

Sygn. akt **IV Pa 55/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

29 listopada 2013 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Renata Żywicka (spr.)**

Sędziowie: SSO Grażyna Borzestowska

SSO Alicja Romanowska

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu **29 listopada 2013r** w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **B. S.**

przeciwko **Szkole Podstawowej Nr (...) w M.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **13 czerwca 2013 r.**, sygn. akt **IV P 267/12**

I. oddala apelację,

II. zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 55/13

UZASADNIENIE

Powódka B. S. wniosła pozew przeciwko Szkole Podstawowej w M. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę.

W uzasadnieniu podniosła, iż nie zgadza się z oceną zaświadczenia dokonaną przez pracodawcę, a w rezultacie z wypowiedzeniem umowy o pracę. W pierwszej kolejności podniosła, że podstawą rozwiązania stosunku pracy jest zgodnie ze złożonym oświadczeniem przepis art. 23 ust.1 pkt 3 Karty Nauczyciela. Nadto podniosła, iż zgodnie z art. 12 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych niezdolna do pracy jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu. Całkowicie niezdolna do pracy jest natomiast osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji. W myśl art. 13 ustawy te dwa stopnie niezdolności do pracy mogą mieć charakter trwały lub okresowy.

Trwałą niezdolność do pracy orzeka się, jeżeli według wiedzy medycznej nie ma rokowań odzyskania zdolności do pracy. Okresową zaś, jeżeli według wiedzy medycznej istnieją rokowania odzyskania zdolności do pracy. U powódki niezdolność do pracy ma wyłącznie charakter okresowy i po odpowiedniej rehabilitacji będzie w stanie wrócić na zajmowane stanowisko. Konsekwencje wypadku, któremu uległa powódka w maju 2012 roku, a które utrudniają jej poruszanie się, stanowią przemijającą przeszkodę i nie mogą uzasadniać decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wyniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu podniosła, że powództwo jest bezzasadne i winno być oddalone, ponieważ zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy. Zgodnie zaś z art. 23 ust.2 pkt 3 rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 3 następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

Wyrokiem z dnia 3 czerwca 2013r. w sprawie IV P 267/12 Sąd Rejonowy w Ostródzie oddalił powództwo oraz zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu .

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach :

Powódka była zatrudniona w pozwanej szkole od 1 września 1989 r. jako nauczycielka. Od dnia 4 czerwca 2012 r. do 2 lipca 2012 r. oraz od 9 lipca 2012 r. do 4 września 2012 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim (bezsporne). Po zakończeniu leczenia przez powódkę - pozwana skierowała ją do lekarza medycyny pracy celem ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Lekarz medycyny pracy stwierdził, iż wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych powódka jest zdolna do wykonywania pracy na stanowisku: „nauczyciel - zwolnienie z dyżurów”.

Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w O. w dniu 22 października 2012 r. w wyniku odwołania strony pozwanej wydał ponownie zaświadczenie lekarskie, stwierdzając, iż powódka wobec przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela. Do zaświadczenia tego powódka dołączyła dokumentację lekarską z zapisem, iż „proponuję 3 miesiące urlopu zdrowotnego”.

Zaświadczenia te zostały dostarczone wicedyrektorowi szkoły. Pozwana oświadczyła, iż dokumentacja z k. 7 została doręczona stronie pozwanej wraz z odpisem pozwu. Powódka nie występowała z wnioskiem o udzielenie jej urlopu dla poratowania zdrowia.

Pismem z dnia 25 października 2012 r. pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy zawarty na podstawie mianowania.

Sąd I instancji zważył, że przepis artykułu 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela (Dz. U. Nr 3, poz. 19 ze zmianami) stanowi, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

Niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy, jeżeli jest potwierdzona orzeczeniem wydanym przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne. Podstawę wydania takiego orzeczenia stanowią przepisy rozporządzenia 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 (Dz. U. 1996.69.332).

Paragraf 5 ust. 1 przywołanego rozporządzenia stanowi, iż pracownik lub pracodawca, który nie godzi się z treścią wydanego zaświadczenia może wystąpić w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza, który wydał to zaświadczenie z wnioskiem o przeprowadzenie nowego badania.

Ustęp 2 § 5 stanowi, że badanie, o którym mowa w ust. 1, przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik, a jeżeli kwestionowane zaświadczenie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy - w najbliższej jednostce badawczo- rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy. Ilekroć w przepisach rozporządzenia jest mowa o wojewódzkim ośrodku medycyny pracy, należy przez to rozumieć także inną jednostkę, która realizuje zadania takiego ośrodka.

Badanie, o którym mowa w ust. 1, powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku. Ustalone na jego podstawie orzeczenie lekarskie jest ostateczne.

A skoro tak, to biorąc pod uwagę literalny zapis art. 23 ust. 1 pkt 3 KN, z którego wynika, że „w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego nadanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy” - stanowi obligatoryjną przesłankę rozwiązania stosunku pracy. W przepisie tym użyty został bowiem zwrot „stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu.

Niezdolność do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy, jeżeli jest potwierdzona orzeczeniem wydanym przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne.

W pierwotnym brzmieniu Karta Nauczyciela przewidywała rozwiązanie stosunku pracy w razie orzeczenia przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia trwałej niezdolności nauczyciela do pracy w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku.

Przedmiotowe komisje przestały funkcjonować z dniem 1 września 1997 r. w związku z wejściem w życie ustawy z dnia 28 czerwca 1996 r. o zmianie niektórych ustaw o zaopatrzeniu emerytalnym i o ubezpieczeniu społecznym (Dz. U. Nr 100, poz. 461). Ustawa ta zlikwidowała komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, których zakres działania przejął jedynie częściowo lekarz orzecznik Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W związku z tymi zmianami przestały być aktualne wytyczne Ministra Oświaty i Wychowania oraz Prezesa Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 czerwca 1985 r. w sprawie zapewnienia prawidłowej realizacji art. 23 Karty Nauczyciela (Dz. Urz. MOiW Nr 7-8, poz. 35). Występującą w tym zakresie lukę w przepisach zapewniła dopiero nowela Karty Nauczyciela z dnia 18 lutego 2000 r., która zezwoliła na wykorzystywanie orzeczeń wydawanych przez lekarzy medycyny pracy do celów określonych w Kartie Nauczyciela. W wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 720/99, OSNP 2002, nr 2, poz. 36 Sąd Najwyższy orzekł, że „od chwili likwidacji komisji lekarskich do spraw inwalidztwa i zatrudnienia podstawę przewidzianego w art. 23 ust. 1 pkt 3 KN rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem stanowiło orzeczenie wydane przez lekarza orzecznika Zakładu Ubezpieczeń Społecznych” (System Informacji Prawnej Lex. Stan prawny programu 2013-06-12).

Przechodząc do zarzutu powódki, iż pozwana winna udzielić jej urlopu dla poratowania zdrowia (w miejsce rozwiązania umowy o pracę) - Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, iż jej wywody nie zasługują na uwzględnienie.

Przyjmując nawet najbardziej korzystną opcję dla powódki, że dyrektorka pozwanej szkoły otrzymała orzeczenie lekarskie o potrzebie udzielenia takiego urlopu-nie spowodowało to automatycznie obowiązek jego udzielenia.

Z artykułu 73 ust. 1 ustawy KN wynika, iż prawo dla poratowania zdrowia jest prawem podmiotowym pracownika (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 września 2010 r., II PK 54/10, LEX nr 661502). Jednakże wykładnia przepisu art. 73 KN nie pozwala na twierdzenie, by udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia było możliwe bez wniosku nauczyciela (Wyrok SN z dnia 25 lipca 2006 r., I PK 47/06).

Nieuzasadniony jest również zarzut powódki o naruszeniu przez pozwaną art. 41 KP. W uchwale z dnia 7 grudnia 2006 r. I PZP 4/06 Sąd Najwyższy stwierdził, iż wykładnia gramatyczna art. 41 KP, który stanowi, iż pracodawca nie może

wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie pozostawia wątpliwości, że przewidziane w tym przepisie zakazy dotyczą wypowiedzania umów o pracę, a zatem nie dotyczą wypowiedzenia stosunków pracy opartych na innych niż umowa o pracę podstawach nawiązania i realizowania takich stosunków prawnych. Oznacza to, że zakazy wypowiedzania umów o pracę zawarte w art. 41 k.p. nie mają waloru zasady generalnej oddziałującej normatywnie na pozaumowne stosunki pracy. Już z tej przyczyny trudno byłoby zakładać lub usprawiedliwić zastosowanie zakazów wypowiedzania umów o pracę do zakazu wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunków pracy z mianowania regulowanych przepisami szczególnymi pragmatyk służbowych, do których przepisy Kodeksu pracy stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami (art. 5 k.p. i w szczególności art. 91 c Karty Nauczyciela). To, że przepisy Karty Nauczyciela nie zawierają unormowania wyłączającego wprost stosowanie art. 41 k.p. do stosunków pracy nauczycieli mianowanych, nie sprawia, że zakazy wypowiedzania umów o pracę mogą być rozszerzająco rozumiane oraz interpretowane także jako zakazy wypowiedzania pozaumownych stosunków pracy, w tym stosunku pracy z nominacji, zważywszy że w istotnych zakresach dotyczących bytu i trwałości stosunków pracy z mianowania szczegółowa materia normatywna pragmatyk służbowych ma charakter zupełny i wyczerpujący, a Karta Nauczyciela jedynie wyjątkowo i w sposób wyraźny (pozytywny) odsyła do stosowania niektórych konkretnie wskazanych przepisów Kodeksu pracy".

Wracając raz jeszcze do przepisu art. 23.1 pkt 3 K.N., Sąd I instancji wskazał, że stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania w razie orzeczenia o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy - ulega rozwiązaniu.

Stosunek pracy z powódką uległ rozwiązaniu. Sąd pominął dowód z zeznań zawnioskowanego przez stronę powodową świadka B. M. ec na okoliczność wystawienia zaświadczenia lekarskiego i wykładni jego treści.

Wykładnia, to interpretacja, wyjaśnienie, wytłumaczenie czegoś (Słownik Poprawnej Polszczyzny PWN pod przewodnictwem Prof. Dr W. D.). Zdaniem sądu dokument- zaświadczenie lekarskie z dnia 22 października 2012 r. nie daje pola do wykładni. Punkt drugi zaświadczenia (zakreślony przez lekarza) *expressis verbis* stwierdza niezdolność powódki do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd orzekł jak w sentencji.

O kosztach orzeczono zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszonych przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego - ustanowionego z urzędu Dz. U. Nr163, poz. 1349 ze zm. - § 6 pkt 4 w zw. z § 11. 1 pkt 1.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając ten wyrok w całości.

Zaskarżanemu wyrokowi zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy:

- art. 233 §1 kpc poprzez błędną ocenę materiału dowodowego wyrażającą się w ustaleniu w oparciu o zaświadczenie lekarskie lek. med. B. M. z 22 października 2012 r., iż względem powódki orzeczono niezdolność do pracy w rozumieniu art. 23 ust 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela [dalej KN], mimo że ze wspomnianego zaświadczenia wynika, że nie jest to niezdolność trwała, a z karty choroby pacjenta [powódki] sporządzonej w tej samej dacie [22 października 2012] przez lek. med. B. M. [autora zaświadczenia lekarskiego z 22 października 2012] wynika, że niezdolność powinna ustąpić po upływie trzymiesięcznego urlopu zdrowotnego, natomiast z str. 1/6 Orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS z 16 stycznia 2013 r., wynika, że powódka rokowała odzyskanie zdolności do pracy, co uzasadniało ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego, a orzeczenie Komisji Lekarskiej ZUS z 14 lutego 2013 r. wynika

wprost, iż niezdolność do wykonywania pracy nie zachodzi co do zasady.

- art. 217 §1, art. 227 kpc, poprzez oddalenie wniosku powódki o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania lek. med. B. M. na okoliczność interpretacji zaświadczenia, mimo że z uwagi na niejednoznaczność określenia „wobec przeciwwskazań zdrowotnych - niezdolny (a) do podjęcia/wykonywania pracy na ww. stanowisku”, a konkretnie, czy niezdolność ta jest przemijająca, czy też trwała, konieczne stało się wyjaśnienie tej kwestii, z uwagi na to, że ma ona decydujące znaczenie dla zastosowania przepisu art. 23 ust. 1 pkt 3) KN,
- art. 316 kpc, poprzez pominięcie orzeczenia Komisji Lekarskiej ZUS z 14 lutego 2013 r., zgodne z którym Komisja stwierdziła brak niezdolności do pracy powódki,
- art. 328 §2 kpc, poprzez sformułowanie uzasadnienia zaskarżanego wyroku uchybiając wymogom wskazanym w tym przepisie, a konkretnie niewyjaśnienie w jaki sposób Sąd pierwszej instancji ocenił orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z 16 stycznia 2013 r. i Komisji Lekarskiej ZUS z 14 lutego 2013 r., ewentualnie dlaczego odmówił im mocy dowodowej,

a także przepisów prawa materialnego:

-art. 23 ust. 1 pkt 3) KN poprzez niewłaściwą wykładnię tego przepisu wyrażającą się w uznaniu, że „niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy” w rozumieniu tego przepisu obejmuje także niezdolność tymczasową, przemijającą,

-art. 23 ust. 1 pkt 2) KN, przez jego niezastosowanie, podczas gdy w przedmiotowym stanie faktycznym zaistniały przesłanki wskazane w tym przepisie,

Mając na uwadze przedstawione zarzuty powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i uznanie rozwiązania stosunku pracy za niezgodne z prawem i przywrócenie powódki do pracy oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu za obie instancje wraz z kosztami zastępstwa procesowego oraz z opłatą skarbową od pełnomocnictwa według norm przepisanych, ewentualnie o uchylenie zaskarżanego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi pierwszej instancji pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach za instancję odwoławczą.

Na podstawie art. 380 kpc powódka wniosła o rozpoznanie wniosku o przeprowadzenie dowodu z przesłuchania lek. med. B. M. na okoliczność wyjaśnienia treści zaświadczenia czy „niezdolność do wykonywania/podjęcia pracy”, o którym stanowi zaświadczenie z 22 października 2012 r. była stanem przemijającym, czy też oznaczało trwałą utratę.

W uzasadnieniu apelacji powódka wskazała, że była zatrudniona przez pozwaną na podstawie mianowania na czas nieokreślony. 22 października 2012 r. lek. med. B. M. wystawiła zaświadczenie, w którym stwierdziła, że powódka „wobec przeciwwskazań zdrowotnych jest niezdolna do wykonywania/podjęcia pracy na stanowisku nauczyciela”. Pozwana uznając, że zostały spełnione przesłanki przepis art. 23 ust. 1 pkt 3) KN, rozwiązała stosunek pracy. Powódka, uznając, iż nie było to zgodne z prawem, domagała się stwierdzenia bezskuteczności rozwiązania stosunku pracy. Pozew uzasadniała tym, że nie utraciła zdolności do wykonywania pracy, a kontuzja kolana była przejściowa, o czym świadczy zalecenie trzymiesięcznego urlopu zdrowotnego przez lekarza wystawiającego zaświadczenie.

Przejściowy charakter dolegliwości zdrowotnych powódki potwierdził lekarz orzecznik ZUS w toku postępowania - 16 stycznia 2013 r., a także Komisja Lekarska ZUS orzeczeniem z 14 lutego 2013 r. stwierdzając w swoim orzeczeniu, że powódka nie jest niezdolna do pracy. W tej sytuacji, zdaniem powódki, nie zostały spełnione przesłanki art. 23 ust. 1 pkt 3), bowiem niezdolność o którym stanowi zaświadczenie lekarskie z 22 października 2012 r., nie jest trwała, powódka zatem nie jest niezdolna do pracy w rozumieniu przepisu art. 23 ust. 1 pkt 3) KN, a tym samym rozwiązanie stosunku pracy przez pozwaną pozbawione było podstawy prawnej, a przynajmniej było przedwczesne. W związku jednak z wątpliwościami co do znaczenia „niezdolności do pracy”, o której stanowi przedmiotowe zaświadczenie, powódka wniosła o przesłuchanie lekarza, który je wystawił na okoliczność znaczenia sformułowania „niezdolna do

pracy", a konkretnie czy chodzi o trwałą utratę cech wymaganych do wykonywania zadań wynikających z zajmowanego stanowiska pracy, czy też stan niezdolności do pracy jest przejściowy - spowodowany kontuzją, której wyleczenie spowoduje odzyskanie zdolności do wykonywania pracy. Dodatkowo powódka wskazała, że przedstawiła pozwanej kartę leczenia z 22 października 2012 r. z zaleceniem trzymiesięcznego urlopu chorobowego wnosząc o jego udzielenie. W toku postępowania powódka przedstawiła Sądowi pierwszej instancji orzeczenia Lekarza Orzecznika ZUS i Komisji Lekarskiej ZUS. Pozwana, wnosząc o oddalenie powództwa twierdziła, że skoro z zaświadczenia lekarskiego z dnia 22 października 2012r. wynika, że powódka jest niezdolna do pracy, a przepis art. 23 ust.1 pkt 1 stanowi, że w takim wypadku stosunek pracy ulega rozwiązaniu, rozwiązanie stosunku pracy było zasadne i uprawnione.

Zdaniem powódki zaskarżony wyrok został oparty na nieprawidłowo ustalonym stanie faktycznym, co było konsekwencją naruszenia przepisów procedury, a mianowicie pominięcia dowodu z przesłuchania lek. Med. B. M., a także nieprawidłowej oceny dowodów. Nadto zdaniem pozwanej Sąd dokonał nieprawidłowej wykładni przepisu prawa materialnego - art. 23 ust. pktl KN poprzez uznanie, że czasowa niezdolność do wykonywania pracy spowodowana przejściową kontuzją skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy. Pozwana podkreśliła, że z dokumentacji lekarskiej powódki wynika, że zaleceniem lekarza orzecznika z Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy było udanie się przez powódkę na trzymiesięczny urlop zdrowotny, istnieją rokowania odzyskania zdolności do pracy (orzeczenie Lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 stycznia 2013r.), a ostatecznie niezdolność ta nie zachodzi (orzeczenie komisji lekarskiej ZUS z 14 lutego 2013r. Jednakże okoliczność ta mimo, że była znana Sądowi I instancji została przez Sąd zupełnie pominięta.

Zdaniem apelującej, co prawda wskutek zmiany przepisu art. 23 ust.1 pkt 3 K. N. usunięto z jego treści słowo-trwałej niezdolności, nie oznacza to jednak, że każda przejściowa niezdolność skutkuje rozwiązaniem stosunku pracy. Zdaniem apelującej chodzi o taką utratę zdolności, która eliminuje możliwość wykonywania zawodu, niezależnie od tego czy jest przemijająca czy trwała, czego sąd w tej sprawie nie zbadał. Tymczasem z dokumentów medycznych wynika, że kontuzja kolana powódki ma charakter przemijający, tymczasowy i nie eliminuje powódki z kręgu osób zdolnych do wykonywania zawodu. Dlatego też apelacja jest zasadna.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu za II instancję według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska wskazała, że apelacja jest bezzasadna i powinna zostać oddalona. Po pierwsze, całkowicie chybiony jest zarzut jakoby zaświadczenie lekarskie lek. med. B. M. z 22 października 2012 r. nie mogło być podstawą ustalenia, iż względem powódki orzeczono niezdolność do pracy w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy Karty nauczyciela.

Opisując powyższy zarzut autor apelacji błędnie wskazuje jakoby lek. med. B. M. była autorem karty choroby pacjenta znajdującej się na k. 7 akt sprawy. Z tego dokumentu wynika, że ww. karta choroby pacjenta została sporządzona przez M. G.- specjalistę ortopedii i traumatologii narządu ruchu a lek. med. B. M. jedynie potwierdziła go za zgodność z oryginałem. Oczywiście z treści tego dokumentu wynika, że lek. med. B. M. znała go, wydając w dniu 22 października 2012 zaświadczenie lekarskie o niezdolności powódki do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciel.

Zaświadczenie lekarskie wydane w dniu 22 października 2012 r. przez Wojewódzki Ośrodek Medyczny Pracy zostało wydane w wyniku badania kontrolnego przeprowadzonego w trybie Rozporządzenia 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, i z jego treści wynika wprost, że powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciel. Jest to zatem orzeczenie lekarskie, o którym mowa w art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela.

Chybiony jest zarzut dotyczący naruszenia art. 217§1 k.p.c. i art. 227 k.p.c. Treść zaświadczenia lekarskiego wydanego w dniu 22 października 2012 r. przez Wojewódzki Ośrodek Medyczny Pracy jest jasna i jednoznaczna oraz nie wymagała interpretacji poprzez przesłuchanie w charakterze świadka lek. med. B. M..

Chybiony jest zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego art. 23 ust. 1 pkt 3 oraz art. 23 ust. 1 pkt 2 ustawy Karta Nauczyciela.

Zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie orzeczenia przez lekarza przeprowadzającego badanie okresowe lub kontrolne o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

Jednocześnie zgodnie z art. 23 ust. 2 pkt 3 rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania z przyczyn określonych w ust. 1 pkt 3 następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

W przedmiotowej sprawie dyrektor Szkoły Podstawowej nr (...) w dniu 23 października 2012 r. otrzymał zaświadczenie lekarskie z dnia 22 października 2012 r. wydane przez Wojewódzki Ośrodek Medycyny Pracy w O. o niezdolności powódki do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciel czyli dotychczasowej pracy. Zaświadczenie lekarskie zostało wydane w związku z przeprowadzaniem badania kontrolnego po okresie niezdolności powódki do pracy z powodu choroby i jest ostateczne. W tej sytuacji zgodnie z art. 23 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela stosunek pracy powódki uległ rozwiązaniu z dniem 31 października 2012 r., a pracodawca składając oświadczenie z dnia 25 października 2012 r. realizował wprost dyspozycję art. 23 ust. 1 pkt 3 w związku z art. 23 ust. 2 pkt 3 ustawy Karta Nauczyciela.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie.

Wbrew twierdzeniom apelującego Sąd I instancji w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny i rozpoznał istotę sprawy.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacyjnych wskazać należy, że chybiony jest zarzut, iż zaświadczenie lekarskie lek. med. B. M. z 22 października 2012 r. nie mogło być podstawą ustalenia, iż względem powódki orzeczono niezdolność do wykonywania pracy na jej stanowisku pracy w rozumieniu art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy Karty Nauczyciela.

Bezspornie lek. med. B. M. ec nie była autorem wpisu w karcie choroby pacjenta znajdującej się na k. 7 akt sprawy. Z tego dokumentu wynika, że w/w wpisu dokonał M. G.- specjalista ortopedii, traumatologii narządu ruchu, zaś lek. med. B. M. ec jedynie potwierdziła go za zgodność z oryginałem. Oczywiście z treści tego dokumentu wynika, że lek. med. B. M. ec znała go, wydając w dniu 22 października 2012 zaświadczenie lekarskie o niezdolności powódki do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciel, jednak jej orzeczenie z dnia 22 października 2012r. było jednoznaczne i wskazywało, że wobec przeciwwskazań zdrowotnych powódka jest niezdolna do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela. Trzeba również zauważyć, że powyższe zaświadczenie jest ostateczne i nie podlega kontroli sądowej.

Dlatego też, słusznie Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przesłuchanie świadka B. M. ec gdyż treść tego dokumentu nie nasuwała żadnych wątpliwości interpretacyjnych.

Zauważyć należy, że do badania powódki doszło w trybie art. 229 §2 k.p. w świetle którego:

Pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Zgodnie z art. 6 ustawy z dnia 27 czerwca 1997 r. o służbie medycyny pracy (Dz. U. z 2004 r. Nr 125, poz. 1317 z późn. zm.) służba medycyny pracy jest właściwa do realizowania zadań z zakresu sprawowania profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracującymi, w szczególności przez orzecznictwo lekarskie do celów przewidzianych w Kodeksie pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie.

Szczegółowo kwestie orzecznictwa lekarskiego w zakresie medycyny pracy omawia 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 (Dz. U. Nr 69, poz. 332 z późn. zm.) - dalej r.o.l. oraz rozporządzenie Ministra Polityki Społecznej z dnia 14 grudnia 2004 r. w sprawie orzekania o niezdolności do pracy (Dz. U. Nr 273, poz. 2711) - dalej r.n.p.

Istotą orzecznictwa lekarskiego jest wypowiedanie się - dla różnych celów i w różnej formie - o wnioskach wynikających ze stwierdzonych badaniem odchyień od stanu zdrowia. Należy na tym polu rozróżnić:

- orzeczenia lekarskie o niezdolności do pracy;
- orzeczenia lekarskie:

a) o utracie przez pracownika zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy;

b) o konieczności przeniesienia pracownika do innej pracy ze względu na stwierdzenie szkodliwego wpływu wykonywanej pracy na zdrowie pracownika;

c) stwierdzające, że ze względu na stan ciąży kobieta nie powinna wykonywać pracy dotychczasowej;

d) stwierdzające, że dana praca zagraża zdrowiu młodocianego;

e) o braku przeciwwskazań do wykonywania pracy na określonym stanowisku;

f) stwierdzające u pracownika objawy wskazujące na powstawanie choroby zawodowej;

g) stwierdzające niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy u pracownika, który uległ wypadkowi przy pracy lub u którego stwierdzono chorobę zawodową, lecz nie zaliczono go do żadnej z grup inwalidów.

Orzeczenia lekarskie o niezdolności do pracy sprowadzają się do stwierdzenia różnego stopnia niepełnosprawności spowodowanej upośledzeniem funkcji organizmu w następstwie wrodzonych lub nabytych schorzeń albo urazów.

Ponadto pamiętać należy, że każde badanie profilaktyczne kończy się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym (§ 2 ust. 5 r.o.l.):

- 1) brak przeciwwskazań zdrowotnych do pracy na określonym stanowisku pracy lub
- 2) przeciwwskazania zdrowotne do pracy na określonym stanowisku pracy.

Wskazać należy, że wcześniejsza treść przepisu art. 23 ust. 1 pkt 3 (1997-06-06, tekst jednolity, Dz.U. 1997.56.357) miała odmienne brzmienie gdyż stosunek pracy z nauczycielem mianowanym ulegał rozwiązaniu w razie orzeczenia przez komisję lekarską do spraw inwalidztwa i zatrudnienia trwałej niezdolności nauczyciela do pracy w pełnym wymiarze zajęć na zajmowanym stanowisku. Powołany przepis odnośnie do trybu przeprowadzania badania odsyłał do badań dokonywanych przez komisje do spraw inwalidztwa i zatrudnienia, po ich zniesieniu w 1997 r. przeprowadzanie badań należało do lekarzy orzeczników ZUS (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lipca 2000 r., I PKN 720/99, OSNAPiUS 2002 nr 2, poz. 36).

Nowelizacja Karty Nauczyciela dokonana ustawą z dnia 18 lutego 2000 r. (Dz. U. Nr 19, poz. 239) wyraźnie wskazała, że przeprowadzenie badań należy do lekarza przeprowadzającego badania okresowe lub kontrolne. Przeprowadzanie badań okresowych lub kontrolnych pracowników regulują przepisy powołanego rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 1996 r.; znajduje ono zastosowanie do stosunku pracy nauczycieli na podstawie art. 91 c Karty

Nauczyciela. Bez istnienia wyraźnej podstawy prawnej nie ma uzasadnienia do jego selektywnego stosowania, bądź też dokonywania własnych modyfikacji przewidzianego trybu przeprowadzania badań.

Zgodnie z § 10ust.2 w/w rozporządzenia kontrolę badań profilaktycznych wykonuje wojewódzki ośrodek medycyny pracy właściwy terytorialnie ze względu na miejsce wykonywania badań, a w przypadku gdy badanie wykonuje lekarz zatrudniony w tym ośrodku - jednostka badawczo-rozwojowa w dziedzinie medycyny pracy. Kontrola dokumentacji medycznej tych badań może być wykonywana jedynie przez lekarzy.

Osoby przeprowadzające kontrolę przedstawiają poczynione spostrzeżenia lekarzowi, którego czynności były przedmiotem kontroli, a jeżeli badania profilaktyczne wykonywane były w zakładzie opieki zdrowotnej - również kierownikowi tego zakładu, a ocenę i wnioski - kierownikowi jednostki przeprowadzającej kontrolę.

Jeżeli w wyniku kontroli stwierdzono istotne uchybienia dotyczące wydawania i dokumentowania orzeczeń lekarskich kierownik jednostki przeprowadzającej kontrolę występuje do właściwej terytorialnie okręgowej rady lekarskiej lub okręgowego rzecznika odpowiedzialności zawodowej o wszczęcie odpowiedniego postępowania.

Nie ulega zatem wątpliwości, że wobec powódki został zastosowany prawidłowy tryb badań kontrolnych, a ich wynik / ostateczny / był podstawą do rozwiązania z nią stosunku pracy na podstawie art.23ust.1 pkt3 K.N.

Pojęcie niezdolności do wykonywania pracy na konkretnym stanowisku nie jest pojęciem tożsamym z niezdolnością do pracy, gdyż tą ostatnią orzeka się dla celów emerytalno-rentowych.

Niezdolną do pracy w rozumieniu ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz. U. z 2009 r. Nr 153, poz. 1227 z późn. zm.) jest osoba, która całkowicie lub częściowo utraciła zdolność do pracy zarobkowej z powodu naruszenia sprawności organizmu i nie rokuje odzyskania zdolności do pracy po przekwalifikowaniu.

Całkowicie niezdolną do pracy jest osoba, która utraciła zdolność do wykonywania jakiegokolwiek pracy.

Częściowo niezdolną do pracy jest osoba, która w znacznym stopniu utraciła zdolność do pracy zgodnej z poziomem posiadanych kwalifikacji.

Odnosząc się do zarzutu powódki, że pracodawca winien jej udzielić urlopu dla poratowania zdrowia / zgodnie z sugestią lekarza ortopedy /, podkreślić należy, że wykładnia przepisu art. 73 Karty Nauczyciela nie pozwalała na twierdzenie, by udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia było możliwe bez wniosku nauczyciela(I PK 47/06).

Nadmienić również należy, że tryb orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia reguluje Rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 27 października 2005 r. (Dz.U. z 2005r, nr 233, poz. 1991) w sprawie orzekania o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia, wydane na podstawie art. 73 ust. 11 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela .

W świetle powyższego Rozporządzenia o potrzebie udzielenia nauczycielowi urlopu dla poratowania zdrowia orzeka lekarz ubezpieczenia zdrowotnego leczący nauczyciela na podstawie:

- 1) wyników przeprowadzonego przez siebie badania lekarskiego;
- 2) wyników badań pomocniczych lub konsultacji specjalistycznych, których wykonanie uzna za niezbędne;
- 3) dokumentacji medycznej z przebiegu dotychczasowego leczenia.

Orzeczenie sporządza się w trzech egzemplarzach, z których jeden doręcza się

nauczycielowi, drugi przesyła dyrektorowi szkoły, a trzeci dołącza się do indywidualnej dokumentacji osoby badanej (§ 3ust.1).

Trzeba również podnieść ,że aktualnym orzeczeniem lekarskim wydanym w trybie art. 229 k.p jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika (patrz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 grudnia 2002 r. I PK 44/02) . Dlatego też , podnoszone przez powódkę zmiany w stanie zdrowia po wydaniu orzeczenia przez (...) w O. skutkujące późniejszymi orzeczeniami Lekarza Orzecznika ZUS i Komisji Lekarskiej ZUS nie mają żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy .

Wobec powyższego na zasadzie art. 385 kpc należało apelację oddalić jako niezasadną.

Konsekwencją powyższego było obciążenie powódki kosztami procesu za instancję odwoławczą w oparciu o art. 98kpc w zw. z §12 ust.1pkł i § 11 ust.1 pktl Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 490 z 2013r.t.j.).