

Sygn. akt VIII *Pa* 195/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Grzegorz Tyrka SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa L. M. (S.-M.)

przeciwko: 1) Gminie P.,

2) Ośrodkowi Pomocy (...) w P.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 10 czerwca 2015 r. **sygn. akt** VI P 453/13

1) oddała apelację w stosunku do pozwanej Gminy P.,

2) uchyła zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 2 w stosunku do pozwanego Ośrodka Pomocy (...) w P. i w tym zakresie sprawę przekazuje do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G., pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach w postępowaniu odwoławczym.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 195/15

UZASADNIENIE

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

Pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

Pismem z dnia 28 października 2013 roku (data wpływu – 29 października 2013 roku) powódka wniosła o wezwanie do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ośrodka Pomocy (...) w P..

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

Ośrodek Pomocy (...) w P. wniósł o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w G. wyrokiem z dnia 10 czerwca 2015 roku oddalił powództwo wobec każdego z pozwanych i zasądził od powódki na rzecz każdego z pozwanych po 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanym Ośrodku Pomocy (...) w P. w okresie od dnia 1 września 2005 roku do dnia 5 września 2013 roku na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony a następnie na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od początku zatrudnienia do dnia 27 listopada 2008 roku powódka pracowała na stanowisku kierownika, zaś w okresie od dnia 28 listopada 2008 roku do chwili ustania stosunku pracy na stanowisku dyrektora.

Początkowo powódka miała prawidłowe relacje z podwładnymi. Sytuacja ta uległa zmianie około 2009 roku, od kiedy powódce zdarzało się wytykać błędy danego pracownika przy innych pracownikach, prowadzić rozmowy podniesionym głosem, podważać organizację pracy i kompetencje pracowników oraz używać słownictwa, które w odczuciu powódki stanowiło żartobliwą konwencję, zaś u adresata wypowiedzi – szczególnie jako przełożonego wobec dyrektora – budził poczucie niższości. Z uwagi na zachowanie powódki część pracowników czuła się źle w pracy, byli nerwowi i bali się wchodzić do gabinetu powódki, często także zachowanie powódki wywoływało u nich płacz. W szczególności opisane zachowanie powódki skierowane było wobec J. D., z którą powódka miała najczęstszy kontakt i która z czasem zaczęła zażywać leki uspokajające, nie umiała sobie poradzić z atmosferą w pracy. Powódce zdarzało się również przejawiać tego rodzaju zachowanie wobec J. C., T. P. czy T. K., która wskutek zachowania powódki zdecydowała odejść z pracy w październiku 2012 roku.

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

Wobec coraz bardziej napiętej atmosfery w pozwanym Ośrodku (...) zdecydował o zwolnieniu powódki z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, co trwało w okresie od dnia 18 grudnia 2012 roku do dnia 3 stycznia 2013 roku; zaś po tym dniu powódka stała się niezdolna do pracy i udała się na zwolnienie lekarskie.

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

W gminie powołano czteroosobową komisję do kontroli w pozwanym Ośrodku. W dniu 25 stycznia 2013 roku zakończono kontrolę u pozwanego i sporządzono obszerny protokół zawierający ustalenia wyników kontroli. Od tego

momentu władze gminy nie prowadziły już dalszych czynności wyjaśniających, oczekując na wyniki postępowania przygotowawczego prowadzonego przez prokuraturę.

W okresie od dnia 4 stycznia 2013 roku do dnia 6 maja 2013 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. Za okres od dnia 4 stycznia 2013 roku do dnia 5 lutego 2013 roku pozwany wypłacił powódce wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy wskutek choroby, natomiast w późniejszym okresie płatnikiem zasiłku chorobowego był Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W dniu 2 stycznia 2013 roku powódka zawarła umowę zlecenia z G. Wyższą Szkołą Handlową im. (...) w K., na podstawie której zobowiązała się – za umówionym wynagrodzeniem – do przeprowadzania w semestrze zimowym roku akademickiego 2012/2013 zajęć dydaktycznych na okres od dnia 28 stycznia 2013 roku do dnia 15 maja 2013 roku. Powódka odpłatnie prowadziła zajęcia dydaktyczne w dniach: 5 stycznia 2013 roku, 19 stycznia 2013 roku, 26 stycznia 2013 roku i 10 lutego 2013 roku.

Oprócz powyższej pracy dydaktycznej powódka w miesiącach od lutego do kwietnia 2013 roku prowadziła zajęcia ze słuchaczami w Szkole Policealnej (...) w C., nieodpłatnie w ramach zaleconej jej przez lekarza terapii z tytułu zaburzeń depresyjnych.

O dodatkowej pracy powódki pozwany dowiedział się w kwietniu 2013 roku z anonimowego pisma. Władze gminy w następstwie tego donosu podjęły działania w kierunku wyjaśnienia podnoszonych okoliczności, nawiązując korespondencję z podmiotami, w których powódka prowadziła zajęcia dydaktyczne. Nie udzielono im jednak żadnych informacji o pracy powódki. Następnie o zachowaniu powódki poinformowano Zakład Ubezpieczeń Społecznych. W toku postępowania wyjaśniającego Zakład Ubezpieczeń Społecznych ustalił, że powódka w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy niewłaściwie wykorzystywała zwolnienia lekarskie i w związku z tym na podstawie art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 2010 roku, Nr 77, poz. 512 ze zm.) zobowiązał powódkę do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego. Informacje o powyższych okolicznościach wpłynęły do Urzędu Miejskiego w P. w dniu 20 sierpnia 2013 roku.

W dniu 16 sierpnia 2013 roku wpłynęło także do Urzędu Miejskiego w P. pismo z Prokuratury Rejonowej G.-Zachód w G. informujące o tym, że w sprawie przeciwko powódce (sygn. akt Ds. 59/13) skierowano akt oskarżenia do Sądu Rejonowego w Gliwicach. Burmistrz W. K. podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Na przełomie sierpnia i września 2013 roku powódka przebywała w sanatorium w ramach trwającej rehabilitacji leczniczej. W tym czasie w mieszkaniu powódki obecna była jedynie jej córka i narzeczony córki. Pod koniec sierpnia 2013 roku nastąpiła próba doręczenia powódce drogą pocztową pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz z uwagi na nieodebranie przesyłki było ono awizowane i następnie zwrócone nadawcy. W dniu 4 września pracownicy Urzędu Miasta w P. próbowali osobiście wręczyć córce powódki pismo dotyczące rozwiązania z powódką umowy o pracę, lecz córka powódki nie wyraziła zgody na przyjęcie tego pisma; o całej sytuacji poinformowała powódkę. W dniu 5 września do powódki w imieniu W. K. zadzwonił pracownik Urzędu Miasta z informacją, że burmistrz rozwiązał z nią umowę o pracę. Jeszcze tego samego dnia powódka odebrała na elektronicznej skrzynce pocztowej wiadomość z Wydziału Organizacyjnego Urzędu Miasta.

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

Jako pierwszą przyczynę rozwiązania wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niewłaściwym wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego, gdyż w okresie orzeczonej niezdolności do pracy (od dnia 4 stycznia 2013 roku do dnia 6 maja 2013 roku) powódka świadczyła pracę u innego pracodawcy. Wskazano dalej, że naruszone zostały podstawowe obowiązki pracownicze, to jest lojalność i dbałość o dobro

zakładu pracy – Ośrodka Pomocy (...) w P. – oraz przestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego.

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

Powódka została pouczona o przysługującym w terminie 14 dni prawie odwołania do sądu pracy.

Powódka zorientowała się, że w piśmie obejmującym oświadczenie woli Burmistrza Miasta P. są dane pozwanego Ośrodka, lecz była przekonana, że pozwany jest tylko jednostką organizacyjną gminy i wszystkie czynności służbowe wobec dyrektora wykonuje burmistrz miasta. Całość akt osobowych powódki znajdowała się w Urzędzie Miasta, do których powódka nie miała dostępu. Powódka miała u siebie w biurze własną dokumentację pracowniczą, jednakże obawiała się powrotu do miejsca pracy, nadto z uwagi na atmosferę u pozwanego nie miała swobodnego dostępu do tej dokumentacji.

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę powódka udała się po pomoc prawną do adwokata i wobec braku możliwości dostępu do akt osobowych sugerowała jako stronę pozwaną Gminę P.. Dopiero, gdy w październiku 2013 roku powódce udało się – w wyznaczonym przez pozwanego Ośrodek terminie – uzyskać własną dokumentację pracowniczą, w tym umowy o pracę, powódka zorientowała się, że Burmistrz Miasta P. zawierał z nią umowy o pracę w imieniu pozwanego Ośrodka.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji stwierdził, że roszczenie powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zasługuje na uwzględnienie.

Powódka zachowała termin do wniesienia odwołania, bowiem oświadczenie Burmistrza Miasta P. doręczone jej zostało w dniu 5 września 2013 roku, zaś pozew złożono w dniu 18 września 2013 roku. Odwołanie to skierowane zostało wadliwie przeciwko Gminie P., która nie była pracodawcą powódki, jednakże – jak wynika z aktualnego orzecznictwa – warunkiem zachowania terminu z art. 264 § 1 kp nie jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Odwołanie jest wniesione w terminie, jeżeli zostało złożone w terminie 14 dni od doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę, gdyż ma spełniać tylko te minimalne warunki (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2009 roku, II PK 213/08 oraz z dnia 1 czerwca 2012 roku, II PK 262/11). Pracodawcą powódki – jako kierownika gminnej jednostki organizacyjnej – był pozwany Ośrodek Pomocy (...) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2010 roku, II PK 287/09, LEX nr 602249), zaś burmistrz miasta P. na podstawie przepisów ustawy z dnia 8 marca 1990 roku o samorządzie gminnym (Dz.U. z 2013 roku, poz. 594 ze zm.) był jedynie osobą władną do zatrudnienia i zwolnienia powódki z pracy – art. 30 ust. 2 pkt 5 ustawy. Pracodawca powódki został wezwany do udziału w sprawie, zaś po przesłuchaniu powódki na okoliczność terminu wniesienia odwołania Sąd uznał, że powódka miała utrudniony dostęp do dokumentacji pracowniczej, z której miała prawo korzystać przy redagowaniu odwołania, niezależnie od korzystania z pomocy fachowego pełnomocnika. W ocenie Sądu w okolicznościach sprawy modyfikacja stanowiska powódki co do podmiotu pracodawcy nie może obciążać powódki w sposób skutkujący uniemożliwieniem weryfikacji przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W szczególności, że – jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 19 października 2010 roku w sprawie II PK 99/10 – niewłaściwe oznaczenie strony powodowej przy złożonej strukturze kompetencji pracodawczych, przy której inny podmiot jest uprawniony do nawiązania i rozwiązania stosunku pracy, a inny wykonuje pozostałe czynności, powód zachowuje termin do wniesienia pozwu gdy co prawda niewłaściwie oznacza pracodawcę, jednak z treści pozwu wynika kto jest pracodawcą. Niewłaściwe oznaczenie strony winno być usunięte przez sąd pracy przy wstępnym badaniu sprawy. Niezależnie od powyższego Sąd uznał też, że sprecyzowanie pracodawcy w określonym terminie nie było zawinione przez powódkę, mimo korzystania

z fachowej pomocy profesjonalnego pełnomocnika. Mianowicie, mając na uwadze trudności w zidentyfikowaniu pracodawcy i dotarciu do akt osobowych oraz szczególnie charakter stanowiska powódki, za uzasadnione należy uznać argumentację przedstawioną przez stronę powodową w tym zakresie.

W ocenie Sądu I instancji, rozwiązanie z powódką umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. W piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę pozwany wskazał dwie niezależne od siebie przyczyny.

Analizując wskazane powódce przyczyny rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy stwierdził, że pierwsza ze wskazanych enumeratywnie z treści pisma rozwiązującego umowę przyczyn okazała się konkretna, prawdziwa i uzasadniona, a przy tym jednocześnie oświadczenie woli w tym zakresie zostało złożone z zachowaniem terminu do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zachowanie powódki nosiło znamiona winy w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa. W odniesieniu do drugiej z przyczyn, a to naruszenia praw pracowniczych i popełnienia przestępstwa o charakterze oczywistym, należy wskazać, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach dotyczących tej przyczyny i z tego względu merytoryczna ocena treści przyczyny nie wpływa na rozstrzygnięcie. W konsekwencji rozwiązanie umowy o pracę należy uznać za prawidłowe tylko w odniesieniu do pierwszej przyczyny.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że powódka w okresie orzeczonej niezdolności do pracy (okres od dnia 4 stycznia 2013 roku do dnia 6 maja 2013) niewłaściwie wykorzystywała zwolnienie lekarskie. Wprawdzie powódka prowadziła zajęcia dydaktyczne w Szkole Policealnej (...) w C. nieodpłatnie w ramach zaleconej przez lekarza pracy społecznej, to jednak poza tą pracą dydaktyczną prowadziła również zajęcia w (...) Wyższej Szkole Handlowej im. (...) w K.. Jak ustalono w stanie faktycznym powódka otrzymała wynagrodzenie za prowadzenie zajęć w dniach: 5 stycznia 2013 roku, 19 stycznia 2013 roku, 26 stycznia 2013 roku i 10 lutego 2013 roku, a więc w dniach objętych okresem wskazanym przez pozwanego w przyczynie rozwiązania umowy o pracę. Powyższe okoliczności stanowiły podstawę zobowiązania powódki przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku chorobowego (postępowanie w tym zakresie było w toku w dacie rozstrzygnięcia).

W ocenie Sądu I instancji, zachowanie powódki stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, powódce można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo w zakresie braku uwzględnienia okoliczności, że świadczyła pracę i pobierała wynagrodzenie w okresie, za który pracodawca czy organ rentowy ze środków publicznych wypłacał jej świadczenia z tytułu choroby. Tym samym, zachowanie powódki wyczerpało znamiona winy w świetle norm art. 52 k.p. Zachowanie powódki było bezprawne, niezależnie od braku sprzeciwu pracodawcy dla uprzedniego wykonywania dodatkowych zajęć przez powódkę. Powódka po tym jak stała się niezdolna do pracy winna była przewidzieć, że swoją pracą dla innego podmiotu – niezależnie od wymiaru zajęć czy wpływu takiej pracy na stan zdrowia powódki, co ma drugorzędne znaczenie w niniejszej sprawie – narusza interes pracodawcy, zarówno w wymiarze finansowym, jak i w wymiarze obowiązku lojalności i zaufania, pieczy nad mieniem publicznym i etosu pracy pracownika samorządowego. Powódka winna była co najmniej przewidzieć, że jej praca w okresie niezdolności do pracy będzie nie do pogodzenia z obowiązkami wobec pozwanego, tym bardziej, że pracownicy pozwanego lub inne osoby ze środowiska miały z powódką kontakt jako wykładowcą. W ocenie Sądu, niezależnie od wpływu dodatkowej pracy na zdrowie powódki jej stan niezdolności do pracy powodował, że względem pozwanego powódka nie zachowała podstawowych obowiązków pracowniczych. Badanie rzeczywistego wpływu pracy powódki na jej zdrowie nie było w okolicznościach sporu istotne, albowiem każda praca – nawet potencjalnie korzystna dla powódki – narażała na uszczuplenie interesy pozwanego, co powódka winna była przewidzieć.

Należy zauważyć, że pozwany Ośrodek Pomocy (...) był świadczeniodawcą wynagrodzenia powódki z art. 92 k.p. w okresie od dnia 4 stycznia 2013 roku do dnia 5 lutego 2013 roku. Instytucja wynagrodzenia z art. 92 k.p. ma na celu ten sam skutek co zasiłek chorobowy, rekompensuje bowiem pracownikowi utratę dochodu ze stosunku pracy (stosunku cywilnoprawnego) wskutek choroby. W okresie niezdolności do pracy pracownik ma bezwzględny zakaz pracy zarobkowej, ewentualne podjęcie takiej aktywności zawodowej prowadzi do utraty prawa do zasiłku. Powódka, również jako przełożona innych pracowników, miała tego świadomość a pomimo tego nie wstrzymała się od pracy dydaktycznej na uczelni wyższej. Powódka, pracując zaś na uczelni w okresie niezdolności do pracy,

jednocześnie pobierała zasiłek chorobowy z funduszu chorobowego, co było nie do pogodzenia z obowiązkami powódki jako pracownika samorządowego na kierowniczym stanowisku.

Okoliczność, że powódka była pracownikiem samorządowym oraz zajmowała stanowisko kierownicze nie mogła umknąć uwadze Sądu. Na pracowniku samorządowym w myśl przepisów ustawy z dnia 21 listopada 2008 roku o pracownikach samorządowych (Dz.U. z 2008 roku, Nr 223, poz. 1458 ze zm.) spoczywa szczególny obowiązek dbałości o środki publiczne. Powódka jako kierownik gminnej jednostki budżetowej winna była ze szczególną troską dbać o te środki. Tymczasem podejmowanie pracy zarobkowej na rzecz innego podmiotu przy jednoczesnym pobieraniu wynagrodzenia ze środków publicznych sprzeciwia się temu obowiązkowi i uzasadnia zakwalifikowanie zachowania powódki jako naruszenia z art. 52 § 1 k.p.

Niezależnie od powyższego, wobec zakresu przeprowadzonego postępowania dowodowego, należy zauważyć, że powódka w okresie zatrudnienia zachowywała się niewłaściwie wobec swoich podwładnych; okoliczności te, zdaniem Sądu, nie budzą wątpliwości w świetle zgromadzonego materiału dowodowego. Powódka dezawuowała swoich pracowników, używając przy tym niewłaściwego słownictwa, które – z racji stosunku podległości służbowej – było przemilczane, ale powodowało u adresata poczucie poniżenia. W ocenie Sądu I instancji nie zasługują na aprobatę wyjaśnienia powódki, jakoby jej zachowanie było formą żartu i nie miało na celu poniżania pracowników. Osoba zajmująca kierownicze zachowanie winna zdawać sobie sprawę z tego, że nie może wykorzystywać stosunku podległości i zachowywać się dwuznacznie czy niestosownie wobec swoich pracowników, ewentualnie winna uczynić starania w kierunku wyjaśnienia sytuacji. Niemniej należy wskazać, że o wielu zarzutach powódka dowiedziała się dopiero w toku procesu, gdyż wcześniej pracownicy nie dzielili się z nią swoimi odczuciami. Okoliczności te jednak, poza powyższymi ustaleniami nie miały wpływu na rozstrzygnięcie, albowiem z uwagi na przekroczenie terminu z art. 52 § 2 k.p. nie mogły stanowić podstawy rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Przez uzyskanie wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy należy rozumieć uzyskanie odpowiednio pewnej wiadomości o faktach, z których przy prawidłowym rozumowaniu należy wyciągać wniosek o istnieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. W orzecznictwie podaje się, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 roku, I PK 44/09, LEX nr 548915. Nadto wskazuje się, że względem pracownika zajmującego stanowisko kierownicze, miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p., należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o jego zachowaniu przez organ uprawniony do rozwiązania stosunku pracy – zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 lipca 1999 roku, I PKN 135/99, OSNP 2000/18/689. Powyższe rozważania prowadzą do wniosku, że do zastosowania wobec pracownika zwolnienia dyscyplinarnego nie jest potrzebna wiedza o końcowym wyniku postępowania karnego w fazie postępowania przygotowawczego czy zakońzonego wydaniem prawomocnego wyroku. W niniejszej sprawie miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. należy liczyć od daty uzyskania wiadomości o zachowaniu powódki przez Burmistrza Miasta P.. Postępowanie dowodowe wykazało, że wiedzę Burmistrz Miasta P. taką powziął w wyniku zakończenia podjętego niezwłocznie wewnętrznego postępowania, które zakońzone zostało w styczniu 2013 roku. Nieuzasadnione było więc oczekiwanie z rozwiązaniem umowy o pracę z powódką aż do chwili wniesienia do sądu aktu oskarżenia przeciwko powódce. Wniesienie aktu oskarżenia nie wnosi nowych okoliczności faktycznych, w niniejszej sprawie od stycznia 2013 roku nie ujawniono takowych, zaś z uwagi na zasadę domniemania niewinności (którą pracodawca powódki z pewnością znał) wniesienie aktu oskarżenia nie uzasadnia również oczywistości popełnienia przestępstwa. W związku z tym Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że pozwany uchybił w tym zakresie terminowi ujętemu w art. 52 § 2 k.p.

Do uznania, że rozwiązanie (wypowiedzenie) umowy o pracę z pracownikiem było niewadliwe i nie narusza przepisów Kodeksu pracy w tym zakresie wystarczy, żeby jedna z kilku przyczyn rozwiązania (wypowiedzenia) stosunku pracy była prawdziwa i stanowiła uzasadnioną przesłankę do zastosowania odpowiedniego trybu zwolnienia. Skoro więc pierwsza z przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę stanowi uzasadnioną przesłankę do zwolnienia powódki

z pracy, to roszczenie procesowe powódki o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie zasługuje na uwzględnienie względem pracodawcy Ośrodka Pomocy (...) w P..

Wobec pozwanej Gminy G. powództwo podlegało oddaleniu z uwagi na bark legitymacji biernej w sprawie, co nie było między stronami sporne po wezwaniu do udziału w sprawie pracodawcy.

Na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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 2013 roku, poz. 490 j.t.) zasądzono od powódki na rzecz każdego z pozwanych po 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Wyrok w całości zaskarżyła apelacją powódka zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym polegającą na przyjęciu przez Sąd I instancji jako prawdziwych, uzasadnionych i konkretnych (zdaniem Sądu) podstaw rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika spoza kręgu przyczyn wskazanych przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, co miało wpływ na treść rozstrzygnięcia;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

a) art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. poprzez przyjęcie przez Sąd I instancji prawidłowości rozwiązania umowy o pracę w oparciu o przyczyny, które nie znalazły się w formalnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, i które to przyczyny nie ujęte w tymże oświadczeniu Sąd uznał za prawdziwe, uzasadnione i konkretne;

b) art. 52 § 1 ust. 1 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. poprzez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie skutkujące oddaleniem powództwa o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, pomimo iż powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

3. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy, a to:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia zebranych w sprawie dowodów, a to w szczególności poprzez nieprawidłową kwalifikację zachowania powódki i niewłaściwe uznanie, iż:

- powódka, przeprowadzając zajęcia dydaktyczne w czasie zwolnienia lekarskiego, dopuściła się rażącego niedbalstwa;
- przeprowadzanie zajęć dydaktycznych przez powódkę w czasie zwolnienia lekarskiego było działaniem bezprawnym, co skutkowało możliwością przyjęcia, iż stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych;

b) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na braku uzasadnienia pominięcia wniosku o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego, a także poprzez przyjęcie przez Sąd nie udowodnionych faktów do podstawy wydania zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie okoliczności faktycznych, na które pozwany Ośrodek Pomocy (...) w P. nie powoływał się w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę;

c) art. 227 k.p.c. w zw. z art. 278 k.p.c. w zw. z art. 217 § 3 k.p.c. poprzez pominięcie wniosków dowodowych powódki o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego lekarza sądowego, które zawarte zostały w odwołaniu - pozwie, co miało istotny wpływ na treść orzeczenia poprzez zaniechanie dążenia do wyjaśnienia okoliczności, czy powódka prowadząc kilka zajęć dydaktycznych w okresie w od 5 stycznia do 10 lutego 2013 roku (w sumie 4 dni) postępowała sprzecznie z celem wydania zwolnienia lekarskiego.

Wskazując na powyższe podstawy powódka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika za nieuzasadnione i dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego Ośrodka Pomocy (...) w P. na rzecz powódki odszkodowania w

wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, a to jest kwoty 20.704,59 zł z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie na rzecz powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwany Ośrodek Pomocy (...) w P. wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego (...) kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w czasie zwolnienia lekarskiego powódka świadczyła pracę odpłatnie na podstawie zawartej w dniu 2 stycznia 2013 roku umowy zlecenia z G. Wyższą Szkołą Handlową w K. ponadto w Szkole Policealnej (...) w C. prowadziła nieodpłatnie zajęcia dydaktyczne. Zdaniem pozwanego nie można potraktować tak prowadzonych zajęć za czynności o charakterze incydentalnym. Nadto zdaniem pozwanego mało wiarygodne były wyjaśnienia powódki o społecznym i terapeutycznym charakterze pracy bowiem dopiero 23 maja 2013 roku wystawione zostało zaświadczenie, z którego wynika, że powódka może prowadzić zajęcia dydaktyczne. Pozwany zwrócił uwagę, że zgodnie z utrwaloną linią orzecznictwa sądowego wykonywanie przez ubezpieczonego pracy zarobkowej w trakcie orzeczonej niezdolności do pracy powoduje utratę prawa do zasiłku, niezależnie od powodów podjęcia aktywności zarobkowej i braku wpływu tej pracy na stan zdrowia pracownika. Pozwany podniósł także, że wadliwe jest stwierdzenie Sądu Rejonowego, iż doszło do uchybienia terminu z art. 52 § 2 k.p. w odniesieniu do drugiej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany podniósł także, że odwołanie skierowane przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w P. zostało złożone po terminie zakreślonym przez art. 264 § 2 k.p., a powódka nie złożyła wniosku o przywrócenie terminu.

Sąd Okręgowy w G. zważył, co następuje: apelacja jest zasadna i skutkuje uchyleniem zaskarżonego wyroku i przekazaniem sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia Sądu Rejonowego poczynione dotychczas jednak są one niewystarczające do rozstrzygnięcia sprawy. Powódce wskazano dwie przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W zakresie przyczyny dotyczącej naruszenia praw pracowników przez powódkę Sąd Rejonowy przeprowadził obszernie postępowanie dowodowe i wywiódł prawidłowe wnioski. Natomiast co do wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powódkę w sposób sprzeczny z jego celem nie została rozpoznana istota sprawy, co spowodowało konieczność wydania orzeczenia kasatoryjnego przez Sąd II instancji.

Na wstępie swoich rozważań prawnych Sąd Okręgowy wskazuje, że podziela stanowisko zaprezentowane przez Sąd Rejonowy co do złożenia odwołania przez powódkę w terminie zakreślonym przez przepis art. 264 § 2 k.p. W terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę powódka wystąpiła do sądu z pozwem o odszkodowanie. W pozwie jako strona pozwana została wskazana Gmina P., dopiero postanowieniem z dnia 25 listopada 2013 roku wezwany został do udziału w sprawie w charakterze pozwanego Ośrodek Pomocy (...) w P.. Jednakże z art. 264 § 2 k.p. nie wynika, że warunkiem żądania przywrócenia do pracy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawidłowe oznaczenie pracodawcy. Elementem istotnym jest samo żądanie wniesione do sądu pracy w terminie 14 dni od doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Uprawnione jest więc stwierdzenie, że żądanie przywrócenia do pracy jest wniesione w terminie, gdy spełnia już tylko te minimalne warunki. Z art. 264 § 2 k.p. nie wynika warunek wyraźnego (bezbłędnego) określenia pracodawcy w takim żądaniu. Nie jest wszak zawsze regułą, że ten kto wypowiada umowę o pracę jest jednocześnie pracodawcą. Różne przyczyny mogą powodować, że pracownik nie będzie mógł prawidłowo określić pracodawcy. Niewykluczone są również sytuacje, że wskazany podmiot nie będzie pracodawcą odwołującego się pracownika – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 czerwca 2012 roku, II PK 262/11 – na który trafnie powołał się Sąd Rejonowy. Jak stwierdził Sąd Najwyższy w cytowanym orzeczeniu brak prawidłowego określenia pozywanego pracodawcy podlega usunięciu już na wstępie tego postępowania, czego wymagają szczególne rozwiązania dotyczące postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy (art. 467 i 468 k.p.c.). W prawidłowym procesie cywilnym nie powinien być to podmiot inny niż pracodawca (art. 3 k.p. i art. 460 § 1 k.p.c.). W sprawie z zakresu prawa pracy dotyczącej żądania przywrócenia do pracy znaczenie główne ma podstawa faktyczna i odpowiadające jej żądanie, z czego wnoszący sprawę pracownik nie może być zwolniony (art. 187 k.p.c.). Z tych okoliczności i rozwiązania umowy najczęściej wynika, kto jest (był) pracodawcą

pracownika. Jeżeli więc sposób oznaczenia pracodawcy budzi wątpliwości, rola sądu pracy w tej kwestii nie może być bierna. Zgodnie z art. 477 k.p.c. wezwania do udziału w sprawie w sytuacji określonej w art. 194 § 1 i § 3 k.p.c. sąd pracy może dokonać również z urzędu. Wezwanie do udziału w sprawie, jakiego dokonał w tej sprawie Sąd Pracy na wniosek powódki, nie oznaczało jednak, że dopiero od tego momentu zostało wniesione powództwo przeciwko pozwanemu pracodawcy. Podstawa faktyczna oraz przedmiot żądania wskazywały na to, kto jest w sprawie pracodawcą.

Jak już zaznaczono wyżej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę wskazano dwie przyczyny. W odniesieniu do naruszenia przez powódkę praw pracowniczych Sąd I instancji przyjął, że pracodawca przekroczył termin określony przez przepis art. 52 § 2 k.p. Sąd Okręgowy podziela to stanowisko. Rozważania przedstawione przez Sąd Rejonowy i jego argumentację Sąd II instancji akceptuje w całości i zbędne jest ponowne ich przytaczanie.

Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę podał także, że rozwiązanie umowy o pracę następuje z powodu: „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – polegającego na tym, że niewłaściwie wykorzystana Pani zwolnienie lekarskie, gdyż w okresie orzeczonej niezdolności do pracy (4 stycznia 2013 r. do 6 maja 2013r.) świadczyła Pani pracę u innego pracodawcy; tym samym naruszone zostały podstawowe obowiązki pracownicze, tj. lojalności i dbałości o dobro zakładu pracy tj. Ośrodka Pomocy (...) w P. oraz przestrzegania obowiązujących przepisów dotyczących prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego”. W odniesieniu do oceny tej przyczyny jako uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika apelacja została uwzględniona.

Zasadny był zarzut sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Z oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wynika, że pracodawca zarzucił powódce niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego bowiem w jego okresie powódka pracowała. W ten sposób, w ocenie pracodawcy, powódka była nielojalna wobec zakładu pracy i nie dbała o jego dobro oraz nie przestrzegała obowiązujących przepisów dotyczących prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Powyższe, zdaniem pozwanego (...), stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Rację ma apelująca, że nie ma przepisów zakazujących wykonywania pracy u różnych pracodawców. Wyjątek stanowią uregulowania dotyczące zakazu konkurencji – nie miały one jednak w sprawie zastosowania. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego, co w ocenie pracodawcy, stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Dalsze sformułowania zawarte w oświadczeniu pracodawcy są sprecyzowaniem skutków niewłaściwego wykorzystania zwolnienia lekarskiego, a nie kolejnymi, samoistnymi przyczynami rozwiązania umowy o pracę. Podkreślić należy, że zwolnienie lekarskie jest udzielane pracownikowi w razie choroby skutkującej niezdolnością do pracy. Celem tego zwolnienia jest leczenie, które przywraca możliwość wykonywania pracy. Zatem wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niewłaściwy ma miejsce jeśli pracownik swoim zachowaniem powoduje, że nie odzyskuje zdolności do pracy lub odzyskanie tej zdolności następuje w dłuższym czasie. Może to być spowodowane np. wykonywaniem pracy, która jest zbyt dużym obciążeniem dla organizmu. Nie każda jednak praca uniemożliwia lub opóźnia odzyskanie sił. Zależy to od rodzaju schorzenia, ilości wykonywanej pracy, jej rodzaju, warunków w jakich jest wykonywana. Dlatego też nie można z góry pomijać twierdzeń powódki, że praca wykładowcy miała dla niej charakter terapeutyczny i wręcz przyczyniała się do szybszego leczenia. Aby stwierdzić powyższe konieczne jest posiadanie wiadomości specjalnych z zakresu medycyny. Tak rozumiane niewłaściwe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego czyli zachowanie uniemożliwiające lub opóźniające leczenie może zostać uznane za zachowanie nielojalne i brak dbałości o dobro zakładu pracy. Samo wykonywanie pracy u innego pracodawcy, nawet za wynagrodzeniem i w czasie zwolnienia lekarskiego nie może być ocenione jako nielojalne oraz nacechowane brakiem dbałości o dobro zakładu pracy. Sąd Rejonowy błędnie stanął na stanowisku, że wpływ pracy wykonywanej przez powódkę na stan jej zdrowia nie ma znaczenia w sprawie. Wręcz przeciwnie - okoliczność ta ma znaczenie zasadnicze i bez jej zbadania nie jest możliwe prawidłowe zastosowanie przepisów prawa materialnego.

Powódce zarzucono także nieprzestrzeganie obowiązujących przepisów dotyczących prawa do wynagrodzenia i zasiłku chorobowego. Zgodnie z przepisem art. 92 § 3 pkt 2 k.p. wynagrodzenie chorobowe nie przysługuje w przypadkach, w których pracownik nie ma prawa do zasiłku chorobowego. Z kolei zgodnie z art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (t.j. Dz.U. z

214r., poz. 159 ze zm.) ubezpieczony wykonujący w okresie orzeczonej niezdolności do pracy pracę zarobkową lub wykorzystujący zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia traci prawo do zasiłku chorobowego za cały okres tego zwolnienia. Jednakże utrata prawa do wynagrodzenia chorobowego lub zasiłku chorobowego nie przesądza automatycznie o zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Słusznie w apelacji powódka podniosła, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może zostać uznane za zgodne z przepisami jeśli naruszenie obowiązków pracowniczych nastąpi z przyczyn zawinionych przez pracownika, jeśli zachowanie pracownika będzie cechowało natężenie złej woli. W niniejszej zaś sprawie powódka podnosiła, że praca, którą wykonała za wynagrodzeniem musiała zostać przez nią wykonana aby studenci mogli zaliczyć semestr. Ta okoliczność nie została oceniona przez Sąd I instancji.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że przytoczone przez pozwanego w odpowiedzi na apelację orzeczenia zostały wydane w sprawach z zakresu ubezpieczeń społecznych i nie mogą one zostać zastosowane w niniejszej sprawie albowiem wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego które skutkuje utratą prawa do zasiłku chorobowego nie uzasadnia automatycznie sięgnięcia przez pracodawcę do art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Reasumując zarzuty apelacji były w przeważającej części zasadne albowiem Sąd Rejonowy poczynił ustalenia nie znajdujące oparcia w materiale dowodowym tj. przyjął, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było samo wykonywanie pracy w czasie zwolnienia lekarskiego. Trafny był także zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. albowiem z przeprowadzonych dowodów nie wynika, aby powódka prowadząc zajęcia w czasie zwolnienia lekarskiego naruszyła w sposób ciężki obowiązki pracownicze i jej działanie było bezprawne. Naruszył także Sąd I instancji przepis art. 227 k.p.c., 278 § 1 k.p.c. i 217 § 3 k.p.c. oddalając wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry gdyż w sprawie zasięgnięcie opinii biegłego tej specjalności było konieczne albowiem wyjaśnienie czy powódka wykorzystwała niewłaściwie zwolnienie lekarskie wymagało wiadomości specjalnych i miało istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia. Błędne i niepełne, pomijające istotę sprawy ustalenie stanu faktycznego spowodowało niewłaściwe zastosowanie prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p. ponieważ prawo materialne może zostać zastosowane jedynie w prawidłowo ustalonym stanie faktycznym.

Chybiony był natomiast zarzut apelacji dotyczący naruszenia przepisu art. 328 § 2 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa. Uzasadnienie Sądu Rejonowego umożliwia przeprowadzenie kontroli instancyjnej zaskarżonego orzeczenia. Wynika z niego, że Sąd I instancji oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego ponieważ uznał, iż ocena wpływu wykonywanej pracy przez powódkę w czasie zwolnienia lekarskiego nie miała znaczenia w sprawie.

Ponownie rozpoznając sprawę Sąd Rejonowy:

- szczegółowo ustali w jakich dniach w czasie zwolnienia lekarskiego powódka wykonywała pracę w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. i w Szkole Policealnej (...) w C.;

- szczegółowo ustali jakie czynności wykonywała powódka w powyższych dniach, na czym polegało prowadzenie zajęć, ile godzin trwało jednorazowo, jak liczne były grupy studentów i słuchaczy, na czym polegało zaliczanie studentom semestru, czy były to spotkania indywidualne w czasie których powódka odpytywała, czy wpisywała stopnie lub zaliczenia na podstawie wcześniejszej pracy studenta na zajęciach czy też były to zaliczenia pisemne;

- ustali z jakiej przyczyny powódka zdecydowała się prowadzić zajęcia w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. w czasie zwolnienia lekarskiego i rozważy zawinienie powódki w tym zakresie;

- dopuści dowód z opinii biegłego z zakresu psychiatrii na okoliczność ustalenia czy zajęcia prowadzone przez powódkę w czasie zwolnienia lekarskiego od 4 stycznia 2013 roku do 6 maja 2013 roku w (...) Wyższej Szkole Handlowej w K. i w Szkole Policealnej (...) w C. uniemożliwiły lub opóźniły powrót powódki do pracy z powodu przedłużenia

procesu leczenia – w oparciu o dokumentację lekarską i z uwzględnieniem okoliczności dotyczących rodzaju i ilości wykonanej pracy oraz jej warunków;

- zapozna się z aktami sprawy o zwrot zasiłku chorobowego, która toczy się przed Sądem Rejonowym Katowice – Zachód pod sygn. akt VII U 270/13.

Gmina P. nie była pracodawcą powódki i słusznie Sąd Rejonowy uznał, że nie miała biernej legitymacji procesowej. Okoliczności tej powódka w apelacji nie kwestionowała, a żądanie zasądzenia odszkodowania skierowała przeciwko Ośrodkowi Pomocy (...) w P..

W stosunku do pozwanej Gminy P. apelacja została oddalona na podstawie art. 385 k.p.c.

Ponieważ Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy w stosunku do Ośrodka Pomocy (...) w P. wyrok w pkt 1 i 2 co do tego pozwanego został wydany na podstawie art. 386 § 4 k.p.c. i art. 108 § 2 k.p.c.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia