietnia 2019 r., 30 maja 2019 r. i 25 lipca 2019 r. Specjalny Ośrodek Szkolno- (...) w S., w związku z częstym przebywaniem L. D. na zwolnieniach lekarskich, ponowił skierowania powódki na badania kontrolne do Zakładu Usług Medycznych (...) w S. po zakończonym zwolnieniu lekarskim. Pisma te były doręczane powódce pocztą, z tym, że pisma przewodnie i skierowanie na badania z dnia 25 lipca 2019 r. L. D. otrzymała 9 sierpnia 2019 r. W pismach przewodnich adresowanych do powódki każdorazowo wskazano na konieczność przedłożenia podmiotowi wykonującemu badanie zaświadczenia lekarskiego od swojego lekarza prowadzącego leczenie o zakończonym leczeniu oraz pisma przewodniego wraz ze skierowaniem na badanie załączonym do tego pisma. Do pism przewodnich adresowanych do powódki każdorazowo dołączano pismo przewodnie, adresowane do Zakładu Usług Medycznych (...) w S., informujące o przyczynie skierowania na badania kontrolne oraz skierowanie na badania profilaktyczne kontrolne.

Dowód: pisma z 26 lutego 2019 r., 8 kwietnia 2019 r., 30 maja 2019 r. i 25 lipca 2019 r. wraz ze skierowaniami i potwierdzeniami odbioru k. 53 - 69

L. D. wykonała badania lekarskie w Zakładzie Usług Medycznych (...) w S. w dniu 1 sierpnia 2019 r. - na podstawie skierowania z dnia 30 maja 2019 r. W orzeczeniu lekarskim nr (...) stwierdzono, że jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela. Wymieniona nie okazała pism przewodnich lekarzowi.

Dowód: orzeczenie lekarskie k. 9, 74

Pismem z dnia 26 września 2019 r. Specjalny Ośrodek Szkolno- (...) w S. rozwiązał stosunek pracy z L. D. bez wypowiedzenia, z dniem 30 września 2019 r. Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy wskazano art. 23 ust. 4 pkt 2 oraz art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Jako podstawę faktyczną rozwiązania stosunku pracy w tym trybie wskazano dwukrotne niewykonanie przez powódkę badań kontrolnych związanych z częstymi zwolnieniami lekarskimi dezorganizującymi pracę szkoły, na które dyrektor skierował powódkę na podstawie art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela. W piśmie wskazano też, że L. D. zgłosiła się na badania kontrolne oraz badania kontrolne po długotrwałym zwolnieniu lekarskim trwającym powyżej 30 dni nie przedstawiając pism przewodnich dotyczących badań kontrolnych związanych z częstymi zwolnieniami lekarskimi, które były załącznikiem do skierowania na ww. badania z dnia 23 stycznia 2019 r. oraz z dnia 30 maja 2019 r.

Dowód:

- pismo - rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia k. 7, 48

- świadectwo pracy k. 6

Od 1 września 2020 r. stanowisko dyrektora Ośrodka Szkolno- (...) przy ul. (...) w S. pełni P. S.. W przypadku przywrócenia do pracy L. D. mogłaby prowadzić zajęcia rewalidacyjne w szkole zawodowej. Zatrudnienie powódki wiązałoby się z zmianą arkusza organizacyjnego i planu zajęć, a także ze stworzeniem etatu. Nauczyciele obecnie pracujący w Ośrodku pracują również w godzinach nadliczbowych.

Dowód: przesłuchanie P. S. k. 191v - 192

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zakresie zasługiwało na uwzględnienie niemal w całości.

Stan faktyczny ustalony został na podstawie korespondujących ze sobą dowodów z dokumentów, przesłuchania stron oraz z zeznań świadka L. W. (1). W zakresie istotnym dla postępowania wyżej wskazane dowody były ze sobą w zasadzie zgodne - potwierdzały zatrudnienie powódki u pozwanej, usprawiedliwione nieobecności powódki w pracy, skierowania na badania lekarskie w 2019 r. oraz okoliczności rozwiązania umowy o pracę. Jeśli chodzi o zeznania powódki Sąd nie dał wiary jej relacji w zakresie, w jakim wskazywała, że wraz ze skierowaniami na badania kontrolne przedkładała placówce medycznej pisma przewodnie jakie otrzymywała od pracodawcy. Przeczy temu informacja uzyskana od Zakładu Usług Medycznych (...) w S. na pytanie pozwanej w tym przedmiocie, a i uzasadnienie pozwu wskazuje odmienny stan faktyczny (powódka wskazywała, że przedstawiała pisma przewodnie zarówno w rejestracji jak i lekarzowi, zaś w pozwie podniesiono, że pisma te przedstawiała wyłącznie na rejestracji, gdzie rzekomo nie wyrażano żadnego zainteresowania ich treścią). Sąd uznał zatem, że powódka nie przedkładała wraz ze skierowaniami pism przewodnich, co jednak nie skutkowało uznaniem rozwiązania z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia za usprawiedliwione. W tym zakresie wskazać należy, że również zeznania świadka L. W. (2) zawierały pewne nieścisłości. Wymieniona wskazywała, że powódka każdorazowo otrzymywała trzy dokumenty - pismo adresowane do niej, skierowanie na badania kontrolne po 30 dniowym zwolnieniu oraz dodatkowe skierowanie na badania kontrolne po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Tymczasem wśród dokumentów które otrzymywała powódka było jedynie jedno skierowanie - co zresztą była dyrektor Ośrodka przyznała po okazaniu jej owych dokumentów na rozprawie. Nie można zatem uznać, że powódka każdorazowo otrzymywała dwa odrębne skierowania, które miałyby skutkować koniecznością dwukrotnego badania, z dwóch odmiennych przyczyn. W pozostałym zakresie przeprowadzone w toku postępowania dowody miały w zasadzie tożsamą wymowę. Zaznaczyć przy tym należy, że dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy istotne znaczenie miały wyłącznie okoliczności rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Wzajemne relacje powódki i dyrekcji ośrodka oraz innych nauczycieli, badanie przyczyn i nieobecności w pracy powódki czy zasadności wystawiania jej zwolnień lekarskich, pozostawało poza ramami niniejszego postępowania, gdyż nie miało większego znaczenia dla oceny zasadności i prawidłowości rozwiązania stosunku pracy na podstawie wskazanych przez pracodawcę przyczyn.

Powódka wywodziła swe roszczenia z art. 56 § 1 k.p. oraz art. 57 § 1 k.p.

W myśl art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie zaś z art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Dla uznania zasadności roszczeń powódki konieczne było ustalenie czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Tryb rozwiązywania umowy o pracę z nauczycielem mianowanym został określony w art. 23 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela. Jako, że podstawą rozwiązania umowy o pracę z powódką były przepisy art. 23 ust. 4 pkt 2 i

art. 23 ust. 5 powołanej ustawy konieczne jest ustalenie czy doszło do spełnienia przesłanek wskazanych w powołanych przepisach.

Stosownie do treści art. 23 ust. 4 pkt 2 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania może nastąpić również w razie nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie okresowe lub kontrolne, z końcem miesiąca, w którym dyrektor otrzymał o tym informację, z zastrzeżeniem ust. 5. W myśl zaś art. 23 ust. 5 cytowanej ustawy dyrektor szkoły może skierować nauczyciela mianowanego na badanie okresowe lub kontrolne z własnej inicjatywy w każdym czasie. W przypadku dwukrotnego nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie ust. 4 pkt 2 stosuje się odpowiednio.

Analiza stanu faktycznego ustalonego na podstawie przeprowadzonych w toku postępowania dowodów wskazuje, że nie zostały spełnione przesłanki wskazane w cytowanych przepisach, które uzasadniałyby rozwiązanie umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia. Przede wszystkim wskazać należy, że powódka zgłaszała się na badania kontrolne na które kierowała ją dyrektor szkoły. Już po otrzymaniu pierwszego skierowania - z 23 stycznia 2019 r. - powódka stawiała się w Zakładzie Usług Medycznych (...) w S.. Nastąpiło to w dniu 13 lutego 2019 r. Powódka wykonała więc polecenie dyrektora. Nie można uznać, że nieprzedstawienie przez nią wraz ze skierowaniem pisma przewodniego do adresowanego wskazanego podmiotu można utożsamiać ze spełnieniem przesłanki nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie. Abstrahując od oceny takiego zachowania powódki wskazać należy, że ani przepisy Karty Nauczyciela ani przepisy rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (t.j. Dz. U. z 2016 r. poz. 2067 z późn. zm.) nie przewidują obowiązku przedkładania pism przewodnich wraz ze skierowaniem. W myśl § 4 ust. 1-3 cytowanego rozporządzenia badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Skierowanie, o którym mowa w ust. 1, jest wydawane w dwóch egzemplarzach, z których jeden otrzymuje osoba kierowana na badania. Skierowanie, o którym mowa w ust. 1, powinno zawierać: 1) określenie rodzaju badania profilaktycznego, jakie ma być wykonane; 2) w przypadku osób przyjmowanych do pracy lub pracowników przenoszonych na inne stanowiska pracy - określenie stanowiska pracy, na którym osoba ta ma być zatrudniona; w tym przypadku pracodawca może wskazać w skierowaniu dwa lub więcej stanowisk pracy, w kolejności odpowiadającej potrzebom zakładu; 3) w przypadku pracowników - określenie stanowiska pracy, na którym pracownik jest zatrudniony; 4) opis warunków pracy uwzględniający informacje o występowaniu na stanowisku lub stanowiskach pracy, o których mowa w pkt 2 i 3, czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia lub czynników uciążliwych i innych wynikających ze sposobu wykonywania pracy, z podaniem wielkości narażenia oraz aktualnych wyników badań i pomiarów czynników szkodliwych dla zdrowia, wykonanych na tych stanowiskach. Wzór skierowania na badania lekarskie stanowi załącznik nr 3a do rozporządzenia. Cytowany akt prawny nie wspomina o bezwzględnym obowiązku przeprowadzenia badania również na podstawie dodatkowych informacji zawartych w piśmie od pracodawcy. Co więcej wskazać należy, że w piśmie skierowanym do powódki wraz ze skierowaniem i pismem przewodnim z dnia 23 stycznia 2019 r. nie było informacji skierowanej do powódki, że wraz ze skierowaniem powinna przedłożyć także pismo przewodnie - takie polecenie pojawiło się dopiero w pismach dołączonych do kolejnych skierowań. Należy zatem uznać, że powódka wykonała polecenie dyrektora i stawiała się na badania lekarskie na podstawie, na które została skierowana przez dyrektora Ośrodka. Powódka wykonała to polecenie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, w dniu w którym na tym zwolnieniu nie przebywała.

Jeśli chodzi o kolejne adresowane do niej pisma wraz ze skierowaniami i pismami przewodnimi wskazać należy, że owe pisma każdorazowo wskazywały na konieczność wykonania badań po zakończonym zwolnieniu lekarskim. Powódka tymczasem przebywała na zwolnieniach lekarskich nieprzerwanie od 14.02. 2019 r. do 31.07. 2019 r. Mimo więc, że w tym okresie wysłano do niej aż cztery pisma wraz ze skierowaniami na badania (pisma z dni 26 lutego 2019 r., 8 kwietnia 2019 r., 30 maja 2019 r. i 25 lipca 2019 r.) nie można uznać, że powódka była czy to zobowiązana do wykonywania badań lekarskich w trakcie zwolnienia lekarskiego (byłoby to zdecydowanie niecelowe), czy też zobligowana, po zakończonym zwolnieniu lekarskim, do wykonania czterech osobnych badań lekarskich. Takie założenie byłoby irracjonalne, gdyż badania te były tożsame i miały ten sam cel. Dla oceny stanu zdrowia

i zdolności do pracy powódki wystarczyło zatem dokonanie jednego badania. Powódka to badanie wykonała w dniu 1 sierpnia 2019 r. - na podstawie skierowania z 30 maja 2019 r. (ostatnie skierowanie - z 25 lipca 2019 r. - powódka otrzymała już po wykonaniu badania, a wobec jego daty sprzed przeprowadzenia badania słusznie uznała, że nie musi wykonywać kolejnego). Mimo, że i w tym przypadku powódka nie przedłożyła pisma przewodniego, nie można uznać, że doszło do nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się przez nią na badanie w myśl art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela, które uzasadniałoby zastosowanie art. 23 ust. 4 pkt 2 w zw. z art. 23 ust. 5 cytowanej ustawy. Zawarte w art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela określenie „nieusprawiedliwionego niezgłoszenia się nauczyciela na badanie” nie można interpretować rozszerzająco, niekorzystanie dla pracownika, poprzez ustalenie, że stawienie się do podmiotu medycznego i poddanie się badaniu przy jednoczesnym nieprzedłożeniu jednego z otrzymanych od pracodawcy pism jest równoznaczne z nieusprawiedliwionym niezgłoszeniem się na badania. Wskazać również należy, że nie można z góry zakładać, że przedłożenie pisma przewodniego wraz ze skierowaniem wpłynęłoby na sposób przeprowadzania badania, a tym bardziej, że zmieniłoby jego wynik. Badanie na które została skierowana powódka miało na celu ocenę jej zdolności do wykonywania zawodu po przerwie związanej z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego. Niezależnie od przedkładanych ze skierowaniem pism powinno więc kompleksowo oceniać stan zdrowia powódki w kontekście możliwości wykonywania przez nią zawodu nauczyciela. Jeśli pracodawca uważał, że wynik badania - ustalenie, że powódka jest zdolna do wykonywania zawodu - stoi w sprzeczności ze stanem zdrowia powódki, ocenianym przez przyzmat zwolnień lekarskich wymienionej, miał prawo odwołania się od orzeczenia lekarskiego w trybie § 5 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy, a w odwołaniu mógł przedstawić argumenty świadczące o odmiennej ocenie stanu zdrowia powódki. Pracodawca z odwołania nie skorzystał. W tym miejscu jeszcze raz podkreślić należy, że przedmiotem niniejszego postępowania nie było badanie prawidłowości i zasadności wystawiania zwolnień lekarskich powódce czy ocena jej stanu zdrowia (do czego Sąd nie ma zresztą odpowiednich informacji i kompetencji), a jedynie ocena zgodności z przepisami rozwiązania jej umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdzie kluczową kwestią było ustalenie czy powódka stawiała się na badania na które skierował ją pracodawca.

Wskazać należy, że adresowane do powódki pisma wraz ze skierowaniami na badania nie zobowiązywały jej każdorazowo do dokonania dwóch rodzajów badań kontrolnych (w trybie art. 23 ust. 5 Karty nauczyciela i na podstawie art. 229 § 2 k.p.). Powódka każdorazowo otrzymywała pismo przewodnie adresowane do niej, zobowiązujące ją do dokonania badań lekarskich w związku z przebywaniem na zwolnieniu lekarskim powyżej 30 dni. Dostawała również jedno skierowanie. Pismo przewodnie do Zakładu Usług Medycznych (...) w S. nie stanowiło odrębnego skierowania i nie można go traktować jako zobowiązania powódki do dokonania kolejnych, odmiennych badań. Podkreślić należy, że do trybu skierowania nauczyciela na badania lekarskie na podstawie art. 23 ust. 4 pkt 2 i art. 23 ust. 5 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (jednolity tekst: Dz. U. z 2003 r. Nr 118, poz. 1112 ze zm.) ma zastosowanie rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (zob. wyrok SN z 26.01.2005 r., II PK 179/04, OSNP 2005, nr 19, poz. 304). Gdyby zatem dyrektor Ośrodka uznał, że istnieje podstawa do dokonania - poza badaniami wykonywanymi po okresie niezdolności do pracy powyżej 30 dni - innych, kolejnych badań, powinien wystosować odmienne skierowanie wskazujące cel i podstawę tych badań. Jako, że powódka otrzymywała każdorazowo jedno skierowanie, nie można uznać, by była zobowiązana do przeprowadzenia na jego podstawie dwóch badań kontrolnych (mających zresztą ten sam cel - ocenę jej zdolności do wykonywania zawodu z uwagi na wątpliwości związane z stanem zdrowia wynikające z długotrwałej nieobecności w pracy).

W świetle powyższych ustaleń uznać należy, że powódka zgodnie ze skierowaniem pracodawcy stawiała się na badania lekarskie. Nie doszło zatem do spełnienia przesłanek z art. 23 ust. 4 pkt 2 w zw. z art. 23 ust. 5 Karty Nauczyciela, które uzasadniałyby rozwiązanie z nią umowy o pracę. Doszło zatem do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Wobec powyższego stwierdzenia uznać należy, że roszczenia wywiedzione przez powódkę na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 57 § 1 k.p. stosowanych na mocy art. 91c ust. 1 Karty Nauczyciela okazały się zasadne. Sąd w punkcie pierwszym wyroku przywrócił zatem powódkę L. D. do pracy w pozwanym Specjalnym Ośrodku Szkolno- (...) w S. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Takie było żądanie powódki, która wyraźnie wskazywała swoją wolę powrotu do pracy. W ocenie Sądu zmiana na stanowisku dyrektora Ośrodka może skutkować zlikwidowaniem konfliktowej sytuacji i powrotem powódki do aktywnego świadczenia pracy. W punkcie drugim wyroku Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, za okres trzech miesięcy. Stosownie do normy wyrażonej w art. 57 § 1 k.p. jest to rozstrzygnięcie uwarunkowane podjęciem pracy u pracodawcy. Jednocześnie Sąd oddalił powództwo w zakresie żądania odsetek ustawowych za opóźnienie od żądanej kwoty wynagrodzenia gdyż roszczenie w tym przedmiocie nie jest jeszcze wymagalne. Wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest warunkowe – przysługuje pod warunkiem podjęcia pracy u tego pracodawcy. Nie było zatem żadnych argumentów za zasądzeniem wynagrodzenia wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu.

Wobec uznania powództwa za zasadne Sąd na wniosek powódki na podstawie art. 477² § 2 k.p.c. w punkcie piątym wyroku nałożył na pozwaną obowiązek dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania. W myśl art. 477² § 2 k.p.c. 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. Redakcja powołanego przepisu wskazuje na fakultatywny charakter wskazanego rozstrzygnięcia. Niemniej jednak Sąd uznał, że nałożenie takiego obowiązku na pozwanego jest celowe z uwagi na zbliżający się termin rozpoczęcia nowego roku szkolnego. Przywrócenie powódki do pracy wymaga od pozwanego dokonania pewnych czynności organizacyjnych - zmiany arkusza organizacyjnego i planu zajęć, a także ze stworzenia etatu. Konieczne jest również dostosowanie nowego planu zajęć, uwzględniającego powódkę, do potrzeb uczniów. Niemniej jednak Sąd uznał, że powódka powinna otrzymać szansę dalszego funkcjonowania zawodowego, które zostało przerwane z przyczyn formalnych.

Sąd nie nadał wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, gdyż wynikający z art. 477² § 1 k.p.c. obowiązek nadania wyrokowi z urzędu rygoru natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika nie dotyczy wynagrodzenia zasądzonego warunkowo na rzecz pracownika w wyroku przywracającym go do pracy (zob. uchwała SN z 6.03.1986 r., III PZP 11/86, OSNC 1987, nr 1, poz. 11).

Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez pozwanego w punkcie czwartym wyroku Sąd, w myśl art. 98 § 1 i 3 k.p.c., zasądził od pozwanego na rzecz powódki koszty procesu, w tym koszty zastępstwa procesowego. Na koszty procesu należne stronie powodowej złożyły się: opłata od pozwu w kwocie 2661 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w łącznej kwocie 2880 zł (180 zł + 2700 zł - § 9 ust. 1 pkt 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych). W sprawie o przywrócenie do pracy i łącznie z nim dochodzone wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy stronie reprezentowanej w postępowaniu przez radcę prawnego ustanowionego z wyboru należne są koszty zastępstwa procesowego, które obejmują zarówno stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o przywrócenie do pracy jak i stawkę minimalną za prowadzenie sprawy o wynagrodzenie za pracę (zob. uchwała SN z 7.03.2018 r., III PZP 5/17, OSNP 2018, nr 7, poz. 88).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

15 września 2021 r.