

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, 11 kwietnia 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieście Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu w składzie:**

**Przewodniczący SSR Alicja Rudnicka**

**Ławnicy Bożena Sawicka-Woźniak, Beata Kominiak**

**Protokolant Dominika Gorząd**

po rozpoznaniu w dniu 4 kwietnia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa A. S.

przeciwko **U. S. K. im. J. M. R. we W.**

**o przywrócenie do pracy**

I. umarza powództwo w zakresie zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy;

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza od powódki A. S. na rzecz strony pozwanej U. S. K. im. J. M. R. we W. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

## UZASADNIENIE

Powódka, A. S., pozwem z dnia 13 lipca 2012 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej, A. S. K. im. J. M. – R. we W., wniosła o przywrócenie do pracy na stanowisku lekarza starszego asystenta na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 16 grudnia 2009 r., zasądzenie kwoty wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenie od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego żądania powódka podała, iż w dniu 29 czerwca 2012 r. zostało wręczone jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym wskazano jako przyczynę przedłożenie pracodawcy zwolnienia lekarskiego za okres od 11 czerwca 2012 r. do 18 czerwca 2012 r. sugerującego nagle zachorowanie i jednoczesny wyjazd w tym czasie na wcześniej zaplanowany i opłacony Kongres Naukowy. Jednocześnie jej nieobecność zdeorganizowała pracę Kliniki, albowiem na ten okres zostały zaplanowane zabiegi wszczepienia stymulatorów serca z jej udziałem jako operatora.

Powódka wskazała, iż strona pozwana naruszyła wymogi formalne, albowiem pomimo jej przynależności do zakładowej organizacji związkowej, tj. (...), zaniechała zawiadomienia tej organizacji o przyczynie rozwiązania umowy oraz zaniechała zasięgnięcia opinii tej organizacji przed podjęciem decyzji w sprawie rozwiązania umowy o pracę.

Ponadto, powódka podniosła, iż w dniu 4 czerwca 2012 r. podczas zabiegu operacyjnego z jej udziałem doszło do awarii stołu operacyjnego skutkującej brakiem możliwości regulacji jego wysokości. W konsekwencji powódka przez

kilka godzin w ciągu dwóch kolejnych dni musiała wykonywać pracę stojąc w nienaturalnej pozycji, powodującej bóle odcinka szyjnego kręgosłupa.

W związku z utrzymującym się bólem odcinka szyjnego i lędźwiowego kręgosłupa, w dniu 11 czerwca 2012 r. powódka udała się do lekarza, który zalecił jej powstrzymanie się od wykonywania zabiegów operacyjnych przez okres tygodnia, tj. od 11-18 czerwca 2012 r.

Jednocześnie powódka wskazała, iż jej obowiązki w czasie jej nieobecności w pracy wykonywał w dniu 11 czerwca 2012 r. J. G., a od 12 czerwca 2012 r. P. S..

Ponadto powódka potwierdziła, iż w dniach 13-16 czerwca 2012 r. uczestniczyła w Kongresie Naukowym, co jednak nie kolidowało w żaden sposób z udzielonym jej zaleceniem lekarza o powstrzymaniu się od wykonywania zabiegów. Natomiast jej uczestnictwo w tym prestiżowym wydarzeniu naukowym w sposób bezpośredni wzbogaciło jej wiedzę i doświadczenie z zakresu elektroterapii. Nadto, na udział w kongresie zgodziła się z dużym wyprzedzeniem już w marcu 2012 r. kiedy to również poniosła koszty uczestnictwa. Niestety w kwietniu 2012 r. okazało się, że wobec niechętnego stosunku do niej kierownika kliniki nie mogła liczyć na udzielenie jej urlopu na czas udziału w Kongresie. W tej sytuacji zrezygnowała z uczestnictwa, jednakże paradoksalnie spowodowana nadwyrężeniem kręgosłupa wskutek awarii stołu operacyjnego niezdolność do udziału w zabiegach od dnia 11 czerwca 2012 r., aczkolwiek uniemożliwiła jej świadczenie pracy, to umożliwiła udział w wydarzeniu naukowym ważnym dla jej rozwoju zawodowego (k. 2-8).

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana, A. S. K. im. J. M. – R. we W., wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przypisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż absencja powódki spowodowała dezorganizację pracy w Klinice, albowiem w okresie od 11-16.06.2012 r. zostały zaplanowane zabiegi wszczepienia sztucznych stymulatorów serca z jej udziałem. Dezorganizacja pracy w klinice nie była spowodowana nagłym zachorowaniem powódki, ale jej uczestnictwem w Kongresie, na który to wyjazd nie otrzymała urlopu.

Powódka powiadomiła pracownika sekretariatu Kliniki o swojej nagłej nieobecności, wobec czego kierownik kliniki zmuszony był zorganizować zastępstwo do planowanych zabiegów, co też uczynił będąc przeświadczony o chorobie pracownika.

Powódka planując uczestnictwo w Kongresie we F. nie podjęła działań zmierzających do uzyskania zgody przełożonych na urlop, lecz posłużyła się bezpodstawnym zwolnieniem lekarskim do zrealizowania zaplanowanego wyjazdu. Taka postawa powódki jest ze wszech miar naganna i wyczerpuje przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwany nie konsultował zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powódką z reorganizacją związkową, bowiem nie posiadał wykazu osób będących członkami związku zawodowego (...) ani też osób podlegających ochronie tego związku.

Pracownik Działu Kadr pani J. G. zwracała się do przedstawiciela związku o przedstawienie pracodawcy wykazu osób będących członkami tego związku zawodowego, niestety bezskutecznie.

Zważywszy również na okoliczność, że składki na rzecz związku nie są odprowadzane za pośrednictwem zakładu pracy, dokumenty rejestracyjne związku zawodowego (...) nie zostały złożone u pracodawcy, konsultacja z organizacją związkową nie była uzasadniona a jej brak nie stanowi naruszenia prawa w tym zakresie. Dopiero pismem z dnia 13 lipca 2012 r. doręczonym w dniu 16 lipca 2012 r. pracodawca został powiadomiony, że powódka jest członkiem związku zawodowego (...) do tej chwili powódka również nie powiadomiła pracodawcy o swej przynależności związkowej.

Zarzut powódki iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę nie jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych lecz niechętny stosunek Kierownika Kliniki do powódki jest całkowicie gołosłowny i bezpodstawny, tak samo jak przeświadczenie, że powódka nie uzyskalaby zwolnienia od pracy na uczestnictwo w Kongresie, bowiem powódka nie

zwracała się do Kierownika Kliniki o wyrażenie zgody na tenże wyjazd w przeciwieństwie do pana J. G., który uzyskał zgodę pracodawcy na wyjazd i legalnie wziął udział w tym samym Kongresie (k. 47-49).

Pismem z dnia 5 października 2012 r. ograniczyła swoje powództwo do roszczenia dotyczącego przywrócenia do pracy (k. 33).

**Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powódka, A. S., początkowo została zatrudniona w S. P. S. K. Nr (...)we W. od dnia 5 maja 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku lekarza starszego asystenta.

Z dniem 1 maja 2011 r. w trybie art. 23<sup>((1))</sup> k.p. doszło do przejścia działalności K. K. S. K. Nr (...)we W. przez stronę pozwaną, A. S. K. we W., w związku z czym powódka stała się pracownikiem strony pozwanej.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 5.651,81 zł.

**Dowody:** kserokopia umów o pracę k. 9-10,

kserokopia informacji z dnia 12.04.2011 r. k. 12,

zaświadczenie o zarobkach k. 29.

W trakcie zatrudnienia powódka była związana przede wszystkim z pracownią elektrostymulacji, a więc z pracownią implantującą rozruszniki, gdzie wykonywała w tym zakresie różnego rodzaju zabiegi i operacje. W pracowni tej na równorzędnym stanowisku było zatrudnionych łącznie czterech lekarzy.

Plany zabiegów są układane z dnia na dzień i omawiane na codziennych odprawach lekarskich, jak również na oddziale, gdy są pacjenci zakwalifikowani do danej procedury to wówczas na kilka dni wcześniej jest wiadomo, iż ten pacjent jest planowany do danego zabiegu.

W maju 2012 r. powódka poinformowała J. G. o tym, iż w czerwcu 2012 r. zamierza wziąć udział w Kongresie Naukowym we F..

W 2012 r. powódka miała zaplanowany urlop wypoczynkowy w okresie od 13-31 sierpnia 2012 r. w ilości 14 dni.

W czerwcu 2012 r. faktyczny czas pracy powódki miał wynosić 18 dni (185:45 godziny). Dni od 11-15 czerwca 2012 r. były jej normalnymi dniami pracy, w których między innymi miała przeprowadzić kilka zabiegów.

Na początku czerwca 2012 r. doszło do awarii stołu operacyjnego skutkującej brakiem możliwości regulacji jego wysokości, w związku z czym, zabiegi były wykonywane przez powódkę w nienaturalnej pozycji. Awaria stołu trwała dwa dni.

W związku z dolegliwościami bólowymi kręgosłupa w dniu 11 czerwca 2012 r. powódka udała się do lekarza i uzyskała zwolnienie lekarskie ZUS ZLA seria BF nr (...) na okres od 11-18 czerwca 2012 r. We wskazaniach lekarskich miała odnotowane „może chodzić”. O swoim zwolnieniu lekarskim niezwłocznie, telefonicznie poinformowała stronę pozwaną, natomiast samo zwolnienie lekarskie zostało dostarczone w dniu 13 czerwca 2012r.

W okresie zwolnienia lekarskiego w dniach 13-16 czerwca 2012 r. powódka uczestniczyła w Kongresie Naukowym C. w N. we F..

W 2012 r. poza okresem od 11-18 czerwca powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim jeszcze w okresie od 21-24 lutego.

**Dowody:** zeznania świadka Z. J. k. 70-71,  
zeznania świadka A. E. S. k. 72-73,  
zeznania świadka J. G.k. 73-75,  
zeznania świadka P. S. k. 75-77,  
zeznania świadka M. K. k. 111 (płyta CD),  
zeznania świadka A. M. k. 111 (płyta CD),  
zeznania świadka J. G. k. 146 (płyta CD),  
ewidencja czasu pracy powódki k. 62,  
plany urlopów na rok 2012 k. 85-88,  
zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA seria BF nr (...)  
z 11.06.2012 r. (kserokopia akt osobowych powódki),  
certyfikat uczestnictwa w kongresie w dniach 13-16.06.2012r.  
(kserokopia akt osobowych powódki),  
świadcstwo pracy z 29.06.2012 r. (kserokopia akt osobowych powódki).

W związku z uzyskaniem informacji, iż w okresie zwolnienia lekarskiego powódka uczestniczyła w Kongresie w N. we F., pismem z dnia 27 czerwca 2012 r. przełożony powódki zwrócił się do dyrektora strony pozwanej o rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

W dniu 29 czerwca 2012 r. w godzinach porannych doszło do rozmowy powódki z dyrektorem strony pozwanej w sprawie jej zwolnienia lekarskiego oraz uczestnictwa w Kongresie. Po czym doszło do wręczenia powódce oświadczenia woli z dnia 28 czerwca 2012 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. przedłożenie pracodawcy zwolnienia lekarskiego na okres od 11 czerwca 2012 r. do 18 czerwca 2012 r. sugerujące nagle zachorowanie i jednoczesny wyjazd w tym okresie na wcześniej zaplanowany i opłacony Kongres Naukowy C., odbywający się w N. (F.).

Na okres od 11 czerwca 2012 r. do 18 czerwca 2012 r. w K. K. zostały zaplanowane zabiegi wszczepienia sztucznych stymulatorów serca z udziałem powódki jako operatora. Absencja powódki zdeorganizowała pracę w klinice nie była ona jednak wynikiem nagłego zachorowania, lecz spowodowana została uczestnictwem w Kongresie, na czas trwania którego nie zwróciła się do pracodawcy o udzielenie urlopu.

Po doręczeniu pisma o rozwiązaniu umowy o pracę powódka miała przeprowadzić zaplanowany zabieg operacyjny, jednakże z uwagi na jej zdenerwowanie całą sytuacją w obawie o popełnienie błędu, na jej prośbę, została zastąpiona przez innego lekarza.

**Dowody:** zeznania świadka P. S. k. 75-77,  
pismo przełożonego powódki z 27.06.2012 r.  
(kserokopia akt osobowych powódki),

notatka ze spotkania służbowego z 29.06.2012 r.

(kserokopia akt osobowych powódki),

kserokopia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 14,

kserokopia pisma powódki datowanego na 28.06.2012 r. k. 15.

zeznania powódki

U strony pozwanej działa 8 organizacji zawodowych, w tym między innymi (...). Przewodniczącym tego związku jest Z. P., a ponadto jest on również przewodniczącym, Federacji Regionów i Komisji Zakładowych Związku Zawodowego „(...)”, który jest związkiem zawodowym nie działającym u strony pozwanej.

Zgodnie z § 14 statutu (...), członkostwo związku nabywa się z chwilą złożenia deklaracji członkowskiej zarządowi organizacji zakładowej lub międzyzakładowej.

Pracownicy strony pozwanej, którzy należą do związków zawodowych działających u strony pozwanej, poza związkiem zawodowym (...) odprowadzają składki członkowskie za pośrednictwem pracodawcy, przez co strona pozwana jest w stanie ustalić, którzy z pracowników należą do związków zawodowych. W przypadku (...), członkowie tego związku nie opłacają składek członkowskich. Współpraca strony pozwanej z działającymi u niej związkami zawodowym, poza związkiem zawodowym (...), przebiega poprawnie bez żadnych konfliktów.

Pismem z dnia 12 maja 2011 r., które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 20 maja 2011 r., Komisja Zakładowa (...), przedłożyła aktualny skład władz statutowych tej organizacji na kadencję 2011-2015.

W dniu 25 maja 2012 r. powódka wypełniła deklarację przynależności do Komisji Zakładowej (...).

Zgodnie z § 16 statutu (...) komisje zakładowe, międzyzakładowe i wydziałowe prowadzą ewidencję członków i wydają legitymacje członkowskie. Powódce nie została wydana legitymacja członkowska.

Pismem z dnia 10 stycznia 2012 r., które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 11 stycznia 2012 r., Komisja Zakładowa (...), poinformowała stronę pozwaną, iż jej organizacja zrzesza na dzień 31 grudnia 2011 r. 310 członków, w tym 45 członków z A. S. K..

Pismem z dnia 2 kwietnia 2012 r., które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 2 kwietnia 2012 r., Komisja Zakładowa (...), poinformowała stronę pozwaną, iż jej organizacja zrzesza na dzień 31 marca 2012 r. 351 członków, w tym 47 członków z A. S. K..

Pismem z dnia 10 lipca 2012 r., które wpłynęło do strony pozwanej w dniu 10 lipca 2012 r., Komisja Zakładowa (...), poinformowała stronę pozwaną, iż jej organizacja zrzesza na dzień 31 czerwca 2012 r. 469 członków, w tym 48 członków z A. S. K..

W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej powódka w żaden sposób nie informowała pracodawcy, iż jest członkiem jakiegokolwiek związku zawodowego działającego u strony pozwanej.

**Dowody:** zeznania świadka J. G.k. 146 (płyta CD),

odpis KRS nr (...) k. 121-127,

kserokopia statutu (...)

k. 161 (koperta),

kserokopia pisma (...)

(...) z 12.05.2011 r. k. 159,

kserokopia deklaracji powódki z 25.05.2012 r. k. 156,

kserokopia pisma Komisji Zakładowa (...)

(...) z 10.01.2012 r. k. 157,

kserokopia pisma Komisja Zakładowa (...)

(...) z 02.04.2012 r. k. 132,

kserokopia pisma Komisja Zakładowa (...)

(...) z 10.07.2012 r. k. 133.

Przed wręczeniem powódce oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy strona pozwana nie zwracała się o zasięgnięcie opinii związków zawodowych działających u strony pozwanej.

Pismem z dnia 13 lipca 2012 r. Komisja Zakładowa (...) poinformowała stronę pozwaną, iż powódka jest jej członkiem i jako taka musi być objęta procedurą w sprawach dotyczących stosunku pracy, wynikających z art. 38 oraz 112 k.p. w związku z art. 30 ust. 1 i 2 ustawy o związkach zawodowych.

Pismem z dnia 27 lipca 2012 r. strona pozwana poinformowała Komisję Zakładową (...), iż nie posiadała i do dnia dzisiejszego nie posiada wykazu osób będących członkami związków ani wykazu osób podlegających ochronie, wobec czego podjęto działania zmierzające do rozwiązania stosunku pracy bez konsultacji związkowej.

**Dowody:** zeznania świadka J. G. (2) k. 146 (płyta CD),

kserokopia pisma KZ (...)

z 13.07.2012 r. k. 13,

pismo strony pozwanej z 27.07.2012 r.

(kserokopia akt osobowych powódki).

***W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył, co następuje:***

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

W punkcie I sentencji wyroku, Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego przez powódkę roszczenia dotyczącego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego, aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia, aż do wydania wyroku.

Pismem z dnia 5 października 2012 r., przed pierwszą rozprawą oraz przed doręczeniem stronie pozwanej odpisu pozwu powódka oświadczyła, iż ogranicza powództwo do roszczenia o przywrócenie do pracy na stanowisku lekarza starszego asystenta, na warunkach określonych w umowie o pracę z dnia 16 grudnia 2009 r. Sąd uznał, że cofnięcie przez powódkę roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy było dopuszczalne i nie naruszało prawa oraz zasad współzycia społecznego, ani nie zmierzało do obejścia prawa, jak również nie naruszyło słusznego interesu pracownika (art. 203 § 4 i 469 k.p.c.), albowiem w przypadku ewentualnego korzystnego dla powódki rozstrzygnięcia

w zakresie przywrócenia do pracy po podjęciu przez nią pracy przysługiwałoby jej nadal roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

Podstawę prawną roszczenia powódki w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, 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.

Rozstrzygając zasadność powództwa, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Powódka zakwestionowała zarówno formalną poprawność oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy, jak również wskazywała, iż nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W pierwszej kolejności, Sąd odniósł się do zarzutów formalnych podnoszonych przez powódkę.

W myśl art. 52 § 3 k.p., pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej

rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Natomiast zgodnie z art. 25<sup>1</sup> ust. 1. ustawy z dnia 23 maja 1991 r. (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) o związkach zawodowych, uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących:

- 1) pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji albo
- 2) funkcjonariuszami, o których mowa w art. 2 ust. 6, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.

Jednocześnie w świetle art. 25<sup>1</sup> ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, organizacja, o której mowa w ust. 1, przedstawia co kwartał - według stanu na ostatni dzień kwartału - w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy albo dowódcy jednostki, o której mowa w ust. 1 pkt 2, informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, o których mowa w ust. 1.

Obowiązek zasięgnięcia opinii związków zawodowych spoczywa na pracodawcy, u którego działają związki zawodowe, a pracownik z którym ma zostać rozwiązany stosunek pracy jest jego członkiem bądź też zwrócił się do niego o ochronę swoich praw.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż u strony pozwanej w spornym okresie działało 8 związków zawodowych, z których jednym z nich był (...), albowiem w dniu 4 kwietnia 2012 r. związek ten złożył stronie pozwanej w trybie art. 25<sup>(1)</sup> ustawy o związkach zawodowych informację o zrzeszaniu na dzień 31 marca 2012 r. 351 członków, w tym 47 członków z A. S. K..

Jednakże w toku postępowania powódka w żadnej sposób nie wykazała, iż była członkiem tego właśnie związku zawodowego działającego u strony pozwanej, mało tego tak naprawdę w żaden sposób nie wykazała, iż była członkiem jakiegokolwiek związku zawodowego.

Wprawdzie z ustaleń faktycznych wynika, iż powódka wypełniła deklarację przynależności do związku zawodowego, jednakże na podstawie tej deklaracji w żaden sposób nie można stwierdzić kiedy, i czy w ogóle deklaracja ta została złożona do właściwych organów związku, brak bowiem na niej daty prezentaty, natomiast złożona do akt sprawy kserokopia posiada potwierdzenie za zgodność przez związek zawodowy Federacja Regionów i Komisji Zakładowych Związku Zawodowego „(...)”, a więc organizację związkową nie działającą u strony pozwanej.

Ponadto, jak wynika z deklaracji, powódka zadeklarowała przynależność do Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność `80, podczas kiedy u strony pozwanej działa związek zawodowy (...).

O przynależności do związku zawodowego działającego u strony pozwanej nie dowodzi również okoliczność, iż deklaracja miała być złożona przez powódkę na ręce przewodniczącego związku – Z. P., albowiem jak zostało ustalone, Z. P. jest równocześnie przewodniczącym związku zawodowego Federacja Regionów i komisji Zakładowych Związku Zawodowego „(...)”. W tych okolicznościach trudno zatem jednoznacznie stwierdzić, iż powódka złożyła deklarację przynależności związkowej właśnie do związku zawodowego działającego akurat u strony pozwanej, tym bardziej, iż jak już wskazano wcześniej, owa deklaracja nie zawiera żadnej daty prezentaty.

Nadto należy zwrócić uwagę, iż zgodność deklaracji z oryginałem została potwierdzona przez przewodniczącego Z. P. działającego w imieniu Federacji Regionów i Komisji Zakładowych Związku Zawodowego „(...)”, a nie w imieniu (...), którego przewodniczącym jest również Z. P.. Okoliczność ta może potwierdzać fakt, iż powódka jeżeli zapisała się do jakiegoś związku zawodowego to była to Federacja Regionów i Komisji Zakładowych Związku Zawodowego „(...)”, a nie związek zawodowy działający u strony pozwanej.



Za tym, iż powódka zapisała się do związku zawodowego działającego u strony pozwanej nie dowodzi również to, iż z informacji przedkładanej przez związek w trybie art. 25<sup>((1))</sup> ustawy o związkach zawodowych, w kwietniu 2012 r. było 47 członków z A. S. K. we W., natomiast z informacji z lipca 2012 r. tych członków było 48. Okoliczność ta świadczy o zwiększeniu szeregów związku zawodowego działającego u strony pozwanej o co przynajmniej jedną osobę (w między czasie mogły bowiem inne osoby wystąpić z tego związku). Jednakże w żaden sposób nie dowodzi, iż owym nowym członkiem (czy też nowymi członkami) związku zawodowego miała zostać powódka.

Jako, że z ustalonego stanu faktycznego w żaden sposób nie wynika, iż powódka była członkiem związku zawodowego działającego u strony pozwanej, tym samym w ocenie Sądu Rejonowego, bezzasadny był zarzut, iż strona pozwana rozwiązując z nią umowę o pracę nie zwróciła się do mających ją reprezentować związków zawodowych działających u pracodawcy.

Odrębną kwestią, były natomiast podnoszone przez powódkę zarzuty natury merytorycznej.

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 28 czerwca 2012 r. wynika, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. przedłożenie pracodawcy zwolnienia lekarskiego na okres od 11 czerwca 2012 r. do 18 czerwca 2012 r. sugerujące nagłe zachorowanie i jednoczesny wyjazd w tym okresie na wcześniej zaplanowany i opłacony Kongres Naukowy C., odbywający się w N. (F.). Jednocześnie na okres od 11 czerwca 2012 r. do 18 czerwca 2012 r. w klinice kardiologii zostały zaplanowane zabiegi wszczepienia sztucznych stymulatorów serca z udziałem powódki jako operatora. Absencja powódki zdeorganizowała pracę w klinice nie była ona jednak wynikiem nagłego zachorowania lecz spowodowana została uczestnictwem w kongresie, na czas trwania którego nie zwróciła się do pracodawcy o udzielenie urlopu.

Okolicznością bezsporną było to, iż w dniach 11-18 czerwca 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i jednocześnie w dniach 13-16 czerwca 2012 r. uczestniczyła w Kongresie Naukowym C. odbywającym się w N. we F.. W ocenie Sądu, zachowanie takie świadczy o wykorzystaniu przez powódkę zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego celem, przez co nosi ono znamiona naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w szczególności art. 100 § 2 pkt 4 k.p. Niewątpliwie celem zwolnienia lekarskiego jest jak najszybszy powrót pracownika do zdrowia. Zatem pracownik powinien powstrzymać się od działań mogących mieć wpływ na ewentualne przedłużenie stanu chorobowego.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż powódka udała się na zwolnienie lekarskie z powodu dolegliwości bólowych odcinka szyjnego kręgosłupa, jakie zaczęła odczuwać na początku czerwca 2012 r. i w ocenie Sądu, wyjazd w okresie zwolnienia lekarskiego w tak długą i niebezpieczną podróż do F. i uczestnictwo w kilkudniowym Kongresie, nie znajduje żadnego uzasadnionego usprawiedliwienia. Fakt, iż powódka na zwolnieniu lekarskim miała zaznaczone, iż „może chodzić” w żaden sposób nie uprawniał ją do odbycia tak dalekiej podróży zagranicznej w celu uczestniczenia w Kongresie, a co najwyżej do załatwienia drobnych spraw życia codziennego.

Zgodnie z poglądem Sądu Apelacyjnego w Katowicach adnotacja na zwolnieniu lekarskim o treści: „pacjent może chodzić” upoważnia go jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg czy kontrolę lekarską. (vide: wyrok Sadu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 12 listopada 2002r. IIIAUa 3189/01)

Jednocześnie, w ocenie Sądu, zachowanie powódki można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tym samym została spełniona również druga z wymaganych przesłanek, albowiem działanie powódki było w pełni świadome. Powódce można bowiem przypisać winę umyślną w postaci tzw. zamiaru ewentualnego, albowiem w okresie choroby świadomie i celowo podjęła ryzyko podróży oraz uczestnictwa w Kongresie w N. we F. i mając świadomość ewentualnych konsekwencji – nie odzyskania zdolności do pracy – wprawdzie nie chciała osiągnąć tego celu, lecz godziła się na to, że podróż ta może uniemożliwić jej powrót do zdrowia. Zachowanie powódki w sposób znaczący odbiegało od właściwego zachowania, jakiego należało oczekiwać w takiej sytuacji od

osoby niezdolnej do pracy, tym bardziej, co wymaga wyraźnego podkreślenia, że powódka jest przecież lekarzem, trudno zatem przyjąć, iż nie zdawała sobie sprawy z ewentualnych negatywnych konsekwencji swojego postępowania.

Zachowanie powódki było sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego, tj. jak najszybszego powrotu do wykonywania pracy, przez co niewątpliwie naruszało interes pracodawcy sprowadzający się do gotowości pracownika do pracy, czyli możliwości wykonywania pracy przez pracownika w pełni dolnego do jej wykonania.

Zatem powyższa przyczyna niewątpliwie uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Natomiast, w ocenie Sądu, zarzut związany z dezorganizacją pracy w klinice był nieuzasadniony. Powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 11 czerwca 2012 r. do 18 czerwca 2012 r. i takie jednorazowe zwolnienie lekarskie w żaden sposób nie może stanowić uzasadnionego zarzutu dezorganizacji pracy. Zarzut taki mógłby być uzasadniony w przypadku częstych krótkotrwałych zwolnień lekarskich w dłuższym okresie czasu. Wówczas takie zachowanie mogłoby ewentualnie dezorganizować pracę oddziału. Jednakże w toku postępowania takie okoliczności nie zostały wykazane przez stronę pozwaną. W 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich dwukrotnie, tj. 21-24 lutego 2012 r. oraz 11-18 czerwca 2012 r., łącznie było to zatem 10 dni roboczych. Również w 2011 r. absencja powódki nie była duża. Powyższa przyczyna była zatem nieuzasadniona.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów nie kwestionowanych przez strony i nie budzących żadnych wątpliwości a mianowicie do dowodów z dokumentów zawartych w szczególności w aktach osobowych powódki, jak również kart ewidencji czasu pracy, kart urlopowych, deklaracji oraz informacji o ilości członków związku zawodowego i władz statutowych jak również statutu związku zawodowego (...).

Wprawdzie strona pozwana kwestionowała złożenie informacji o ilości członków związku zawodowego ze stycznia 2012 r., jednakże z daty prezentaty wynika, iż dokument ten wpłynął do Kancelarii strony pozwanej.

Natomiast odnosząc się do deklaracji przynależności do związku zawodowego, należy wskazać, iż dokument ten w żaden sposób nie dowodzi, iż powódka została członkiem związku zawodowego działającego akurat u strony pozwanej. Poza tym kiedy został on wypełniony przez powódkę nie wiadomo kiedy został on złożony do właściwego organu związku zawodowego oraz do którego konkretnie związku, albowiem z ustaleń Sądu wynika, iż Z. P. jest przewodniczącym przynajmniej dwóch związków zawodowych, z których tylko jeden działa u strony pozwanej.

Oceny zeznań świadków oraz powódki A. S., Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków oraz powódki należało uznać za wiarygodne, albowiem w sposób logiczny i konsekwentny potwierdzają fakt, iż w okresie zwolnienia lekarskiego powódka udała się na Kongres Naukowy do N. we Francji, co zostało również potwierdzone przez samą powódkę.

Ponadto, Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie świadków K. P., K. P., M. T., A. B., R. K. albowiem kwestia zwolnienia lekarskiego została dostatecznie wyjaśniona w toku postępowania dowodowego, natomiast pozostałe okoliczności powołane przez strony, na które mieli być przesłuchiwać świadkowie nie miały istotnego znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy (art. 227 k.p.c.).

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo o czym orzeczono w punkcie II sentencji wyroku.

Zgłoszenie żądania przez stronę pozwaną zwrotu kosztów postępowania znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguły te dotyczą także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. 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 163, poz. 1349 ze zm.), wynosiły 60,00 zł, o czym orzeczono w punkcie III sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach sądowych pominięto, albowiem wartość przedmiotu sporu przekroczyła 50 000zł, w związku z czym powódka uiszcza wymaganą przepisami opłatę od pozwu.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.