

*Sygn. akt V Pa 86/18*

## WYROK

### W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 4 października 2018 r.*

*Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Andrzej Marek*

*Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)*

*SSO Regina Stępień*

*Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak*

*po rozpoznaniu w dniu 4 października 2018 r. w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa A. W.*

*przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością we W.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji strony pozwanej*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy*

*z dnia 15 maja 2018 r.*

*sygn. akt IV P 3/18*

*I. oddala apelację,*

*II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.*

*SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Regina Stępień*

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 15 maja 2018 r. przywrócił powódkę A. W. do pracy u strony pozwanej w (...) Sp. z o.o. z siedzibą we W. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.740,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd Pracy ustalił, że A. W. była zatrudniona od 2004 r. w (...) S.A. w P. na stanowisku recepcjonistki, mając ustalone wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynoszące 2.900,00 zł brutto i w toku tego zatrudnienia spółka (...) sp. z o.o. we W. przejęła na podstawie art. 23<sup>(1)</sup> k.p. pracowników zatrudnionych w (...).

Według dalszych ustaleń powódka świadczyła pracę zmianową (12 h, 7/19 lub 19/7) od poniedziałku do niedzieli, zgodnie z harmonogramem uprzednio przygotowanym przez pracodawcę. W czerwcu 2016 roku strona pozwana bezskutecznie rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę wypowiedzenia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci spania podczas oficjalnych godzin pracy mimo negatywnego stanowiska organizacji związkowej działającej u pracodawcy, gdyż wyrokiem Sądu Rejonowego w Lubinie z dnia 08 czerwca 2017 r. została przywrócona do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Pismem z dnia 26 listopada 2017 r. A. W. zgłosiła gotowość do świadczenia pracy. W odpowiedzi pracodawca polecił jej zgłosić się do(...) w dniu 04 grudnia 2017 r. o godzinie 8.00, co powódka uczyniła. W tym dniu powódka otrzymała skierowanie na badania lekarskie i badania te wykonała tego samego dnia otrzymując orzeczenie o zdolności do podjęcia pracy na stanowisku recepcjonistki. Powódka pozostawiła dokument u pracownika recepcji zgodnie z praktyką przyjętą dotychczas u strony pozwanej. W okresie od dnia 04 do 08 grudnia 2017 r. pracodawca nie kontaktował się z powódką i nie poinformował jej o dacie rozpoczęcia pracy oraz o obowiązującym ją rozkładzie czasu pracy w kolejnych dniach. Harmonogram czasu pracy dla pracowników recepcji przygotowany przez stronę pozwaną na grudzień 2017 r. nie uwzględniał osoby powódki. Przełożeni nie poinformowali pracowników recepcji o przywróceniu powódki do pracy. Odpowiedzialny za pracę recepcjonistów i dokonywanie zmian w grafiku kierownik (...) W. S. również nie został poinformowany przez przełożonych o terminie powrotu powódki do pracy, jak również nie otrzymał polecenia modyfikacji harmonogramu pracy podległych mu pracowników w związku z powrotem powódki do pracy.

Doręczonym stronie pozwanej o godzinie 10.38 pismem z dnia 08 grudnia 2015 r. powódka ponownie zgłosiła gotowość do pracy i zwróciła się o wskazanie dnia i godziny jej rozpoczęcia, jak również wniosła o uprzednie przeprowadzenie instruktarzu stanowiskowego. W dniu 08 grudnia 2017 r. powódka z własnej inicjatywy stawiała się do pracy, jednak po rozmowie z dyrektorem (...), za jego wiedzą udała się do domu wobec braku wyznaczonych zadań do wykonania.

W dniach 11 i 12 grudnia 2017 r. powódka stawiała się do pracy na zlecenie pracodawcy i wówczas w sekretariacie(...) wykonywała pracę polegającą na wysyłaniu i adresowaniu korespondencji, weryfikacji adresów koniecznych do wysłania kartek świątecznych. Obowiązki te nie były tożsame z czynnościami wykonywanymi przez pracowników recepcji. Inni pracownicy recepcji nie byli nigdy delegowani do takich prac. Na okres od 13 do 19 grudnia 2017 r. pracodawca udzielił powódce zaległy urlop wypoczynkowy. Pismem z dnia 11 grudnia 2017 r. pracodawca zobowiązał powódkę do wyjaśnienia przyczyn nieobecności w pracy w dniach od 05 do 08 grudnia 2017 r.. W odpowiedzi powódka wskazała, że nie została poinformowana o terminie rozpoczęcia pracy.

Pismem z dnia 20 grudnia 2017 r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę nieusprawiedliwioną nieobecność pracownicy w pracy w dniach od 5 do 08 grudnia 2017 r. oraz samowolne opuszczenie siedziby pracodawcy w dniu 08 grudnia 2017 r. Komisja Międzyzakładowa (...) z siedzibą w P. nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powódką. Skierowane do niej pismo Komisja otrzymała 19 grudnia 2017 r., natomiast odpowiedzi udzieliła po rozwiązaniu umowy z powódką w dniu 21 grudnia 2017 r.

Skierowanym do prezesa zarządu spółki (...) S.A. w P. pismem z dnia 24 kwietnia 2016 r. Komisja Międzyzakładowa (...) w P. poinformowała, że po powzięciu informacji, iż pracownik Ł. G. nie jest już pracownikiem strony pozwanej, to wiceprzewodnicząca Komisji Międzyzakładowej (...) z siedzibą w P. powódka A. W. podlega wzmoczonej ochronie stosunku pracy na podstawie uchwały nr(...) z dnia 24 kwietnia 2016 r., zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, do końca swojej kadencji w 2016 r. i jednego roku po zakończeniu kadencji. Jednocześnie upoważniono A. W. do prowadzenia negocjacji i rokowań oraz podpisywania pism z pracodawcą zgodnie z wypracowanym przez Komisję Międzyzakładową stanowiskiem. Uchwałą nr(...) z dnia 13 września 2017 r. pracodawca został poinformowany, że powódka podlega dalszej wzmoczonej ochronie związkowej do końca kadencji w 2021 r. i rok po zakończeniu kadencji.

Ustaliwszy stan faktyczny sprawy, Sąd Pracy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Uwzględniając stan prawny jaki wynika z uregulowań art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 56 § 1 k.p. stwierdził, że w jego ocenie pracodawca dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy przy rozwiązywaniu umowy o pracę. Sąd Pracy uwzględnił także uregulowania wynikające z przepisów art. 32 pkt 1 ust. 1 i art. 34<sup>2</sup> pkt 1 ustawy o związkach zawodowych.

Sąd I instancji uznał, że rozwiązanie z A. W. umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym bez zgody organizacji związkowej narusza przepisy ustawy o związkach zawodowych i już z tego względu za słuszne należy uznać jej roszczenie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

W ocenie Sądu Pracy odwołanie powódki było uzasadnione również z przyczyn merytorycznych albowiem jego zdaniem w okolicznościach sprawy nie sposób przyjąć, iż zachowanie czy zaniechanie powódki wypełniało znamiona zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako okoliczność bezsporną Sąd Rejonowy wskazał to, że istotnie powódka w dniach od 04 do 08 grudnia 2017 r. nie świadczyła pracy, jak również to, iż w dniu 08 grudnia 2017 r. opuściła stanowisko pracy, nie mniej w przekonaniu Sądu powyższe nie wynikało z niechęci powódki do podjęcia pracy, czy też z lekceważącego jej stosunku do strony pozwanej, co sugerował w toku postępowania pracodawca. To pracodawca nie dołożył należytej staranności, nie informując powódki o terminie i warunkach jej powrotu do pracy. Zaniechanie strony pozwanej doprowadziło do nieporozumienia i wprowadziło powódkę w błąd. W przekonaniu Sądu Pracy powódka już w momencie otrzymania skierowania na badania lekarskie powinna uzyskać informację o terminie rozpoczęcia pracy oraz warunkach zatrudnienia, szczególnie że pracownicy recepcji pracowali w trybie dwuzmianowym zgodnie z uprzednio sporządzonym grafikiem, który na dzień skierowania powódki na badania lekarskie nie uwzględniał jej osoby. Skoro powódka takich informacji nie otrzymała usprawiedliwione było jej przekonanie, że nie została skierowana do pracy bezzwłocznie. Okoliczność tę potwierdza fakt, że żaden z pracowników recepcji, w tym odpowiedzialny za sporządzanie harmonogramu pracy recepcji i dokonywanie w nim zmian W. S., nie uzyskali informacji o dacie powrotu powódki do pracy oraz konieczności zmiany grafiku. Sąd Pracy zauważył, iż strona pozwana nie kwestionowała, że nie poinformowała powódki o terminie i warunkach rozpoczęcia pracy. Sąd uwzględnił intencję strony pozwanej, aby powódka tymczasowo wykonywała innego rodzaju niż recepcjonistki pracę i że mógł tak uczynić ale jednocześnie stwierdził, że taką wolę powinna jasno zakomunikować powódce, tym bardziej, że wręczono jej skierowanie na badania lekarskie na stanowisko recepcjonistki. Powódka nie miała wiedzy, że pracodawca zamierza skierować ją do prac administracyjnych. Zakres obowiązków pracownika administracji różnił się od pracy recepcjonistki a ponadto wymienione prace różniły miejsce ich wykonywania i rozkład czasu pracy.

Jako wątpliwy uznał Sąd Pracy zamiar skierowania powódki w okresie od 04 do 08 grudnia 2017 r. do prac administracyjnych, uznając zeznania świadków E. D., M. A. J. P. w tym zakresie są niespójne i z tego względu zeznaniom tym nie dał wiary. Stwierdził, że świadkowie nie byli w stanie jednoznacznie wskazać kiedy doszło do ustalenia pracy jaką miała świadczyć powódka, kiedy zostało przygotowane dla niej stanowisko pracy, czy też godzin w jakich miała stawić się do pracy. Świadek J. P. z jednej strony twierdził, iż powódka została przywrócona do pracy na stanowisko recepcjonistki, po czym przyznał, iż nieuwzględniający powódki grafik na grudzień nie uległ zmianie. Z zeznania świadka wynika, że do obowiązków recepcjonistki należało wysyłanie kartek świątecznych, choć nie przewiduje tego szczegółowy zakres obowiązków powódki. Poza tym przełożony recepcjonistów i recepcjonistka A. T. wprost stwierdzili, że recepcjoniści zajmują się wyłącznie korespondencją przychodzącą, a nie wychodzącą. Świadczyli J. P. i M. A. nie byli w stanie zgodnie wskazać godzin w jakich miała świadczyć pracę powódka. Pierwszy z nich był przekonany, iż pracownica winna stawić się do pracy o godzinie 8.00, natomiast świadek M. A. wskazywała, iż winna być w pracy o 7.00, a także, że cześć pracowników administracyjnych ma nienormowany czas pracy. Świadczyli nie byli również zgodni w kwestii przygotowania stanowiska pracy dla pracownicy. Świadek M. A. twierdziła, iż zostało ono przygotowane na kilka dni przed przystąpieniem powódki do pracy, podczas gdy świadek E. D., odpowiedzialna za jego przygotowanie wskazywała, iż zakończyła to zadanie we wtorek 12 grudnia 2017 r. około godziny 9.00, po czym świadek M. A. stwierdziła, że stanowisko pracy w zasadzie nie wymagało przygotowania. W rzeczywistości powódce nie stworzono stanowiska pracy, a jedynie zajęła ona miejsce pracownika E. D..

W przekonaniu Sądu Rejonowego twierdzenia strony pozwanej wskazujące gotowość zatrudnienia powódki od 04 grudnia 2017 r. nie są wiarygodne; ich celem było rozwiązanie umowy o pracę z powódką. Strona pozwana wykorzystywała wywołane swoim zaniechaniem niedopatrzenia, aby ponownie zakończyć stosunek pracy z niewygodnym wobec pełnej obsady recepcjonistów pracownikiem. W ocenie Sądu powódka prawidłowo dostarczyła orzeczenie o zdolności do pracy pracownikowi recepcji, co wynika ze spójnych i zgodnych twierdzeń powódki oraz świadka W. S..

Wobec gotowości powódki do pracy i wykazanej przez nią 04 grudnia 2017 r. zdolności do pracy, obowiązkiem pracodawcy było wskazanie daty rozpoczęcia pracy. Sąd dał wiarę powódce, że samowolnie nie opuściła w dniu 08 grudnia 2017 r. stanowiska pracy. Świadek M. A. przyznała, iż w dniu 08 grudnia 2017 r. zaskoczyła ją obecność powódki w zakładzie pracy i że nie była w stanie zorganizować jej przeszkolenia. Zatem za prawdziwe należało uznać twierdzenia powódki, że opuściła zakład pracy za wiedzą przełożonego, wobec braku możliwości przeszkolenia oraz nie przydzielenia jej zadań do wykonania. Informację o braku pracy powódka słusznie potraktowała jako zgodę przełożonego na opuszczenie zakładu pracy, szczególnie że strona pozwana nie poleciła jej oczekiwać na dalsze wytyczne. Sąd przyjął, że rozwiązanie stosunku pracy naruszyło przepisy art. 32 i 34<sup>2</sup> u.z.z. ze względu na brak zgody związku na rozwiązanie umowy, a nadto art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ze względu na brak podstaw ku temu, by uznać że powódka w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownicze. Z tych powodów Sąd na podstawie artykułu 56 § 1 k.p. przywrócił powódkę do pracy, o czym orzekł w pkt I wyroku.

W apelacji od powyższego, zaskarżonego w całości wyroku strona pozwana (...) sp. z o.o. we W. zarzuciła naruszenie:

#### 1. prawa materialnego:

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że powódka nie naruszyła w sposób ciężki obowiązki pracownicze i dlatego nie można rozwiązać z nią umowy o pracę w oparciu o powołany przepis, gdy tymczasem zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że zachowanie powódki polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w dniach od 05 do 08 grudnia 2017 r. stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i dawało podstawy do rozwiązania umowy o pracę na tej podstawie prawnej;

- art. 32 i art. 34<sup>1</sup> ustawy o związkach zawodowych, polegające na przyjęciu, że powódka była objęta ochroną trwałości stosunku pracy jako działacz związkowy, gdy tymczasem powódka nie mogła korzystać z takiej ochrony z uwagi na niespełnienie przez Komisję Zakładową (...) warunku reprezentatywności przewidzianego w art. 241<sup>25a</sup> k.p. z uwagi na liczbę członków;

#### 2. prawa procesowego:

- art. 233 k.p.c., polegające na przekroczeniu swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji, poprzez ustalenie, że strona pozwana nie dołożyła należytej staranności w zakresie poinformowania powódki o terminie i warunkach jej powrotu do pracy po uprzednim rozwiązaniu umowy, gdy tymczasem powódka bez poinformowania strony pozwanej samowolnie opuściła teren zakładu pracy i przez 4 dni nie zgłaszała się do pracy;

- art. 233 k.p.c. w związku z art. 245 k.p.c., polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że nie uwzględnienie powódki w harmonogramie pracy recepcji hotelu przesądzało, że pracodawca nie był przygotowany do przyjęcia powódki oraz nie miał dla niej zadań, gdy tymczasem z zeznań świadków wynikało, że strona pozwana miała przygotowane stanowisko pracy dla powódki oraz miała zaplanowane zadania;

- art. 233 k.p.c. polegające na przyjęciu, że powódka w sposób prawidłowy dostarczyła orzeczenie o zdolności do pracy pracownikowi recepcji, gdy tymczasem z zeznań W. S., M. A. i J. P. wynika jednoznacznie, że pracownicy strony pozwanej co do zasady składają tego rodzaju dokumenty bezpośrednio Dyrektorowi (...) lub pracownikom działu ds. kadrowych, a wyjątkowo na recepcji, gdy tych osób nie ma w pracy;

- art. 233 k.p.c. polegające na przekroczeniu swobodnej oceny dowodów poprzez przyjęcie, że nieobecność powódki w dniach 04-08 grudnia 2018 r. była jej niedopatrzaniem, gdy tymczasem powódka jest pracownikiem o wieloletnim stażu pracy, posiadającą wiedzę o swoich obowiązkach pracowniczych i zasadach panujących w miejscu pracy;

- art. 233 k.p.c. polegające na przekroczeniu swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że zeznania świadków J. P., M. A. i E. D. są niespójne wobec czego nie dał im wiary, gdy tymczasem analiza tych zeznań prowadzi do przeciwnych dowodów.

Wskazując powyższe na uwadze strona pozwana wniosła o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Lubinie oraz zasądzenie od powoda kosztów postępowania odwoławczego.

A. W. wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od strony pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

### ***Sąd Okręgowy zważył co następuje.***

Oparta na zarzucie naruszenia prawa materialnego oraz zarzutach wskazujących brak wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego i przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, apelacja nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny sprawy i wydał niewadliwe orzeczenie co do istoty sprawy, zaś oparta na subiektywnej jedynie i pozbawionej racjonalnych podstaw ocenie strony pozwanej jej apelacja nie dostarczyła wystarczających argumentów, które by to rozstrzygnięcie podważyły. Sąd odwoławczy podziela zatem ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje je za własne.

Na wstępie podkreślenia wymaga, że skuteczne postawienie zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń ze zgromadzonymi dowodami lub naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego lub nie uwzględnił wszystkich przeprowadzonych w sprawie dowodów, jedynie to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu do dokonania swobodnej oceny dowodów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, LEX nr 174185). Strona pozwana nie wykazała wadliwości rozumowania Sądu I instancji z punktu widzenia wskazanych wyżej kryteriów i w związku z tym w przekonaniu Sądu Okręgowego zarzuty wskazujące naruszenie przepisów postępowania nie są uzasadnione.

Przede wszystkim należy uwzględnić szczególnie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy fakty. Mianowicie, prawomocnym wyrokiem z dnia 23 listopada 2017 r. (czwartek) powódka została przywrócona do pracy i już w dniu 27 listopada 2017 r. (poniedziałek) pisemnie zgłosiła gotowość do pracy. Pismem z dnia 30 listopada 2017 r. strona pozwana poprzestała na poinformowaniu A. W. o potrzebie przygotowania dla niej stanowiska pracy i - pozostającej poza nią i od niej niezależnej - potrzebie „... podjęcia innych czynności związanych z przystąpieniem do pracy ...” oraz zobowiązaniu powódki do zgłoszenia się w (...), w dniu 04 grudnia 2017 r. W dniu 04 grudnia 2017 r. powódka zastosowała się do wezwania i jeszcze tego samego dnia uzyskane orzeczenie lekarskie w przedmiocie orzeczenia o zdolności do pracy – zgodnie ze skierowaniem na badanie lekarskie na stanowisku recepcjonistki - niezwłocznie, około 13:00-14:00 - złożyła w recepcji (...). Przedkładając to zaświadczenie powódka wykazała, że nie ma przeciwwskazań do podjęcia przez nią pracy, nie tylko zgodnej z uzyskanym od pracodawcy skierowaniem na badanie lekarskie ale także przede wszystkim zgodnie z orzeczeniem przywracającym ją do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, czyli na stanowisku recepcjonistki. Zatem według stanu na dzień 04 grudnia 2017 r. A. W. nie tylko wykazała zdolność do pracy recepcjonistki ale poddając się badaniu kontrolnemu i składając niezwłocznie uzyskane orzeczenie lekarskie potwierdziła formalnie zadeklarowaną wcześniej gotowość do pracy. Powódka dołożyła zatem wszelkiej wymaganej w takiej sytuacji staranności. Tego samego nie można jednak powiedzieć o postawie strony pozwanej, która – na co wskazują poczynione w sprawie ustalenia faktyczne – staranności takiej ponad wszelką wątpliwość nie dołożyła. Zamiast bowiem w normalnym w takiej sprawie toku czynności wskazać powódce – najlepiej w takiej samej w jakiej ona zgłosiła gotowość do pracy formie pisemnej - konkretny termin przywrócenia do pracy, doprowadziła do takiej

sytuacji, która następnie posłużyła jej do rozwiązania stosunku pracy. Sąd Okręgowy w pełni zatem podziela ocenę Sądu I instancji, że to nie powódka a zdecydowanie wyłącznie strona pozwana nie dołożyła należytej, szczególnie wymaganej od odpowiedzialnego za organizację pracy pracodawcy staranności. Poza zobowiązaniem powódki do stawienia się w dniu 04 grudnia 2017 r. w miejscu pracy i wydaniem jej skierowania na badanie lekarskie, faktycznie strona pozwana nie wskazała konkretnej daty zatrudnienia.

W zakresie zarzutu wskazującego jako przejaw naruszenia art. 233 k.p.c. złożenie orzeczenia lekarskiego nie dyrektorowi (...)czy też w dziale kadr, a w recepcji należy stwierdzić, że zarzut ten oczywiście nie jest uzasadniony. Nie miejsce bowiem złożenia orzeczenia jest istotne, a to że orzeczenie to zostało pozwanej dostarczone. Poza tym, skoro nawet z apelacji wynika, że „co do zasady” dokumenty związane ze zdolnością do pracy pracownicy składają bezpośrednio dyrektorowi (...) lub pracownikom kadr, to jest to tylko zasada, która jednak nie wyklucza możliwości pozostawienia takich dokumentów w recepcji (...). W tym miejscu wypada zauważyć, iż nie stanowiło dla pozwanej problemu złożenie przez powódkę w recepcji (...) pisma z dnia 26 listopada 2017 r., w którym zgłosiła gotowość do pracy. Stąd argumentacja wskazująca jako niedopuszczalne złożenie orzeczenia lekarskiego w recepcji nie może być inaczej oceniona jak tylko jako przejaw nerwowego poszukiwania argumentów na uzasadnienie zasadności wniosków apelacji. Otrzymawszy zatem dostarczone przez powódkę orzeczenie lekarskie strona pozwana miała obowiązek wskazać termin w jakim A. W. ma obowiązek stawić się do pracy. W związku z tym, w zakresie kolejnego zarzutu naruszenia wskazanego wyżej przepisu należy stwierdzić, że nieobecność powódki w dniach 04-08 grudnia 2017 r. nie była wynikiem jej niedopatrzenia. W świetle zebranego w sprawie materiału jedynie odpowiedzialna za to, że w tych dniach powódka nie świadczyła pracy jest strona pozwana, która nie wskazała konkretnego terminu w jakim A. W. powinna przystąpić do pracy i ze wskazanych wyżej przyczyn dla takiej oceny zeznania świadków J. P., W. A. i E. D. nie mają istotnego znaczenia.

Także zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ze wskazanych wyżej przyczyn nie jest uzasadniony. Zebrany materiał nie pozostawia bowiem wątpliwości, że wskazany w zarzucie czas od 05 do 08 grudnia 2017 r. nie był okresem nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy. Powódka zgłosiła bowiem gotowość do pracy w dniu 27 listopada 2017 r. i gotowość tę ponownie zadeklarowała w dniu 08 grudnia 2017 r., i ponad wszelką wątpliwość do tego dnia strona pozwana nie wskazała terminu w jakim A. W. miała obowiązek stawić się w pracy. W ustalonym stanie faktycznym powódka nie naruszyła, szczególnie ciężko i przede wszystkim ze swej winy podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyłączną w przekonaniu Sądu Okręgowego odpowiedzialność za zaistniałą sytuację ponosi strona pozwana, która – na co wskazuje zebrany materiał - w istocie jedynie pozorowała gotowość przywrócenia powódki do pracy. Stąd uzasadniona jest ocena, że faktycznie jednak strona pozwana bezpośrednio zmierzała do definitywnego zakończenia niewygodnego dla niej stosunku pracy. Powódka została prawomocnie przywrócona do pracy na stanowisku recepcjonistki i w związku z tym, poza wynikającą z obowiązku przywrócenia jej do pracy koniecznością modyfikacji grafiku służb recepcjonistów, nie było realnej potrzeby – jak zostało to ujęte w piśmie pozwanej z dnia 30 listopada 2017 r. - przygotowania stanowiska pracy.

Zasadnie w okolicznościach faktycznych sprawy powódka w odpowiedzi na apelację twierdzi, że zarzuty dotyczące braku szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy są spóźnione, skoro okoliczności tej strona pozwana w postępowaniu przed Sądem I instancji nie kwestionowała. W szczególności pozwana nie negowała tego, że powódka jest objęta wynikającą z ustawy o związkach zawodowych szczególną ochroną, choć ta na taką ochronę od chwili wniesienia pozwu konsekwentnie się powoływała i jednocześnie strona pozwana nie twierdziła, że Komisja Międzyzakładowa (...) z siedzibą w P. nie spełnia warunku reprezentatywności. Należy zwrócić uwagę na to, że w zakresie takiej szczególnej ochrony, jedynie w odpowiedzi na pozew strona pozwana ograniczyła się do stwierdzenia, iż „powódka jako członek zarządu organizacji związków zawodowych nie posiada żadnej uprzywilejowanej pozycji jako pracownik.” W tej sytuacji fakt objęcia powódki ochroną związkową należy uznać za niezaprzeczony (art. 230 k.p.c.), zaś zarzut naruszenia wskazanych w apelacji przepisów ustawy o związkach zawodowych należy uznać za nieuzasadniony.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację oddalił, zaś na podstawie art. 98 k.p.c. i § 10 ust. 1 pkt 1 w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra

Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. poz. 1804, zm. Dz.U. z 2016 r., poz. 1667) orzekł o kosztach postępowania apelacyjnego..

***SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Regina Stępień***