

Sygn. akt V Pa 54/19

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz (spr.)

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Regina Stępień

Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 11 lipca 2019 r. w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa M. R.

przeciwko (...) w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 2 kwietnia 2019 r.

sygn. akt IV P 174/18

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie II i III (dotyczącym opłaty sądowej) w ten sposób, że:

- w punkcie II zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 8 292, 90 zł brutto (słownie złotych: osiem tysięcy dwieście dziewięćdziesiąt dwa, 90/100) w miejsce kwoty 11 879, 88 zł brutto – tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za 3 miesiące liczone od 23 listopada 2018 roku, oddalając dalej idące powództwo,**
- w punkcie III (dotyczącym opłaty sądowej) nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 2073, 33 zł tytułem opłaty sądowej od której powódka była zwolniona w miejsce kwoty 2 253 zł**

oraz zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 815, 13 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. oddala dalej idącą apelację,

III. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 416, 62 zł tytułem zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 kwietnia 2019r., wydanym w sprawie IVP 174/18, Sąd Rejonowy w Lubinie IV Wydział Pracy, po wydaniu w dniu 12 kwietnia 2019r. postanowienia o sprostowaniu oczywistej omyłki:

- w pkt I - przywrócił powódkę M. R. do pracy u strony pozwanej w (...) w L. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy pod warunkiem podjęcia pracy,
- w pkt II - zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 11.879,88 zł brutto (jedenaście tysięcy osiemset siedemdziesiąt dziewięć złotych osiemdziesiąt osiem groszy) - tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od 23.11.2018r. do dnia 02.04.2019r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia podjęcia pracy przez powódkę po przywróceniu do pracy do dnia zapłaty,
- w pkt III - oddała powództwo w pozostałym zakresie w części dotyczącej żądania zapłaty ustawowych odsetek,
- w pkt III (dotyczącym opłaty sądowej) nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 2.253,00 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka jest zatrudniona u strony pozwanej w (...) w L. od grudnia 1988r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, początkowo na stanowisku pielęgniarki, a następnie na stanowisku starszej pielęgniarki w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka w lipcu 2015 roku zachorowała na chorobę nowotworową. Przeszła zabieg operacyjny oraz z serię chemioterapii. Przebywała przez okres 182 dni na zwolnieniu lekarskim. Powódce zabrakło ustawowego terminu przewidzianego na zwolnienie lekarskie do zakończenia wszystkich serii chemioterapii i przy piątym kursie chemioterapii powódka podjęła pracę. Sąd Rejonowy ustalił w toku postępowania dowodowego, że po powrocie powódki do pracy pracodawca skierował powódkę na badania okresowe do poradni medycyny pracy. Powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie, że jest zdolna do pracy. Lekarz podczas wizyty lekarskiej poinformował ją, że dla powódki istnieją dwa przeciwwskazania do pracy, którymi są: ciężka praca fizyczna i praca w dużym stresie. M. R. zaświadczenie lekarskie przedłożyła w zakładzie pracy.

W tym samym dniu, w którym powódka okazała zaświadczenie lekarskie Dyrektor (...) odsunęła powódkę od pracy i skierowała ją na badania kontrolne - w trybie odwoławczym - do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy w L.. Powódka przeszła te badania lekarskie, a lekarz medycyny pracy wystawił zaświadczenie, że powódka jest zdolna do pracy. Powódka zaświadczenie to przedłożyła pracodawcy.

Strona pozwana skierowała powódkę na badania kontrolne. W dniu od 10 listopada 2016 po przeprowadzeniu badań kontrolnych lekarz wydał orzeczenie, że powódka jest zdolna do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 14 listopada 2016r. zakład pracy odwołał się od orzeczenia lekarskiego z dnia 10 listopada 2016r. Orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwoławczym w dniu 29 listopada 2016r. wskazywało, że wobec istnienia przeciwwskazań zdrowotnych powódka utraciła zdolność do wykonywania dotychczasowej pracy z dniem 29 listopada 2016r. Powódka w dniu 4 stycznia 2017 r. zgłosiła na piśmie u strony pozwanej gotowość do pracy.

Pismem z dnia 4 stycznia 2017r. strona pozwana wypowiedziała powódce umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na 30 kwietnia 2017r. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała utratę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy z dniem 29 listopada 2016r. Strona pozwana poczynając od 4 stycznia 2017r. zwolniła w powódkę z obowiązku świadczenia pracy bez prawa do wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił ponadto, że pismem z dnia 29 listopada 2016r. strona pozwana poinformowała (...) Organizację (...), że z dniem 27 grudnia 2016r. zamierza wypowiedzieć powódce umowę o pracę. W odpowiedzi na nie Komisja (...) przy (...) we W. poinformowała, że nie wyraża zgody na wypowiedzenie powódce umowy o pracę. Wskazała również, że powódka podlega szczególnej ochronie prawnej trwałości stosunku pracy.

Pismem z dnia 9 kwietnia 2014r. Komisja (...) przy (...) we W. poinformował stronę pozwaną, że powódka zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez okres kadencji 2014 - 2018 na podstawie uchwały nr 6a/14 jest osobą podlegającą szczególnej ochronie stosunku pracy. Powódka jest Przewodniczącą Koła (...) przy (...) w L. oraz członkiem zarządu (...) Organizacji (...) przy (...) we W..

Pismem z dnia 1 grudnia 2016r. Komisja (...) przy (...) we W. poinformowała stronę pozwaną, że powódka zgodnie z art. 32 ustawy o związkach zawodowych przez okres kadencji 2014 - 2018 jest osobą podlegającą szczególnej ochronie stosunku pracy. W załączeniu przedstawiono uchwałę. Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, że Komisja (...) przy (...) we W. poinformowała stronę pozwaną o łącznej ilości zrzeszonych członków w tym pracowników czynnych zawodowo. Korespondencja była przekazywana mailowo.

Sąd Rejonowy w Lubinie wyrokiem z dnia 27 marca 2018 r. przywrócił powódkę do pracy u strony pozwanej, ustalając, że wypowiedzenie umowy było nieuzasadnione oraz zostało dokonane bez wymaganej zgody zarządu związku zawodowego.

Po przywróceniu powódki do pracy zgłosiła ona swoją gotowość do pracy w dniu 5 października 2018 r.

W dniu 8 października 2018r. wydano powódce skierowanie na badania lekarskie wpisując w opisie wykonywanej pracy: kontakt z materiałem zakaźnym, praca w zmiennych warunkach atmosferycznych w terenie, wymagająca chodzenia, dyspozycyjności, praca w stresie.

Sąd Rejonowy ustalił, że orzeczeniem lekarskim z dnia 9 października 2018 r. lekarz medycyny pracy orzekł, że powódka jest niezdolna do pracy.

Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w okresie od 10 października 2018 r. do 22 października 2018r. i od 23-24 października 2018r. Powódka zgłaszała lekarzowi ból głowy oraz zwiększone wartości ciśnienia tętniczego.

Powódka w dniu 24 października 2018r. zgłosiła się do (...) Ośrodka Medycyny Pracy we W., gdzie przeszła badania w trybie odwoławczym od orzeczenia lekarza medycyny pracy z dnia 9 października 2018r. Orzeczeniem z dnia 24 października 2018r. - wydanym w trybie odwoławczym - lekarz orzekł, że powódka jest zdolna do pracy.

Pismem z dn. 25 października 2018r. strona pozwana zwróciła się do ZUS czy powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w dniach 23-24 października 2018r. Wskazała, iż jest to niezbędne dla celów naliczenia pracownikowi wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił, że kolejnym pismem z dnia 26 października 2018r. strona pozwana wystąpiła do Dyrektora (...) Ośrodka Medycyny Pracy we W., informując, że powódka w dniu 24 października 2018r. zgłosiła się na badania w trybie odwoławczym przebywając na zwolnieniu lekarskim oraz wniosła o udzielenie informacji, czy powyższe nie stanowiło przeszkody do wydania orzeczenia.

W odpowiedzi (...) we W. poinformował, że brak jest podstaw do weryfikacji orzeczenia wydanego w trybie odwoławczym. Wskazał również, że przebywanie przez powódkę na zwolnieniu lekarskim pozostawało bez wpływu na ocenę jej stanu zdrowia, który był podstawą do wydania orzeczenia.

W dniu 19 listopada 2018r. dyrektor strony pozwanej - przy udziale radcy prawnego oraz pracownika kadr - przeprowadził z powódką rozmowę, rozpytując m.in. o przeprowadzenie badań w trybie odwoławczym w czasie przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim bez poinformowania o tym pracodawcy.

Pismem z dnia 19 listopada 2018r. strona pozwana zwróciła się do(...) we W. z informacją, że z dniem 23 listopada 2018r. zamierza rozwiązać z powódką umowę o pracę, wnosząc o wyrażenie opinii. Pismo skierowane pocztą zostało doręczone 21 listopada 2018r. (...) we W. pismem z dn. 21 listopada 2018r. nie wyraziła zgody na rozwiązanie z powódką umowy o pracę, wskazując, że działanie strony pozwanej nosi znamiona szycany i mobbingu. Nadto podniosła, że powódka podlega szczególnej ochronie stosunku pracy.

Pismem z dn. 23 listopada 2018r. strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na tym, że będąc na zwolnieniu lekarskim pracownik był na badaniach lekarskich, świadomie wprowadzając w błąd lekarza orzecznika. Zatem wykorzystał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem.

Sąd Rejonowy ustalił, że jednomiesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop M. R. wynosi 2764,30 zł brutto.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości, powódka bowiem pełniła funkcję przewodniczącego K. (...) w L. oraz była wskazany do ochrony członkiem zarządu (...) Organizacji (...) przy (...) we W. i z tego właśnie tytułu przysługiwała jej szczególna ochrona stosunku pracy, o czym pracodawca został poinformowany w kwietniu 2014r. a następnie w grudniu 2016r. Zatem - w ocenie Sądu Rejonowego - zgodnie z przepisem art. 34⁽²⁾ ust. 1 w związku z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych bez zgody zarządu międzyzakładowej organizacji związkowej powódka jako wskazany do ochrony członek zarządu tej organizacji nie mogła mieć rozwiązanej umowy o pracę. Ochrona ta na mocy art. 32 ust. 2 u stawy o związkach zawodowych obejmowała powódkę jeszcze przez rok po upływie kadencji, która w tym wypadku zakończyła się 22 września 2018r.

Sąd Rejonowy uznał za niezasadne zarzuty strony pozwanej, że powódka nie może korzystać z ochrony związkowej z uwagi, na fakt, że organizacja związkowa jest niereprezentatywna, ponieważ u strony pozwanej powódka jest jedynym członkiem tego związku. Sąd Rejonowy wskazał, że strona pozwana myli pojęcia reprezentatywnej organizacji związkowej z wymogiem wykazania, że w danym zakładzie pracy w tym wypadku u strony pozwanej zatrudnionych jest przynajmniej 10 członków tej organizacji.

Sąd Rejonowy uznał również, że reprezentatywność organizacji związkowej uprawnia taką organizację do działania w przestrzeni zbiorowego prawa pracy. Reprezentatywność ta co do organizacji międzyzakładowych ma wpływ także na określenie liczby pracowników chronionych i sposobu ich obliczania. Sąd Rejonowy wskazał, że takich zarzutów strona pozwana nie podnosiła. Posługując się pojęciem reprezentatywności podnosiła jedynie okoliczność, że organizacja ta nie ma w swoich strukturach zatrudnionych 10 członków – pracowników strony pozwanej. Ta zaś okoliczność, zdaniem Sądu Rejonowego, pozostaje bez wpływu tak na reprezentatywność tej organizacji jak i na ochronę stosunku pracy powódki.

Sąd Rejonowy odnosząc się do stanowiska strony pozwanej wskazał, że z regulacji art. 34² ustawy o związkach zawodowych, liczba pracowników – członków międzyzakładowej organizacji związkowej podlegających ochronie – uzależniona jest od tego, czy ta organizacja związkowa, choć w jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem, zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej w rozumieniu art. 241^{25a} k.p. Jeżeli międzyzakładowa organizacja związkowa spełnia powyższy wymóg, zarząd tej organizacji związkowej jest uprawniony do wskazania pracowników podlegających ochronie w liczbie ustalonej zgodnie z art. 32 ust. 3 lub 4 tej ustawy. Artykuł 34 ust. 1 u.z.z. statuuje dyrektywę nakazującą stosować art. 25¹-33¹ u.z.z. do międzyzakładowej

organizacji związkowej obejmującej działaniem pracodawcę zatrudniającego jej członków. Problem rodzi stosowanie postanowień art. 25¹ u.z.z. do międzyzakładowej organizacji związkowej. Odesłanie zadekretowane w ust. 2 tego artykułu sprawia, że wymóg odpowiedniej liczebności (tj. co najmniej 10 członków mających status pracownika) jest spełniony przy uwzględnieniu łącznej liczby członków tej organizacji zatrudnionych u wszystkich pracodawców objętych zakresem jej działania. W praktyce oznacza to, że mniej liczne struktury organizacji międzyzakładowych mogą korzystać z uprawnień przewidzianych w art. 26-33¹ u.z.z.

Mając na względzie powyższe rozważania prawne Sąd Rejonowy wskazał, że z pisma z dnia 9 stycznia 2019r. wynika, że wg stanu na 31 grudnia 2018r. (...) Organizacja (...) przy (...)we W. zrzeszała 143 członków w tym 114 czynnych zawodowo w 11 zakładach pracy. Sąd Rejonowy uznał, że organizacja ta miała obowiązek wskazywania ogólnej liczby członków, a nie ich liczby w poszczególnych zakładach pracy zrzeszonych w tej organizacji związkowej.

Sąd Rejonowy zauważył nadto, że pracodawca uznawał powódkę za członka związku również jako członka chronionego, albowiem współpracował ze związkami zawodowymi w zakresie wypowiedzenia a następnie rozwiązania z powódką umowy o pracę. Dopiero w toku postępowania podniósł, iż powódka nie powinna podlegać ochronie.

Reasumując powyższe okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że strona pozwana naruszyła przepis art. 32 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych rozwiązując z powódką umowę o pracę pomimo, że taka zgoda była wymagana. Sąd Rejonowy wskazał, że ustawa o związkach zawodowych nie ogranicza związku terminem do wyrażenia takiej zgody.

Nadto pomimo uchybień natury formalnej strona pozwana w sposób dla Sądu Rejonowego oczywiście nieuzasadniony rozwiązała z powódką umowę

o pracę. Okoliczność, że powódka w trakcie zwolnienia lekarskiego stawiała się badanie kontrolne nie stanowiło – w ocenie Sądu Rejonowego - naruszenia obowiązków pracowniczych i nie jest wykorzystaniem zwolnienie lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Również z informacji Dyrektora (...) Ośrodka Medycyny Pracy we W. wynika, że fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim nie miał wpływu na wynik przeprowadzonego badania i w konsekwencji treść orzeczenia. Sąd Rejonowy zauważył ponadto, że w skierowaniu na badania lekarskie strona pozwana wskazała, że powódka pracuje w kontakcie z materiałem zakaźnym, co w istocie nie ma miejsca, gdyż praca powódki jest pracą biurową. W ocenie Sądu Rejonowego zachowania strony pozwanej zmierzają do ominięcia obowiązku wykonania wyroku Sądu w zakresie przywrócenia powódki do pracy. Sąd Rejonowy - na podstawie art. 57 §2 kp zasądził na rzecz powódki jako pracownika, podlegającego ochronie w zakresie rozwiązania stosunku pracy przysługuje wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy, poczynając od 23 listopada 2018r. i za następne miesiące do dnia wyrokowania. Podstawą naliczenia wynagrodzenia było wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. W związku

z tym, że wynagrodzenie to przysługuje pracownikowi pod warunkiem podjęcia pracy to odsetki ustawowe należne na podstawie art. 481 kc przysługują

od dnia podjęcia pracy. W pozostałym zakresie odsetek Sąd powództwo oddalił jako nieuzasadnione, a orzeczenie o kosztach wydano na podstawie art. 113 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych w zw. z art. 98kpc.

Apelację od wyroku złożyła strona pozwana, zaskarżając go w pkt I, II, III (dotyczącym opłaty sądowej), zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię:

a) art. 32 ust. 1 w zw. z art. 34 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r.

o związkach zawodowych poprzez przyjęcie, że pozwana naruszyła ten przepis rozwiązując z powódką umowę o pracę pomimo braku zgody (...) Organizacji (...) we W.,

a zgoda była wymagalna, podczas gdy powódka nie podlegała szczególnej ochronie związkowej, pokadencyjnej, określonej w tym przepisie,

a (...) Organizacji (...) we W. nie przysługiwał status zakładowej organizacji związkowej, tym samym nie była uprawniona do zajmowania stanowiska w indywidualnych sprawach z zakresu prawa pracy w zakresie wymaganym przez art. 52 § 3 k.p.,

b) art. 56 k.p. poprzez przyjęcie, że w niniejszej sprawie w sposób oczywiście nieuzasadniony pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, pomijając okoliczności, że nie informując pracodawcy o złożeniu odwołania, powódka stawiała się na badanie kontrolne na zwolnieniu lekarskim, wprowadzając w błąd lekarza i wykorzystwała zwolnienie nie zgodnie z jego przeznaczeniem, co w ocenie Sądu rejonowego nie miało znaczenia, podczas gdy fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz wykorzystywanie zwolnienia niezgodnie z jego przeznaczeniem stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i było powodem rozwiązania umowy o pracę,

c) art. 113 w związku z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, poprzez nakazanie stronie pozwanej uiszczenia tytułem opłaty sądowej kwoty 2.253 zł, podczas gdy wartość przedmiotu sporu nie przekracza 50.000 zł, co skutkować winno nie obciążaniem pozwanej opłatą sądową.

W konsekwencji strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt. I,II, II (dotyczącym opłaty sądowej) i orzeczenie co do istoty sprawy poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie, uznając zarzuty apelacji za pozbawione podstaw faktycznych i prawnych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja zasługuje na częściowe uwzględnienie.

W pierwszej kolejności rozważenia wymagała zasadność zarzutów odnoszących się do ustaleń faktycznych i dokonanej oceny zebranego materiału dowodowego co do zasadności wydania przez Sąd I instancji wyroku o przywróceniu powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (art. 56 §1 kp).

W ocenie Sądu Odwoławczego Sąd I instancji w tym zakresie nie uchybił granicom oceny materiału dowodowego, zakreślonym w art. 233 § 1 k.p.c., bowiem dokonana ocena materiału dowodowego jest zgodna z zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego i uwzględniła wszystkie przeprowadzone w sprawie dowody.

Sąd I instancji trafnie uznał, że stawiennictwo powódki na badanie lekarskie w trybie odwoławczym, przeprowadzone w (...) Ośrodku Medycyny Pracy we W. w dniu 24 października 2018r. – nie było wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem oraz nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych,

a tym samym oświadczenie pracodawcy z dnia 23 listopada 2018r.

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione.

Dla rozstrzygnięcia sprawy – w kontekście oceny zaistnienia przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. - niezbędnym było dokonanie kontroli prawidłowości ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie dotyczącym oceny czy po stronie powódki zaistniało ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Odwoławczy zwraca uwagę na fakt, że powódka przebywając na zwolnieniu lekarskim - trwającym od 10 do 24 października 2018r. -stawiła się na badanie do (...)Ośrodka Medycyny Pracy we W. w ostatnim dniu zwolnienia lekarskiego. Jak wynika z materiału dowodowego sprawy w tym dniu wyznaczony był termin badania w związku z odwołaniem jakie M. R. złożyła od orzeczenia lekarza medycyny pracy w dniu 9 października 2018r. Bez znaczenia dla sprawy jest zarzut strony pozwanej, że powódka nie poinformowała pracodawcy o złożeniu odwołania. Powódka jako pracownik nie miała takiego obowiązku, a ponadto okoliczność ta w realiach niniejszej sprawy nie ma wpływu na ocenę czy po stronie powódki w dniu 24 października 2014r. doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt.1 kp.

Istotne znaczenie w tym zakresie – w ocenie Sądu Odwoławczego – miała treść pisma dyrektora (...) we W. z dnia 6 listopada 2018r., z której wynikało że stawiennictwo powódki na badanie lekarskie w ostatnim dniu zwolnienia lekarskiego nie miało wpływu na stan jej zdrowia, który był podstawą wydania orzeczenia w dniu 24 października 2018r. o zdolności powódki do pracy na stanowisku starszej pielęgniarki – ze znacznym stopniem niepełnosprawności orzeczonym od dnia 1 listopada 2016r. Orzeczenie powyższe wydane zostało na podstawie skierowania wystawionego przez stronę pozwaną w dniu 8 października 2018r. tj. po 3 dniach od zgłoszenia przez M. R. gotowości do podjęcia pracy.

Z uwagi na treść orzeczenia (...)Ośrodka Medycyny Pracy we W. z dnia 24 października 2018r., wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę tj. wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem – nie zasługuje, zdaniem Sądu Odwoławczego, na uwzględnienie. Powódka bowiem w dniu zwolnienia lekarskiego przeszła, co podkreślić należy za Sądem I instancji, kolejne badanie lekarskie, których celem było ustalenie czy jest zdolna do pracy.

Bezspornym w sprawie pozostaje fakt, że powódka w dniu 24 października 2018r. podczas badania lekarskiego oświadczyła, że nie przebywa na zwolnieniu lekarskim, ale w ocenie Sądu Odwoławczego - w kontekście wyżej przedstawionych okoliczności sprawy - fakt ten również nie mógł być uznany za ciężkie naruszenie przez M. R. obowiązków pracowniczych.

Zatem Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy prawidłowo uznał, że zachowanie powódki w dniu 24 października 2018r. nie było naruszeniem ciężkich obowiązków pracowniczych, co w konsekwencji skutkowało przywróceniem powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy.

Jednakże oceniając materiał dowodowy sprawy Sąd I instancji pominął fakt, że w dniu 23 listopada 2018r. strona pozwana nie miała informacji o liczbie członków (...) Organizacji (...) we W. przy (...) - (...) we W..

Z akt sprawy wynika bowiem, że Komisja Międzyzakładowa (...)we W. przekazała stronie pozwanej pisemną informację o łącznej liczbie członków w tym osób czynnych zawodowo i wykazu zakładów pracy objętych działaniem (...) we W. w dniu 12 czerwca 2016r. wg. stanu na dzień 30.06.2016r. (k. 110) i w dniu 09 stycznia 2019r. wg stanu na dzień 31 grudnia 2018r. Takie informacje w formie pisemnej nie zostały przekazane, poczynając od trzeciego kwartału 2016 do trzeciego kwartału 2018r. – włącznie. Jednak z postępowania prowadzonego w sprawie wynika, że informacja w tym zakresie przekazana została stronie pozwanej w formie wiadomości mailowej w grudniu 2016r. Brak było zatem informacji za trzeci kwartał 2016r. i za wszystkie cztery kwartały 2017r.

Z obowiązku przesyłania takich informacji o liczbie członków w tym o osobach czynnych zawodowo nie zwalniał Komisji Międzyzakładowej (...) we W. fakt, że powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim w związku leczeniem onkologicznym od lipca 2015r. do 10 listopada 2016r. tj. do daty stwierdzenia przez lekarza medycyny pracy zdolności powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku. Wprawdzie od 04 stycznia 2017r. do 04 października 2018r. powódka pozostawała bez pracy po oświadczeniu strony pozwanej z dnia 04 stycznia 2017r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednak co najmniej w dniu 05 października 2018r. tj. zgłoszenia przez powódkę gotowości pracy Komisja Międzyzakładowa(...) we W. powinna poinformować pracodawcę powódki o liczbie członków w tym osób czynnych zawodowo w ww. dacie. Informacja ta ma zastosowanie w odniesieniu do jednego z uprawnień tej organizacji tj. korzystania przez jej działaczy ze szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy.

Sąd Odwoławczy zwraca uwagę na fakt, że z uwagi na zmienną liczbę członków organizacji związkowych ustawodawca wprowadził obowiązek przekazywania tej informacji co kwartał do 10-tego dnia następnego miesiąca (wg stanu do 31 grudnia 2018r.). Zadaniem Sądu Odwoławczego nieprzekazanie tej informacji we wskazanym terminie uprawnia pracodawcę do przyjęcia wniosku, iż istniejąca u niego organizacja związkowa nie spełnia wymagań przewidzianych

w art. 25¹, a zatem nie ma obowiązku współdziałania z nią przy rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy, wynikającego z art. 38 kp i art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Prawdopodobnie takiego wniosku ustaje jednak w razie spóźnionego przekazania przez organizację związkową tej informacji. Od daty spóźnionego przekazania informacji organizacja związkowa uzyskuje uprawnienia zakładowej organizacji związkowej, o której mowa w art. 25¹ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych.

W niniejszej sprawie Komisja Międzyzakładowa (...) we W. złożyła taką informację w dniu 09 stycznia 2019r. tj. po dacie rozwiązania z powódka umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 23 listopada 2018r. W niniejszej sprawie ryzyko zaniechania związków zawodowych ponosi powódka jako osoba, która była beneficjentem korzystania przez zakładową organizację związkową z uprawnień wynikających z art. 25⁽¹⁾ ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, gdyż była członkiem tej organizacji, którego dotyczyłaby ochrona z art. 32 ustawy o związkach zawodowych w przypadku przekazania przez organizację związkową informacji o liczbie członków wskazanej w art. 34⁽²⁾ ustawy o związkach zawodowych, który jest przepisem szczególnym do art. 34 ust.2 ww ustawy. Zatem, zdaniem Sadu Okręgowego, powódka powinna być obciążona ryzykiem nie przekazania przez tą organizację powyższej informacji, tym bardziej, że miała znaczny wpływ na wykonanie tego obowiązku przez organizację związkową (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6.10.2011r., IIIPK 17/11).

W konsekwencji uznać należy, że Sąd I instancji nieprawidłowo uznał, że do skorzystania przez powódkę z uprawnień z art. 57 § 2 kp wystarczająca jest informacja przekazana przez organizację związkową w dniu 09 stycznia 2019r. o liczbie członków na dzień 31 grudnia 2018r., w tym osób aktywnych zawodowo.

Skoro w dniu 23 listopada 2018r. pracodawca nie dysponował przedmiotową informacją, co najmniej od pierwszego kwartału 2017r. - to nie miał też i wiedzy na temat tego, że w dacie rozwiązania z powódka umowy o pracę bez wypowiedzenia u strony pozwanej działa organizacja związkowa. Przeciwnych dowodów powódka nie przedstawiła w toku postępowania mimo ciężącego na niej w tym zakresie dowodu z art. 6 k.c.

W konsekwencji Sąd Odwoławczy uznał, że do powódki nie ma zastosowania – jak to uczynił Sąd Rejonowy - przepis o wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy pracownika podlegającego ochronie w zakresie rozwiązywania stosunku pracy (57 § 2kp), ale przepis ogólny art. 57 § 1kp . Z treści tego przepisu wynika, że pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W konsekwencji - na podstawie art. 386 kpc - Sąd Odwoławczy zmienił zaskarżony wyrok jak w pkt I wyroku.

Wskazać należy, że pkt III (dotyczący opłaty sądowej) zaskarżonego wyroku został zmieniony w związku ze zmianą pkt I wyroku Sądu I instancji .

Jednakże w pozostałym zakresie nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji dotyczący naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 113 w związku z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2015 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W okolicznościach sprawy powódka - jako pracownik – składający powództwo nie miała obowiązku uiścić obejmujących między innymi opłatę od pozwu, kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 wskazanej wyżej ustawy) i w związku z tym zgodnie z art. 113 ust 1 ustawy niekwestionowane w apelacji ze względu na wysokość koszty sądowe obciążają stronę pozwaną. Przepis art. 35 ust. 1 wskazanej ustawy stanowi wyjątek od określonej art. 96 ust. 1 pkt 4 zasady i odnosi się wyłącznie do pobierania opłaty sądowej od wskazanych w nim środków zaskarżenia.

Reasumując - na podstawie art. 385 kpc Sąd Odwoławczy - oddalił dalej idącą apelację.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. oraz § 9 ust.1 pkt. 1 i 2 w zw. z § 2pkt 5 w zw. z §10 ust. 1 pkt. 1rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265) przy uwzględnieniu, że w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania

bez pracy powódka wygrała proces w 69,81%, ale przegrała w 30,19%, stąd zasądzono od powódki koszty procesu w tym koszty zastępstwa procesu za obie instancje, uwzględniające odpowiednio powyższe wskazania.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Mirosława Molenda-Migdalewicz SSO Regina Stępień