

Sygn. akt VIII *Pa* 212/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	Grażyna Łazowska Grzegorz Tyrka

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 26 listopada 2020r.

w Gliwicach

sprawy z powództwa I. B. (1)

przeciwko Zakładowi Gospodarki Mieszkaniowej w P.

o przywrócenie do pracy, o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 18 lipca 2019 r. **sygn. akt** IV P 244/18

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 457,50 zł (czteryście pięćdziesiąt siedem złotych pięćdziesiąt groszy) tytułem kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

Grażyna Łazowska Patrycja Bogacińska – Piątek (spr.) Grzegorz Tyrka

(-) sędzia (-) sędzia (-) sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 212/19

UZASADNIENIE

Powódka I. B. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu żądania przeciwko pozwanemu Zakładowi Gospodarki Mieszkaniowej w P. domagała się przywrócenia jej do pracy u pozwanego na dotychczasowym stanowisku i warunkach pracy oraz płacy, a także zasądzenia wynagrodzenia w kwocie 3311 zł z odsetkami za opóźnienie od dnia następującego po dniu stawienia się powódki w pracy za okres pozostawania bez pracy oraz zasądzenia od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania. W uzasadnieniu powódka wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku starszego inspektora ekonomicznego ds. windykacji z wynagrodzeniem zasadniczym 2365 zł brutto.

Podana, że 17 kwietnia 2018 r. otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę z powodu utraty zaufania związanej z nieprawidłowym wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego, brak dyspozycyjności w związku z częstą absencją oraz minimalne zaangażowanie w pracę. Powódka podkreśliła, że przyczyny są nierzeczywiste, a ona sama nigdy nie była karana dyscyplinarnie, zawsze jej praca była oceniana pozytywnie i często nagradzana. Powódka podkreśliła, że jej nieobecności w pracy nie były częste i długotrwałe, a raczej miały standardowy charakter. Powódka przyznała jednocześnie, że podczas zwolnienia lekarskiego udała się do córki mieszkającej za granicą w celu emocjonalnego jej wsparcia w związku ze złym stanem psychicznym córki. Nie wykonywała wówczas żadnej pracy zarobkowej, po zakończeniu zwolnienia wróciła do pracy. Podkreśliła, że pracodawca niesłusznie potrącił jej wynagrodzenie za cały okres zwolnienia lekarskiego. Jednocześnie powódka wskazała, że według niej rzeczywistą przyczyną wręczenia jej wypowiedzenia był jej konflikt z przełożonymi oraz chęć pozbycia się jej przed uzyskaniem ochrony przedemerytalnej, co miało nastąpić w kolejnym roku.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów procesu. Uzasadniając swoje stanowisko podkreślił, iż wskazane w wypowiedzeniu jego przyczyny są rzeczywiste. Podkreślił, że wyjazd do córki w Niemczech nie miał charakteru nagłego, a był wcześniej przez powódkę zaplanowany i w związku z nim powódka skorzystała ze zwolnienia lekarskiego. Podał, że absencja powódki dezorganizowała pracę działu windykacji, a powódka będąc w pracy często zajęta była sprawami prywatnymi i rozmowami telefonicznymi z córkami. Pozwany podkreślił, że powódka nie angażowała się w pracę, nie używała wymaganego w pracy programu komputerowego, a otrzymywane przez nią dobre oceny pracy wynikały z praktyki panującej u pozwanego, choć wielokrotnie była upominana przez przełożonych.

Wyrokiem z 18 lipca 2019 r. (sygn. akt IV P 244/18) Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w pkt 1 przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, w pkt 2 zasądził od pozwanego na rzecz powódki 3311 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku, w pkt 3 ustalił opłatę od pozwu na kwotę 100 zł, w pkt 4 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach) 100 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, w pkt 5 zasądził od pozwanego na rzecz powódki 540 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka podjęła pracę u pozwanego 12 marca 1984 r., do 2001 r. pracowała na stanowisku starszego inspektora kontroli technicznej. Następnie przez 2 lata była kierownikiem hotelu miejskiego, który przejął Urząd Miejski, po napadzie na recepcjonistkę, zdegradowano powódkę. Po tym wydarzeniu, w 2003 r., powódka zaczęła pracę w nowo utworzonej sekcji, na stanowisku starszego inspektora ds. windykacji, pracowała w sekcji, a od 2013 r. w dziale, windykacji do czasu rozwiązania z nią stosunku pracy. U pozwanego powódka była zatrudniona na czas nieokreślony, jej wynagrodzenie przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy wynosiło 3311 zł brutto miesięcznie.

Sprawy, którymi zajmowała się powódka przy procesie windykacji można było podzielić na trzy typy:

- sprawy polubowne, gdy dłużnik chciał polubownie załatwić sprawy zadłużenia, przedstawiano mu warunki tzw. ugód
– powódka weryfikowała wydrukowane przez koleżankę wezwania dla dłużników;

- drugi rodzaj spraw to sprawy skierowane na drogę sądową. Powódka kompletowała dokumentację. Taki komplet dokumentów wraz z wnioskiem, który wypełniała A. S. (1) kierowany był do prawników. Powódka otrzymane od prawników pozwy obrabiała, katalogowała, numerowała, zakładała teczkę. Na podstawie pozwu trzeba było dokonać przeksięgowania z konta bieżącego na konta roszezeń spornych. Gdy przychodził nakaz zapłaty nieprawomocny, wpinała, katalogowała i czekała na prawomocność. Po uprawomocnieniu pozew był znowu katalogowany, przeksięgowany na konta nakazy zapłaty. Powódka pisała pisma do lokatorów z informacją, że jeżeli nie będą podjęte działania sprawa będzie kierowana do komornika. Albo była zawierana ugoda z lokatorem, albo kierowana była sprawa do komornika, co stanowiło trzeci rodzaj spraw załatwianych przez powódkę. Powódka

katalogowała wnioski do komornika. Prowadziła korespondencję z komornikiem. Później przeksięgowywała, po zajęciu wynagrodzenia lokatora, na konto zajęcia komornicze.

Takich spraw rocznie był 500 – 600. Dział windykacji miał pod sobą lokale socjalne, komunalne, trochę wspólnot. Tyle spraw załatwiała powódka i A. S. (1). I. B. (2), N. Ś. i K. K. miały drugi rejon tzw. Osiedle (...). K. Z. zajmowała się ugodami i wyrokami eksmisyjnymi.

Na etapie polubownym pracownicy działu windykacji czasami wychodzili w teren. Roznosili też wezwania do zapłaty, czasem w miesiącu powódka roznosiła 100 wezwań. Było to wszystko w godzinach pracy. Do 2014 r. powódka brała udział we wszystkich eksmisyjach, później robił to już kierownik.

Powódka wykonywała, w ramach swoich obowiązków „postępowania eksmisyjne”. W celu uzyskania wyroku eksmisyjnego. Najważniejszym obowiązkiem powódki było monitorowanie korespondencji oraz kontrola bieżących wyroków, kosztów procesu poprzez kancelarie. Robiła zestawienia kosztów procesu, na podstawie których były wypłacane należne wynagrodzenia adwokatom. Robiła to dla trzech kancelarii. Kserowała postanowienie, robiła zestawienia. Weryfikowała to z działem księgowości. Po zakończonym postępowaniu egzekucyjnym dokumenty te wracały do działu powódki w celu skatalogowania. Z programu Granit korzystała do podglądu, nie była uprawniona do wprowadzania jakichkolwiek danych. Codziennie używała tego programu w celu określenia wysokości zadłużenia. Na każdym etapie jej pracy program Granit był potrzebny. Bardzo sporadycznie drukowała wezwania do zapłaty, robiła to koleżanka. Powódka dodrukowywała osoby pełnoletnie w danym gospodarstwie domowym. Powódka była w stanie wykonać wszystkie zlecane jej czynności.

Powódka jest osobą pracowitą, często wykonuje obowiązki dodatkowe, ponad czynności wskazane w zakresie obowiązków, szkoliła stażystów, podejmowała zadania za pracownika będącego na zwolnieniu lekarskim, w 2017 i 2018 r. była za swoje zaangażowanie w pracę nagradzana finansowo przez pozwanego. Powódka cechowała się punktualnością. Powódka nie bywała często na L4, według swojej wcześniejszej przełożonej – M. F. – nawet przychodziła chora do pracy. Pracowała sprawnie i szybko, terminowo wywiązywała się z obowiązków służbowych. Z obowiązującym u pracodawcy systemem Granit powódka miała niewiele do czynienia, używa go tylko do czynności komorniczych. Przełożony powódki A. S. (2) przeprowadził z powódką kilka rozmów, w których wskazywał jej na uchybienia. Po takich rozmowach powódka wdrażała zalecenia przełożonego. Rozmawiał z nią również na temat korzystania w pracy z Internetu do celów prywatnych. Zdarzało się, że powódka czasami z córką rozmawiała w pracy przez S..

W związku z wykonywaną pracą powódka nigdy nie otrzymała żadnej kary porządkowej. Nie było do jej pracy w zasadzie zastrzeżeń. Dostawała premie uznaniowe. Na miesiąc przed wypowiedzeniem dostała premię uznaniową. Nie miała częstego kontaktu z główną panią dyrektor, W. B.. Częściej kontakt zawodowy miała z M. K.. Nie otrzymywała od przełożonych żadnych sygnałów, że jest mało zaangażowana w pracy. Jej ostatnia ocena okresowa była dobra.

Wykonując swoje obowiązki służbowe w biurze powódka codziennie rozmawiała z córką około 15 – 20 minut. Przeglądała też Internet.

Powódka skończyła 56 lat, od lat ma problemy z kręgosłupem, do pracy czasem przychodziła z bólem kręgosłupa. Powódka ma orzeczony stopień niepełnosprawności w związku z niedosłuchem, mówi głośnie.

Pod koniec marca 2018 r. powódka zaczęła odczuwać silny ból lędźwi, co zdarzało jej się już wcześniej. W tym czasie dzwoniła do niej też często starsza córka, która mieszka obecnie w Niemczech a w młodości miała problemy z uzależnieniem od narkotyków. Stan emocjonalny córki wydał się powódce bardzo poważny, obawiała się podjęcia przez nią kolejnej próby samobójczej, gdyż takie próby miała ona wcześniej. Powódka otrzymała zwolnienie lekarskie 3 kwietnia 2018 r. i z nim udała się do biura podróży w celu wykupienia biletu na podróż do Niemiec, gdzie przebywa jej córka z rodziną. Do córki powódka wyjechała na drugi dzień. Jechała autokarem w nocy. Jej zwolnienie lekarskie nie zabraniało jej chodzenia. Powódka w podróży była na lekach przeciwbólowych. U córki powódka była cztery dni. Powódka zamierzała być u córki przez cały okres zwolnienia, pomagać jej i wspierać ją psychicznie, ponieważ jak

się okazało córka była w bardzo złym stanie psychicznym. Otrzymała jednak telefon od M. K., która pytała ją, czy podczas zwolnienia lekarskiego wyjechała za granicę, powódka potwierdziła, że taka sytuacja miała miejsce i przebywała u córki. Po rozmowie z zastępcą dyrektora powódka przebukowała bilet i wróciła w poniedziałek do kraju. Powódka nie wie skąd w jej zakładzie pracy wiadano o jej wyjeździe do córki. M. K. rozmawiając z powódką przez telefon poinformowała ją, że sytuacja nie jest dobra i być może dowie się o jej wyjeździe dyrektor.

Sąd Rejonowy ustalił, że W. B. wygrała konkurs na dyrektora ZGM w P. w 2013 r. W Zakładzie dużym problemem była nieskuteczna windykacja. Była przeprowadzona kontrola w ramach urzędu miasta oraz w 2014 r. audyt. Stwierdzono, że było bardzo dużo przedawnień. W. B. stworzyła dział windykacji, wcześniej była tylko sekcja. Kierownikiem działu została M. K..

W 2016 r. obowiązki kierownika działu windykacji pełniła M. F.. Funkcję tę sprawowała rok. Kierownictwo nie było z niej zadowolone. Dział nie wykazywał się systematycznością i narastał konflikt między pracownikami i M. F..

Powódka nie zwracała się do dyrektora o udzielenie urlopu wypoczynkowego czy bezpłatnego.

Według A. S. (2), gdyby powódka przysłała i poprosiła o urlop, to z pewnością by go otrzymała. Okres, kiedy powódka na zwolnieniu lekarskim wyjechała do córki do Niemiec był w jej dziale trudny, trzeba było sporządzić sprawozdania, przed wyborami dział ten był szczególnie kontrolowany.

Dnia 17 kwietnia 2018 r. powódka otrzymała wypowiedzenie umowy o pracę. O rozwiązaniu z powódką umowy zdecydowała W. B., dyrektor zakładu pracy powódki. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania związaną z nieprawidłowym wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego w okresie od 4 do 13 kwietnia 2018 r. poprzez wyjazd za granicę a nadto brak dyspozycyjności powódki z uwagi na częste nieobecności pracownika w pracy, co dezorganizowało pracę działu windykacji oraz minimalne zaangażowanie w pracę i związaną z tym małą przydatność do wykonywania pracy. Przed wręczeniem wypowiedzenia powódka miała możliwość porozmawiania z dyrektorem i wyjaśnienia powodów wyjazdu podczas zwolnienia lekarskiego. Powódka prosiła W. B. o przemyślenie decyzji rozwiązania z nią umowy o pracę, ta jednak jej nie zmieniła. Powódka nie podpisała wypowiedzenia. W. B. stwierdziła, że gdyby powódka poprosiła o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, to ona przystałaby na taką propozycję. Reprezentujący powódkę związek zawodowy negatywnie zaopiniował propozycję dyrektora ZGM w P. o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę. Zalecił, aby ukarać powódkę naganą lub karą pieniężną.

Powódka jest rozwódką, osobą samotną, posiada troje dzieci, które sama wychowywała. Od wielu lat borykała się z problemami wychowawczymi jakich przysparzała jej najstarsza córka W., która była uzależniona od narkotyków. Powódka jako matka pomagała jej, organizowała pobyty w ośrodkach odwykowych, wspierała emocjonalnie i jak mogła to pomagała jej przy dzieciach, których ta ma dwoje w wieku 2 i 4,5 roku. Obecnie córka powódki mieszka w Niemczech. Pracownicy w zakładzie wiedzieli o jej problemach z córką. Praca była jedynym źródłem utrzymania powódki. Obecnie powódka od stycznia do końca sierpnia jest na zasiłku rehabilitacyjnym. Nigdy wcześniej nie zdarzył jej się jakikolwiek wyjazd w czasie zwolnienia lekarskiego. Kiedy jeździła do córki do Niemiec, zawsze brała urlopy.

W dziale windykacji Zakładu Gospodarki Mieszkaniowej w P. początkowo pracowała powódka i M. W., która jest już na emeryturze, później do działu doszła M. F., a po 3 – 4 latach, w 2009 r., I. B. (2). Dział windykacji zajmował się dochodzeniem należności związanych z zadłużeniami lokatorów wobec gminy. Dokładano pracownikom co raz to nowe obowiązki. Początkowo powódka i M. F. były pracownikami terenowymi. Badały sytuację dłużników, prowadziły swego rodzaju „wywiad”. Do ich obowiązków z biegiem czasu należało również wysyłanie wezwań do zapłaty, upomnień, cała procedura przedsądowa należała do działu windykacji. Doszły do działu wyroki eksmisyjne, łącznie z wyprowadzeniem lokatora przez komornika. W ostatnim okresie przed wypowiedzeniem powódce umowy dłużników obsługiwanych przez dział było kilka tysięcy. Dział obowiązywała dyscyplina finansów publicznych, trzeba było, żeby nic nie uległo przedawnieniu. Tym zajmowała się powódka. Powódka prowadziła statystyki spraw komorniczych do radców, były to spisy ilościowe.

W dziale windykacji miał miejsce silny konflikt między M. F., pełniącą wówczas obowiązki kierownika działu, a I. B. (2) i M. H.. Osoby te nie były w stanie współpracować. Powódka nie brała udziału w tym konflikcie. Popadła w konflikt z I. B. (2) dopiero w 2016 r., kiedy ta otrzymała podwyżkę, a powódkę pominięto. I. B. (2) dostała podwyżkę wynagrodzenia o 100 zł w związku ze zmianą jej obowiązków, M. F. jako pełniąca obowiązki kierownika tego działu, nie miała na ten temat wiedzy, dowiedziała się o tym później. Tym samym stawka powódki i I. F. zrównały się. Powódka i inni pracownicy zostali przy podwyżce pominięci. Powódka rozmawiała na ten temat z M. K., nie zgadzała się z tą decyzją. M. K. została poproszona przez dyrektora ZGM o upomnienie powódki w związku z awanturą w sprawie pominięcia powódki przy podwyżce. Na ten temat M. K. rozmawiała z M. F., ostatecznie powódka nie otrzymała upomnienia.

U pozwanego funkcjonuje lista obecności, pracownicy się na niej podpisują przy dacie, nie ma wpisywanych godzin przyścia i wyjścia. Praca rozpoczyna się o 7:00 i kończy o 15:00. Jest również zeszyt wyjść, w którym są odnotowywane wyjścia poza dział. Pracownik wpisuje do zeszytu imię, nazwisko, datę, godzinę wyjścia i powrotu. Osoby pracujące w terenie otrzymują za to dodatek. Wyjścia prywatne są przez pracowników odpracowywane. I. B. (2), A. S. (2) oraz inni pracownicy działu windykacji korzystali z takich wyjść. Nie były to sytuacje bardzo częste. Z takich wyjść korzystała również powódka. Najczęściej korzystał z nich A. S. (2).

M. K., która zatrudniona jest u pozwanego od 2013 r. początkowo była zatrudniona w charakterze inspektora ds. windykacji, potem jako kierownik działu windykacji, a od 2016 r. jako zastępca dyrektora ZGM.

M. K. jest z wykształcenia prawnikiem. M. F. uważa, że zastępca dyrektora ZGM lubi manipulować ludźmi.

Podczas zwolnienia lekarskiego powódki, M. K. również przebywała na zwolnieniu lekarskim. Początkowo z plotek krążących u pozwanego dowiedziała się, że powódka prawdopodobnie podczas zwolnienia lekarskiego przebywała za granicą. Chcąc zweryfikować te informacje, mniej więcej w połowie okresu zwolnienia lekarskiego powódki, w sobotę zadzwoniła do niej. Powódka nie odebrała, oddzwoniła za parę minut i przyznała, że przebywa za granicą.

M. K. wiedziała o kłopotach z uzależnieniem córki powódki.

Pozwany w domu powódki przeprowadził kontrolę. Podczas pierwszej wizyty we wtorek 10 kwietnia 2018 r. między 9:00 a 10:00 kontrolujący powódki nie zastali. Była obecna w domu dopiero podczas kolejnej wizyty w tym dniu około 14:00. Kontrolującym przyznała, że przebywała w Niemczech u córki w sprawach rodzinnych i że do domu wróciła 9 kwietnia 2018 r. Kontrola była przeprowadzona pod koniec zwolnienia lekarskiego. Po zakończeniu zwolnienia 13 kwietnia 2018 r. powódka wróciła do pracy. W dniu powrotu powódki do pracy wróciła również M. K., która potwierdziła dyrektorowi ZGM, że powódka podczas zwolnienia lekarskiego była za granicą.

W związku z przeprowadzoną kontrolą i jej wynikami powódka została pozbawiona prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego za cały okres orzeczonej niezdolności do pracy, tj. za okres od 4 do 13 kwietnia 2018 r.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o przeprowadzone dowody z dokumentów: akt osobowych powódki, dokumentacji medycznej i zeznań świadków: A. S. (2) (k. 100v – 103V), M. F. (k. 93 – 95), W. P. (k. 92 – 93), I. B. (2) (k. 99v – 100), A. W. (k. 100 – 100), M. K. (k. 95 – 99) oraz stron. Autentyczność dokumentów nie była przez strony kwestionowana, Sąd Rejonowy nie znalazł również powodów by odmówić im przymiotu wiarygodności.

Sąd I instancji dał niemalże w całości wiarę zeznaniom świadków oraz stron postępowania, podając że zasadniczo zeznania pokrywały się i uzupełniały wzajemnie, tworząc logiczną całość. Sąd Rejonowy dodał, że pojawiały się rozbieżności wynikające z subiektywnych ocen pewnych sytuacji dokonywanych chociażby przez M. F., czy powódkę, jednak nie miały one wpływu na ustalenie przebiegu wydarzeń i rozstrzygnięcie w niniejszej sprawie.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany konsekwentnie twierdził, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę było nieprawidłowe wykorzystanie przez nią zwolnienia lekarskiego w kwietniu 2018 r., a to wyjazd powódki do córki do Niemiec. Sąd Rejonowy podał, że stanowiska pozwanego, zgodnie z którym powódka miała najpierw zaplanować

wyjazd do Niemiec a dopiero później skorzystać ze zwolnienia lekarskiego, nie odzwierciedla zebrany w sprawie materiał dowodowy. Zdaniem Sądu Rejonowego nie sposób uznać, że powódka w sposób nieuprawniony korzystała ze zwolnienia lekarskiego, skoro od lat miała problemy z kręgosłupem lędźwiowym i w związku z tym przebywała już wcześniej na zwolnieniu lekarskim, a zwolnienie z 3 kwietnia 2018 r. zostało wystawione przez specjalistę. Sąd I instancji dodał, że powodem wyjazdu do Niemiec była obawa powódki o życie i zdrowie córki oraz jej dzieci w związku ze złym stanem emocjonalnym córki powódki, która od lat boryka się z uzależnieniami.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, iż roszczenia powódki zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd I instancji przytoczył treść art. 45 § 1 i art. 47 zd. 1 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, że z materiału dowodowego jednoznacznie wynika, iż przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazana w wypowiedzeniu z 17 kwietnia 2018 r. nie była pozorna, a powódka rzeczywiście podczas zwolnienia lekarskiego wyjechała do córki do Niemiec. Niemniej – jak podał Sąd Rejonowy – zwolnienie lekarskie powódka otrzymała od specjalisty 3 kwietnia 2018 r. i dopiero w tym dniu zakupiła bilet autokarowy do Niemiec z terminem wyjazdu na dzień następnny. Sąd I instancji podkreślił, że powódka miała problemy z kręgosłupem i zdarzało się już wcześniej z tego powodu korzystać ze zwolnienia lekarskiego, choć nie były to – porównując jej nieobecności do nieobecności z powodu choroby innych pracowników –zwolnienia długotrwałe i nadmiernie częste. Zatem, w ocenie Sądu Rejonowego, pracodawca nie mógł zarzucić powódce niedyspozycyjności, a nawet gdyby absencji było więcej, to byłyby one uzasadnione i służyły powrotowi powódki do zdrowia, tym bardziej, że od lat zmagala się z bólem kręgosłupa i pozostaje jednym z najstarszych pracowników. Sąd I instancji wskazał, że z materiał dowodowego wynika, że powódka najpierw uzyskała zwolnienie lekarskie, a następnie, po wcześniejszych już telefonach córki z prośbą o wsparcie, podjęła niefortunna decyzję o zakupie biletu autokarowego do Niemiec i wyjeździe do córki podczas trwającego, w związku z bólem kręgosłupa, zwolnienia lekarskiego.

Sąd I instancji podkreślił, że dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy nieistotne jest w jaki sposób powódce w jej stanie udało się przetrwać tak długą podróż, skoro zwolnienie lekarskie uzyskała od specjalisty a jej schorzenie jest długotrwałe i czasem może dawać dolegliwości bólowe wymagające odpoczynku i regeneracji, a rolą Sądu czy strony przeciwnej nie jest kwestionowanie zasadności wystawienia zwolnienia lekarskiego, skoro – jak podawał pozwany – ostateczną decyzję w tej kwestii na prośbę pracodawcy podejmie ZUS. Sąd Rejonowy wskazał, że dla stanu powódki korzystniejszym byłby wypoczynek w domu niż kilkunastogodzinna podróż autokarem, niemniej jednak w sytuacji zagrożenia zdrowia, a nawet życia córki, jej emocjonalnego rozbicia i wcześniejszych z nią problemów, zrozumiałym jest, że powódka poświęciła swoje zdrowie i komfort i udała się ze wsparcie emocjonalnym i pomocą wymagającej tego córki i jej rodziny, tym bardziej, że pod opieką córki były jej małe dzieci.

Sąd I instancji nie miał wątpliwości, że zachowanie powódki, tj. wyjazd zagraniczny podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, należy ocenić jako naganne i zasługujące na karę od pracodawcy, jednak biorąc pod uwagę okoliczność, że powódka była długoletnim pracownikiem pozwanego, wywiązującym się właściwie ze swoich obowiązków, nagradzanym wielokrotnie za swoją pracę, a także to, iż podczas zwolnienia lekarskiego wyjechała do potrzebującej pomocy córki, rozwiązanie z powódką stosunku pracy Sąd Rejonowy uznał za zbyt daleko idące i nieadekwatne do popełnionego przez nią przewinienia.

Sąd I instancji wskazał również, że wyjazd powódki do córki nie zniweczył w żaden sposób celu zwolnienia, tj. szybkiego powrotu do zdrowia, albowiem powódka zaraz po jego zakończeniu stawiała się w pozwanym zakładzie pracy gotowa do podjęcia swoich obowiązków służbowych.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że powódka została ukarana za niewłaściwe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego i utraciła prawo do zasiłku chorobowego i wynagrodzenia za cały okres zwolnienia, a w sytuacji, kiedy jej wyjazd do Niemiec nie stanowił ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, nie można się zgodzić z decyzją pozwanego o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy.

Mając na względzie powyższe, Sąd Rejonowy uznał, że działanie powódki podczas zwolnienia lekarskiego w żaden sposób nie uniemożliwiło jej powrotu do pełnej sprawności i przydatności zawodowej, a jedynie stanowiło pewną nielojalność w odniesieniu do pracodawcy, którego powódka mogła poinformować, że podczas zwolnienia lekarskiego zmuszona jest udać się do córki. Sąd Rejonowy podkreślił, że sytuacja związana ze stanem emocjonalnym córki była niezwykle dynamiczna i powódka nie miała wiele czasu do namysłu podejmując decyzję o wyjeździe, co być może spowodowało brak jej właściwej reakcji. Oczywistym dla Sądu I instancji było, że powódka nie mogła poprosić pracodawcy wcześniej o urlop, gdyż nie wiedziała, że do córki pojedzie, a poza tym nie mogła przewidzieć, że będzie przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zdaniem Sądu Rejonowego sytuacja związana z wyjazdem powódki do Niemiec w trakcie L-4 była wyjątkowa i powinna być oceniana także przez pryzmat zasad współżycia społecznego – powódka nie wyjechała w czasie L-4 na wakacje, nie świadczyła innej pracy zarobkowej (jak to się czasem zdarza pracownikom), tylko pojechała do córki w obawie o jej zdrowie. Sąd Rejonowy dodał, że o tych problemach powódki pracodawca wiedział już od wielu lat, a zatem decyzja o zwolnieniu powódki – długoletniego pracownika, dotychczas niekaranego za przewinienia dyscyplinarne – była zdaniem Sądu zbyt daleko idąca i niezgodna z zasadami współżycia społecznego.

Z powyżej wskazanych przyczyn Sąd I instancji przywrócił powódkę do pracy u pozwanego na dotychczasowych warunkach pracy i płacy z uwagi na okoliczność, że umowa o pracę łącząca strony w dniu 31 lipca 2018 r. uległa już rozwiązaniu. Nadto zgodnie z dyspozycją zawartą w art. 47 k.p. Sąd I instancji zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3311 zł, pod warunkiem stawienia się powódki do pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu i obciążył pozwanego, jako stronę przegrywającą, kosztami postępowania w kwocie 640 zł, na które złożyły się: opłata od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona, w kwocie 100 zł, którą to kwotę Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa oraz kwota 540 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego strony powodowej ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 15 ust. 3 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 stycznia 2018 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018 poz. 265).

Apelację wniósł pozwany, zaskarżając wyrok Sądu Rejonowego w całości. i zarzucając mu:

- 1) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie, że wypowiedzenie powódce umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione;
- 2) naruszenie prawa procesowego, tj.
 - a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędnie ustalony stan faktyczny przez przyjęcie, że materiał dowodowy zgromadzony w sprawie w żaden sposób nie wykazał, by powódka najpierw zaplanowała wyjazd do Niemiec, a następnie udała się do lekarza i otrzymała w sposób nieuprawniony, będąc zdrowa, zwolnienie lekarskie;
 - b) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 278 § 1 k.p.c. poprzez nie dopuszczenie dowodu z opinii biegłych lekarza ortopedy i lekarza neurologa na okoliczność wskazań lekarskich związanych z chorobą powódki w okresie od 4 do 13 kwietnia 2018 r. oraz wpływu długotrwałej podróży na stan zdrowia powódki;
 - c) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 243¹ k.p.c. poprzez nie zwrócenie się przez Sąd Rejonowy do operatora sieci komórkowej, z której korzystała powódka i nie przeprowadzenie dowodu z billingów rozmów powódki w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 17 kwietnia 2018 r.;
 - d) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 308 k.p.c. poprzez nie przeprowadzenie dowodu z historii przeglądanych stron internetowych przez powódkę z komputera służbowego;
 - e) art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie wskazanie przyczyn niedopuszczenia dowodów wnioskowanych przez pozwanego;
 - f) art. 316 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez nie rozpoznanie istoty sprawy w zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, tj. utraty zaufania do powódki, braku dyspozycyjności oraz minimalnego zaangażowania w pracę.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie w całości i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanego jest bezzasadna i nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził niezbędne postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie, nie wykraczając poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 k.p.c.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776).

Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził także właściwą ocenę prawną stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie. W rozważaniach prawnych Sąd Rejonowy właściwie umotywowował swoje stanowisko i Sąd II instancji w całości je podziela. Zarzuty apelacji nie zdołały podważyć trafności rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego, tj. art. 45 § 1 k.p. Sąd Rejonowy poddał dokładnej analizie wszystkie wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny zwolnienia powódki i trafnie ocenił, że wypowiedzenie tej umowy w okolicznościach przedmiotowej sprawy było nieuzasadnione.

Prawidłowo wskazał Sąd I instancji, że pozwany pracodawca w żaden sposób nie udowodnił, by nieobecności powódki w pracy były nadmierne i mogły stanowić podstawę do jej zwolnienia. Z dokumentacji dotyczącej dyspozycyjności pracowników wynikało jednoznacznie, że nieobecności powódki w pracy nie odbiegały od nieobecności innych pracowników. Ponadto, nieobecności powódki były usprawiedliwione i związane z korzystaniem ze zwolnień lekarskich z uwagi na chroniczne bóle kręgosłupa.

Pozwany nie wykazał także, by zarzut minimalnego zaangażowania w pracę powódki był prawdziwy. Jak trafnie zauważył Sąd Rejonowy powódka regularnie otrzymywała nagrody za „szczególne zaangażowanie” – w tym ostatnią na miesiąc przed zwolnieniem, osiągała dobre oceny okresowe. Również powołani w sprawie świadkowie – A. S. (3) i M. K. – którzy byli przełożonymi powódki, nie mieli zastrzeżeń do jakości świadczonej przez nią pracy. Należy wskazać, że Sąd Rejonowy uwzględnił w swoich ustaleniach, że powódka w trakcie pracy korzystała z Internetu i rozmawiała z córką, jednak trwało to krótko – około 15-20 minut – i nie wpływało niekorzystnie na jej pracę w takim stopniu, w jakim przedstawiał to pozwany. Ponadto sama W. B. – dyrektor u pozwanego pracodawcy – słuchana w charakterze strony wskazała, że powódka wykonywała pracę prawidłowo, a decyzja o zwolnieniu powódki nie była podjęta z przyczyn merytorycznych.

Również w zakresie ostatniej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powódki – wyjazdu powódki za granicę w czasie zwolnienia lekarskiego – Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń i trafnie ocenił, że przy uwzględnieniu wszystkich okoliczności sprawy zwolnienie powódki stanowiło zbyt surową konsekwencję, nieadekwatną do przewinienia. Sąd Okręgowy podziela w tym zakresie stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym zachowanie powódki, tj. wyjazd zagraniczny podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, należy ocenić jako naganne i zasługujące na karę od pracodawcy, jednakże biorąc pod uwagę okoliczności przedmiotowej sprawy, tj. w szczególności nagłą potrzebę wyjazdu związaną z obawą powódki o życie i zdrowie swojej córki, należy uznać, że

rozwiązanie z powódką stosunku pracy jest z całą pewnością zbyt dotkliwe. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd I instancji – zeznania powódki i jej córki, ale też świadków będących współpracownikami powódki – wykazało bowiem, że powódka miała uzasadnione obawy o stan swojej córki, albowiem w przeszłości jej córka zmagала się z wieloma problemami – była uzależniona od narkotyków, podejmowała próby samobójcze. Poza tym córka powódki jest z nią bardzo związana, o czym świadczą chociażby ich codzienne rozmowy. Wobec tego nagły wyjazd powódki do swojej córki do Niemiec, nawet w trakcie zwolnienia lekarskiego, po tym jak córka powiadomiła ją telefonicznie o swoim bardzo złym stanie emocjonalnym, stanowi niewątpliwie wyjątkową sytuację, która nie może powodować tak dotkliwych konsekwencji dla powódki jak zwolnienie jej z pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe, nietrafiony okazał się również zarzut pozwanego o nierozpoznanie przez Sąd I instancji istoty sprawy w zakresie przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę – Sąd Rejonowy zbadał wszystkie wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy przyczyny i prawidłowo je ocenił.

Sąd Okręgowy nie dopatrywał się zarzucanych Sądowi I instancji w apelacji uchybień proceduralnych.

Należy zaznaczyć, że zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelująca wykazała uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05).

W ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji prawidłowo ocenił materiał dowodowy, w tym zeznania świadków i powódki, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Podkreślić należy, że strona pozwana nie wykazała by ocena ta naruszyła zasady logicznego rozumowania, była niepełna czy wewnętrznie sprzeczna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez stronę skarżącą stanu faktycznego, ustalonego przez nią na podstawie własnej oceny dowodów. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej należy podzielić stanowisko Sądu I instancji, zgodnie z którym materiał dowodowy w żaden sposób nie wykazał, by powódka najpierw zaplanowała wyjazd do Niemiec, a następnie udała się do lekarza i otrzymała w sposób nieuprawniony, będąc zdrowa, zwolnienie lekarskie. Należy podkreślić, że pozwany w postępowaniu przed Sądem I instancji ani w apelacji nie zdołał potwierdzić swojego stanowiska. Pozwany nie przedstawił żadnych dowodów mogących świadczyć o celowym działaniu powódki i planowaniu wyjazdu do Niemiec przed uzyskaniem zwolnienia lekarskiego. W apelacji pozwany podnosi jedynie, że Sąd Rejonowy nie powinien opierać się na zeznaniach powódki i jej córki, jednak nie przedstawia żadnego argumentu, który podważyłby ustalenia Sądu I instancji. Słusznie w tym zakresie wskazuje w odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki, że powoływanie się przez apelującego na zeznania świadka M. K. pozostaje bezprzedmiotowe, albowiem świadek ten w żadnej mierze nie odnosił się do kwestii okoliczności zakupu biletu przez pozwaną i ewentualnego wcześniejszego planowania wyjazdu, a wskazywała jedynie, że podczas rozmowy telefonicznej z powódką na temat jej pobytu za granicą powódka nie wspominała o córce. Poza tym Sąd I instancji, oceniając brak planowania wyjazdu do Niemiec powódki przed uzyskaniem zwolnienia lekarskiego, nie opierał się wyłącznie na zeznaniach powódki i jej córki, ale też na podstawie całokształtu zgromadzonego materiału dowodowego. Należy podkreślić, że żaden z przeprowadzonych dowodów nie wykazał, aby powódka w sposób nieprawidłowy uzyskała zwolnienie lekarskie. Przeprowadzona przez Sąd Rejonowy ocena dowodów nie została zatem skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego niezasadne są również zarzuty apelującego dotyczące naruszenia art. 227 k.p.c. poprzez nie dopuszczenie przez Sąd Rejonowy dowodów z opinii biegłych lekarzy ortopedy i neurologa na okoliczność wskazań lekarskich związanych z chorobą powódki od 4 do 13 kwietnia 2018 r. oraz wpływu długotrwałej podróży na stan zdrowia powódki, ponieważ dowody te pozostają bez znaczenia rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał w uzasadnieniu wyroku, że miał na uwadze, iż dla powódki niewątpliwie korzystniejszym byłby

wypoczynek w domu niż kilkunastogodzinna podróż autokarem, zatem okoliczności te nie wymagają zasięgnięcia opinii biegłych, gdyż są oczywiste.

Nie zasługują również na uwzględnienie zarzuty pozwanego dotyczące nie uwzględnienia Sąd Rejonowy wniosków pozwanego o przeprowadzenie dowodu z billingów rozmów powódki w okresie od 1 stycznia 2017 r. do 17 kwietnia 2018 r. oraz z historii przeglądanych przez powódkę stron internetowych z komputera służbowego, albowiem Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne i w zupełności wystarczające postępowanie dowodowe, a z uzasadnienia skarżonego wyroku wynika, że przy wydawaniu rozstrzygnięcia Sąd miał na uwadze, że powódka często rozmawiała z córką także w godzinach pracy, jak również, że korzystała z Internetu. Jednakże Sąd Rejonowy, nawet mając na względzie powyższe, uznał – prawidłowo zresztą – że całokształt materiału dowodowego dowodzi, że ww. okoliczności w żaden sposób nie stanowiły realnej podstawy do wypowiedzenia powódce umowy o pracę. Rzeczywistą podstawą zwolnienia powódki – jak już wyżej wskazano – był jej wyjazd do Niemiec w trakcie zwolnienia lekarskiego, który w okolicznościach przedmiotowej sprawy nie był wystarczający do nałożenia na powódkę tak dotkliwej kary, jaką jest rozwiązanie z nią stosunku pracy. Ponadto zgodnie z przepisem art. 159 ust. 4 ustawy z dnia 16 lipca 2004r. Prawo telekomunikacyjne (Dz.U. 2019r, poz. 2460) dane obejmujące tajemnicę mogłyby zostać ujawnione w postępowaniu karnym.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz przepisów Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r., poz. 265).

Wyrok został wydany w trybie art. 148¹ § 1 k.p.c.

Grażyna Łazowska Patrycja Bogacińska – Piątek (spr.) Grzegorz Tyrka

(-) sędzia (-) sędzia (-) sędzia