

Sygn. akt VIII **Pa 112/19**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 sierpnia 2019 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Teresa Kalinka
Sędziowie:	Patrycja Bogacińska-Piątek del. Anna Capik-Pater (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 1 sierpnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa M. B. (1) (B.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 18 grudnia 2018 r. **sygn. akt** VI P 472/18

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3 000 zł (trzy tysiące złotych);
- 2) zmienia zaskarżony wyrok punktach 2 i 3 w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu;
- 3) nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty sądowej;
- 4) zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek

Sygn. akt VIII Pa 112/19

UZASADNIENIE

Powódka M. B. (1) domagała się zasądzenia od pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. kwoty 3 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu podała, że nie zgadza się ze sposobem, w jaki pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę. Wskazała, że w okresie od 15 maja 2018 roku do dnia 28 maja 2018 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu bólu kolana, a na zwolnieniu lekarskim mogła chodzić. Podano, że powódka w czasie zwolnienia była z córką oraz znajomymi na zakupach, a w drodze powrotnej wstąpili do papugarni „C.". Wieczorem powódka dodała zdjęcie na portalu społecznościowym F.. Po powrocie do pracy pracodawca wezwał powódkę na rozmowę i zwolnił ją z pracy sugerując się zdjęciem na F..

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu podano, że zachowanie powódki stanowiło rażące naruszenie zasad związanych z wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego, gdyż powódka - przebywając na zwolnieniu lekarskim z powodu bólu kolana - udała się na zakupy do oddalonej o 20 km miejscowości. Zwolnienie lekarskie zostało w tym wypadku potraktowane tylko i wyłącznie jak urlop wypoczynkowy, a to narusza podstawowe zasady prawne.

Wyrokiem z dnia 18 grudnia 2018 r. Sąd Rejonowy w Gliwicach VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt IV P 472/18) oddalił powództwo (pkt 1); zasądził od powódki na rzecz pozwanej 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2); przyznał od Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Gliwicach na rzecz adwokata A. S. kwotę 90 zł powiększoną o kwotę 20,70 zł tytułem pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu (pkt 3).

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona u pozwanej od dnia 4 maja 2015 roku na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 7 marca 2016 roku. W okresie od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia 30 maja 2018 roku powódka była zatrudniona u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika działu dekoracji szkła.

W okresie od 15 maja 2018 roku do 28 maja 2018 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu bólu kolana. Na zwolnieniu lekarskim widniał zapis, że powódka może chodzić. Powódka w trakcie zwolnienia lekarskiego wiedziała, że ma prawo iść do apteki, do sklepu, wyjść na krótki spacer. Robiła zakupy codziennego użytku.

Pod koniec zwolnienia lekarskiego powódka wraz z ojcem swojego dziecka M. B. (2), córką oraz znajomymi udała się do Galerii Handlowej w K.. Tam najpierw wraz z partnerem udała się do biura (...) w sprawie wspólnego wyjazdu. Powódka do biura podróży nie musiała udać się osobiście, sprawy w biurze podróży nie musiała też załatwić w Galerii w K.. Można to było załatwić w biurze w G. lub korespondencyjnie. Z biura podróży powódka weszła do apteki po chusteczki dla córki. W drodze powrotnej powódka wraz ze znajomymi udała się do papugarni. Powódka miała na nodze założoną ortezę. W godzinach wieczornych powódka zamieściła na portalu społecznościowym F. zdjęcia z pobytu w papugarni, chcąc pochwalić gdzie była i co zwiedzała. Powódka zawsze zamieszcza na portalu społecznościowym zdjęcia, jeśli jej się podobają i jeśli chce się nimi pochwalić.

Po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego poproszono powódkę by stawiła się u dyrektora M. P.. W trakcie rozmowy z nim powódka opowiedziała o problemach z kolanem. Powódka przyznała także, że była w papugarni.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że oświadczeniem woli z dnia 30 maja 2018 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a mianowicie wykorzystywania zwolnienia chorobowego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem, polegającym na udziale w wycieczkach turystyczno-rekreacyjnych zamiast poddawania się procesowi leczeniu. Po otrzymaniu rozwiązania umowy o pracę powódka przeczytała jego treść, była w amoku. Treść wypowiedzenia zrozumiała w domu.

Aktualnie powódka pracuje na podstawie umowy o pracę na czas określony. Mieszka razem z rodzicami i dzieckiem. (...) powódki, a ojciec dziecka, nie mieszka z powódką. Jeśli powódka poprosi partnera o zrobienie zakupów i ona ma czas, to robi zakupy. (...) powódki przekazuje na utrzymanie dziecka kwotę 400 zł miesięcznie.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o odszkodowanie nie zasługuje na uwzględnienie. W ocenie Sądu rozwiązanie z powódką umowy o pracę z przyczyn wskazanych w treści oświadczenia pozwanej z dnia 30 maja 2018 roku było uzasadnione w świetle dyspozycji art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.. Musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał również, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też - gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

W ocenie Sądu I instancji rozwiązanie z powódką umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. W piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę pozwana wskazała na przyczynę zwolnienia powódki z pracy. Nadto, jak zeznała powódka, przed wręczeniem jej rozwiązania umowy o pracę w trakcie rozmowy z przełożonym poinformowała o problemach z kolanem i wizycie w papugarni.

Zdaniem Sądu I instancji pozwana uczyniła zadość elementarnym wymogom pozostającym w ramach płaszczyzny formalnej, którym powinno odpowiadać tego typu rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli zostało bowiem złożone powódce w formie pisemnej, a także wskazuje na jego przyczynę, które w zakresie spełnienia wymogu konkretyzacji – w kontekście zeznań samej powódki - wymóg ten spełniają (art. 30 § 4 k.p.). Powódka została także prawidłowo pouczona w zakresie prawa odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy.

Zdaniem Sądu I instancji wskazana powódce przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i uzasadniona. Powódka także zeznała, że w domu zrozumiała przyczynę zwolnienia jej z pracy (mimo, że się nie zgadzała z tą przyczyną i podstawa prawną zwolnienia). Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zachowanie powódki nosiło znamiona winy w stopniu rażącego niedbalstwa.

Sąd Rejonowy zaznaczył również, że powódka w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, obejmującym okres od 15 do 28 maja 2018 roku, wielokrotnie dokonywała zakupów codziennego użytku. Wiedziała co oznacza zapis na zwolnieniu lekarskim „może chodzić”. Powódka miała także świadomość, jakie mogą być konsekwencje zdrowotne w przypadku nie wyleczenia bólego ją kolana, bowiem już wcześniej miała z tym kolaniem problemy.

Sąd Rejonowy wskazał także, że powódka w trakcie pobierania zasiłku chorobowego udała się wraz z partnerem M. B. (2), ich wspólnym dzieckiem oraz znajomymi na zakupy do Galerii Handlowej w K., gdzie była w placówce biura (...), a później dokonała zakupów w aptece. Po opuszczeniu centrum handlowego powódka wraz z partnerem, dzieckiem oraz znajomymi udała się na w celu rekreacyjnym do papugarni. Tam wykonała zdjęcia, a następnie zamieściła je na portalu społecznościowym F.. Powyższe okoliczności były między stronami bezsporne, a nadto potwierdzone zostały przez świadka M. B. (2).

Sam przebieg zdarzenia, a przede wszystkim aktywność podejmowana przez powódkę w trakcie pobytu na zwolnieniu lekarskim nie była przez strony kwestionowana. Sporna natomiast była kwestia, czy działanie powódki mogło w świetle art. 52 k.p. stanowić podstawę do złożenia przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego powódka udając się do galerii handlowej, a następnie do papugarni nadużywała zwolnienia lekarskiego. Miała ona świadomość ewentualnych komplikacji przy tego typu bólu kolana. Wprawdzie wyżej wskazany wyjazd powódki miał miejsce pod koniec zwolnienia lekarskiego, to nie mogło umknąć uwadze, że powódka na czas tego wyjazdu założyła ortezę. Sąd Rejonowy miał na uwadze, że wyjazd do galerii nie należał do wyjazdu związanego z wykonaniem zakupów bieżących. Co więcej, powódka sama przyznała, że w drodze powrotnej „spontanicznie” udała się ze znajomymi do papugarni. Powódka zachowywała się zatem tak, jakby nie przebywała na zwolnieniu lekarskim, a miała po prostu czas wolny.

Sąd Rejonowy wskazał również, że adnotacja na zwolnieniu lekarskim „może chodzić” nie uprawnia pracownika do prowadzenia normalnego trybu życia – z wyłączeniem świadczenia pracy, bo byłoby to sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego, a także nielojalne wobec pracodawcy. Jeżeli podczas zwolnienia lekarskiego pracownik może wychodzić z domu, to winien stosować się do zaleceń lekarza w celu odzyskania zdrowia. Adnotacja na zwolnieniu lekarskim „pacjent może chodzić” upoważnia pracownika do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie na zabieg czy kontrolę lekarską. Oznacza to, że osoba przebywająca na zwolnieniu może wykonywać jedynie czynności niezbędne do normalnego funkcjonowania i zabezpieczenia podstawowych potrzeb życiowych. Nie sposób za takie czynności uznać zakupów w galerii handlowej dokonanych w mieście oddalonym od miejsca zamieszkania o 20 km, a następnie wyjazdu rekreacyjnego ze znajomymi i rodziną. Ponownie należy tu wskazać, że sama powódka w zeznaniach jasno wskazała, że jej obecność w biurze podróży nie była obowiązkowa, nadto sprawy te mogły być załatwione w inne placówce lub drogą korespondencyjną. Fakt dokonywania formalności w galerii handlowej uznać należy za sprzeczny z celami zwolnienia lekarskiego na którym przebywała powódka. Abstrahując od powyższego jako całkowicie sprzeczny z celami zwolnienia ocenić należy wyjazd rekreacyjny powódki do papugarni. Nie można bowiem zapominać, że powódka przebywała na zwolnieniu w związku z urazem kolana i pomimo, że jej zwolnienie zawierało zapis, że może chodzić, to powinna ona ograniczyć aktywność fizyczną obciążającą chore kolano. Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie powódki nie stanowiło normalnych czynności zmierzających do zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych, a tym samym nie powinno być wykonywane w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim.

Nadto zachowanie powódki nie zmierzało do odzyskania sprawności i powrotu do pracy, skoro nieobecność w pracy spowodowana była bólem kolana, a powódka mimo to podejmowała aktywność fizyczną ukierunkowaną nie na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych, a wyłącznie w celach rozrywkowych i towarzyskich.

W ocenie Sądu Rejonowego powódka poprzez swoje zachowanie godziła w dobro i interes pracodawcy, taki jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy wynikający wprost z umowy o pracę i obowiązek usprawiedliwienia swojej nieobecności. Co więcej, powódka zamieściła na profilu społecznościowym zdjęcie z

wycieczki do papugarnii. Dostęp do tego portalu i zdjęć powódki mogli mieć inni pracownicy pozwanej, zatem niezwłoczna reakcja pracodawcy powódki była uzasadniona.

W świetle powyższego, uznając złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za zgodne z prawem, Sąd Rejonowy oddalił powództwo, jako niezasadne.

Powódka przegrała proces, wobec czego o kosztach zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Sąd miał na uwadze, że powódka aktualnie pracuje, a koszty utrzymania jej i dziecka (zgodnie z oświadczeniem powódki wynoszące około 1000 zł), umożliwiają uiszczenie kosztów zastępstwa strony przeciwnej w kwocie 180 zł

Ponieważ powódka przegrała postępowanie, a była reprezentowana przez pełnomocnika z urzędu, przyznano na rzecz tegoż pełnomocnika kwotę 90 zł powiększoną o kwotę 20,70 zł tytułem podatku VAT, na podstawie § 4 ust. 3 i § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 roku w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu (według stanu prawnego obowiązującego na dzień wniesienia pozwu).

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się powódka. Wniosła apelację, w której zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. obrażę prawa materialnego, a to:

a. art. 30 § 4 k.p. poprzez uznanie, że oświadczenie pozwanej spełnia wymóg konkretyzacji przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, w sytuacji gdy przyczyna ta jest ogólna, niezrozumiała i odnosi się do wielokrotności zachowań pracownika polegających na udziale w wycieczkach turystyczno- rekreacyjnych, podczas gdy pozwana powołuje się na jedno zdarzenie mające miejsce w papugami, będącej w istocie zwykłym sklepem zoologicznym,

a. art. 8 k.p. poprzez przypisanie powódce winy w stopniu rażącego niedbalstwa za wykorzystanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z przeznaczeniem, w sytuacji gdy zachowanie pracodawcy jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i jako takie nie może korzystać z ochrony prawnej, albowiem sytuacja zdrowotna powódki nie została w ogóle poddana indywidualnej analizie przez pracodawcę, co wynika z faktu, iż pozwana wprowadziła w zakładzie pracy nieskuteczne reguły postępowania w sprawie przeciwdziałania nagminnemu wykorzystywaniu przez ogół pracowników zwolnień lekarskich, co spowodowało, że pracodawca niezasadnie zwolnił powódkę z pracy po to by dla przykładu zdyscyplinować pozostałych pracowników, pomimo tego, że powódka doznała poważnego urazu kolana oraz wykorzystywała okres zwolnienia lekarskiego na rehabilitację i odpoczynek,

2. błąd w ustaleniach faktycznych, przyjętych za podstawę orzeczenia, mający wpływ na jego treść, a polegający na przyjęciu, że zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, w sytuacji gdy:

a. wizyta w papugami, które to miejsce jest w istocie wąskim sklepem zoologicznym dla papug, nie stanowi wycieczki turystyczno-rekreacyjnej (jednej lub wielu albowiem pracodawca zarzuca powódce wielość takich zachowań, posługując się liczbą mnogą) i nie wyklucza poddawania się przez powódkę procesowi leczniczemu,

a. Sąd Rejonowy zupełnie pominął fakt, iż w czasie niezdolności do pracy, a to w okresie od dnia 15 maja 2018 r. do dnia 30 maja 2018 r., powódka stosowała się do zaleceń lekarskich, w szczególności nosiła ortezę i poddawała się zabiegom rehabilitacyjnym, co doprowadziło do pełnej rekonwalescencji i umożliwiło jej powrót do pracy bez przedłużania okresu zwolnienia lekarskiego,

b. wizyta w sklepie zoologicznym nastąpiła pod koniec zwolnienia lekarskiego, a zatem nie można uznać, jak niezasadnie uczynił to Sąd Rejonowy, iż zachowanie powódki nie zmierzało do odzyskania sprawności i powrotu do pracy, skoro to właśnie dzięki jej staraniom możliwy był szybki powrót do pracy,

c. wejście przez powódkę do sklepu zoologicznego nie stanowiło wycieczki rekreacyjno- turystycznej lub spontanicznego spotkania towarzyskiego ze znajomymi, albowiem powódka jest matką i weszła do papugami ze względu na kilkuletnią córkę, nad którą tylko ona sprawuje codzienną opiekę, zaś pobyt powódki w tym miejscu, polegał wyłącznie na staniu w ciasnym pomieszczeniu o niewielkiej powierzchni i obserwowaniu z dzieckiem papug, co stanowiło zwykłą czynność życia codziennego,

d. pozwana nie zażądała przeprowadzenia przez organ rentowy wobec powódki kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy w trybie art. 68 Ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, a nadto nie skonkretyzowała w związku z jakimi wycieczkami czyni powódce zarzut wykorzystania zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem.

W oparciu o powyższe zarzuty powódka wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku:

a. w pkt 1 poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki odszkodowania w kwocie 3.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia faktycznej zapłaty,

a. w pkt 2 poprzez zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu,

1. zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym, według norm prawem przepisanych,

ewentualnie o:

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania odwoławczego według norm prawem przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie oraz domagała się zasądzenia od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powódki okazała się zasadna.

Na początku wskazać należy, że sąd II instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu – art. 382 kpc.

Rozpoznając apelację powódki, Sąd II instancji doszedł do wniosku, iż Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia, mających wpływ na jego treść, a polegający na przyjęciu, że zachowaniu powódki stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. odnosi się tylko do takich sytuacji, w których pracownik z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracowniczych jest przy tym otwarty katalog tych obowiązków zamieszczony w art. 100 k.p. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę. Wina, powinna przejawiać się w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 16 lipca 2013 r., II PK 337/12 i z dnia 28 czerwca 2012r., II PK 285/11).

Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego, za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jest także uważane nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego (wyrok SN z 17.9.1984 r., I PRN 122/84, OSNCP 1985, Nr 5–7, poz. 75; wyrok SN z 19.1.1998 r., I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998, Nr 23, poz. 685 z glosami T. Liszcz, OSP 1999, Nr 3, poz. 53 i A. Sobczyk, OSP 1999, Nr 6, poz. 124). Sąd Najwyższy wskazał, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego musi być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków zarówno przedmiotowo, jak i podmiotowo (stopień winy). Pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia, tj. odzyskaniem zdolności do pracy, podejmuje czynności mające na celu przedłużenie nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie z następującymi obowiązkami: obowiązek zachowania lojalności wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności.

Wbrew ustaleniom Sądu Rejonowego, powódka w żaden sposób nie nadużywała zwolnienia lekarskiego, a jej wizyta w papugarni nie była wizytą turystyczno-rekreacyjną. Zaznaczyć należy, że powódka w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim poddawała się procesowi leczniczemu. Wykonywała zalecenia lekarskie, nosiła ortezę, przyjmowała leki, kontrolowała swój stan zdrowia. Wykonywała również bieżące czynności życia codziennego. Powróciła do pracy niezwłocznie po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, zatem podejmowane przez nią czynności w żaden sposób nie zmierzały do przedłużenia jej nieobecności w pracy. Sąd II instancji podkreśla również, że wizyta powódki w papugarni miała miejsce pod koniec zwolnienia lekarskiego i nie była to wizyta zaplanowana. Ponadto powódka poruszała się w ortezie, zatem dbała o stan swojego zdrowia. Wizyta w tym miejscu nie wpłynęła na przedłużenie zwolnienia lekarskiego. Proces leczenia powódki w żaden sposób nie został zachwiany, albowiem zakończyła ona zwolnienie lekarskie zgodnie z planowanym terminem. W związku z tym, faktycznie doszło do poprawy stanu zdrowia, a jej zachowanie nie było ukierunkowane na przedłużenie zwolnienia lekarskiego.

Sąd Okręgowy wskazuje również, że adnotacja na zwolnieniu lekarskim „pacjent może chodzić upoważnia jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg czy kontrolę lekarską (por.: wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 12 listopada 2002 r., sygn. akt III AUa 3189/01). Niemniej jednak, nie sposób stwierdzić, że zachowanie powódki godziło w dobro pracodawcy i było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, skoro wykonywała ona zalecenia lekarskie i planowo zakończyła pobyt na zwolnieniu lekarskim. Powódka nie wykonywała czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, a więc powrotem do pracy. Jej zachowanie nie było również podyktowane celami rozrywkowymi i towarzyskimi.

W związku z powyższym, Sąd I instancji dokonał błędnej oceny ustalonego stanu faktycznego, albowiem zachowanie powódki nie było ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Przechodząc do dalszych rozważań należy wskazać, że z mocy art. 30 § 4 k.p. na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne,

dlatego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., sygn. akt I PK 19/17).

W niniejszej sprawie pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, a za przyczynę rozwiązanie tej umowy wskazała „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie wykorzystywanie zwolnienia chorobowego w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem, polegającym na udziale w wycieczkach turystyczno-rekreacyjnych zamiast poddawania się procesowi leczniczemu”. Jak już wyżej wskazano, powódka nie wykorzystywała zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem. Nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W związku z tym, wskazana przez pozwaną podstawa zwolnienia nie znajduje oparcia w materiale dowodowym znajdującym się w aktach sprawy. Co więcej, wskazuje ona na wielokrotność zachowań, co w niniejszej sprawie również nie miało miejsca. Tym samym zasadny okazał się zarzut powódki, a wskazane przez pozwaną podstawa okazała się pozorna.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp „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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy”.

W niniejszym postępowaniu powódka domagała się zasądzenia kwoty 3000 zł, zatem Sąd związany jest zakresem jej żądania. Z kolei strona pozwana nie kwestionowała obliczeń powódki.

W związku z powyższym, Sąd I instancji działając na podstawie art. 386 § 1 kpc, w pkt 1 wyroku zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3000 zł.

W związku, że doszło do zmiany zaskarżonego wyroku, a powódka była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika z urzędu, to Sąd Okręgowy w pkt 2 wyroku, zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w pkt 2 i 3, w ten sposób, że zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powódce z urzędu. Podstawą tego rozstrzygnięcia są przepisy art. 386 §1 kpc w zw. z art. 98 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). Zasądzając powyższe koszty, Sąd miał na uwadze uchwałę 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475), mającą moc zasady prawnej, zgodnie z którą podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokackie w sprawie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa (art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.) stanowi stawka minimalna określona w § 9 ust. 1 pkt 1 ww. rozporządzenia, a nie stawka określona w § 9 ust. 1 pkt 2.

W pkt 3 wyroku, Sąd Okręgowy nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 150 zł tytułem opłaty sądowej (5% x 3 000 zł), zgodnie z art. 98 k.p.c., a contrario z art. 96 ustęp 1 punkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2018.300 j.t.) w brzmieniu obowiązującym na dzień wniesienia powództwa.

W pkt 4 wyroku, Sąd II instancji orzekł o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym, zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 150 zł, w myśl art. 98 kpc. Na kwotę tę składa się wynagrodzenie profesjonalnego pełnomocnika w kwocie 120 zł ustalone na podstawie §2 pkt 3, §9 ust. 1 pkt 2 i §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800) przy uwzględnieniu uchwały 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 oraz kwotę 30 zł stanowiącą uiszczoną przez powódkę opłatę od apelacji, której wysokość została ustalona zgodnie z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

(-) sędzia del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) sędzia Teresa Kalinka (-) sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek