

Sygn. akt VI P 605/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 września 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Elżbieta Jeznach, Franciszek Konarski

Protokolant : Aleksandra Ignacionek

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa D. B.

przeciwko (...) spółce akcyjnej z siedzibą w G.

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki D. B. na rzecz pozwanego (...) spółki akcyjnej z siedzibą w G. kwotę 1.980 złotych (tysiąc dziewięćset osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. koszty sądowe przejmuje na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...) w G..

Sygn. akt VI P 605/15

UZASADNIENIE

Powódka D. B. pozwem z dnia 19 sierpnia 2015 roku wniosła przeciwko pozwanemu (...) S.A. z siedzibą w G. o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2015 roku za bezskuteczne, jak również o zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, iż począwszy od dnia 15 kwietnia 2004 roku jest zatrudniona w pozwanej spółce, początkowo w Oddziale w E., a od dnia 6 października 2018 roku w biurze w G., ostatnio na stanowisku specjalisty ds. obsługi sekretariatu. W dniu 13 sierpnia 2015 roku pozwany doręczył jej rozwiązanie umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 30 listopada 2015 roku. Jako przyczynę powyższego pozwany podał utratę zaufania do pracownika spowodowaną tym, iż w trakcie pobytu na zwolnieniu lekarskim podejmowała ona aktywność fizyczną, co spowodowało u pracodawcy wątpliwości co do wykorzystania przez nią zwolnienia lekarskiego, zgodnie z jego przeznaczeniem, a w konsekwencji wątpliwości te spowodowały utratę zaufania do pracownika. Jako drugą przyczynę wypowiedzenia wskazano likwidację jednego ze stanowisk specjalisty ds. obsługi sekretariatu w Biurze Zarządu. W ocenie powódki podane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę są nierzeczywiste, a faktyczną przyczyną powyższego jest fakt, iż nie godziła się ona na obniżenie jej wynagrodzenia za pracę na zajmowanym przez nią stanowisku, co pozwany usiłował dokonać począwszy od lipca 2014 roku. W zakresie pierwszej przyczyny wypowiedzenia umowy powódka podkreśliła, iż rodzaj schorzenia, jak również mając na uwadze proces jej rehabilitacji, mogła ona realizować różne formy ruchu, co nie stało w sprzeczności z celem zwolnień lekarskich, jak również zaleceniami lekarskimi. W ocenie powódki wątpliwości pracodawcy co do sposobu wykorzystania zwolnienia, nie poparte żadnymi obiektywnymi dowodami, wskazującymi na to, iż zachowanie powódki powoduje przedłużenie procesu leczenia nie uzasadniały wypowiedzenia umowy o pracę.

Odnosząc się do drugiej przyczyny wypowiedzenia strona powodowa podała, iż również ta przyczyna jest pozorna. Powódka wskazała, iż w Biurze Zarządu funkcjonują dwa sekretariaty, w których pracowały dotychczas po dwie osoby. Powódka stoi na stanowisku, iż najpóźniej w chwili konsultacji ze związkami zawodowymi winny być wskazane kryteria doboru pracownika do zwolnienia lub pracownik winien być z powyższymi zapoznany w inny sposób, czego jednak pracodawca nie dopełnił. Nie jest zaś obowiązkiem pracownika domyślanie się tych przyczyn, czy kryteriów, tym bardziej iż nie były one oczywiste.

Powódka podała, iż nie znajduje nigdzie porównania jej osoby z innym pracownikiem zatrudnionym na stanowisku ds. obsługi sekretariatu pod kątem doświadczenia, umiejętności, kompetencji oraz wiedzy, a w jej ocenie to porównanie wypada znacznie na jej korzyść. Powyższa ocena jej pracy wynika bowiem z ocen pracowniczych za lata 2010-2013, w których jej pracę oceniano na poziomie dobrym i bardzo dobrym. Co istotne powódka otrzymywała od pozwanego corocznie podwyżki wynagrodzenia, zaś ostatnia miała miejsce w dniu 28 marca 2014 roku, z mocą jej obowiązywania od dnia 1 stycznia 2014 roku. Powódka podała, również iż pracodawca pominął w ocenie jej sytuacji pracowniczej porozumienie z dnia 29 września 2008 roku, w szczególności jego § 6, mocą którego pozwany przejął na siebie wszystkie obowiązki wynikające z umowy (...). Umowa (...) przewiduje zaś w art. 12 szczególną ochronę stosunku pracy dla pracowników objętych jej postanowieniami. W umowie pracodawca zobowiązał się bowiem, iż w ciągu 120 miesięcy od dnia jej wejścia w życie zapewni gwarancję zatrudnienia. W przypadku zaś rozwiązania z pracownikiem, objętym gwarancją, umowy o pracę za wypowiedzeniem, na podstawie art. 15 ust. 1 w zw. z art. 12 Umowy (...) pracodawca jest zobowiązany do zapłaty temu pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Umowa (...), w tym wynikająca z niej gwarancja zatrudnienia, którą objęta jest powódka, obowiązuje do dnia 31 lipca 2017 roku. Pozwany zatem wypowiadając powódce umowę o pracę w oparciu o utratę zaufania, jak również likwidację stanowiska pracy narusza postanowienia Umowy (...), będącej normatywnym źródłem prawa pracy. Nadto wypowiedzenie umowy o pracę, z uwagi na utratę zaufania, nie jest wskazane w art. 14 Umowy (...), który określa zamknięty katalog przypadków, kiedy rozwiązanie umowy o pracę w okresie gwarancyjnym nie narusza gwarancji zatrudnienia. (k. 2-9)

Pozwany (...) S.A. z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 18 lutego 2017 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powódka od dnia 8 września 2014 roku do dnia 11 lutego 2015 roku była nieobecna nieprzerwanie w pracy z powodu niezdolności do pracy, stwierdzonej kolejnymi zaświadczeniami lekarskimi. Jednocześnie w trakcie zwolnienia powódka wielokrotnie, w sposób otwarty -na publicznym portalu internetowym (...), informowała o podejmowaniu aktywności fizycznej (takiej jak uprawianie biegów, aerobik, taniec), a nawet wzięła udział w Biegu (...), na dystansie wynoszącym 10 km. W tej sytuacji pozwany skierował do ZUS wnioski o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich dot. powódki. Ponadto pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę z powodu utraty zaufania w stosunku do pracownika. W grudniu 2014 roku dokonano konsultacji zamiaru wypowiedzenia. Wypowiedzenie nie zostało jednak wówczas doręczone powódce z uwagi na ciągłą jej nieobecność w pracy. W czasie jej nieobecności wszystkie zadania związane z obsługą sekretariatu były w sposób efektywny realizowane przez drugiego specjalistę ds. obsługi sekretariatu tj. A. P., co pokazało, iż utrzymywanie dwóch takich stanowisk jest nieuzasadnione. Pozwany podjął zatem decyzję o likwidacji stanowiska zajmowanego przez powódkę. Ponownie dokonano również konsultacji wypowiedzenia w piśmie z dnia 11 lutego 2015 roku. Wypowiedzenie nie zostało również jednak doręczone z uwagi na urlop na żądanie powódki w dniach 12-13 lutego 2015 roku, a od dnia 16 lutego 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku ponowną nieobecność powódki ze względu na kolejno następujące po sobie okresy niezdolności do pracy stwierdzone zaświadczeniami lekarskimi tj. od dnia 16 lutego 2015 roku od dnia 2 marca 2015 roku, 3 marca 2015 roku do dnia 16 marca 2015 roku, 17 marca 2015 roku do dnia 30 marca 2015 roku, 31 marca 2015 roku do dnia 13 kwietnia 2015 roku, 14 kwietnia 2015 roku do dnia 27

kwietnia 2015 roku, 28 kwietnia 2015 roku do dnia 11 maja 2015 roku, 12 maja 2015 roku do dnia 25 maja 2015 roku, 26 maja 2015 roku do dnia 8 czerwca 2015 roku, 9 czerwca 2015 roku do dnia 22 czerwca 2015 roku, 23 czerwca 2015 roku do dnia 6 lipca 2015 roku, 7 lipca 2015 roku do dnia 20 lipca 2015 roku, 21 lipca 2015 roku do dnia 3 sierpnia 2015 roku, 4 sierpnia 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku. Pracodawca kilkakrotnie kierował do ZUS wnioski o przeprowadzenie kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby powódki oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich (pisma z dnia 4 listopada 2014 roku, 1 czerwca 2015 roku, 16 czerwca 2015 roku). W każdym przypadku ZUS informował jednak, że brak jest możliwości przeprowadzenia bezpośredniego badania powódki w okresie orzeczonej niezdolności do pracy, a zaświadczenia lekarskie są wystawione prawidłowo. Pozwany podkreślił również, iż budzące wątpliwości jest samo wykorzystywanie zwolnienia przez powódkę w sposób sprzeczny z jego przeznaczeniem. Powódka w okresie, kiedy przebywała na zwolnieniach lekarskich, w sposób ostentacyjny brała udział w różnego rodzaju aktywnościach sportowych np. udział w Biegu (...) w dniu 11 listopada 2014 roku, tańce, ćwiczenia różnego rodzaju.

Utrata zaufania pracodawcy w stosunku do powódki polegała na tym, że powódka miała być chora, lecz jej absencja była wykorzystywana w sposób rażąco sprzeczny z celem zwolnienia lekarskiego, jakim jest powrót do zdrowia. Tymczasem wszelkiego rodzaju aktywności sportowe powódki podejmowane podczas okresu zwolnień lekarskich i pokazywane w sposób ostentacyjny naruszały zaufanie pracodawcy wobec pracownika. Pozwany ocenił to jako nadużywanie podmiotowego prawa pracownika do korzystania ze zwolnień lekarskich. W doktrynie przyjmuje się, iż niewłaściwe korzystanie ze zwolnienia lekarskiego może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę, gdy godzi w interes pracodawcy. W praktyce chodzi tu o nadużycie wynikające z art. 92 kp, określającego prawa pracownika do wynagrodzenia za czas niezdolności pracy spowodowany chorobą. W tym bowiem zakresie środki wypłacane są z funduszu pracodawcy i pracownik nadużywający zwolnienia lekarskiego uchyla się faktycznie od wykonywania pracy, pobierając równocześnie wynagrodzenie, przez co działa na szkodę swojego pracodawcy i narusza tym samym podstawowy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy. (r. 100 kp). (k. 107-109)

W piśmie z dnia 10 marca 2016 roku powódka sprecyzowała, iż w niniejszym postępowaniu domaga się przywrócenia do pracy, jak również zasądzenia na jej rzecz od pozwanego kwoty 24.714,87 złotych (3 miesięczne wynagrodzenie) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. (k. 161--227)

Na rozprawie w dniu 26 października 2016 roku pełnomocnik powódki podał, iż roszczenia objęte sporem powódka wywodzi z Kodeksu Pracy, nie zaś z Umowy (...), załączonej do akt. Wskazał, iż możliwość dochodzenia ewentualnego odszkodowania z tytułu Umowy (...) zaistnieje dopiero po zapadnięciu prawomocnego orzeczenia w niniejszej sprawie. (k. 396, nagranie 03:26:21-03:31:15)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka D. B. została zatrudniona u pozwanego (...) S.A. z siedzibą w G. począwszy od dnia 6 października 2008 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Począwszy od dnia 1 sierpnia 2012 roku powódka objęła stanowisko ds. obsługi sekretariatu.

Powódka wykonywała obowiązki w Biurze Zarządu, w jednym z dwóch sekretariatów tj. sekretariacie Dyrektorów Pionów. Razem z powódką pracowała początkowo M. T., a następnie od dnia 1 marca 2014 roku A. P..

A. P. zajmowała tożsame stanowisko co powódka, miała również tożsamy zakres obowiązków.

(Dowód: dokumentacja pracownicza- k. 171-183, zestawienie- k. 246, zeznania świadka M. W. k. 389v (nagranie 00:07:51-00:17:03), zeznania świadka M. T.- k. 390-390v (nagranie 00:17:11-00:37:12), zeznania świadka Z. K.- k. 391-391v (nagranie 00:57:19-01:05:27), zeznania świadka J. R.- k. 392-393 (nagranie 01:11:46- 01:46:32), zeznania świadka M. S. k. 393-394 (nagranie 01:46:39-02:21:02), zeznania świadka A. P.- k. 394v (nagranie 02:21:13-02:35:23), zeznania świadka J. M.- k. 394v—396 (nagranie 02:35:31-03:25:23), zeznania powódki D.

B.- k. 229-230 (nagranie 00:01:43-00:14:06) w zw. z k. 396v—397v (nagranie 03:35:26-03:59:06), akta osobowe pracownika) w zw. z k. 536 (nagranie 00:04:11- 00:12:15), akta osobowe pracownika)

W dniu 19 lipca 2007 roku została zawarta Umowa (...) Nr (...) – (...) (...) dotycząca zabezpieczenia praw i interesów pracowniczych w procesie konsolidacji i restrukturyzacji Grupy (...), zgodnie z którą pracownikom objętym postanowieniami powyższej zapewniono szczególną ochronę stosunku pracy.

Szczególna ochrona stosunku pracy pracowników, przewidziana postanowieniami Umowy (...), oznacza zobowiązanie dla pracodawców do podejmowania czynności w zakresie jakichkolwiek zmian w stosunkach pracy, a w szczególności do rozwiązywania stosunku pracy oraz wypowiedzania warunków pracy lub płacy, jedynie na warunkach i w trybie zgodnym z postanowieniami tej umowy.

Pracodawcy zobowiązali się, że w ciągu 120 miesięcy od wejścia w życie Umowy (...) zapewnią gwarancję zatrudnienia. (art. 12 ust. 1-3 Umowy (...))

W treści powyższej przyjęto również, iż w okresie gwarancji zatrudnienia nie stanowi naruszenia powyższej rozwiązanie umowy o pracę z pracownikami : których umowa została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez pracownika, których umowa została rozwiązana na podstawie art. 52 kp i 53 kp, których umowa o pracę na okres próbny, umowa na czas określony, umowa na czas wykonywania określonej pracy uległa rozwiązaniu z upływem czasu na jaki została zwarta lub w wykonaniu określonej pracy, którzy nabyli prawo do emerytury, którzy mają ustalone prawo do świadczenia emerytalnego na podstawie przepisów szczególnych, którzy w związku z niezdolnością do pracy nabyli prawo do renty z tytułu trwałej niezdolności pracy, który złożyli z własnej inicjatywy wnioski o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, którzy nie przyjęli wypowiedzenia zmieniającego nie naruszającego postanowień art. 13 Umowy (...) (art. 14 Umowy (...))

W przypadku naruszenia gwarancji zatrudnienia, pracodawca zobowiązany będzie do wypłacenia pracownikowi odszkodowania w wysokości stanowiącej iloczyn miesięcy kalendarzowych pozostałych do końca okresu gwarancyjnego, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę oraz wynagrodzenia miesięcznego pracownika ustalonego na dzień rozwiązania stosunku pracy według zasad obowiązujących jak przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Odszkodowanie to nie może być niższe niż siedmiokrotność średniego miesięcznego wynagrodzenia u pracodawcy, liczonego jak powyżej. Odszkodowanie, o którym mowa powyżej, nie wyczerpuje uprawnień pracownika do świadczeń związanych z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę.

Wypłata odszkodowania następuje w formie pieniężnej, nie później niż w terminie 30 dni od daty ustania stosunku pracy lub na wniosek zainteresowanego pracownika, w dwóch ratach, w dwu kolejnych okresach podatkowych, w wysokości i terminach przez niego ustalonych. Przekroczenie ustalonych terminów powoduje naliczanie odsetek ustawowych. Wniesienie przez pracownika odwołania do sądu pracy od wypowiedzenia umowy o pracę wstrzymuje bieg terminu wypłaty odszkodowania do czasu prawomocnego zakończenia sprawy sądowej.

W okresie gwarancyjnym w przypadku rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem art. 52 kp kodeksu pracy, pracodawca - o ile pracownik nie zostanie przywrócony do pracy, zapłaci pracownikowi odszkodowanie wskazane w ust. 1. W przypadku przywrócenia pracownika do pracy, pracodawca zapłaci pracownikowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pracę, za cały okres pozostawiania pracownika bez pracy. (art. 15 ust. 1, 3, 4, 5, 6)

(Dowód: Umowa społeczna- k. 112-130)

Powódka D. B. była objęta postanowieniami Umowy (...), mając na uwadze jej poprzednie zatrudnienie.

(okoliczność bezsporna, pismo pozwanego z dnia 17 maja 2016 roku- k. 244-245)

Powódka D. B. w okresie od dnia 8 września 2014 roku do dnia 11 lutego 2015 roku była nieobecna nieprzerwanie w pracy z powodu niezdolności do pracy, stwierdzonej kolejnymi zaświadczeniami lekarskimi. (8 września 2014 roku do dnia 16 września 2014 roku, 17 września 2014 roku do dnia 29 września 2014 roku, 30 września 2014 roku od dnia

10 października 2014 roku, 11 października 2014 roku do dnia 24 października 2014 roku, 25 października 2014 roku do dnia 6 listopada 2014 roku, 7 listopada 2014 roku do dnia 20 listopada 2014 roku, 21 listopada 2014 roku do dnia 2 grudnia 2014 roku, 3 grudnia 2014 roku do dnia 12 grudnia 2014 roku, 13 grudnia 2014 roku do dnia 23 grudnia 2014 roku, 24 grudnia 2014 roku do dnia 5 stycznia 2015 roku, 6 stycznia 2015 roku do dnia 14 stycznia 2015 roku, 15 stycznia 2015 roku do dnia 23 stycznia 2015 roku, 24 stycznia 2015 roku do dnia 2 lutego 2015 roku, 3 lutego 2015 roku do dnia 11 lutego 2015 roku).

Niezdolność do pracy powódki związana była między innymi z chorobą narządu ruchu (kręgosłupa- stwierdzone zmiany zwyrodnieniowo- dyskopatyczne kręgosłupa szyjnego i lędźwiowego, przewlekły zespół bólowy kręgosłupa).

Rozpoznanie chorobowe kwalifikowały powódkę do leczenia nieoperacyjnego i rehabilitacyjnego.

Jednocześnie w trakcie zwolnienia powódka wielokrotnie, w sposób otwarty- na publicznym portalu internetowym (...), informowała o podejmowaniu aktywności fizycznej, takiej jak uprawianie biegów, aerobik, taniec, a nawet wzięła udział w Biegu (...), na dystansie wynoszącym 10 km.

W dniu 9 grudnia 2014 roku pozwany zwrócił się do Komisji Międzyzakładowej (...) z zapytaniem, czy organizacja związkowa będzie wnosila zastrzeżenia co do zamiaru dokonania rozwiązania umowy o pracę z powódką.

W uzasadnieniu powyższego pisma wskazano na utratę zaufania do pracownika spowodowaną faktem, iż w okresie od 8 września 2014 roku powódka nie świadczyła pracy z uwagi na niezdolność do pracy stwierdzoną zaświadczeniami lekarskimi wystawionymi przez lekarza specjalistę medycyny rodzinnej – pediatrę, dotyczącymi okresów: 8 września 2014 roku- 16 września 2014 roku, 17 września 2014 roku- 29 września 2014 roku, 30 września 2014 roku- 10 października 2014 roku, 11 października 2014 roku- 24 października 2014 roku, 25 października 2014 roku- 6 listopada 2014 roku, 7 listopada 2014 roku- 20 listopada 2014 roku, 21 listopada 2014 roku- 2 grudnia 2014 roku, 3 grudnia 2014 roku- 12 grudnia 2014 roku.

Nadto wskazano, iż według informacji udzielanych przez powódkę bezpośrednio przełożonemu za pomocą wiadomości sms, przyczyną niezdolności do pracy były jej problemy zdrowotne związane z kręgosłupem. Pracodawca podał również, iż pracownik przebywając na zwolnieniu lekarskim ma zadanie wykorzystywać czas zwolnienia lekarskiego w taki sposób, aby jak najszybciej powrócić do pracy i nie powinien podejmować czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego. Tym czasem w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim wielokrotnie, w sposób otwarty - na publicznym portalu internetowym (...), powódka informowała o podejmowaniu aktywności fizycznej, takiej jak uprawianie biegów, aerobik, taniec. W okresie niezdolności do pracy powódka wzięła również udział w Biegu (...), na dystansie wynoszącym 10 km.

Pozwany podkreślił, iż początek nieobecności powódki w pracy zbiegł się w czasie z okresem, w którym miała ona podjąć decyzję w sprawie złożonej przez pozwanego propozycji zawarcia porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, przewidującego obniżenie wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka została poinformowana przez przełożonego, że w przypadku odmowy zawarcia porozumienia pracodawca może podjąć działania zmierzające do wypowiedzenia jej warunków pracy.

Pozwany podał, iż powyższe okoliczności budzą uzasadnione wątpliwości co do wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem- w celu jak najszybszego odzyskania zdolności do świadczenia pracy, a nie w celu kontynuowania nieobecności w pracy i uniemożliwienia w ten sposób pracodawcy złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków pracy. Wątpliwości te spowodowały utratę zaufania pracodawcy wobec powódki.

Organizacja (...) wniosła zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę powódce.

(Dowód : pismo z dnia 9 grudnia 2014 roku- k. 21-22, 208-210, lista startowa dot. Biegu (...) k. 23-25, 144-146, wydruki internetowe z portalu (...) k. 26- 29, 147-150, pismo z dnia 15 grudnia 2014 roku- k. 30-33, 215-218,

dokumentacja lekarska- k. 40, 184-206, 289-352, 377-385, 414, 418, 431-448, 481-487, sms-k. 139, wykaz absencji- k. 143, zeznania świadka A. B.- k. 390v-391 (nagranie 00:37:19-00:57:13), zeznania świadka J. R.- k. 392-393 (nagranie 01:11:46- 01:46:32), zeznania świadka M. S. k. 393-394 (nagranie 01:46:39-02:21:02), zeznania świadka J. M.- k. 394v—396 (nagranie 02:35:31-03:25:23), opinia biegłego sądowego Z. M.- k. 461-463, 519-520, zeznania powódki D. B.- k. 229-230 (nagranie 00:01:43-00:14:06) w zw. z k. 396v—397v (nagranie 03:35:26-03:59:06) w zw. z k. 536 (nagranie 00:04:11- 00:12:15)

Wypowiedzenie nie zostało wówczas doręczone powódce z uwagi na jej dalszą, ciągłą nieobecność w pracy.

W dniu 11 lutego 2015 roku pozwany ponownie zwrócił się do Komisji Międzyzakładowej (...) z zapytaniem, czy organizacja związkowa będzie wносиła zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę.

W treści powyższego pisma pozwany ponowił argumentację powyższego powołaną w piśmie z dnia 9 grudnia 2014 roku, dotyczącą korzystania przez powódkę ze zwolnień lekarskich niezgodnie z ich przeznaczeniem, jak również wskazał iż kolejną przyczyną wypowiedzenia powódce umowy o pracę jest likwidacja w Biurze Zarządu jednego stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

W ocenie pracodawcy całość zadań Biura należących do specjalistów ds. obsługi sekretariatu może być skutecznie realizowana przez jedną osobę. Ocena ta opata jest na fakcie, iż w trakcie przedłużającej się, trwającej łącznie ponad 5 miesięcy, nieobecności powódki, wszystkie te zadania były efektywnie wykonywane przez drugiego pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

Pracodawca podał również, iż nie przewiduje także, że w przyszłości nastąpi zwiększenie liczby zadań Biura Zarządu w obszarze obsługi sekretariatu, które organizacyjne i ekonomicznie mogłyby uzasadniać utrzymywanie dwóch stanowisk specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

W związku z powyższym, mając na uwadze utratę zaufania do powódki z przyczyn wcześniej opisanych, pracodawca podjął decyzję o likwidacji stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu, na którym powódka była zatrudniona.

W piśmie z dnia 16 lutego 2015 roku Organizacja (...) wniosła zastrzeżenia co do zamiaru wypowiedzenia powódce umowy o pracę, wskazując ponownie na naruszenie przez pozwanego przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę.

Wypowiedzenie nie zostało jednak również wówczas doręczone powódce z uwagi na urlop na żądanie w dniach 12-13 lutego 2015 roku, a od dnia 16 lutego 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku ponowną nieobecność powódki ze względu na kolejno następujące po sobie okresy niezdolności do pracy powódki stwierdzone zaświadczeniami lekarskimi tj. od dnia 16 lutego 2015 roku od dnia 2 marca 2015 roku, 3 marca 2015 roku do dnia 16 marca 2015 roku, 17 marca 2015 roku do dnia 30 marca 2015 roku, 31 marca 2015 roku do dnia 13 kwietnia 2015 roku, 14 kwietnia 2015 roku do dnia 27 kwietnia 2015 roku, 28 kwietnia 2015 roku do dnia 11 maja 2015 roku, 12 maja 2015 roku do dnia 25 maja 2015 roku, 26 maja 2015 roku do dnia 8 czerwca 2015 roku, 9 czerwca 2015 roku do dnia 22 czerwca 2015 roku, 23 czerwca 2015 roku do dnia 6 lipca 2015 roku, 7 lipca 2015 roku do dnia 20 lipca 2015 roku, 21 lipca 2015 roku do dnia 3 sierpnia 2015 roku, 4 sierpnia 2015 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku.

(Dowód: pismo z dnia 11 lutego 2015 roku- k. 35-36, 210—211, pismo z dnia 16 lutego 2015 roku- k. 37- 39, 219—221, wykaz absencji- k. 143, dokumentacja lekarska- k. 40, 184-206, 289-352, 377-385, 414, 418, 431-448, 481-487, zeznania świadka J. R.- k. 392-393 (nagranie 01:11:46- 01:46:32), zeznania świadka M.S. k. 393-394 (nagranie 01:46:39-02:21:02), zeznania świadka J. M.- k. 394v—396 (nagranie 02:35:31-03:25:23), zeznania powódki D. B.- k. 229-230 (nagranie 00:01:43-00:14:06) w zw. z k. 396v—397v (nagranie 03:35:26-03:59:06) w zw. z k. 536 (nagranie 00:04:11- 00:12:15)

Podejmowana przez powódkę aktywność fizyczna w okresie od dnia 8 września 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, w okresie leczenia dolegliwości bólowych kręgosłupa, była sprzeczna z celem wydania zwolnień lekarskich, jak również opóźniła proces zdrowienia oraz prowokowała przewlekłość ich występowania.

(Dowód : opinia biegłego sądowego Z. M.- k. 461-463, 519-520)

Oświadczeniem z dnia 13 sierpnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 30 listopada 2015 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał na utratę zaufania do pracownika spowodowaną opisanymi w treści oświadczenia faktami, a także na likwidację w Biurze Zarządu stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu, na którym pracowała powódka.

W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał, iż w okresie od września 2014 roku do lutego 2015 roku powódka nieprzerwanie nie świadczyła pracy z uwagi na niezdolność do pracy stwierdzoną zaświadczeniami lekarskimi wystawionymi przez lekarza specjalistę medycyny rodzinnej -pediatrę. (8 września 2014 roku- 16 września 2014 roku, 17 września 2014 roku- 29 września 2014 roku, 30 września 2014 roku- 10 października 2014 roku, 11 października 2014 roku- 24 października 2014 roku, 25 października 2014 roku- 6 listopada 2014 roku, 7 listopada 2014 roku- 20 listopada 2014 roku, 21 listopada 2014 roku- 2 grudnia 2014 roku, 3 grudnia 2014 roku- 12 grudnia 2014 roku, 13 grudnia 2014 roku do 23 grudnia 2014 roku, 24 grudnia 2014 roku- 5 stycznia 2015 roku, 6 stycznia 2015 roku- 14 stycznia 2015 roku, 15 stycznia 2015 roku-23 stycznia 2015 roku, 24 stycznia 2015 roku- 2 lutego 2015 roku, 3 lutego 2015 roku- 11 lutego 2015 roku).

Według zaś informacji udzielonych przez powódkę bezpośrednio przełożonemu za pomocą wiadomości sms, przyczyną niezdolności powódki do pracy były jej problemy zdrowotne związane z kręgosłupem.

Pracodawca podał, iż pracownik przebywając na zwolnieniu lekarskim ma zadanie wykorzystywać czas zwolnienia lekarskiego w taki sposób, aby jak najszybciej powrócić do pracy i nie powinien podejmować czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego. Tymczasem w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim wielokrotnie, w sposób otwarty- na publicznym portalu internetowym (...), powódka informowała o podejmowaniu aktywności fizycznej, takiej jak uprawianie biegów, aerobik, taniec. W okresie niezdolności do pracy powódka wzięła również udział w Biegu (...), na dystansie wynoszącym 10 km.

Pozwany podkreślił, iż początek nieobecności powódki w pracy zbiegł się w czasie z okresem, w którym miała ona podjąć decyzję w sprawie złożonej przez pozwanego propozycji zawarcia porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, przewidującego obniżenie wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka została poinformowana przez przełożonego, że w przypadku odmowy zawarcia porozumienia pracodawca może podjąć działania zmierzające do wypowiedzenia jej warunków płacy.

Pozwany podał, iż powyższe okoliczności budzą uzasadnione wątpliwości co do wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem- w celu jak najszybszego odzyskania zdolności do świadczenia pracy, a nie w celu kontynuowania nieobecności w pracy i uniemożliwienia w ten sposób pracodawcy złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków płacy. Wątpliwości te spowodowały utratę zaufania pracodawcy wobec powódki.

Pozwany wskazał, iż drugą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja w Biurze Zarządu jednego stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu. W ocenie pracodawcy całość zadań Biura należących do specjalistów ds. obsługi sekretariatu może być skutecznie realizowana przez jedną osobę.

Ocena ta opata jest na fakcie, iż w trakcie przedłużającej się nieobecności powódki, wszystkie te zadania były efektywnie wykonywane przez drugiego pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

Pracodawca nie przewiduje również, że w przyszłości nastąpi zwiększenie liczby zadań Biura Zarządu w obszarze obsługi sekretariatu, które organizacyjne i ekonomicznie mogłyby uzasadniać utrzymywanie dwóch stanowisk specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

W związku z powyższym, mając na uwadze utratę zaufania do powódki z przyczyn wcześniej opisanych, pracodawca podjął decyzję o likwidacji stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu, na którym powódka była zatrudniona.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę- k. 16-16v, zeznania świadka J. R.- k. 392-393 (nagranie 01:11:46-01:46:32), zeznania świadka M. S. k. 393-394 (nagranie 01:46:39-02:21:02), zeznania świadka J. M.- k. 394v—396 (nagranie 02:35:31-03:25:23), zeznania powódki D. B.- k. 229-230 (nagranie 00:01:43-00:14:06) w zw. z k. 396v—397v (nagranie 03:35:26-03:59:06) w zw. z k. 536 (nagranie 00:04:11- 00:12:15)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo D. B. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych w sprawie oparł się na zeznaniach powódki D. B., jak również świadków w osobach M. W., M. T., Z. K., J. R., M. S. A. P., J. M. oraz A. B..

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim niniejsze stanowiły podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Walor wiarygodności Sąd przyznał zeznaniom świadków, jak również powódki, albowiem były one logiczne, konsekwentne i korespondujące z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności z przedłożoną dokumentacją.

Z zeznań powołanych świadków bezsprzecznie wynikają okoliczności związane z zajmowanym przez powódkę stanowiskiem, zakresem przypisanych jej obowiązków, jak również dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę powódce oraz przyczyn powyższego tj. objętych treścią złożonego pracownikowi oświadczenia z dnia 13 sierpnia 2015 roku.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powódki nie była kwestionowana przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił również oparciu o opinię biegłego sądowego Z. M. z dnia 9 maja 2017 oraz z dnia 21 lipca 2017 roku. (k. 461—463, 519-520).

Biegły sądowy w ustaleniach zawartych w złożonej do akt opinii jednoznacznie przyjął, iż podejmowana przez powódkę aktywność fizyczna w okresie od dnia 8 września 2014 roku do dnia 12 sierpnia 2015 roku, w okresie leczenia dolegliwości bólowych kręgosłupa, była sprzeczna z celem wydania jej zwolnień lekarskich, jak również opóźniła proces zdrowienia powódki oraz prowokowała przewlekłość ich występowania.

Zdaniem Sądu opinia biegłego sądowego Z. M. została sporządzona w sposób rzetelny, prawidłowy oraz wszechstronny.

Biegły w swych ustaleniach oparł się bezsprzecznie na całokształcie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy, w szczególności na dokumentacji lekarskiej złożonej do akt sprawy, jak również po przeprowadzeniu badania sądowo- lekarskiego powódki.

Wnioski wyprowadzone przez biegłego uwzględniają zatem całościowo dowody znajdujące się w aktach sprawy, jak również posiadają uzasadnienie teoretyczne i praktyczne. Potwierdzają również bezwzględnie znajomość problematyki będącej przedmiotem tejże opinii.

Zdaniem Sądu brak jest jakichkolwiek podstaw odmawiających niniejszej opinii trafności i prawidłowości. Biegły posiada bowiem wymaganą w tym zakresie wiedzę specjalistyczną, zarówno teoretyczną jak i praktyczną.

Wskazać należy, iż fakt niezadowolenia strony z wniosków zawartych w przedmiotowej opinii, przy braku trafnych zarzutów dotyczących jej prawidłowości, nie może stanowić podstawy do podważenia trafności tejże opinii.

W tym zakresie Sąd miał również na uwadze stanowisko zaprezentowane przez Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z dnia 12 kwietnia 2013 roku (I ACa 1392/12), iż granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza, podlegająca kontroli instancyjnej, ocena czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy, okoliczność zaś, że opinia biegłych nie ma treści odpowiadającej stronie, zwłaszcza gdy w sprawie wypowiadało się kilku kompetentnych pod względem fachowości biegłych, nie stanowi dostatecznego uzasadnienia dla przeprowadzenia dowodu z kolejnych opinii.

Specyfika oceny dowodu z opinii biegłych wyraża się w tym, że sfera merytoryczna opinii kontrolowana jest przez Sąd, który nie posiada wiadomości specjalnych, w istocie tylko w zakresie zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego i wiedzy powszechnej. Odwołanie się przez Sąd do tych kryteriów oceny stanowi więc wystarczające i należyte uzasadnienie przyczyn uznania opinii biegłych za przekonujące (wyrok Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04).

Stąd jedynie gołosłowna polemika oraz dezaprobata w stosunku do wniosków biegłego - niekorzystnych z punktu widzenia interesów strony w sprawie - nie może stanowić skutecznej podstawy przedmiotowego środka odwoławczego, uzasadniającej do prowadzenia dalszego postępowania dowodowego, aż do ewentualnego uzyskania pożądaných przez stronę wyników tego postępowania.

Szczególnie, że wnioski środka dowodowego w postaci opinii biegłego mają być jasne, kategoryczne i przekonujące dla Sądu jako bezstronnego arbitra w sprawie, dlatego gdy opinia biegłego czyni zadość tym wymogom, co pozwala uznać znaczące dla istoty sprawy okoliczność za wyjaśnioną, to nie zachodzi potrzeba dopuszczania dowodu z dalszej opinii biegłych. (wyrok Sądu Najwyższego z 21 listopada 1974 r., II CR 638/74, opubl. w OSP 1975/5/108).

W podobnym też duchu wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 27 lutego 2013 roku (I ACa 941/12), iż samo niezadowolenie strony z opinii, która nie odpowiada jej oczekiwaniom, nie stanowi wystarczającej podstawy do przeprowadzenia dowodu z opinii kolejnego biegłego.

Mając powyższe na uwadze postanowieniem z dnia 13 września 2017 roku (k. 558) na podstawie art. 217§2 k.p.c. w zw. z art. 227 kpc Sąd oddalił pozostałe wnioski dowodowe strony powodowej dotyczące dopuszczenia dodatkowych dowodów z opinii biegłych innych specjalności tj. neurologa i ds. rehabilitacji, albowiem okoliczności istotne z punktu widzenia przedmiotu prowadzonego postępowania zostały wystarczająco potwierdzone materiałem dowodowym sprawy, w szczególności załączoną do niego dokumentacją, zeznaniami świadków, stron oraz opinią biegłego sądowego. Wnioski zaś zgłoszone w tym przedmiocie nie miały jakiegokolwiek znaczenia dla dokonania ustaleń w sprawie.

W ocenie Sądu dopuszczenie powyższych dowodów stanowiłoby jedynie o nieuzasadnionym przedłużeniu toczącego się postępowania, zwłaszcza iż biegły sądowy na potrzebę powołania biegłych innych specjalności w istocie nie wskazywał.

Nadto wbrew twierdzeniom strony powodowej złożona do akt opinia biegłego sądowego zawiera ustalenia jednoznacznie, kategorycznie i nie pozostawiające jakichkolwiek wątpliwości.

Poza sporem w przedmiotowej sprawie pozostawało, iż oświadczeniem z dnia 13 sierpnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 30 listopada 2015 roku.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał na utratę zaufania do pracownika spowodowaną opisanymi w treści oświadczenia faktami, a także na likwidację w Biurze Zarządu stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu, na którym pracowała powódka.

W treści wypowiedzenia pracodawca wskazał, iż w okresie od września 2014 roku do lutego 2015 roku powódka nieprzerwanie nie świadczyła pracy z uwagi na niezdolność do pracy stwierdzoną zaświadczeniami lekarskimi wystawionymi przez lekarza specjalistę medycyny rodzinnej –pediatrę. (8 września 2014 roku- 16 września 2014 roku, 17 września 2014 roku- 29 września 2014 roku, 30 września 2014 roku- 10 października 2014 roku, 11 października 2014 roku- 24 października 2014 roku, 25 października 2014 roku- 6 listopada 2014 roku, 7 listopada 2014 roku- 20 listopada 2014 roku, 21 listopada 2014 roku- 2 grudnia 2014 roku, 3 grudnia 2014 roku- 12 grudnia 2014 roku, 13 grudnia 2014 roku do 23 grudnia 2014 roku, 24 grudnia 2014 roku- 5 stycznia 2015 roku, 6 stycznia 2015 roku- 14 stycznia 2015 roku, 15 stycznia 2015 roku-23 stycznia 2015 roku, 24 stycznia 2015 roku- 2 lutego 2015 roku, 3 lutego 2015 roku- 11 lutego 2015 roku).

Według zaś informacji udzielonych przez powódkę bezpośrednio przelożonemu za pomocą wiadomości sms, przyczyną niezdolności do pracy były jej problemy zdrowotne związane z kręgosłupem.

Pracodawca podał, iż pracownik przebywając na zwolnieniu lekarskim ma zadanie wykorzystywać czas zwolnienia lekarskiego w taki sposób, aby jak najszybciej powrócić do pracy i nie powinien podejmować czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego. Tymczasem w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim wielokrotnie, w sposób otwarty- na publicznym portalu internetowym (...), powódka informowała o podejmowaniu aktywności fizycznej, takiej jak uprawianie biegów, aerobik, taniec. W okresie niezdolności do pracy powódka wzięła również udział w Biegu (...), na dystansie wynoszącym 10 km. Pozwany podkreślił, iż początek nieobecności powódki w pracy zbiegł się czasie z okresem, w którym miała ona podjąć decyzję w sprawie złożonej przez pozwanego propozycji zawarcia porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę, przewidującego obniżenie wysokości jej wynagrodzenia zasadniczego.

Powódka została poinformowana przez przelożonego, że w przypadku odmowy zawarcia porozumienia pracodawca może podjąć działania zmierzające do wypowiedzenia jej warunków płacy.

Pozwany podał, iż powyższe okoliczności budzą uzasadnione wątpliwości co do wykorzystywania przez pracownika zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem- w celu jak najszybszego odzyskania zdolności do świadczenia pracy, a nie w celu kontynuowania nieobecności w pracy i uniemożliwienia w ten sposób pracodawcy złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu warunków płacy. Wątpliwości te spowodowały utratę zaufania pracodawcy wobec powódki.

Pozwany wskazał, iż drugą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest likwidacja w Biurze Zarządu jednego stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu. W ocenie pracodawcy całość zadań Biura należących do specjalistów ds. obsługi sekretariatu może być skutecznie realizowana przez jedną osobę.

Ocena ta opata jest na fakcie, iż w trakcie przedłużającej się nieobecności powódki, wszystkie te zadania były efektywnie wykonywane przez drugiego pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

Pracodawca nie przewiduje również, że w przyszłości nastąpi zwiększenie liczby zadań Biura Zarządu w obszarze obsługi sekretariatu, które organizacyjne i ekonomicznie mogłyby uzasadniać utrzymywanie dwóch stanowisk specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

W związku z powyższym, mając na uwadze utratę zaufania do powódki z przyczyn wcześniej opisanych, pracodawca podjął decyzję o likwidacji stanowiska specjalisty ds. obsługi sekretariatu, na którym powódka była zatrudniona.

Przedmiotem sporu i badania Sądu w niniejszym postępowaniu była zatem prawidłowość dokonanej powódce D. B. wypowiedzenia stosunku pracy oraz dokonanie wiążących ustaleń, czy w zakresie tym nie doszło do naruszeń przepisów prawnych, przede wszystkim w zakresie ustalenia przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Rozważania należy rozpocząć od generalnego stwierdzenia, że stosunek pracy, jak niemal wszystkie stosunki prawne, jest z natury swej rozwiązywalny. Przepisy prawa pracy poręczają wprawdzie wzmoczoną ochronę pracownika w szczególności zatrudnionego na czas nieokreślony, nakładając na pracodawcę obowiązek uzasadnienia decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Niemniej jednak wypowiedzenie jest zwykłym i - przy spełnieniu rygorów ustawowych - w pełni przez prawo dopuszczalnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Dlatego "zasadność wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę na czas nieokreślony (...) powinna być oceniana w płaszczyźnie stwierdzenia, że jest to zwykły sposób rozwiązywania umowy o pracę" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 1996 r., I PRN 69/96).

Podstawowe wymogi formalne wypowiedzenia wymienia art. 30 § 3, 4, 5 kp Wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną oraz wskazywać przyczynę wypowiedzenia i zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Wymóg "konkretności" wypowiedzenia był wielokrotnie analizowany w orzecznictwie Sądu Najwyższego. I tak stwierdza się, iż naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r., I PKN 641/99).

Podkreśla się, że konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98).

Wymóg konkretności jest zatem traktowany przez Sąd Najwyższy nieco liberalniej niż wymóg podania przyczyny w ogóle, w odniesieniu do którego stwierdza się, iż warunku podania pracownikowi w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę jego przyczyny (art. 30 § 4 k.p.) nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta - mimo że nie została wskazana - była znana pracownikowi (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 maja 1999 r., I PKN 670/98).

Pewne wątpliwości może nasuwać kryterium "rzeczywistości" podanej przyczyny wypowiedzenia. Otóż chodzi o to, by prawdziwa (istniejąca) okoliczność podana w wypowiedzeniu, była jednocześnie przyczyną rzeczywistą, czyli tą okolicznością, która w danej sytuacji skłoniła pracodawcę do zwolnienia pracownika. Rzecz w tym, by pracodawca nie "ukrywał" rzeczywistej przyczyny zwolnienia pracownika, przytaczając jakąś inną, faktycznie występującą okoliczność, pozbawioną jednak znaczenia dla jego konkretnej decyzji o wypowiedzeniu umowy o pracę. Wymóg "prawdziwości" przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości; chodzi o to, by okoliczność podana w wypowiedzeniu faktycznie miała miejsce.

W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia w piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motywy leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być skonkretyzowana. Nie oznacza to jedynie obowiązku pracodawcy wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na jej opisaniu w sposób szczegółowy.

Chodzi o precyzyjne wskazanie co jest przyczyną rozwiązania stosunku pracy, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą dla oceny, czy rozwiązanie umowy (w okolicznościach danej sprawy) było uzasadnione. Natomiast stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów będzie już zależał od tego, jaka przyczyna została pracownikowi podana i jakie są uwarunkowania konkretnego przypadku (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08).

Art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06).

W wyroku z dnia 15 lutego 2000 roku (I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001, nr 13, poz. 440), Sąd Najwyższy ponownie stwierdził, że pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 k.p.), niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Innymi słowy, z art. 30 § 4 kp wynika obowiązek pracodawcy wskazania pracownikowi w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Naruszeniem przez pracodawcę tego obowiązku jest brak wskazania przyczyny, ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny "nierzeczywistej" (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 2005 r., II PK 236/04).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Podobnie zdaniem Sądu Najwyższego ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10 października 1998 r., I PKN 434/98, oraz z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99) (Ludwik Florek, Komentarz do art. 30 Kodeksu pracy, Lex 2011).

Zatem okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy. W konsekwencji pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p. wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13).

Tym samym postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności. Niewątpliwie bowiem podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 roku, I PKN 304/99).

Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., I PK 175/09).

Badanie rzeczywistości przyczyn wypowiedzenia powinno się odbyć w odniesieniu do okoliczności, które zostały przedstawione w piśmie pracodawcy zawierającym oświadczenie o wypowiedzeniu (art. 30 § 4 k.p.) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 stycznia 2009 r., II PK 108/08).

Przyczyna wypowiedzenia bezterminowej umowy o pracę, wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna).

Wprawdzie owa "rzeczywistość" przyczyny wypowiedzenia jest doniosła przede wszystkim z punktu widzenia jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., badanej dopiero podczas rozpatrywania odwołania od wypowiedzenia wniesionego w terminie określonym w art. 264 § 1 kp, ale wspomniana prawdziwość przyczyny może też mieć i najczęściej ma - decydujące znaczenie dla subiektywnego przekonania pracownika co do celowości wniesienia takiego odwołania (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 r., I PK 18/03).

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań istotne jest również, iż pracodawca wskazał, iż przyczyny podane przez niego w oświadczeniu z dnia 13 sierpnia 2015 roku skutkowały utratą zaufania w stosunku do pracownika.

Podkreślić należy, iż utrata zaufania koniecznego ze względu na rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika, która powoduje niemożność jego dalszego zatrudnienia, może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia.

Jest tak jednak wówczas, gdy utrata zaufania nie jest wynikiem subiektywnych ocen, uprzedzeń lub obaw, ale znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz wynika z obiektywnie naganego zachowania pracownika. Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem.

Ponadto - aby uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy - nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 2013 r., II PK 24/13). Uzasadniony brak zaufania do pracownika może istnieć także wtedy, gdy wprawdzie winy pracownikowi przypisać nie można - bądź też nie da się jej udowodnić - jednakże w sensie obiektywnym jego zachowanie nosi cechy naruszenia obowiązków pracowniczych, a nawet i w takich sytuacjach, w których do naruszenia powinności pracowniczych w ogóle nie dochodzi (np. w przypadku popełnienia określonego przestępstwa poza zakładem pracy) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., II PK 305/13).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że utrata zaufania uzasadniająca wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę (wypowiedzenie zmieniające) może mieć szersze podstawy niż fakty ujęte ogólnie lub przykładowo w oświadczeniu o wypowiedzeniu, jednakże w każdym przypadku istotna jest nie tyle sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (por. wyroki: z dnia 25 stycznia 2005 r., II PK 171/04, OSNP 2005 nr 19, poz. 303 oraz z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i orzeczenia w nich powołane). W wypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów (zdarzeń), w pierwszej kolejności należy zatem ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadnić utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadniała dokonanie wypowiedzenia.

Jeżeli nawet w okolicznościach danej sprawy pracodawca może utracić zaufanie do pracownika, to nie oznacza to automatycznie, że zawsze i bezwzględnie będzie to uzasadniało dokonanie wypowiedzenia. Jest tak dlatego, że utrata zaufania do pracownika jako podstawa wypowiedzenia ma specyficzny, subiektywny charakter. Jeżeli przyczyny utraty zaufania do pracownika są prawdziwe, obiektywne i racjonalne, to mogą uzasadniać wypowiedzenie (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2012 r., I PK 121/11).

Odnosząc się do pierwszej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, uznać należało, iż powyższa była jak najbardziej uzasadniona i rzeczywista, jak również uzasadniała bezsprzecznie utratę zaufania do pracownika.

W tym zakresie pracodawca zarzucił powódce, iż w okresie od września 2014 roku do lutego 2015 roku, kiedy nieprzerwanie nie świadczyła pracy, z uwagi na niezdolność do pracy, stwierdzoną zaświadczeniami lekarskimi, wykorzystywała powyższe niezgodnie z przeznaczeniem, albowiem podejmowała w tym okresie aktywność fizyczną, jakiej z uwagi na cel wystawionych jej zwolnień lekarskich nie powinna była podejmować.

Na wstępie w zakresie prowadzonych w tym przedmiocie rozważań trzeba zauważyć, iż przed nowelizacją dokonaną ustawą z dnia 2 lutego 1996 roku o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) w przepisie art. 52 § 1 kp jako jeden z rodzajów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wyraźnie wymieniano "dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego". Przy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 roku z treści przepisu art. 52 § 1 pkt 1 kp wyeliminowano przykładowe wymienienie przypadków kwalifikowanych, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powstał więc problem, czy nadużycie w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być tak ocenione. W wyroku z dnia 19 stycznia 1998 roku (I PKN 477/97, OSNAPiUS 1998 Nr 23, poz. 685). Sąd Najwyższy uznał, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 2 lutego 1996 roku, o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Także w innych orzeczeniach Sądu Najwyższego, w stanie prawnym po nowelizacji Kodeksu pracy, przedstawiano poglądy, z których wynika, iż nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, czy wykorzystywanie przez pracownika zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem, może być w konkretnych sytuacjach kwalifikowane, jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu do wyroku z dnia 1 lipca 1999 roku (I PKN 136/99, OSNP 2000/18/690) Sąd Najwyższy wskazał, iż „do istoty zobowiązania pracowniczego należy świadczenie pracy i pozostawanie w gotowości do niej. Oczywiście, że pracownik ma swobodę co do zachowania po wypełnieniu obowiązków pracowniczych. Inaczej jednak należy ocenić sytuację, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy. Wynika to właśnie z tej cechy, że usprawiedliwia to jego nieobecność, a nadto celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdrowia, a więc także zdolności do pracy.

Pracodawca ma rzeczywisty interes w tym, aby pracownik był w pracy obecny i świadczył pracę. Tym samym należy uznać, że pracownik, podejmując w czasie zwolnienia lekarskiego czynności pozostające w sprzeczności z jego celem, a zwłaszcza prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i w istocie działa w sposób sprzeczny ze swoim obowiązkami. W pewnych przypadkach możliwe jest wręcz uznanie, że przedłużenie niezdolności do pracy prowadzi do braku usprawiedliwienia nieobecności. W istocie nie chodzi więc o "nadużycie" korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, lecz o naruszenie pracowniczego obowiązku dbania o dobro pracodawcy (lojalności wobec pracodawcy), czy wręcz o obowiązek świadczenia pracy”. Na tym gruncie Sąd Najwyższy stwierdził, iż „pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Z uzasadnienia tego wynika również, iż każdorazowo należy także badać, czy zachowanie pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego w istocie nie stanowi uchylania się od obowiązku świadczenia pracy, co byłoby naruszeniem obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i usprawiedliwiania nieobecności. Obowiązkiem pracownika jest także takie korzystanie z okresów usprawiedliwionej chorobą nieobecności w pracy, aby stan zdolności do pracy przywrócić w sposób możliwie najszybszy. W szczególności obowiązkiem pracownika jest takie zachowanie w okresie choroby, aby stan zdrowia pozwolił na podjęcie zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. Jeżeli tak, to pracownik nie wykonujący zaleceń lekarza narusza podstawowe obowiązki pracownicze.

Sąd Najwyższy zatem wskazał, że „aby zachowanie pracownika uznać za podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, konieczne jest, aby dotyczyło ono naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego oraz było ciężkie.

Zależy to od oceny zachowania pracownika w konkretnym przypadku, a w szczególności uznania, że jego zachowanie było sprzeczne i w jakim zakresie z celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego czy prowadziło do przedłużenia

niezdolności do pracy oraz jakie skutki wywarło (lub mogło wyrządzić; stanowiło zagrożenie) dla realizacji interesów pracodawcy. Zachowanie pracownika musi nadto (w aspekcie wskazanych znamion przedmiotowych) cechować się wysokim stopniem winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo)”.

Jak trafnie stwierdził również Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 sierpnia 2000 roku (I PKN 757/99), oczywistym jest, że pracownik ma swobodę co do zachowania po wypełnieniu obowiązków pracowniczych. Inaczej jednak należy ocenić sytuację, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy. Wynika to właśnie z tej cechy, że usprawiedliwia to jego nieobecność, a nadto celem korzystania z zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdrowia, a więc także zdolności do pracy. Pracodawca ma rzeczywisty interes prawny w tym, aby pracownik był w pracy obecny i świadczył pracę.

Podkreślenia wymaga, iż za okres niezdolności do pracy pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie, później obowiązek świadczenia przechodzi na ZUS, mimo braku ekwiwalentności świadczeń – pracownik nie pracuje, nie wykonuje swojej części umowy. Pracodawca zatem wykonuje świadczenie na rzecz pracownika, bez uzyskania w zamian dotychczas otrzymywanej pracy. Wykonuje tu zatem pewne funkcje socjalne. Pracownik powinien być tego świadomy, i powinien ze swojej strony dążyć, do nieprzedłużania tego zwolnienia ponad miarę, ponad potrzebę. Chodzi tu zatem o obowiązki stricte pracownicze, jak również dotyczące ubezpieczenia społecznego.

Z tego względu, podczas korzystania ze zwolnienia lekarskiego, swoboda działania pracownika podlega ograniczeniu. Pracownik otrzymuje świadczenie pieniężne, mimo braku pracy, na okres rekonwalescencji, ale ze swej strony powinien do tej rekonwalescencji się przyłożyć, a nie ją sabotować.

W interesie pracodawcy, ze względów organizacyjnych i finansowych (obowiązek wypłaty pracownikowi niezdolnemu do pracy wskutek choroby wynagrodzenia gwarancyjnego), leży jak najszybsze odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy. Podejmowanie czynności mogących przedłużyć okres choroby godzi zatem w dobro podmiotu zatrudniającego (art. 100 § 2 pkt 4 KP) (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 grudnia 2000, I PKN 120/00).

Wykonywanie czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy jest przy tym zawsze wykorzystywaniem zwolnienia niezgodnie z jego celem. Celem zwolnienia od pracy jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. W jego osiągnięciu przeszkodą może być zarówno wykonywanie pracy zarobkowej (co przesądził ustawodawca), jak i inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 338; z dnia 6 grudnia 1978 r., II URN 130/78, uzasadnienie wyroku SN z dnia 26 lipca 2011r., I PK 22/11) wskazujące, iż zachowania, nie sprzyjające rekonwalescencji, nie mogą być akceptowalne.

W zakresie prowadzonych rozważań na uwagę zasługuje również fakt, iż adnotacja na zwolnieniu lekarskim o treści: "pacjent może chodzić" upoważnia jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg, czy kontrolę lekarską (tak wyrok SA w Katowicach z dnia 12 listopada 2002r. III AUa 3189/01, Pr.Pracy 2003/10/43).

Zgodzić się trzeba ze słusznym poglądem wyrażonym przez Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 30 lipca 1991 roku (III AUr 144/91, OSA 1991/4/12), że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celami ma miejsce wtedy, gdy pracownik zachowuje się, w sposób - co prawda nie mieszczący się w definicji wykonywania pracy zarobkowej – który stanowi jednak zaprzeczenie celu udzielonego mu zwolnienia lekarskiego, np. nadużywa alkoholu, bądź podejmuje działania, których w tej sytuacji powinien unikać, przedłużając tym samym niezbędny okres leczenia lub konieczną rekonwalescencję ponad czas, w którym w normalnych warunkach (tj. bez negatywnego działania pracownika) nastąpiłoby pełne wyleczenie.

Nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające podjęcie decyzji o rozwiązaniu

umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. (wyrok SN z dnia 17 września 1984r., I PRN 122/84 OSNC 1985/506/75)

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należało, iż podejmowana przez powódkę aktywność psychoruchowa w okresie objętym wypowiedzeniem umowy o pracę była sprzeczna z celem i istotą wydanych powódce zwolnień lekarskich.

Jak to zostało wskazane wyżej, powódka w okresie objętym zwolnieniami mogła jedynie podejmować niezbędną i zwykłą aktywność życiową, wskazaną wyżej, ewentualnie ograniczającą się do rehabilitacji ruchowej.

Powódka miała obowiązek powstrzymać się w okresie zwolnienia lekarskiego od takich działań, które są sprzeczne z celem zwolnienia, tj. negatywnie wpływają na możliwość powrotu do zdrowia. Powinnością pracownika jest takie korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, które umożliwi mu najszybszy powrót do zdrowia, a co za tym idzie i powrót do pracy.

W ocenie sądu pracownik powinien powstrzymać się od realnego zagrożenia narażenia się na niebezpieczeństwo. Jak wyżej wskazano, obowiązkiem pracownika jest takie zachowanie w okresie choroby, aby stan zdrowia pozwolił na podjęcie zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. W cytowanym wyżej uzasadnieniu wyroku z 1 lipca 1999 roku, Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż wyczerpują przesłanki art. 52 kp, w tym kontekście także takie zachowania, które mogą wyrzucić negatywne skutki dla realizacji interesów pracodawcy (polegających na oczekiwaniu na dyspozycyjność pracownika) albo mogą wywołać zagrożenie tych interesów. Jest to słuszne i logiczne, bowiem odpowiedzialność pracownika w tym zakresie nie może zależeć od przypadku, tj. od tego, iż np. w szczęśliwym zbiegu okoliczności pracownikowi podejmującym ryzykowne zachowania nic się ostatecznie nie stało.

Jak słusznie wskazuje Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 30 lipca 1991 roku (III AUr 144/91, OSA 1991/4/12) wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celami ma miejsce wtedy, gdy pracownik zachowuje się w sposób, który stanowi zaprzeczenie celu udzielonego mu zwolnienia lekarskiego, np. podejmuje działania, których w tej sytuacji powinien unikać.

Nie sposób przyjąć, iż powódka, nie wie, że osoba, która przebywa na zwolnieniu lekarskim, powinna się od działań niosących zagrożenie przedłużenia zwolnienia lekarskiego powstrzymać. W ocenie Sądu jest to konstatacja tak oczywista, iż każdy przeciętny obywatel jest w stanie taki wniosek wywieść bez specjalnego pouczenia go o tym, czy uświadamiania w tym zakresie. Nie wymaga dodatkowego uzasadnienia przyjęcie, iż udział powódki w aktywnościach typu aerobik, fitness, tańce- zumba, salasa cubana, biegi na dystansie 10 km, grożą ryzykiem pogłębienia urazu. Na powyższą okoliczność wskazał również biegły w swej opinii, stwierdzając jednoznacznie, iż tego typu aktywność powódki była sprzeczna z celem zwolnień lekarskich, jak również opóźniała proces zdrowienia powódki, prowokowała również przewlekłość schorzeń.

Podnieść należy, że orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy określa wstępnie czas niezbędny do rekonwalescencji po przebytej chorobie, który potrzebny jest do osiągnięcia pełnej przydatności do pracy. Orzecznictwo stoi na stanowisku, iż w zasadzie zakres dopuszczalnego poruszania się pracownika winien ograniczyć się niezbędnego zakresu, niezbędnego z punktu widzenia życia codziennego, leczenia, rehabilitacji (por. np. wyrok byłego OSPiUS-u w K. z 16.09.1976 r., III U 197/76, publikowany SP 77/4/38, . wyrok Sąd Apelacyjny w Katowicach z 12 listopada 2002r., III AUa 3189/01, Pr. Pracy 2003/10/43).

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż celem zwolnienia nie jest uwolnienie pacjenta od uciążliwej pracy i umożliwienie mu zajęcia się czynnościami uważanymi przez niego za atrakcyjne. Idąc tym tropem, wszyscy ludzie, którym praca nie daje dostatecznej satysfakcji, mogliby iść na zwolnienie i wykonywać inne czynności, które by im sprawiały radość. Leczenie nie może być równoznaczne z udzieleniem urlopu celem odpoczynku od pracy i realizacji życiowych pasji lub dostępnych przyjemności. W toku zwolnienia lekarskiego nawet w czasie przypadającym ponad godziny pracy, pracownik musi się powstrzymać od czynności sprzecznych z celem zwolnienia.

Należy również wskazać, iż postępowanie powódki zasługuje, by uznać je za wysoce nieetyczne i demoralizujące. Współpracownicy bowiem wiedzieli, że nie ma powódki w firmie, ma zwolnienie, a jednocześnie dowiadawali się o podejmowanych przez nią aktywnościach fizycznych, biegi, czy inne aktywności. Powódka bowiem informowała o powyższych na portalach społecznościowych, nie przejmując się zbytnio kwestią swojego schorzenia. W ocenie Sądu zachowanie powódki uznać należało za wysoce demotywuujące dla pracowników i jako takie nie może być ono tolerowane.

Okoliczność ta została potwierdzona w zeznaniach świadków J. R., J. M. oraz M.S..

W świetle powyższego fakt podejmowania przez powódkę zarzuczanych jej aktywności w okresie zwolnień lekarskich bezsprzecznie uzasadniał utratę zaufania do pracownika.

Istotne jest przy tym, iż powódka w czasie zwolnień lekarskich mogła podejmować jedynie minimalną aktywność życiową, podejmowanie zaś aktywności nie mieszczącej się w tym zakresie, stanowiły o korzystaniu przez nią ze zwolnień lekarskich niezgodnie z ich przeznaczeniem, abstrahując od kwestii, iż powyższe opóźniały proces leczenia powódki.

Mając powyższe na uwadze całkowicie bez znaczenia w sprawie pozostawały okoliczności podnoszone przez stronę powodową, iż aktywność powódki podejmowana w okresie objętym wypowiedzeniem była uzasadniona jej stanem zdrowia, jak również była konieczna.

Istotne jest bowiem, iż powódka w okresie objętym zwolnieniami nie powinna była w ogóle takowej aktywności fizycznej podejmować. Co najwyżej powódka mogła ona podejmować konieczną rehabilitację.

Opinia zaś biegłego sądowego Z. M. potwierdziła jedynie dodatkowo, iż powyższa skutkowała także przedłużeniem dolegliwości powódki i opóźniała proces jej leczenia.

Skutkiem powyższych ustaleń było również przyjęcie przez Sąd niecelowości dopuszczania w sprawie dodatkowych opinii biegłych innych specjalności, skoro powołane wyżej okoliczności zostały bezsprzecznie potwierdzone dotychczas zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym.

W zakresie drugiej przyczyny wypowiedzenia tj. dotyczącej likwidacji stanowiska pracy powódki materiał dowodowy sprawy potwierdził, iż począwszy od dnia 1 sierpnia 2012 roku powódka objęła stanowisko specjalisty ds. obsługi sekretariatu.

Powódka wykonywała obowiązki w Biurze Zarządu, w jednym z dwóch sekretariatów tj. sekretariacie Dyrektorów Pionów. Razem z powódką pracowała początkowo M. T., a następnie od dnia 1 marca 2014 roku A. P.. A. P. zajmowała tożsame stanowisko co powódka, miała również tożsamy zakres obowiązków.

Powyższe okoliczności zostały bezsprzecznie potwierdzone zeznaniami świadków w osobach M. W., M. T., Z. K., J. R., M. S. oraz J. M..

Na gruncie prowadzonych w sprawie rozważań przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2013 roku (I PK 172/12), zgodnie z którym w sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp.

Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a

następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy.

Pracodawca zatem, który przy dokonywaniu redukcji zatrudnienia z przyczyn organizacyjnych stosuje określone zasady (kryteria) doboru pracowników do zwolnienia z pracy, powinien wskazując przyczynę wypowiedzenia, nawiązać do zastosowanego kryterium doboru pracownika do zwolnienia z pracy.

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd Najwyższy podkreślił, iż sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 kp polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny.

Powołany przepis dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia.

Naruszenie art. 30 § 4 kp zachodzi zatem wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna.

Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 kp, jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z podaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie. Wymaganie konkretności może być spełnione poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane. W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakiegokolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika (działania lub zaniechania) przyczyna ta jest odnoszona.

Jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny wypowiedzenia nie budzi wątpliwości (w szczególności, gdy nie mogło budzić wątpliwości u pracownika) co do tego, z jakim zachowaniem lub zachowaniami, które następują w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 k.p. (wyroki z 13 kwietnia 2005 r., II PK 251/04, niepublikowany; z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, PP 2007 Nr 5, s. 27; z 24 października 2007 r., I PK 116/07, niepublikowany; z 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, niepublikowany; z 9 marca 2010 r., I PK 175/09, niepublikowany; z 19 kwietnia 2010 r., niepublikowany; z 11 stycznia 2011 r., I PK 152/10, OSNP 2012 nr 5-6, poz. 62 i powołane w nich orzeczenia)

W uzasadnieniu powyższego orzeczenia Sąd podkreślił zatem, iż przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego jest ugruntowany pogląd, według którego wybór pracownika do zwolnienia - w razie ograniczenia zatrudnienia - należy do pracodawcy, ale może być on zakwestionowany przez pracownika, gdy między pracownikiem zwalnianym, a pozostałymi istnieją poważne dysproporcje co do kwalifikacji zawodowych, wykształcenia, przydatności na danym stanowisku, sposobu wykonywania obowiązków pracowniczych itp. (wyrok z dnia 5 listopada 1979 r., I PRN 133/79, OSNCP 1980 Nr 4, poz. 77 oraz wyrok z dnia 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998 Nr 18, poz. 542).

W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dotyczy pracownika wybranego przez pracodawcę z większej liczby pracowników, zatrudnionych na takich samych stanowiskach pracy, przyczyną tego wypowiedzenia są nie tylko zmiany organizacyjne, czy redukcja zatrudnienia, ale także określona kryteriami doboru sytuacja danego pracownika.

Wynikający z art. 30 § 4 kp wymóg wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest ściśle związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 kp. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427).

Pracownik zaś, wobec którego pracodawca nie ujawnił kryteriów doboru pracowników do zwolnienia, pozbawiony jest możliwości oceny trafności dokonanego wyboru w kontekście zasadności dokonanego mu wypowiedzenia, czyli zweryfikowania przyczyny wypowiedzenia, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

W ocenie Sądu z powołaną wyżej sytuacją mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy (tj. w zakresie drugiej przyczyny wypowiedzenia) pracodawca bowiem poza wskazaniem okoliczności związanych z likwidacją stanowiska pracy powódki, nie wskazał na żadne okoliczności które stanowiły o wytypowaniu właśnie do zwolnienia osoby powódki.

Podanie w tym zakresie jedynie okoliczności, iż w ocenie pracodawcy całość zadań Biura należących do specjalistów ds. obsługi sekretariatu może być skutecznie realizowana przez jedną osobę, jak również argumentu, iż w trakcie przedłużającej się nieobecności powódki w pracy, wszystkie jej zadania były efektywnie wykonywane przez drugiego pracownika zatrudnionego na stanowisku specjalisty ds. obsługi sekretariatu, nie są w tym zakresie wystarczające.

Obowiązkiem pracodawcy było bowiem wskazanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zastosowanych wobec pracowników kryteriów oceny, które stanowiły podstawę wytypowania powódki do zwolnienia, a nie drugiego pracownika tj. A. P..

W ocenie Sądu okoliczności powołane przez pozwanego w treści wypowiedzenia stanowiły wyłącznie uzasadnienie decyzji pracodawcy o likwidacji jednego ze stanowisk pracy, nie stanowiły natomiast w żadnej mierze uzasadnienia, dla wytypowania w tym zakresie właśnie osoby powódki.

W ocenie Sądu pracodawca powyższemu obowiązkowi, w zakresie prawidłowego skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia, w tym zakresie nie zadośćuczynił.

Ponownie podkreślić należy, iż w razie potrzeby zwolnienia z pracy pewnej liczby pracowników spośród ich oznaczonej grupy przy ocenie zasadności poszczególnych wypowiedzeń uwzględnia się prawidłowość ich doboru do zwolnienia, w każdym wypowiedzeniu powinna być wskazana przyczyna tego doboru, co dotyczy także zwolnień grupowych (por. wyrok SN z dnia 4 marca 2015 r., I PK 183/14, niepubl)

Podobnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 kwietnia 2014 roku (I PK 244/13), według którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryteria doboru), chyba że jest ona oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4) oraz w wyroku z dnia 10 września 2013 roku (I PK 61/13, OSNP 2014, nr 12, poz. 166), stwierdzając że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony z powodu likwidacji jednego z analogicznych stanowisk pracy powinna być wskazana także przyczyna wyboru pracownika do zwolnienia z pracy (kryterium doboru), chyba że jest oczywista lub znana pracownikowi (art. 30 § 4 w związku z art. 45 § 1).

Zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem sądowym dla przyjęcia zasadności i skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczające jest jeżeli chociażby jedna z przyczyn podanych przez pracodawcę okaże się usprawiedliwiona. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 roku, I PK 61/05, OSNP 2006, Nr 17-18, poz. 265).

Przyjmuje się również, iż w sytuacji gdy pracodawca wskazuje kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to należy je oceniać łącznie, gdyż możliwe jest, że żadna z nich samodzielnie nie uzasadnia wypowiedzenia, ale razem je uzasadniają (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06, OSNCP 2008/3-4/35)

Mając jednak na uwadze, iż pierwsza przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę była rzeczywista i zasadna, uznać należało iż oświadczenie o wypowiedzeniu powódce umowy o pracę było jak najbardziej uzasadnione i prawidłowe.

Wskazać należy, iż okoliczności związane z nieprawidłowym wykorzystaniem przez powódkę zwolnień lekarskich tj. niezgodnie z ich przeznaczeniem, mogły równie dobrze stanowić podstawę do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym- art. 52 kp, na co Sąd orzekający zwrócił uwagę w zakresie powołanych wyżej rozważań.

Pracodawca zaś skorzystał w tym przypadku z łagodniejszej formy zakończenia współpracy z niełojalnym pracownikiem tj. z wypowiedzenia umowy o pracę.

W świetle powyższe powoływanie się przez powódkę na postanowienia Umowy (...), w szczególności na jej art. 14, który nie przewiduje możliwości zakończenia umowy o pracę z pracownikiem w okresie gwarancji zatrudnienia w oparciu o wypowiedzenie zwykle, uznać należało za całkowicie sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, a co za tym idzie naruszające treść art. 8 kp.

Należy mieć na uwadze, iż art. 8 kp dotyczy sytuacji kiedy akceptacja sposobu wykonywania swojego prawa przez podmiot uprawniony stoi w sprzeczności z obiektywną oceną moralną bądź też prowadzi do nieaprobowanego w obiektywnej ocenie skutku społeczno-gospodarczego.

Należy mieć na uwadze, iż treść klauzuli generalnej zawarta w art. 8 kp ujęta jest przedmiotowo, a nie podmiotowo. Nie kształtuje ona praw podmiotowych, nie zmienia i nie modyfikuje praw, jakie wynikają z innych przepisów prawa.

Przepis ten upoważnia sąd do oceny, w jakim zakresie, w konkretnym stanie faktycznym, działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie jego prawa i nie korzysta z ochrony prawnej.

Stosowanie art. 8 kp pozostaje zatem w nierozłącznym związku z całokształtem okoliczności konkretnej sprawy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 października 2012 r., II PK 56/12; podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r., II PK 91/13). Przepis art. 8 kp dotyczy jedynie sytuacji, gdy podmiot dochodzący realizacji swojego prawa podmiotowego nadużywa go, przez to, że czyni z niego użytek sprzeczny z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 2013 r., I PK 33/13). Ocena, czy w danej sprawie ma zastosowanie art. 8 kp, mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2013 r., I PK 16/13, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2014 roku, II PK 193/13)

Z taką też sytuacją mamy do czynienia na gruncie przedmiotowej sprawy, w świetle bowiem jej okoliczności, powoływanie się przez powódkę na postanowienia Umowy (...), uznać należało za naruszające dyspozycję art. 8 kp.

Nadto zauważyć należy, iż powyższa Umowa (...), w art. 15 określa możliwość przyznawania pracownikowi jedynie odszkodowania w przypadku naruszenia gwarancji jego zatrudnienia w okresie zatrudnienia, nie stanowi zaś źródła domagania się przez pracownika przywrócenia do pracy, jak również wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

O powyższym orzeczono zatem w punkcie I wyroku na podstawie art. 45 § 1 kp w zw. z art. 47 kp- a contrario.

O kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej orzeczono na w punkcie II wyroku na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 pkt 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 r. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.).

W tym zakresie koszty zastępstwa procesowego stanowiły kwotę 1.980 złotych (1.800 złotych co do roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, oraz kwotę 180 złotych w zakresie roszczenia o przywrócenie do pracy).

Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z treścią § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 ze zm.) do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie Rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do zakończenia postępowania w danej instancji.

W zakresie obciążającym powódkę, jako stronę przegrywającą, z tytułu kosztów opinii biegłego sądowego Z. M. (k.489-491, 538) Sąd przejął powyższe na rachunek Skarbu Państwa- Kasę Sądu Rejonowego (...)w G. nie znajdując podstaw do zastosowania w niniejszej sprawie dyspozycji art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zmianami)

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku.