

Sygn. akt VIII **Pa 32/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 24 maja 2018r. w G.

sprawy z powództwa L. M. (S.-M.)

przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 3 listopada 2017 r. **sygn. akt** VI P 297/16

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 32/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 18 września 2013 r. powódka L. M. żądała zasądzenia od pozwanej Gminy P. kwoty 20.704,59 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zwrotu kosztów postępowania.

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania.

Pismem z dnia 28 października 2013 r. powódka wniosła o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ośrodka Pomocy (...) w P.. W uzasadnieniu wniosku wskazała, że z uwagi na niedysponowanie umową o pracę w chwili sporządzania odwołania od rozwiązania umowy o pracę błędnie oznaczono stronę pozwaną.

Postanowieniem z dnia 25 listopada 2013 roku Sąd Rejonowy w G. wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ośrodek Pomocy (...) w P..

W odpowiedzi na pozew pozwany Ośrodek Pomocy (...) w P. podniósł, że powództwo winno ulec oddaleniu.

Wyrokiem z dnia 10 czerwca 2015 r., sygn. akt VI P 453/13, Sąd Rejonowy w G. oddalił powództwo wobec każdego z pozwanych oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

Powódka wniosła apelację od ww. wyroku.

Wyrokiem z dnia 11 lutego 2016 r., sygn. akt (...), Sąd Okręgowy w G. oddalił apelację w stosunku do pozwanej Gminy P. oraz uchylił zaskarżony wyrok w stosunku do pozwanego Ośrodka Pomocy (...) w P. i w tym zakresie sprawę przekazał do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Okręgowy w G. podzielił ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy jednakże uznał je za niewystarczające do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd Okręgowy wskazał, że w zakresie przyczyny dotyczącej naruszenia praw pracowników przez powódkę Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i wywiódł prawidłowe wnioski. Natomiast co do wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powódkę w sposób sprzeczny z jego celem nie została rozpoznana istota sprawy, co spowodowało konieczność wydania orzeczenia kasatoryjnego.

W wytycznych zawartych w uzasadnieniu ww. wyroku Sąd Okręgowy zobowiązał Sąd ponownie rozpoznający sprawę do szczegółowego ustalenia: w jakich dniach w czasie zwolnienia lekarskiego powódka wykonywała pracę w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. i w Szkole Policealnej (...) w C.; jakie czynności wykonywała powódka w powyższych dniach, na czym polegało prowadzenie zajęć, ile godzin trwało jednorazowo, jak liczne były grupy studentów i słuchaczy, na czym polegało zaliczanie studentom semestru, czy były to spotkania indywidualne w czasie których powódka odpytywała, czy wpisywała stopnie lub zaliczenia na podstawie wcześniejszej pracy studenta na zajęciach czy też były to zaliczenia pisemne; ustalenia z jakiej przyczyny powódka zdecydowała się prowadzić zajęcia w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. w czasie zwolnienia lekarskiego. Sąd Okręgowy wskazał również, że koniecznym jest rozważenie zawinięcia powódki w tym zakresie oraz dopuszczenia dowodu z opinii biegłego z zakresu psychiatrii na okoliczność ustalenia czy zajęcia prowadzone przez powódkę w czasie zwolnienia lekarskiego od 4 stycznia 2013 roku do 6 maja 2013 roku w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. i w Szkole Policealnej (...) w C. uniemożliwiły lub opóźniły powrót powódki do pracy z powodu przedłużenia procesu leczenia – w oparciu o dokumentację lekarską i z uwzględnieniem okoliczności dotyczących rodzaju i ilości wykonanej pracy oraz jej warunków, a także zapozna się z aktami sprawy o zwrot zasiłku chorobowego, która toczy się przed Sądem Rejonowym K. Z.pod sygn. akt (...)

Sąd Okręgowy w G. wskazał również, że Gmina P. nie była pracodawcą powódki i słusznie Sąd Rejonowy uznał, iż nie miała biernej legitymacji procesowej. W stosunku do pozwanej Gminy P. apelacja została zatem oddalona na podstawie art. 385 k.p.c.

W toku postępowania toczącego się po uchyleniu ww. wyroku powódka sprecyzowała żądanie odsetkowe wskazując, że żąda zasądzenia odsetek ustawowych od dnia wniesienia pozwu do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz ustawowych za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty (k. 935). Ponadto, wniosła również o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za każdą instancję w wysokości 6 – krotności stawki minimalnej (k. 937).

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 3 listopada 2017 r. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 19.482 zł z odsetkami ustawowymi, z tym że od 1 stycznia 2016 r. ustawowymi odsetkami za opóźnienie, od dnia 3 stycznia 2014 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za obie instancje, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. - kwotę 975 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie punktu pierwszego do kwoty 6.494 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

W okresie od dnia 1 września 2005 r. do dnia 5 września 2013 r. powódka była zatrudniona w pozwanym Ośrodku Pomocy (...) w P.. Podstawą zatrudnienia była umowa o pracę - początkowo zawarta na czas określony, a następnie na czas nieokreślony - w pełnym wymiarze czasu pracy.

W okresie od dnia 1 września 2005 r. do dnia 27 listopada 2008 r. powódka zajmowała stanowisko kierownika. W okresie od dnia 28 listopada 2008 roku do chwili ustania stosunku pracy powódka zajmowała stanowisko dyrektora pozwanego ośrodka.

Od około 2009 r. powódka zaczęła zachowywać się w stosunku do podległych jej pracowników w sposób, który wywoływał u nich poczucie niższości. Zdarzało się, że wytykała błędy podwładnym przy innych pracownikach, prowadziła rozmowy podniesionym głosem, podważała organizację pracy i kompetencje pracowników. W konsekwencji, część pracowników czuła się źle w pracy, była nerwowa, bała się wchodzić do gabinetu powódki, a jej zachowanie wywoływało u nich nawet płacz. W szczególności opisane zachowanie powódki skierowane było wobec J. D., z którą powódka miała najczęstszy kontakt. W rezultacie, ww. pracownica zaczęła zażywać leki uspokajające ponieważ nie potrafiła poradzić sobie z atmosferą w pracy. Powódce zdarzało się przejawiać tego rodzaju zachowanie również wobec J. C., T. P. czy T. K., która wskutek zachowania powódki zdecydowała odejść z pracy u pozwanego w październiku 2012 roku.

Pismem z dnia 8 listopada 2012 r. czternastu pracowników pozwanego Ośrodka zwróciło się do Burmistrza Miasta P. W. K. z prośbą o pomoc i interwencję w związku ze złą organizacją pracy. W szczególności zwrócili uwagę na upokarzające zachowanie kierownictwa Ośrodka wobec podwładnych. Władze gminy, celem sprawdzenia okoliczności podawanych w skardze, podjęły bezzwłocznie czynności wyjaśniające. Zwrócono się do powódki o zajęcie stanowiska w sprawie, która zaprzeczyła informacjom podawanym przez swoich podwładnych. Następnie w dniu 15 listopada 2012 r. odbyło się spotkanie przedstawicieli gminy z pracownikami pozwanego, podczas którego wskazano, że zarzuty pracowników dotyczą powódki. Pracownicy wskazali również, że są obiektem szykan i nękania ze strony powódki.

Wobec coraz bardziej napiętej atmosfery w pozwanym Ośrodku (...) zdecydował o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, co trwało w okresie od dnia 18 grudnia 2012 r. do dnia 3 stycznia 2013 r..

W grudniu 2012 r. Zastępca Burmistrza Miasta P. złożył do prokuratury zawiadomienie o podejrzeniu popełnienia przez powódkę przestępstwa przeciwko prawom pracowniczym.

W gminie P. powołano czteroosobową komisję do kontroli w pozwanym Ośrodku. W dniu 25 stycznia 2013 r. zakończono kontrolę u pozwanego i sporządzono obszerny protokół zawierający ustalenia wyników kontroli. Od tego momentu władze gminy nie prowadziły już dalszych czynności wyjaśniających, oczekując na wyniki postępowania przygotowawczego prowadzonego przez prokuraturę.

W okresie od dnia 4 stycznia 2013 r. do dnia 6 maja 2013 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby. Za okres od dnia 4 stycznia 2013 r. do dnia 5 lutego 2013 r. pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, natomiast w późniejszym okresie płatnikiem zasiłku chorobowego był Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W okresie od dnia 4 stycznia 2013 r. do dnia 6 maja 2013 r. powódka cierpiała na problemy somatyczno - kardiologiczne (kołatania serca, arytmia), które miały podłoże nerwicowe i psychiatryczne (depresyjne). Powódka postrzegała sytuację panującą w tym okresie u pozwanego pracodawcy jako „nagonkę” na nią. Popadła w konflikt z współpracownikami. Zaistniała sytuacja wpływała na występowanie u powódki stanów depresyjnych.

W okresie od stycznia 2013 r. do maja 2013 r. powódka prowadziła zajęcia dydaktyczne w szkole policealnej dla dorosłych S.. Powódka nie była w tym okresie związana z ww. szkołą umową o pracę. Zaangażowała się w jej działalność na zasadzie wolontariatu i nie pobierała za nią wynagrodzenia. Powódka prowadziła zajęcia w wymiarze od 1 do 2 weekendów w skali miesiąca. Każdego dnia, w którym powódka prowadziła zajęcia, trwały one do 3 godzin lekcyjnych (po 45 minut każda). Zajęcia odbywały się w godzinach wieczornych, a ich przedmiotem była praca socjalna. Grupy słuchaczy liczyły od 5 do 7 osób. Formą zajęć były warsztaty oparte w głównej mierze o samodzielną pracę słuchaczy nad studium przypadku. Powódka pełniła rolę superwizji. Powódka nie wystawiała słuchaczom zaliczenia. Było ono wystawiane przez nauczycieli przedmiotów wiodących.

W dniu 2 stycznia 2013 r. powódka zawarła umowę zlecenia z G. Wyższą Szkołą Handlową im. (...) w K. (dalej jako: (...)), na podstawie której zobowiązała się – za wynagrodzeniem – do przeprowadzania w semestrze zimowym roku akademickiego 2012/2013 zajęć dydaktycznych w okresie od dnia 28 stycznia 2013 r. do dnia 15 maja 2013 r. Zajęcia odbyły się w dniach 5 stycznia 2013 r., 19 stycznia 2013 r., 26 stycznia 2013 r. oraz 10 lutego 2013 r. Powódka otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 40 zł brutto za godzinę zajęć. Powódka prowadziła zajęcia w (...) wyłącznie w weekendy, w „blokach” trwających 2 razy po półtorej godziny. W okresie ww. semestru powódka prowadziła zajęcia z jedną grupą liczącą około 15-20 osób. Zajęcia prowadzone były przez powódkę na podstawie opracowanego przez nią trzy lata wcześniej sylabusu. Przedmiotem zajęć była pedagogika opiekuńczo – wychowawcza. Na podstawie sylabusu powódka już na pierwszych zajęciach zadawała studentom tematy do opracowania. Po zakończeniu zajęć w lutym 2013 roku powódka wystawiła studentom oceny, które wpisała do indeksów. Podstawą zaliczenia przedmiotu była obecność na zajęciach oraz aktywność studentów na zajęciach.

Powódka prowadziła zajęcia w (...) w okresie stwierdzonej niezdolności do pracy u pozwanego pracodawcy ponieważ miała poczucie obowiązku wywiązania się z zawartej z tym podmiotem umowy, a równocześnie nie miała możliwości przekazania ich realizacji w zastępstwie. Ponadto, powódka miała poczucie, że musi „zawalczyć” o poprawę swojej kondycji psychicznej. W „wyjściu do ludzi” - które umożliwiało jej prowadzenie ww. zajęć dydaktycznych oraz zajęć w szkole (...) postrzegała szansę na poprawę zdrowia psychicznego. Angażując się w zajęcia dydaktyczne powódka zajmowała myśli innymi tematami, niż lęk i poczucie braku sensu życia, które jej wówczas towarzyszyło. Grupa ludzi funkcjonujących w szkole (...) stanowiła dla powódki bezpieczne środowisko, w którym dobrze się czuła.

W dniu 23 maja 2013 r., lekarz powódki E. T., specjalista chorób wewnętrznych oraz medycyny rodzinnej - wystawiła powódce zaświadczenie lekarskie stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania pracy społecznej dla poprawy samopoczucia psychicznego. Ww. lekarz uznał w toku procesu leczenia, że biorąc pod uwagę możliwe podłoże psychiatryczne problemów powódki, jej kontakt z zyczliwym jej środowiskiem ludzi może mieć terapeutyczny charakter.

W kwietniu 2013 r. pozwany Ośrodek Pomocy (...) dowiedział się z treści anonimowego pisma o dodatkowej pracy podjętej przez powódkę w okresie zwolnienia chorobowego.

W toku postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że powódka w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy niewłaściwie wykorzystywała zwolnienia lekarskie i w związku z tym na podstawie art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2010 roku, Nr 77, poz. 512 ze zm.) zobowiązał powódkę do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego. Informacje o powyższych okolicznościach wpłynęły do Urzędu Miejskiego w P. w dniu 20 sierpnia 2013 r.

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 sierpnia 2013 r. powódka została zobowiązana do zwrotu zasiłku chorobowego wraz z odsetkami za okres od dnia 6 lutego 2013 r. do dnia 6 maja 2013 r. ze względu na wykonywanie pracy zarobkowej w ww. okresie. Wyrokiem z dnia 4 lipca 2016 r. Sąd Rejonowy K. Z. w K. oddalił odwołanie powódki od ww. decyzji. Wyrokiem z dnia 13 stycznia 2017 r. Sąd Okręgowy w K. zmienił ww. wyrok Sądu Rejonowego oraz ww. decyzję organu rentowego w ten sposób, że zwolnił powódkę od zwrotu odsetek od nienależnie pobranego świadczenia w kwocie 403,40 zł, oddalając apelację w pozostałej części.

Dnia 16 sierpnia 2013 r. wpłynęło do Urzędu Miejskiego w P. pismo z Prokuratury Rejonowej G.-Zachód w G. informujące o skierowaniu przeciwko powódce aktu oskarżenia do Sądu Rejonowego w G. (sygn. akt (...)).

Oświadczeniem woli z dnia 23 sierpnia 2013 r. – doręczonym powódce w drodze elektronicznej (e-mail) w dniu 5 września 2013 r., opatrzonym podpisem elektronicznym – Burmistrz Miasta P. W. K. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Ww. oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazywało na dwie przyczyny:

1. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego, gdyż w okresie orzeczonej niezdolności do pracy (od dnia 4 stycznia 2013 r. do dnia 6 maja 2013 r.) powódka świadczyła pracę u innego pracodawcy, naruszając tym samym podstawowe obowiązki pracownicze, tj. lojalność i dbałość o dobro zakładu pracy – Ośrodka Pomocy (...) w P. – oraz przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego;

2. popełnienie przestępstwa przeciwko prawom osób wykonujących pracę zarobkową, które ma charakter oczywisty i uniemożliwia dalsze zatrudnianie powódki na stanowisku dyrektora, gdyż wykonując czynności z zakresu prawa pracy złośliwie i uporczywie naruszała prawo pracowników do szanowania ich dóbr osobistych oraz godności poprzez nękanie ich oraz poniżanie; dotyczy to w szczególności J. D.. Powódce zarzucono między innymi mówienie podniesionym głosem, podważanie kompetencji, krytykowanie, wyśmiewanie, ublizanie, przerywanie wypowiedzi. W ocenie składającego oświadczenie woli, zachowaniami tymi powódka ciężko naruszyła podstawowe obowiązki pracodawcy w zakresie równego i niedyskryminującego traktowania pracowników.

Powódka została pouczona o przysługującym jej prawie odwołania do sądu pracy oraz terminie wniesienia odwołania.

Na podstawie opinii psychiatryczno – psychologicznej z dnia 11 maja 2017 r. oraz uzupełniającej opinii z dnia 7 lipca 2017 r. zespołu biegłych: psychologa M. T. oraz specjalisty psychiatrii M. S. sąd pierwszej instancji ustalił, że biegli rozpoznali u powódki przedłużone zaburzenia adaptacyjne o obrazie depresyjnym. Z jednej strony zajęcia dydaktyczne prowadzone przez powódkę w (...) w K. oraz w szkole S. w C. w dniach od 4 stycznia 2013 r. do 6 maja 2013 r. nie były czynnikami uniemożliwiającymi i opóźniającymi jej powrót do pracy i nie wpływały na przedłużenie procesu leczenia. Z drugiej zaś strony prowadzenie zajęć dydaktycznych nie było terapią i nie powodowało poprawy samopoczucia. Zaznaczyli jednocześnie, że głównym czynnikiem powodującym nasilenie się dolegliwości emocjonalnych i adaptacyjnych u powódki była jej trudna sytuacja zawodowa związana z pracą u pozwanego pracodawcy.

Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 i § 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W ocenie Sądu Rejonowego poza sporem pozostawało, iż na mocy pisemnego oświadczenia pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez wypowiedzenia, wskazując przytoczone wyżej przyczyny. W świetle powyższego nie ma zatem wątpliwości, że pracodawca uczynił zadość części elementarnych wymogów pozostających w ramach wskazanej na wstępie płaszczyzny formalnej, którym powinno odpowiadać tego typu

rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli zostało bowiem złożone powódce w formie pisemnej, a także wskazuje na jego przyczyny, które pod względem spełnienia wymogu konkretyzacji nie były kwestionowane.

Sąd przypomniał, iż niniejsze postępowanie toczyło się na skutek uchylecia wyroku Sądu Rejonowego w G. z dnia 10 czerwca 2015 r., sygn. akt (...) i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania. W konsekwencji Sąd Rejonowy związany był zarówno oceną prawną jak i wskazaniem co do dalszego postępowania, wyrażonymi w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji – art. 386 § 6 k.p.c.

W realiach przedmiotowej sprawy oznacza to, że przesądzone zostało przez Sąd Okręgowy w szczególności, iż :

- złożenie przez powódkę odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miało miejsce w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.,
- w odniesieniu wyłącznie do drugiej ze wskazanych powódce przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. dotyczącej naruszenia przez powódkę praw pracowniczych, pozwany pracodawca przekroczył termin określony w art. 52 § 2 k.p., a zatem przyczyna ta nie mogła uzasadniać rozwiązania z powódką umowy w ww. trybie

W świetle powyższego oznacza to, że istota niniejszej sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia zasadności pierwszej ze wskazanych na wstępie przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. dotyczącej niewłaściwego wykorzystania zwolnienia lekarskiego.

Z uzasadnienia wyroku Sądu Okręgowego wynika, iż przesądzony został pogląd prawny – który niezależnie od kwestii związania nim Sąd Rejonowy podzielił – że wykonywanie pracy u innego pracodawcy, nawet za wynagrodzeniem i w czasie niezdolności do pracy, nie może samo w sobie stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Użyte przez ustawodawcę w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęcie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" zawiera trzy elementy składowe, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie obowiązku podstawowego), naruszenie albo (poważne) zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Oznacza to zatem, że są to elementy zarówno o charakterze subiektywnym (związane z nastawieniem pracownika), jak obiektywnym (skupiający uwagę na zagrożeniu lub naruszeniu interesów zatrudniającego) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 marca 2017 r., II PK 14/16, LEX nr 2270897).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do ustalenia, że prowadzenie zajęć przez powódkę w szkole policealnej (...) oraz (...) w okresie jej niezdolności do pracy u pozwanego pracodawcy (od 4 stycznia 2013 r. do 6 maja 2013 r.) negatywnie wpływało na odzyskanie przez nią zdolności do pracy. Z przeprowadzonego w sprawie dowodu z opinii biegłych z zakresu psychologii i psychiatrii wynika jednoznacznie, że zajęcia prowadzone przez powódkę w ww. szkołach w ww. okresie nie były czynnikiem ani uniemożliwiającym, ani nawet opóźniającym powrót powódki do pracy u pozwanego pracodawcy i nie wpływały na przedłużenie procesu leczenia.

W ocenie Sądu skoro brak jest podstaw do ustalenia, że zachowanie powódki skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla pozwanego pracodawcy, to tym samym brak jest podstaw do przypisania jej winy w omawianym zachowaniu. Niezależnie od powyższego Sąd podkreśla, że brak jest podstaw do przypisania powódce jakiegokolwiek formy zawinienia w omawianym zakresie również i z tego powodu, że zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, iż powódka prowadziła zajęcia na rzecz ww. podmiotów z dwóch zasadniczych przyczyn: z uwagi na zamiar wywiązania się z uprzednio zaciągniętego zobowiązania (w przypadku (...)) i poprawy zdrowia psychicznego, którego upatrywała w kontaktach z przyjaznym jej środowiskiem (zwłaszcza w przypadku szkoły (...)). W rezultacie, nie sposób kwalifikować jej zachowania jako zawinionego skoro prowadzenie zajęć dydaktycznych postrzegała jako formę odizolowania się od sytuacji (problemów), będącej źródłem niezdolności do pracy. W tym kontekście Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że nie można utożsamiać pojęcia niezdolności do pracy z chorobą. Niezdolność do pracy jest zrelatywizowana do

konkretnego pracownika i konkretnej pracy. Składa się zatem nie tylko z komponentu medycznego, ale i relacji do wykonywania pracy. Na gruncie niniejszej sprawy, powódka była zaś niezdolna do pracy u pozwanego pracodawcy z uwagi na problemy medyczne o podłożu psychiatrycznym, które były konsekwencją m.in. relacji w miejscu pracy.

Reasumując Sąd nie podzielił stanowiska pozwanego, iż podjęcie dodatkowego zatrudnienia w formie prowadzenia zajęć dydaktycznych w okresie niezdolności do pracy u pozwanego pracodawcy stanowiło podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

W świetle powyższego Sąd orzekł jak w sentencji zasądzając od pozwanego na rzecz powódki kwotę odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy, tj. w kwocie 19. 482 zł, której wysokość nie była przez strony sporna – art. 56 § 1 k.p w zw. z art. 58 k.p. (pkt. 1 wyroku). O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądzając je od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu Ośrodkowi Pomocy (...) w P., tj. od dnia 3 stycznia 2014 r.

W pozostałym zakresie, a zatem w zakresie żądania odszkodowania ponad ww. kwotę Sąd oddalił powództwo jako niezasadne (pkt. 2 wyroku).

Biorąc pod uwagę relację w jakiej wysokość zasądzzonego roszczenia (19. 482 zł) pozostawała w stosunku do żądania zawartego w pozwie (20.704,59 zł) Sąd uznał – w zakresie rozstrzygnięcia o kosztach procesu – stroną powodową za stronę, która wygrała proces w całości, a w rezultacie w całości obciążył kosztami procesu stronę pozwaną . Zgodnie bowiem z art. 100 k.p.c in fine .

W świetle powyższego, na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 w zw. § 2 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 r. Poz. 461) zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 270 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje (pkt. 3 wyroku). Sąd uznał, że biorąc pod uwagę długość postępowania oraz obszerność postępowania dowodowego - co przekładało się na nakład koniecznej pracy pełnomocnika powódki - zasadnym będzie przyznanie stronie powodowej opłaty za czynności adwokackie za postępowanie przed Sądem I instancji w wysokości trzykrotności stawki minimalnej (3x60 zł) oraz jednokrotności stawki minimalnej za postępowania przed sądem odwoławczym (60 zł). Ponadto, Sąd uwzględnił również zwrot poniesionej przez stronę powodową opłaty od apelacji (30 zł).

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w G. - kwotę 975 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 powołanej ustawy (pkt. 4 wyroku).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego w kwocie odpowiadającej 1-miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę (art. 477¹ § 1 k.p.c.) (pkt. 5 wyroku).

Pozwany zaskarżył wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 3 listopada 2017 r., sygn. akt (...) w całości. Rozstrzygnięciu zarzucił:

1. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego przez przyjęcie, że prowadzenie zajęć dydaktycznych w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. i Szkole Policealnej (...) w C. nie skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla pozwanego, a tym samym brak jest postaw do przypisania powódce winy;
2. naruszenie prawa materialnego, a to art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną jego wykładnię polegającą na przyjęciu, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na rzecz pozwanego kosztów postępowania za pierwszą i drugą instancję według norm przepisanych.

Powódka w odpowiedzi na apelację wniosła o oddalenie apelacji i o zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, za postępowanie odwoławcze, według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest niezasadna i podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe w kierunku wskazanym przez Sąd Okręgowy w wyroku z dnia 11 lutego 2016 r., (...). Na jego podstawie poczynił ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne. Wykładnia i zastosowanie przepisów prawa materialnego dokonane przez sąd pierwszej instancji także nie budzą zastrzeżeń.

Zgodnie z przepisem art. 286 § 6 k.p.c. ocena prawna i wskazania co do dalszego postępowania wyrażone w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji wiążą zarówno sąd, któremu sprawa została przekazana, jak i sąd drugiej instancji, przy ponownym rozpoznaniu sprawy. Słusznie zatem sąd pierwszej instancji uznał, że w sprawie zostało przesądzone, że:

- złożenie przez powódkę odwołania od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę miało miejsce w terminie określonym w art. 264 § 2 k.p.,
- w odniesieniu wyłącznie do drugiej ze wskazanych powódce przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. dotyczącej naruszenia przez powódkę praw pracowniczych, pozwany pracodawca przekroczył termin określony w art. 52 § 2 k.p., a zatem przyczyna ta nie mogła uzasadniać rozwiązania z powódką umowy w ww. trybie.

Pozwany podniósł sprzeczność ustaleń sądu pierwszej instancji z materiałem dowodowym. Zarzut ten jest chybiony. Wszystkie ustalenia Sądu Rejonowego mają oparcie w przeprowadzonych dowodach. Skarżący upatruje błędu w ustaleniu, że prowadzenie zajęć przez powódkę w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. i w Szkole Policealnej (...) w C. nie skutkowało negatywnymi konsekwencjami dla pozwanego, a tym samym brak jest postaw do przypisania powódce winy. Powyższe ustalenia są uprawnione i zostały dokonane na podstawie opinii biegłej psycholog i biegłego psychiatry oraz na podstawie przesłuchania powódki, a także informacji (...) Wyższej Szkoły Handlowej w K. z dnia 5 września 2016r., 14 marca 2017 r., pisma Szkoły Policealnej (...) w C. z 19 czerwca 2013 r., zeznań świadków M. D. i E. T., M. W., J. M.. Z dowodów tych wynika, że powódka w Policealnej Szkole (...) w C. prowadziła warsztaty w wymiarze 1-2 weekendy w miesiącu po 3 godziny lekcyjne z grupą 5-7 osób. Polegały one na dzieleniu się doświadczeniem z grupą. Z kolei w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. powódka przeprowadziła 4 razy zajęcia po 3,5 godziny. W czasie tych zajęć studenci przedstawiali opracowane zagadnienia. Grupa liczyła od 21-34 osób. Motywacją powódki do wykonywania powyższej pracy była chęć wywiązania się z zawartej umowy oraz poprawa stanu psychicznego przez kontakt z ludźmi w przyjaznym środowisku. Nie przedłużyło to procesu leczenia.

W apelacji pozwany zwrócił uwagę na szereg orzeczeń Sądu Najwyższego jednak zostały one wydane w odmiennych stanach faktycznych.

Nie było błędem oparcie się na opinii biegłych psychologa M. T. i psychiatry M. S.. Opinie w sprawie (...), która toczyła się przed Sadem Rejonowym K. Z. w K. zostały sporządzone na potrzeby postępowania ubezpieczeniowego, którego przedmiotem był zwrot nienależnie pobranego zasiłku chorobowego. Ponadto biegli M. T. i M. S. sporządzając opinię dysponowali informacjami o wymiarze pracy powódki wykonywanej przez nią w czasie zwolnienia lekarskiego, jej rodzajem i warunkami. Takich informacji nie mieli biegli opiniujący w sprawie (...). Ocena opinii biegłych psychologa M. T. i psychiatry M. S. jako rzetelnej, wyczerpującej i uzasadnionej dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi zastrzeżeń. Ponadto zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z 214r., poz. 159 ze zm.) ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia.

Zaznaczyć należy, że w świetle tego przepisu samo wykonywanie pracy zarobkowej powoduje utratę prawa do zasiłku chorobowego. Jednakże utrata prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego nie przesądza automatycznie o zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może zostać uznane za zgodne z przepisami jeśli naruszenie obowiązków pracowniczych nastąpi z przyczyn zawinionych przez pracownika, jeśli zachowanie pracownika będzie cechowało natężenie złej woli. W niniejszej zaś sprawie powódka nie dążyła do działania na szkodę pracodawcy. Jej motywacja była całkowicie odmienna albowiem chciała wywiązać się z umowy zawartej z G. Wyższą Szkołą Handlową w K. oraz w pracy na rzecz Policealnej Szkoły (...) w C. upatrywała możliwości poprawy samopoczucia.

Sąd pierwszej instancji nie naruszył prawa materialnego, tj. przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ustalonym stanie faktycznym zastosowanie przez pracodawcę tego trybu rozwiązania umowy o pracę było wadliwe. Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę podał także, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z powodu: „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – polegającego na tym, że niewłaściwie wykorzystwała Pani zwolnienie lekarskie, gdyż w okresie orzeczonej niezdolności do pracy (4 stycznia 2013 r. do 6 maja 2013r.) świadczyła Pani pracę u innego pracodawcy; tym samym naruszone zostały podstawowe obowiązki pracownicze, tj. lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy tj. Ośrodka Pomocy (...) w P. oraz przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego”.

Z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wynika, że pracodawca zarzucił powódce niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego bowiem w jego okresie powódka pracowała. W ten sposób, w ocenie pracodawcy, powódka była nielojalna wobec zakładu pracy i nie dbała o jego dobro oraz nie przestrzegała obowiązujących przepisów dotyczących prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Powyższe, zdaniem pozwanego (...), stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego, co w ocenie pracodawcy, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Dalsze sformułowania zawarte w oświadczeniu pracodawcy są sprecyzowaniem skutków niewłaściwego wykorzystania zwolnienia lekarskiego, a nie kolejnymi, samoistnymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę. Podkreślić należy, że zwolnienie lekarskie jest udzielane pracownikowi w razie choroby skutkującej niezdolnością do pracy. Celem tego zwolnienia jest leczenie, które przywraca możliwość wykonywania pracy. Zatem wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niewłaściwy ma miejsce jeśli pracownik swoim zachowaniem powoduje, że nie odzyskuje zdolności do pracy lub odzyskanie tej zdolności następuje w dłuższym czasie. Może to być spowodowane np. wykonywaniem pracy, która jest zbyt dużym obciążeniem dla organizmu. Nie każda jednak praca uniemożliwia lub opóźnia odzyskanie sił. Zależy to od rodzaju schorzenia, ilości wykonywanej pracy, jej rodzaju, warunków w jakich jest wykonywana. Tak rozumiane niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego czyli zachowanie uniemożliwiające lub opóźniające leczenie może zostać uznane za zachowanie nielojalne i brak dbałości o dobro zakładu pracy. Konieczne jest jednak zawinienie pracownika, które można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jak już wyżej podniesiono działanie pracownika musi być nacechowane złą wolą. W niniejszej sprawie powódce takiego zachowania nie można przypisać. W sprawie (...) która toczyła się przed Sądem Rejonowym K. Z.w K. zostało przesądzone, że powódka nie jest uprawniona do zasiłku chorobowego za okres od 6 lutego 2013 r. do 6 maja 2013 r. i jest zobowiązana do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego. Pomimo tego powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych albowiem, jak słusznie podkreślił Sąd Rejonowy w G., powódce nie można przypisać zawinione w stopniu rażącym działania. Wynika to z tego, że przepracowała kilkanaście godzin w czasie długiego zwolnienia lekarskiego, które trwało od 4 stycznia 2013 r. do 6 maja 2013r. Praca polegała na prowadzeniu warsztatów ze słuchaczami Szkoły Policealnej (...) w C. i ćwiczeń ze studentami (...) Wyższej Szkoły Handlowej w K.. Motywem działania powódki była chęć wywiązania się z umowy i poprawa samopoczucia. Nie dawało to podstaw do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W apelacji pozwany zarzucił, że powódka powinna dbać o środki publiczne. Nie należy jednak zapominać, że powódka była przekonana o tym, że nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem, a wykonywanie pracy zarobkowej w czasie zwolnienia lekarskiego było konsekwencją wcześniej zawartej umowy. Zastosowanie wobec powódki przepisu art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa przez organ rentowy i

możliwość zastosowania przepisu art. 92 § 3 pkt 2 k.p. nie prowadzi automatycznie do możliwości rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 10 ust 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800 ze zm.)

(-) SSR (del.) Magdalena Kimel (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia