

**Sygn. akt IV Pa 26/22**

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**27 października 2022 r.**

**Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Dorota Załęska

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2022 r. w Sieradzu

na posiedzeniu niejawnym

**sprawy z powództwa A. J.**

**przeciwko(...)w D.**

**o przywrócenie do pracy**

**na skutek apelacji pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Wieluniu - Sądu Pracy

z dnia 11 lipca 2022 roku sygn. akt IV P 40/21

**oddala apelację.**

**Sygn. akt IV Pa 26/22**

## UZASADNIENIE

A. J. wystąpiła przeciwko (...) w D. z powództwem o przywrócenie do pracy. W uzasadnieniu żądania powódka podniosła, iż zatrudniona była w pozwanym (...) od 01 września 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku nauczyciela. W dniu 30 września 2021r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę wskazując jako przyczynę niezdolność do pracy. Powódka wysłana została przez pracodawcę na okresowe badania lekarskie. Lekarz medycyny pracy orzeczeniem z 17 września 2021r. uznał powódkę za niezdolną do pracy. W czasie wydania orzeczenia powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, o czym nie poinformowała lekarza medycyny pracy. Wobec treści orzeczenia powódka wystąpiła o udzielenie rocznego urlopu dla poratowania zdrowia; pracodawca nie udzielił powódce urlopu i poinformował, że umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu. Pismem z dnia 24 września 2021 r. powódka poinformowała pracodawcę, że lekarz wydając orzeczenie nie miał wiedzy, iż powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca nie powinien tego orzeczenia brać pod uwagę, mając wiedzę o zwolnieniu lekarskim powódki nie powinien rozwiązać stosunku pracy.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc w odpowiedzi na pozew, iż stosunek pracy z powódką na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela uległ rozwiązaniu z mocy prawa z końcem miesiąca, w którym dyrektor (...) otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności powódki do pracy. Powódka nie złożyła odwołania od orzeczenia lekarskiego. W związku z rozwiązaniem umowy o pracę pozwany nie mógł udzielić powódce urlopu dla poratowania zdrowia; ponadto powódka nie przepracowała, zdaniem pracodawcy, okresu uprawniającego do urlopu. Powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim od dnia 15 września 2021r., o czym pracodawca nie został prawidłowo poinformowany. W dniu 17 września 2021r. lekarz medycyny pracy wydał i doręczył pracodawcy orzeczenie o

niezdolności powódki do pracy na dotychczasowym stanowisku. W piśmie z dnia 27 września 2021r. lekarz medycyny pracy poinformował pracodawcę o wydaniu orzeczenia podczas zwolnienia lekarskiego powódki. Pozwany stwierdził, iż nie naruszył prawa, ponieważ skierował powódkę na badania okresowe w czasie, gdy nie przebywała na zwolnieniu lekarskim; zdaniem strony pozwanej działania powódki noszą znamiona naruszenia przepisu art. 8 k.p.

Wyrokiem z dnia 11 lipca 2022r. Sąd Rejonowy w Wieluniu uwzględnił powództwo i przywrócił powódkę na pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

### ***Wyrok zapadł po następujących ustaleniach stanu faktycznego i ocenie prawnej:***

A. J. zatrudniona w pozwanym (...) w D. na stanowisku nauczyciela na podstawie mianowania, skierowana została przez pracodawcę 26 sierpnia 2021r. na okresowe badania lekarskie.

Przed wykonaniem badań dyrektor pozwanego (...) prosiła lekarza medycyny pracy A. P., aby zwrócił uwagę na A. J., która według dyrektora nie nadawała się do pracy na zajmowanym stanowisku ze względu na prawdopodobieństwo zażywania leków lub substancji odurzających, alkoholu. Powódka była dwa razy u lekarza medycyny pracy. W czasie pierwszej wizyty lekarz zlecił powódce badania laboratoryjne. Po ich wykonaniu powódka zgłosiła się do lekarza medycyny pracy A. P., na drugą wizytę w dniu 17 września 2021r. i przedstawiła zlecone badania, które świadczyły o poważnej chorobie powódki. A. P. poradził powódce, aby zgłosiła się na wizytę do lekarza rodzinnego w celu skierowania do poradni zdrowia psychicznego i do ginekologa. Powódka nie odpowiadała w pełni logicznie na pytania zadawane przez lekarza medycyny pracy. W dniu 17 września 2021r. lekarz medycyny pracy wydał orzeczenie lekarskie o utracie przez powódkę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy z dniem 18 września 2021r. i wskazał termin następnego badania okresowego w dniu 19 września 2022 r. Lekarz nie wydał orzeczenia powódce, lecz przekazał je do (...). Na orzeczeniu lekarz wpisał datę następnego badania za rok uznając, iż powódka skorzysta z rocznego urlopu dla poratowania zdrowia. W trakcie drugiej wizyty powódki lekarz medycyny pracy skontaktował się z dyrektorem (...) i zasugerował udzielenie powódce rocznego urlopu dla poratowania zdrowia. Po zakończeniu wizyty lekarz ponownie skontaktował się z dyrektorem (...) potwierdzając, iż powódka prawdopodobnie nadużywa jakichś substancji. Od 15 września 2021r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, o czym nie poinformowała lekarza. Po kilku dniach A. P. otrzymał informację, że powódka została zwolniona z pracy. Gdyby A. P. wiedział o zwolnieniu chorobowym powódki, nie wydałby orzeczenia lekarskiego, ale poleciłby powódce zgłosić się ponownie po zakończeniu leczenia. Lekarz nie stwierdził, aby powódka była trwale niezdolna do pracy na zajmowanym stanowisku.

W piśmie doręczonym do dyrektora (...) w dniu 27 września 2021r. A. J. wniosła o unieważnienie orzeczenia lekarskiego o stanie zdrowia, ponieważ w czasie badania bardzo źle się czuła i zapomniała powiedzieć, że jest na zwolnieniu lekarskim. Pracodawca przekazał pismo lekarzowi medycyny pracy w celu podjęcia działań. W odpowiedzi na w.w.pismo lekarz medycyny pracy A. P. skierowane w dniu 27 września 2021r. do A. J. oraz przesłane do wiadomości dyrektora (...) w D., podał, że w chwili wykonywania badania okresowego nie posiadał informacji o przebywaniu powódki na zwolnieniu lekarskim. A. P. podniósł, iż badanie okresowe powinno być wykonane najwcześniej w pierwszym dniu po zakończeniu zwolnienia lekarskiego i nie może być wykonywane podczas czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby. Zakończenie leczenia podjętego przez A. J. ma natomiast bezpośredni wpływ na stan jej zdrowia i orzeczenie lekarskie, i celowe jest przedstawienie lekarzowi medycyny pracy zaświadczenia od lekarza prowadzącego o zakończeniu leczenia. A. P. podniósł w piśmie, iż pracodawca posiadający informację, że badanie okresowe zostało wykonane pracownikowi przebywającemu na zwolnieniu lekarskim nie powinien brać pod uwagę takiego orzeczenia lekarskiego.

W dalszej kolejności sąd meriti ustalił, że zdarzało się, iż powódka spóźniała się do pracy. We wrześniu 2021 roku nie pojechała na zajęcia z dzieckiem niepełnosprawnym; powódka popełniała błędy wypełniając dokumentację szkolną. W dniu 20 września 2021 r. A. J. złożyła wniosek o udzielenie urlopu dla poratowania zdrowia w terminie od 20 września 2021 r. do 19 września 2022 r. Pismem z dnia 27 września 2021 r. pozwany poinformował powódkę, iż wniosek rozpatruje negatywnie, ponieważ powódka zgodnie z orzeczeniem lekarskim z 17 września 2021 r. utraciła zdolność do wykonywania pracy, a ponadto nie spełnia warunków do uzyskania urlopu dla poratowania zdrowia.

Pismem z dnia 29 września 2021 r., doręczonym powódce w dniu 01 października 2021 r., pozwany rozwiązał łączący strony stosunek pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela z dniem 30 września 2021 r. w związku z otrzymaniem orzeczenia lekarskiego z dnia 17 września 2021 r. o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy.

Powyższy niesporny stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dokumentów w aktach osobowych powódki, zeznań świadka A. P., E. S., J. K., A. S. dyrektor pozwanego.

***Przechodząc do rozważań, Sąd Rejonowy odwołał się do treści art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela (t.j. Dz. U. z 2021r., poz. 1762), na podstawie którego***

pozwany rozwiązał z powódką stosunek pracy. Przepis ten stanowi, iż 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 z art. 23 ust. 2 pkt 3 Karty Nauczyciela rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego, iż do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela dochodzi z mocy prawa wskazując, że rozwiązanie stosunku pracy wymaga złożenia stosowanego oświadczenia woli i jest wynikiem dokonania przez pracodawcę czynności prawnej i w tym zakresie powołał się na stanowisko Sądu Najwyższego w wyroku z dnia 09 lutego 2012r. PK 95/11 publ. Legalis numer 453480. Nadto Sąd Rejonowy odwołał się do poglądu Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 10 marca 2015 r. II PK 120/14 (publ. Legalis numer 1242193), iż nietrafne jest zapatrywanie, że w świetle § 5 ust. 4 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, zaświadczenie wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy jest ostateczne i nie podlega kontroli sądowej. Istotnie, jest ono ostateczne, ale tylko w tym znaczeniu, że nie przysługuje od niego odwołanie w postępowaniu regulowanym w rozporządzeniu. Podlega jednak kontroli sądowej, ponieważ kwestii tej kontroli rozporządzenie nie dotyczy i zgodnie z zakresem upoważnienia do jego wydania nie może dotyczyć.

Następnie sąd meriti przytoczył treść art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. Karta Nauczyciela, że podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stanowi niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy, stwierdzona orzeczeniem lekarskim, a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności, które jest jedynie dowodem podlegającym ocenie sądu. Z porównania treści art. 23 ust. 1 pkt 2 i 3 Karty Nauczyciela wynika, że chodzi o niezdolność nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy przekraczającą okresy wskazane w art. 23 ust. 1 pkt 2.

Zgodnie z treścią przepisu art. 23 ust. 2 pkt 2 stosunek pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania ulega rozwiązaniu w razie czasowej niezdolności nauczyciela do pracy spowodowanej chorobą, jeżeli okres tej niezdolności przekracza 182 dni, a jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana gruźlicą lub występuje w trakcie ciąży - 270 dni, przy czym do okresu niezdolności do pracy wlicza się również przypadające w tym okresie przerwy obejmujące dni, w których w szkole, zgodnie z odrębnymi przepisami, nie odbywają się zajęcia; w szczególnie uzasadnionych wypadkach okres nieobecności w pracy może być przedłużony o kolejne 12 miesięcy, o ile nauczyciel uzyska prawo do świadczenia rehabilitacyjnego, o którym mowa w przepisach dotyczących świadczeń pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, lub zostanie mu udzielony urlop dla poratowania zdrowia.

Odwołując się do zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd Rejonowy zaznaczył, że orzeczenie lekarskie o niezdolności powódki do wykonywania dotychczasowej pracy wydane zostało przez lekarza medycyny pracy w okresie niezdolności powódki do pracy, stwierdzonej zwolnieniem lekarskim. Lekarz medycyny pracy A. P. po powzięciu wiadomości o wykonaniu badania i wystawieniu orzeczenia w czasie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim,

skierował pismo do powódki i do dyrektora pozwanego (...) o nieprawidłowości wystawionego orzeczenia. Lekarz podkreślił, iż orzeczenie to nie powinno być brane pod uwagę przez pracodawcę, ponieważ badanie okresowe nie może być wykonywane podczas czasowej niezdolności do pracy, a zakończenie leczenia przez A. J. ma bezpośredni wpływ na stan jej zdrowia i orzeczenie lekarskie.

W związku z tym Sąd Rejonowy stwierdził, iż orzeczenie lekarza medycyny pracy z 17 września 2021 r. jest wadliwe z uwagi na jego wydanie w trakcie niezdolności powódki do pracy, stwierdzonej zwolnieniem lekarskim. Tym samym nie było podstaw do wydania orzeczenia o utracie przez powódkę zdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, a oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy złożone zostało przedwcześnie. Sąd Rejonowy wskazał przy tym, że powódka przebywała na zwolnieniu chorobowym od dnia 15 do 17 września 2021 r. i dalej od 20 września 2021 r. W chwili rozwiązania umowy o pracę w dniu 30 września 2021r. okres niezdolności powódki do pracy nie przekroczył terminów przewidzianych w art. 23 ust. 1 pkt 2 Karty Nauczyciela. Powódka po zakończeniu zwolnienia lekarskiego powinna zostać zbadana ponownie przez lekarza medycyny pracy, na co zwrócił uwagę w swoich zeznaniach świadek A. P.. Natomiast fakty wskazane przez świadków i dyrektora pozwanego dotyczące spóźnień powódki, opuszczenia zajęć z dzieckiem niepełnosprawnym i nieprawidłowego wypełnienia dokumentacji nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy z uwagi na wskazane przyczyny rozwiązania stosunku pracy wskazane przez pracodawcę w piśmie z 27 września 2021 r.

### ***Apelację od wyroku wywiódł pełnomocnik pozwanego, zaskarżając wyrok w całości***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 §1 k.p.c. poprzez dokonanie wadliwej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie sprzecznej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego w zakresie:

a) pominięcia zeznań świadka A. P. co do zlecenia Powódce dodatkowych badań lekarskich i ich wyników, występujących u Powódki poważnych schorzeń wymagających leczenia,

b) pominięcia występującej istotnej zbieżności pomiędzy dniem odbioru przez Powódkę wyników badań wskazujących na poważne schorzenia podważające zdolność do wykonywania pracy (15 września 2021r.), okresem zwolnienia chorobowego (15 - 17 września 2021r.) oraz powtórna wizytą u lekarza medycyny pracy celem przekazania wyników (17 września 2021r.), a także brakiem powiadomienia lekarza o przebywaniu na zwolnieniu chorobowym,

2) naruszenie prawa materialnego, a to art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela poprzez niewłaściwe zastosowanie skutkujące uznaniem, iż w sprawie nie zachodziły podstawy do rozwiązania stosunku pracy z Powódką podczas, gdy wystąpiły zarówno przesłanki formalne (negatywne orzeczenie lekarza medycyny pracy) jak i rzeczywiste (poważne schorzenia natury psychicznej i ginekologicznej) uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy.

W konsekwencji powyższy zarzutów apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, w obu instancjach.

Uzasadniając zarzut wadliwej, niezgodnej z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny dowodów pozwany podkreślił, że pozwana skierowała powódkę na okresowe badania lekarskie w dniu 26 sierpnia 2021r. Z uwagi na nieprzedstawienie zaświadczenia o zdolności do wykonywania pracy na stanowisku nauczyciela do dnia 1 września 2021r. zasła konieczność odsunięcia powódki od wykonywania obowiązków zawodowych. Z kolei z treści zeznań świadka A. P., wynika że powódka została skierowana przez niego na dodatkowe badania, których wyniki otrzymała 15 września 2021r. Przeprowadzone próby wątrobowe wskazywały na nadużywanie jakichś substancji najprawdopodobniej leków i alkoholu. Pozwany podkreślił, że powódka sama dokonała wyboru stawiennictwa u lekarza medycyny pracy w dniu 17 września 2021r. i nie sposób uznać za wiarygodne, że zapomniała poinformować lekarza o zwolnieniu chorobowym, które trwało od 15 do 17 września 2021r. Apelujący wywiódł, że zachodzi znacząca koincydencja czasowa pomiędzy dniem odbioru przez powódkę wyników badań wskazujących na poważne schorzenia,

podważające zdolność do wykonywania pracy (15 września 2021r.), a okresem zwolnienia chorobowego (15 - 17 września 2021r.) oraz powtórny wizytą u lekarza medycyny pracy celem przekazania wyników (17 września 2021r.), a także brakiem powiadomienia lekarza o przebywaniu na zwolnieniu chorobowym. Taki przebieg zdarzeń wskazuje na celowe działanie powódki, aby doprowadzić do podważenia wiarygodności orzeczenia lekarskiego, które jak można było przewidywać po wynikach badań było negatywne. Dalej apelujący argumentował, że orzeczenie lekarza medycyny pracy nie zostało zaskarżone przez powódkę zgodnie z właściwym trybem odwoławczym do Wojewódzkiego Ośrodka Medycyny Pracy. Zatem orzeczenie to pozostawało w obrotach i pozwana była związana jego treścią, gdyż brak jego uwzględnienia i dalsze zatrudnianie powódki stanowiłoby naruszenie prawa pracy, a także zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, z uwagi na dopuszczenie do wykonywania pracy przez osobę nie posiadającą właściwego stanu zdrowia. Jak zeznał lekarz medycyny pracy A. P., okazana dokumentacja medyczna świadczy o poważnej chorobie powódki. Zdaniem apelującego, krótkie trzydniowe zwolnienie chorobowe powódki nie wpływało na jej ogólny stan zdrowia, a jeżeli powódka cierpi na poważną chorobę wymagającą leczenia w poradni zdrowia psychicznego, to a priori zachodzi uzasadniona wątpliwość czy jej stan zdrowia umożliwi wykonywanie obowiązków nauczyciela sprawowanie opieki nad małoletnimi. Pozwana postąpiła zatem prawidłowo stosując przepis z art. 23 ust. 1 pkt 3 KN, gdyż wystąpiła ustawowa podstawa rozwiązania umowy o pracę na podstawie mianowania z powódką, z uwagi na wydanie orzeczenia lekarskiego o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy.

### **SĄD OKRĘGOWY ZWAŻYŁ:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zacząć wypada od stwierdzenia, że stan faktyczny sprawy jest niesporny.

Apelacja skupia się na błędnej ocenie dowodów z art. 233 k.p.c. upatrując jej w pominięciu przez sąd meriti występujących u powódki poważnych schorzeń, wykazanych dodatkowymi badaniami lekarskimi zleconymi przez lekarza medycyny pracy A. P., wymagających leczenia. Nadto pominięcie przez sąd meriti występującej zbieżności pomiędzy dniem odbioru przez powódkę wyników tych badań wskazujących na poważne schorzenia, podważające zdolność do wykonywania pracy (15 września 2021r.), a okresem zwolnienia chorobowego (15 - 17 września 2021r.) oraz powtórny wizytą u lekarza medycyny pracy celem przekazania wyników (17 września 2021r.), a także brakiem powiadomienia lekarza o przebywaniu na zwolnieniu chorobowym oraz niezaskarżenia przez powódkę z właściwym trybem odwoławczym orzeczenia lekarza medycyny pracy do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy, przez co stało się ostateczne i uprawniające do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karta Nauczyciela.

Przepis art. 23 ust. 1 pkt 3 Karta Nauczyciela stanowi, że rozwiązanie stosunku pracy z nauczycielem zatrudnionym na podstawie mianowania następuje z końcem miesiąca, w którym dyrektor szkoły otrzymał ostateczne orzeczenie lekarskie o niezdolności nauczyciela do wykonywania dotychczasowej pracy.

W prawidłowo ustalonym przez Sąd I instancji stanie faktycznym sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego należało rozstrzygnąć, czy istotnie orzeczenie lekarza medycyny pracy z 17 września 2021r. stwierdzające niezdolność powódki (mianowanej nauczycielki) do wykonywania pracy było ostateczne i uprawniało do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karta Nauczyciela.

***Wydane na podstawie delegacji ustawowej – art. 229 § 8 k.p., 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.2016.2067 t.j. z dnia 2016.12.19) stanowi w § 2 ust. 5, że badania profilaktyczne kończą się orzeczeniem lekarskim stwierdzającym:***

- 1) brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku albo
- 2) istnienie przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku

- w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie, o którym mowa w § 4.

§ 5 rozporządzenia ust. 1 stanowi natomiast, że od orzeczenia lekarskiego, o którym mowa w § 2 ust. 5, przysługuje odwołanie wnoszone na piśmie.

2. Odwołanie przysługuje osobie badanej oraz pracodawcy, który wydał skierowanie na badania lekarskie.

3. Odwołanie wraz z jego uzasadnieniem wnosi się w terminie 7 dni od dnia otrzymania orzeczenia lekarskiego, za pośrednictwem lekarza, który je wydał, do jednego z podmiotów odwoławczych, którymi są:

1) wojewódzkie ośrodki medycyny pracy właściwe ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik;

4. lekarz, za pośrednictwem którego jest składane odwołanie, w terminie 7 dni od dnia otrzymania odwołania, przekazuje je wraz z dokumentacją stanowiącą podstawę wydanego orzeczenia lekarskiego do właściwego podmiotu, o którym mowa w ust. 3.

5. badania w trybie odwołania przeprowadza w terminie 14 dni od dnia otrzymania odwołania właściwy podmiot, o którym mowa w ust. 3.

6. orzeczenie lekarskie wydane w trybie odwołania jest ostateczne.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy wprowadził ustalił, że w piśmie doręczonym dyrektor pozwanego (...) w D. w dniu 27 września 2021r., A. J. wniosła o unieważnienie orzeczenia lekarskiego o stanie zdrowia, a pracodawca przekazał je lekarzowi medycyny pracy w celu podjęcia działań, to jednak fakty te pominął w ocenie prawidłowości przyczyn rozwiązania z powódką stosunku pracy, a w kontekście w.w. pisma są one w sprawie kluczowe. W ocenie Sądu Okręgowego, treść tegoż pisma, w którym wnosi wprost o „unieważnienie orzeczenia lekarskiego”, nie pozostawia wątpliwości, że stanowi ono odwołanie się powódki od orzeczenia lekarza medycyny pracy z 17 września 2021r. Należy przy tym zwrócić uwagę na fakt, że przedmiotowe odwołanie powódka złożyła po rozmowie z dyrektor pozwanego (...), przeprowadzonej 21 września 2021r. (k. 28-29), w której to dyrektor wprost poinformowała, że złożenie przez powódkę wniosku do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy „przesunie w czasie uzyskanie ostateczności orzeczenia”, a w dalszej kolejności powódka nabędzie uprawnienia do wnioskowanego urlopu dla poratowania zdrowia, a lekarz medycyny pracy wystawi stosowne orzeczenie. Powódka za radą dyrektor takie odwołanie złożyła, z zachowaniem terminu 7 dniowego, o którym mowa w § 5 ust. 3 cyt. rozporządzenia, bowiem o treści orzeczenia powódka powzięła informację na spotkaniu z dyrektor w dniu 21.09.2021r., gdyż lekarz medycyny pracy nie wydał orzeczenia powódce, lecz przekazał je pracodawcy. W tym stanie faktycznym, orzeczenie lekarza medycyny pracy z 17 września 2021r., wbrew twierdzeniu apelującego zostało zaskarżone przez powódkę w trybie przepisanych przepisami cyt. rozporządzenia. To oznacza, że pozwany pracodawca nie miał podstaw do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 23 ust. 1 pkt 3 Karty Nauczyciela, gdyż było ono istotnie przedwczesne.

Sąd Okręgowy podziela pogląd Sądu Najwyższego (vide wyrok z 10 marca 2015r. II PK120/14), że 1. podstawę rozwiązania stosunku pracy z nauczycielem mianowanym stanowi niezdolność do wykonywania dotychczasowej pracy stwierdzona orzeczeniem lekarskim, a nie samo orzeczenie lekarskie o istnieniu takiej niezdolności (art. 23 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. - Karta Nauczyciela, jednolity tekst: Dz. U. z 2016 r., poz. 1379 ze zm.).

2. Nie jest wyłączona sądowa kontrola prawidłowości orzeczenia o niezdolności do wykonywania dotychczasowej pracy, które jest ostateczne według § 5 ust. 6 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzenia badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332 ze zm.).

W rozpoznawanej sprawie sądowa kontrola prawidłowości orzeczenia lekarza medycyny pracy z 17 września 2021r. nie była dopuszczalna, a to z uwagi na jego zaskarżenie przez powódkę, wobec czego nie można mówić o ostateczności orzeczenia w rozumieniu cyt. § 5 ust. 6 rozporządzenia. Tym samym kwestia przyjętej przez sąd meriti wadliwości orzeczenia lekarza medycyny pracy jako wydanego w czasie zwolnienia chorobowego powódki, jak i podnoszona w apelacji ocena stanu zdrowia powódki, tracą na znaczeniu dla rozstrzygnięcia istoty sprawy jako przedwczesne.

Mimo błędnego uzasadnienia, zaskarżony wyrok Sądu I instancji odpowiada prawu , zaś apelacja jako bezzasadna podlega oddaleniu , o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c.