

sygn. akt VII Pa 115/16, VII Pz 61/16

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Lucyna Łaciak

SO Agnieszka Stachurska

Protokolant: st. sekr. sąd. Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 23 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. S. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 5 maja 2016 r., sygn. akt VI P 48/16

oraz na skutek zażalenia pozwanej

na postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń  
Społecznych z dnia 30 maja 2016 r., sygn. akt VI P 48/16

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę 78.250,02 zł (siedemdziesiąt osiem tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych dwa grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwotę 12.039 zł (dwanaście tysięcy trzydzieści dziewięć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za postępowania przed sądem pierwszej instancji i postępowanie o sygn. akt VII Pa 132/15 przed sądem drugiej instancji,
2. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą,
3. oddala zażalenie stron pozwanej,
4. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powódki A. S. (1) kwotę 225 (dwieście dwadzieścia pięć) zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu zażaleniowym.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

Sygn. akt VII Pa 115/16, VII Pz 61/16

# UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 maja 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo A. S. (1) o odszkodowanie przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. i zasądził od powódki na rzecz pozwanej kwotę 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję.

Powódka A. S. (1) wystąpiła z powództwem przeciwko (...) Spółki z o.o. z siedzibą w W. o zasądzenie kwoty 78.250,02 zł odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała,

iż była zatrudniona u pozwanego od dnia 1 listopada 2010 roku na podstawie umowy na czas nieokreślony. Pod koniec września 2014 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego. W dniu 26 listopada 2014 roku, kiedy powódka była na zwolnieniu lekarskim, otrzymała maila wraz z załączonym skanem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. w celu poszukiwania pracy. Powódka podniosła, że wskazana w oświadczeniu przyczyna jest absurdalna, bezzasadna i niekonkretna.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że we wrześniu 2014 roku przedstawiciele (...) (...) uzyskali informację dotyczącą nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę. Powódka została wówczas wezwana na spotkanie do siedziby (...)w celu omówienia jej postępowania i przedstawienia jej rozwiązania umowy o pracę. Spotkanie to miało miejsce 29 września 2014 roku. Następnie powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W połowie listopada pracownica pozwanego K. O. zrelacjonowała rozmowę, jaką odbyła z powódką w dniu 4 listopada 2014 roku. W trakcie tej rozmowy powódka miała powiedzieć między innymi, że jeździ na rozmowy o pracę. Takie zachowanie powódki zostało odebrane jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych skutkujące skierowaniem w dniu 26 listopada 2014 roku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wyrokiem z dnia 11 września 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie oddalił powództwo i zasądził od powódki A. S. (1) na rzecz pozwanego (...) Spółki z o.o. z siedzibą w W. kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Apelację od wyroku złożyła powódka. W wyroku z dnia 22 stycznia 2016 r. Sąd Okręgowy Warszawa Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił zaskarżony wyrok i zniósł postępowanie w sprawie od otwarcia rozprawy w dniu 11 września 2015 r. i sprawę przekazał Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd Rejonowy ustalił, że powódka A. S. (1) była zatrudniona u pozwanego (...) Sp. z o.o. od dnia

1 listopada 2010 roku na stanowisku (...), od 1 maja 2014 roku na stanowisku (...). Umowa zawarta była na czas nieokreślony. Powódka pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy. Pod koniec września 2014 roku powódka została wezwana na rozmowę do siedziby swojego pracodawcy w B.. Już przed wyjazdem powódka podejrzewała, że może zostać zwolniona z pracy. W trakcie rozmowy J. M. poinformowała powódkę, że w sposób niewłaściwy zachowała się podczas rozmowy dyscyplinującej z pracownikiem. Rozmowę tę prowadził P. M., a powódka w niej uczestniczyła. Powiedziano wówczas powódce, że powinna przerwać rozmowę w chwili, gdy P. M. użył wulgarnego słowa. W związku z tą sytuacją J. M. wręczyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak po chwili oświadczenie to cofnęła i zaproponowała powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na co powódka wyraziła zgodę. Dokument rozwiązania umowy o pracę miał być wysłany powódce mailowo. Nie otrzymała go ona jednak ani 29 ani

30 września 2014 roku. Po powrocie z B. powódka nie pojawiła się w pracy. Tego dnia powódka udała się do lekarza i otrzymała zwolnienie do dnia 3 października 2014 roku. W dniu 30 września 2014 roku powódka wysłała maila do swoich współpracowników z informacją, iż kończy swoją współpracę z pozwanym.

Gdy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim odwiedziła ją K. O., jej ówczesna asystentka. Obie rozmawiały wówczas

o poszukiwaniu pracy, o tym, że powódka próbuje znaleźć sobie nową pracę, wymieniły się ogłoszeniami o pracę, informacjami o ciekawych ofertach. Powódka wspomniała również o tym, że miała rozmowę kwalifikacyjną o pracę. Powódka potwierdziła, że uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym.

W dniu 4 listopada 2014 roku K. O., na prośbę J. M., sporządziła notatkę z rozmowy telefonicznej, jaką tego dnia odbyła z powódką. W trakcie tej rozmowy powódka powiedziała, że akurat jedzie na rozmowę o pracę.

W dniu 26 listopada 2014 roku powódka otrzymała drogą elektroniczną oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. w celu poszukiwania nowej pracy. Wskazano, że zachowanie to stanowiło naruszenie wiążących powódkę obowiązków ustawowych i umownych, m.in.: art. 100 § 1 kp przewidującego obowiązek wykonywania pracy sumiennie i starannie, art. 100 § 2 pkt 4 kp przewidującego obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, art. 100 § 2 pkt 6 kp przewidującego obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, ust. 6.1.1 umowy o pracę przewidującego obowiązek lojalnego i starannego wykonywania obowiązków przez powódkę, ust. 6.1.3 umowy o pracę przewidującego obowiązek dołożenia wszelkich racjonalnych starań do działania na rzecz najlepszego interesu grupy kapitałowej, do której należy pracodawca, ust. 6.2 umowy o pracę przewidującego w ciągu całego okresu trwania stosunku pracy powódki obowiązek dobrej woli, odpowiedzialności i zaufania, wyłączności świadczenia pracy oraz dobrej wiary w stosunku do pracodawcy, ust. 7.1 umowy o pracę przewidującego zakaz podejmowania, bez uprzedniej zgody, jakichkolwiek działań powodujących uzasadnione przypuszczenie, iż mogą one wywrzeć wpływ na pełne i prawidłowe wykonanie obowiązków przez powódkę (k. 132- 133 rozwiązanie umowy o pracę). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powódka otrzymała również w formie pisemnej za pośrednictwem poczty i kuriera.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów oraz na podstawie zeznań świadka K. O. (k. 266-268). Zeznania świadka K. O. stanowiły najistotniejszy dowód dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek potwierdziła przed Sądem, że rozmawiała z powódką w trakcie jej zwolnienia lekarskiego i w trakcie tej rozmowy powódka przyznała, że uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym i była na rozmowie kwalifikacyjnej o pracę (k. 266). Świadek rozmawiała również telefonicznie z powódką w dniu 4 listopada 2014 roku i na tę okoliczność sporządziła notatkę dla swojego pracodawcy (k. 60, k. 204 tłumaczenie), z której wynikało, że w trakcie tej rozmowy powódka powiedziała, że jedzie na rozmowę o pracę. Wprawdzie na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2015 roku świadek stwierdziła, że oświadczenie to sporządziła na prośbę i pod przymusem J. M., to stwierdziła jednocześnie, że treść notatki odzwierciedla treść rozmowy, potwierdziła, że w trakcie tej rozmowy usłyszała od powódki, że jedzie na rozmowę o pracę (k. 267-268). Zeznania świadka w tym zakresie Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne.

Zeznania świadka K. P. (k. 264-265) oraz K. K. (k. 283) nie wniosły nic istotnego do rozpoznania sprawy.

Zeznania powódki A. S. (1) (k. 284-286) nie były wiarygodne, w tej części, w której zeznała, że będąc w domu na zwolnieniu lekarskim wysłała swoje CV, jednak nie chodziła na rozmowy rekrutacyjne (k. 286). W świetle zeznań świadka K. O. oraz dowodu z dokumentu - notatki sporządzonej przez świadka K. O. i jego tłumaczenia zeznania te, w ocenie Sądu Rejonowego, nie odzwierciedlały rzeczywistości. Zeznając na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2015 roku świadek K. O. nie była już pracownikiem pozwanego i potwierdziła wówczas, że treść notatki odzwierciedla treść rozmowy z powódką, a wynikało z niej jednoznacznie, że w trakcie tej rozmowy powódka jechała akurat na rozmowę o pracę. Co do pozostałych okoliczności zawartych w zeznaniach powódki Sąd nie miał podstaw do ich zakwestionowania.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka doktora W. K. na okoliczność zalecanego przez tegoż lekarza sposobu wykorzystywania zwolnienia jako spóźniony na podstawie art. 207 § 3 k.p.c. w zw. z art. 217 § 2 i 3 k.p.c.

**Sąd Rejonowy zważył, że p owództwo wniesione przez A. S. (1) nie było zasadne.**

Stosownie do art. 30 § 1 pkt 3 kp umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Uprawnieniem pracodawcy jest, zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na podstawie art. 56 § 1 kp, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Przyczynami, dla których pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. w celu poszukiwania nowej pracy. Zachowanie to stanowiło naruszenie wiążących powódkę obowiązków ustawowych i umownych, m.in.: art. 100 § 1 kp przewidującego obowiązek wykonywania pracy sumiennie i starannie, art. 100 § 2 pkt 4 kp przewidującego obowiązek dbania o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia, art. 100 § 2 pkt 6 kp przewidującego obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, ust. 6.1.1 umowy o pracę przewidującego obowiązek lojalnego i starannego wykonywania obowiązków przez powódkę, ust. 6.1.3 umowy o pracę przewidującego obowiązek dołożenia wszelkich racjonalnych starań do działania na rzecz najlepszego interesu grupy kapitałowej, do której należy pracodawca, ust. 6.2 umowy o pracę przewidującego w ciągu całego okresy trwania stosunku pracy powódki obowiązek dobrej woli, odpowiedzialności i zaufania, wyłączności świadczenia pracy oraz dobrej wiary w stosunku do pracodawcy, ust. 7.1 umowy o pracę przewidującego zakaz podejmowania, bez uprzedniej zgody, jakichkolwiek działań powodujących uzasadnione przypuszczenie, iż mogą one wywrzeć wpływ na pełne i prawidłowe wykonanie obowiązków przez powódkę.

Zdaniem Sądu I instancji przyczyna wskazana przez pracodawcę powódki była rzeczywista i uzasadniona. Powódka w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim podjęła aktywne działania związane z poszukiwaniem nowej pracy. Fakt ten jej pracodawca mógł poczytać jako oznakę nielojalności. Powódka stała bardzo wysoko w hierarchii pracowników pozwanego, przez co pracodawca miał prawo stawiać jej dużo wyższe wymagania. Nie kwestionując tego, że powódka mogła czuć się rozżalona sposobem, w jaki próbowano rozwiązać z nią stosunek pracy pod koniec września 2014 roku - wręczenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, z którego pracodawca po chwili sam się wycofał proponując jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron - to jednak, w ocenie Sądu, nie usprawiedliwia to jej późniejszych działań związanych z poszukiwaniem pracy w okresie zwolnienia.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zwolnienie służy odzyskaniu zdrowia przez pracownika, by mógł powrócić do swoich obowiązków. Powódka poszła na zwolnienie w sytuacji, gdy wiedziała, że pracodawca chce rozwiązać z nią stosunek pracy. Jak przyznał sam pozwany, nie kwestionowano wówczas tego, że powódka przedstawiła zwolnienie lekarskie i oczekiwano na jej powrót do pracy, by dokończyć formalności związane z rozwiązaniem stosunku pracy za porozumieniem stron, na co powódka przystała w trakcie spotkania z J. M. w dniu 29 września 2014 roku. Powódka zresztą również miała tego świadomość, że rozstanie się ze swoim pracodawcą, bowiem 30 września 2014 roku wysłała do swoich współpracowników maila informującego, że jej współpraca z firmą (...) dobiegła końca (k. 59). Zatem okres czasowej niezdolności do pracy służyć miał odzyskaniu przez powódkę zdrowia, a wykorzystany został przez nią w celu, który ostatecznie doprowadził do rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca powódki dowiedział się, że w okresie zwolnienia lekarskiego, A. S. (1) brała aktywny udział w procesie rekrutacyjnym do innej firmy. Bez znaczenia pozostaje fakt, czy powódka brała udział w jednej czy kilku rozmowach kwalifikacyjnych, u jednego czy u

kilku potencjalnych pracodawców - wobec dotychczasowego swojego pracodawcy zachowała się niełojalnie. Powódka nie tylko, jak twierdziła przed Sądem, wysyłała swoje CV, ale pojechała na rozmowę kwalifikacyjną i ta konkretna informacja dotarła do jej pracodawcy. Na tej podstawie pozwany miał prawo uznać, że powódka wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem, a tym samym nadużywa zaufania swojego pracodawcy. To ta okoliczność stanowiła faktyczną podstawę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wprawdzie pozwany, w dalszej części oświadczenia, odwołał się również do innych okoliczności, a mianowicie do treści art. 100 § 1 kp, art. 100 § 2 pkt 4 i 6 kp oraz konkretnych punktów umowy o pracę powódki (ust. 6.1.1, ust. 6.1.3, ust. 6.2, ust. 7.1), to miały one drugorzędne znaczenie dla oceny zasadności decyzji pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W wyroku z dnia 21 października 1999 roku Sąd Najwyższy stwierdził, że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (sygn. akt I PKN 308/99, OSNP 2001/5/154, M. Prawn. 2001/7/408). W niniejszej sprawie, na podstawie zgromadzonych dowodów, w ocenie Sądu Rejonowego, powódce można przypisać winę umyślną. A. S. (1) wiedziała, że po zakończeniu okresu zwolnienia lekarskiego zostanie z nią rozwiązana umowa o pracę za porozumieniem stron, a mimo to w trakcie tego zwolnienia aktywnie poszukiwała innej pracy, uczestniczyła w procesie rekrutacyjnym w innej firmie i pojechała na rozmowę w sprawie pracy. Powódka świadomie podjęła decyzję o poszukiwaniu nowej pracy w okresie zwolnienia, gdy była jeszcze pracownikiem pozwanego, a tym samym powinna była liczyć się z negatywnymi dla siebie konsekwencjami w razie, gdyby ta informacja dotarła do jej pracodawcy. Jak już zostało to wcześniej wskazane, powódka zajmowała wysokie stanowisko w pozwanej spółce, pracowała w niej ponad 4 lata, powinna była zatem mieć świadomość ciężących na niej obowiązków lojalnego zachowania wobec pracodawcy do końca trwania stosunku pracy. Nawet, gdy miała żal o sposób, w jaki jej pracodawca potraktował ją w końcowym okresie trwania stosunku pracy, to nie powinna była wykorzystywać zwolnienia w celu poszukiwania pracy. W ten sposób sama naraziła się na jeszcze gorsze konsekwencje w postaci rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 września 2001 roku, sygn. akt I PKN 638/00, Pr. Pracy 2002/1/35).

W toku procesu nie zostały ujawnione jakiegokolwiek okoliczności usprawiedliwiające zachowanie powódki, a jednocześnie jakiegokolwiek okoliczności, które podważałyby zasadność decyzji pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Swoim zachowaniem A. S. (1) dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało podjęcie stosownej decyzji przez jej pracodawcę. W ocenie Sądu I instancji, w świetle zgromadzonych dowodów, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było usprawiedliwione, co w konsekwencji czyniło powództwo A. S. (1) bezzasadnym.

Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd zasądził od powódki na rzecz pozwanego 2.717 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy. Obejmowały one koszty zastępstwa procesowego poniesione przez stronę pozwaną przed pierwszą instancją, stosownie do § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokacie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku, poz. 461 ze zm.) w brzmieniu sprzed wejścia w życie ustawy z dnia 22 października 2015 r. plus opłata od wniesionego pełnomocnictwa.

Sąd Rejonowy nie orzekł o kosztach postępowania przeprowadzonego przez Sąd II instancji stwierdzając, że pełnomocnictwo udzielone pełnomocnikowi strony pozwanej obejmowało tylko i wyłącznie postępowanie przed sądem I instancji (pełnomocnictwo główne dla adwokat A. S. (3) k. 77; i pełnomocnictwo substytucyjne dla adwokata D. P., który występował przed Sądem Okręgowym k.79). Sąd I instancji przywołał regulację art. 91 k.p.c. zgodnie z którym pełnomocnictwo procesowe obejmuje z samego prawa umocowanie do: wszystkich łączących się ze sprawą czynności procesowych, nie wyłączając powództwa wzajemnego, skargi o wznowienie postępowania i postępowania wywołanego ich wniesieniem, jako też wniesieniem interwencji głównej przeciwko mocodawcy; wszelkich czynności dotyczących zabezpieczenia i egzekucji; udzielenia dalszego pełnomocnictwa procesowego adwokatowi lub radcy prawnemu; zawarcia ugody, zrzeczenia się roszczenia albo uznania powództwa, jeżeli czynności

te nie zostały wyłączone w danym pełnomocnictwie; odbioru kosztów procesu od strony przeciwnej. Zgodnie zaś z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego pełnomocnictwo procesowe obowiązuje w granicach określonych w art. 91 k.p.c. tylko wtedy, gdy osoby uczestniczące w akcie umocowania złożyły oświadczenie o udzieleniu i przyjęciu pełnomocnictwa bez oznaczania jego zakresu (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 1998 r. III CZ 133/98 OSNC 1999/4/86, Biul.SN 1999/2/8, M.Prawn. 1999/4/28, OSP 1999/12/217). Zakres pełnomocnictwa procesowego ocenia się według jego treści (art. 91 i 92 k.p.c. w związku z art. 65 k.c.). Ograniczenie pełnomocnictwa tylko do określonej instancji wyznacza zakres reprezentacji w postępowaniu sądowym (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 stycznia 2006 r. II UZ 78/05 OSNP 2007/7-8/117). Pełnomocnik ustanowiony do działania w sprawie przed określonym sądem pierwszej instancji (rejonowym lub okręgowym), a nie w fazie postępowania w pierwszej instancji, jest umocowany do wszelkich czynności podejmowanych przed tym sądem (vide wyrok SN z dnia 19 czerwca 2008r. IIPK 345/07). Stąd też Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw by jakkolwiek koszty na rzecz pozwanej za działanie pełnomocnika przed Sądem II instancji przyznać, a stronę powodową tymi kosztami obciążać.

**Apelację od wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości** i wniosła o jego zmianę poprzez zasądzenie od Pozwanego na jej rzecz kwoty 78.250,02 PLN wraz z kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa procesowego - przy uwzględnieniu faktu, iż sprawa była rozpoznawana dwukrotnie w I i dwukrotnie w II instancji.

Zaskarżanemu wyrokowi zarzuciła:

- I. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 233 § 1 k.p.c.
- II. sprzeczność istotnych ustaleń sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego,
- III. naruszenie prawa materialnego, a to przepisów art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 kp oraz przepisów ust. ust. 6.1.1, 6.1.3., 6.2 i 7.1. umowy o pracę łączącej Strony,
- IV. naruszenie prawa materialnego, a to przepisu art. 52 §1 pkt 1 kp.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono odnośnie zarzutu naruszenia przepisów postępowania (art. 233 § 1 k.p.c.), że Sąd Rejonowy jednoznacznie stwierdził, iż de facto umowa o pracę między Stronami uległa rozwiązaniu („A. S. (1) wiedziała, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego zostanie z nią rozwiązana umowa o pracę za porozumieniem stron”), a pomimo tego ustalił w sposób kategoriyczny, iż poszukiwanie w trakcie zwolnienia lekarskiego pracy przez Powódkę mogło mieć (choćby teoretycznie - Pozwany nie twierdził, że faktycznie miało i konsekwentnie nie prowadził postępowania dowodowego w tym zakresie) negatywny wpływ na sytuację prawną, ekonomiczną czy wizerunkową Pozwanego. Wniosek, jakiego się Sąd Rejonowy dopuścił jest całkowicie chybiony, bowiem nie uwzględnia bezspornego między Stronami faktu, iż z punktu widzenia Pozwanego Powódka już w dacie rozpoczęcia zwolnienia lekarskiego była pracownikiem zbytecznym (de facto byłym) i Pozwany pracodawca nie oczekiwał od Powódki żadnych świadczeń zwykle w ramach stosunku pracy wykonywanych. W szczególności dla interesów majątkowych i niemajątkowych Pozwanego pozostawało absolutnie bez znaczenia to, w jakiej kondycji fizycznej i psychicznej Powódka będzie pozostawać w dacie zakończenia zwolnienia lekarskiego, bowiem jedyną czynnością, jaką Powódka (w myśl ustaleń między Stronami) miała podpisać porozumienie w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy z Pozwanym. Mając powyższe na względzie nie sposób uznać, że rozumowanie Sądu Rejonowego ma cechy tylko swobodnej - nie zaś dowolnej - oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zarzut sprzeczności istotnych ustaleń sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego co do meritum zbieżny jest z zarzutem przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów, a podniesiony został przez stronę odrębnie wyłącznie z uwagi na rozbieżności w doktrynie co do formalnej kwalifikacji zarzutu błędu we wnioskowaniu sądu I instancji.

W ocenie Powódki Sąd Rejonowy niewłaściwie zinterpretował przepisy art. 100 § 1 i §2 pkt 4 i 6 w połączeniu z szeregiem przepisów umowy o pracę powołanych na k. 5 uzasadnienia wyroku. Wprawdzie Sąd Rejonowy nie

potwierdził wprost, iż powyższe przepisy kp i postanowienia umowy o pracę uważa za naruszone działaniem powódki, jednakże wnioski takie można wywieść z treści uzasadnienia (k. 6 wersy 7 i 6 od dołu: „...miały one drugorzędne znaczenie dla oceny zasadności decyzji pozwanego o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia”). Postępowanie nie wykazało (nie są takim wykazaniem głośne stwierdzenia Pozwanego ani ogólnikowe rozważania Sądu Rejonowego), iżby poszukiwanie pracy przez de facto zwolnioną już z pracy Powódkę w trakcie zwolnienia lekarskiego:

a) wpływało na sumienne i staranne wykonywanie pracy, której Powódka przecież w tym czasie w ogóle nie mogła wykonywać (art. 100 § 1 kp);

b) choćby zagroziło jakimkolwiek dobru chronionemu pracodawcy, mieniu pracodawcy lub zagroziło ujawnieniem jakiegokolwiek informacji mogącej narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 kp), względnie

c) naruszyło zasady współzycia społecznego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 6 kp).

To po stronie pozwanego leżało wykazanie, że wbrew powyższym twierdzeniom inkryminowane poszukiwanie pracy faktycznie wpłynęło na wykonanie przez powódkę obowiązków (jakich i w jaki sposób); zagroziło konkretnemu (jakemu?) dobru chronionemu pozwanego względnie naruszyło jakąś, konkretnie zdefiniowaną, zasadę współzycia społecznego w zakładzie pracy. Oczywistym jest, iż nie istnieje norma zabraniająca poszukiwania pracy przez osobę pozostającą w stosunku pracy (tym bardziej taka norma nie wiąże osoby, która właśnie rozwiązuje stosunek pracy i z mocy prawa nie może żadnych obowiązków pracowniczych wypełniać), a informacja o tym, że Powódka zamierza podjąć inną pracę u innego pracodawcy nawet jeśli naraża obecnego pracodawcę na szkodę (jaką? - nie próbowano tego wykazać), to jest to informacja, którą pracownikowi niewątpliwie wolno ujawnić potencjalnemu pracodawcy. Nie są również znane zasady współzycia społecznego zakazujące zmiany pracy czy też poszukiwania nowej pracy, a jeśli takie u pozwanego obowiązują (nie wykazano tego), to nie jest usprawiedliwione wymaganie, aby powódka się do takich „zasad współzycia” stosowała. W tej sytuacji Sąd Rejonowy poniechawszy (w znacznej mierze z uwagi na nieskorzystanie przez Pozwanego z przysługującej mu inicjatywy dowodowej) ustalenia jak teoretyczne zarzuty pozwanego mają się do rzeczywistości w tym konkretnym przypadku powódki nie mógł w sposób usprawiedliwiony stwierdzić, iż Powódka naruszyła przepisy art. 100 kp i umowy o pracę i to w sposób uzasadniający zastosowanie wobec niej najdrastyczniejszego środka represji jakim pracodawca dysponuje, czyli rozwiązania umowy z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Apelująca wskazała, że Sąd Rejonowy stwierdził, iż:

a) powódka wykorzystała zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem

b) to zachowanie Powódki nosiło znamiona winy umyślnej

c) zachowanie Powódki nosiło znamiona ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W ocenie powódki powyższe rozumowanie jest błędne. Przede wszystkim nawet przyjęcie, iż działania powódki nakierowane na uzyskanie nowego zatrudnienia (jakie Sąd Rejonowy uznał za dowiedzione) stanowią w ogóle wykorzystanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z przeznaczeniem, to taka sytuacja jedynie może być naruszeniem podstawowych obowiązków, a nie jest nim zawsze i w każdych okolicznościach. Tym samym do stwierdzenia, czy w konkretnym przypadku powódki doszło do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz naruszenia ciężkiego (uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) niezbędne byłoby postępowanie dowodowe, a ciężar dowodu spoczywa na stronie Pozwanej. Żadne wnioski dowodowe w tej materii nie były nawet zgłoszone, zatem przyjęcie przez Sąd Rejonowy, że okoliczności te zostały udowodnione stanowi wniosek ewidentnie chybiony, a tym samym nie jest uprawnione ustalenie, iż jedynie potencjalne i ewentualne naruszenie obowiązków pracowniczych uznanym za udowodnione wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego na poszukiwanie pracy usprawiedliwia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art 52 § 1 pkt 1 kp.

**Strona pozwana w Odpowiedzi na apelację wniosła o odrzucenie apelacji Powódki jako złożonej po terminie, ewentualnie o oddalenie apelacji powódki w całości** i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania odwoławczego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając wniosek o odrzucenie apelacji, strona pozwana podniosła, że w dniu 8 sierpnia 2016 roku pełnomocnikowi pozwanej doręczone zostały dwa pisma Powódki, tj.:

(i) pismo z 15 czerwca 2016 roku zatytułowane „APELACJA od wyroku z dnia 5 maja 2016 roku (sygn. akt VIP 48/16)”;

(ii) pismo z 9 maja 2016 roku zatytułowane „APELACJA POWÓDKI od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 5 maja 2016 roku (sygn. akt: VI P 48/16)”, do którego załączono m. in. „2 egzemplarze pierwotnej apelacji” oraz „odpis dowodu uiszczenia opłaty sądowej od apelacji”.

W piśmie przewodnim skierowanym do pełnomocnika pozwanej Sąd Rejonowy wskazał, iż „doręcza (...) odpis apelacji pełnomocnika powódki z 18 lipca 2016 r. (data stempla pocztowego) od wyroku Sądu dnia 05 maja 2016r”.

Jak wynika z Pisma Powódki, Wyrok wraz z uzasadnieniem został jej doręczony w dniu 1 czerwca 2016 roku.

Z kolei stosownie do ustnej informacji uzyskanej w Sądzie Rejonowym, Pismo powódki wpłynęło do ww. Sądu w dniu 15 czerwca 2016 roku i następnie powódka została wezwana do uzupełnienia braków formalnych apelacji m. in. przez wskazanie wartości przedmiotu zaskarżenia, wskazanie czy wnosi o zmianę czy o uchylenie wyroku, przedstawienie zarzutów, osobiste podpisanie oraz złożenie odpisów apelacji. Stosowne wezwanie doręczono powódce 11 lipca 2016 roku. W odpowiedzi na to wezwanie Powódka w dniu 18 lipca 2016 roku złożyła apelację.

Zdaniem pozwanego, bliższa lektura pisma powódki oraz apelacji prowadzi do wniosku, iż apelacja winna zostać odrzucona na podstawie art. 370 k.p.c., jako wniesiona po upływie dwutygodniowego terminu. Pismo Powódki obejmuje wyłącznie pojedyncze zdanie wskazujące na przedmiot i zakres zaskarżenia. Nie spełnia ono żadnego z pozostałych elementów konstrukcyjnych apelacji wskazanych w art. 368 § 1 i § 2 k.p.c. Co więcej, Powódka nie załączyła do rzeczonego pisma jego odpisu dla Pozwanej oraz nie uiściła stosownej opłaty sądowej. W ocenie Pozwanej tak skonstruowane Pismo Powódki nie powinno zostać uznane za apelację w rozumieniu art. 367 i n. k.p.c. W związku z powyższym uznać należy, iż powódka zaskarżyła wyrok dopiero w dniu 18 lipca 2016 roku (data wniesienia apelacji), uchybiając tym samym dwutygodniowemu terminowi wynikającemu z art. 369 § 1 k.p.c., a apelacja winna zostać odrzucona na podstawie art. 370 k.p.c. (vide: orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 1938 roku, II C 3064/37: „Brakami formalnymi są zaś tylko te wady, które dotyczą strony zewnętrznej skargi apelacyjnej, a nie jej treści. Stroną zewnętrzną skargi apelacyjnej jest to, co odpowiada ogólnym warunkom pisma procesowego i formalnym warunkom nadania jej biegu, jako też to, co odróżnia ją od innych pism procesowych, a zarazem ją indywidualizuje przez oznaczenie zaskarżonego wyroku (art. 137, 141 § 1 i 395 p. 1 k.p.c.). Wszystko inne stanowi jej treść, bo już nie decyduje o tym, czy strona w danej sprawie wniosła skargę apelacyjną, a nie inne pismo, i czy skardze apelacyjnej może być nadany bieg, ale wchodzi w skład skargi apelacyjnej w tym celu, aby zostało przez sąd rozpatrzone i doprowadziło do wydania orzeczenia (...). Brak wyводу podstaw apelacji stanowi więc nie brak formalny, ale wadę w treści skargi apelacyjnej, na co sąd nie ma żadnego wpływu”).

Uzupełniając powyższą argumentację pełnomocnik pozwanego podkreślił, iż z uwagi na dotychczasowy przebieg przedmiotowego postępowania zasadne jest twierdzenie, iż Pismo Powódki zostało złożone wyłącznie w celu obejścia przepisu wyznaczającego ustawowy, dwutygodniowy termin do wniesienia apelacji. Powódka miała już okazję w toku niniejszej sprawy składać, w dniu 15 października 2015 roku, osobiście podpisaną przez siebie apelację od wyroku Sądu Rejonowego z dnia 11 września 2015 roku, w sprawie o sygnaturze VI P 583/14. Apelacja ta nie zawierała żadnego z braków, którymi obarczone jest Pismo Powódki. Zawierała w szczególności przedstawienie zarzutów wraz z ich szczegółowym uzasadnieniem oraz wniosek skierowany do sądu odwoławczego. Powódka wskazała wówczas wartość przedmiotu zaskarżenia oraz załączyła do ww. apelacji dowód uiszczenia stosownej opłaty sądowej. Załączyła także odpis apelacji dla Pozwanej. Znamienne jest zatem, iż przy ponownym zaskarżeniu wyroku w przedmiotowej sprawie



A. S. (1) - podpisując pismo powódki osobiście, mimo że korzystała w tym czasie z usług profesjonalnego pełnomocnika - zaniechała zastosowania się do ww. wymogów konstrukcyjnych apelacji, ograniczając jej treść do pojedynczego zdania, w którym wyraziła jedynie wolę zaskarżenia wyroku w całości.

W ocenie pozwanego, opisane wyżej działania procesowe powódki - stanowiące przejaw ewidentnego nadużycia prawa procesowego - nie powinny podlegać ochronie prawnej. Uznanie, iż pismo powódki stanowi skutecznie wniesioną apelację od wyroku Sądu Rejonowego prowadziłyby do sankcjonowania daleko posuniętego i rażącego obchodzenia przez stronę wiążących ją przepisów prawa procesowego.

Ponadto, pełnomocnik strony pozwanej podniósł, że całkowicie bezpodstawna jest argumentacja Powódki uzasadniająca rzekome naruszenie przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. Jak wynika ze wskazanego przepisu, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Powyższy przepis zawiera dyrektywy w zakresie oceny dowodów przez sąd. Zatem aby skutecznie postawić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., „strona musi wykazać, jakich dowodów sąd nie ocenił lub ocenił wadliwie, jakie fakty pominął i jaki wpływ pominięcia faktów czy dowodów miało na treść orzeczenia” (vide: Małgorzata (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-505(38), wyd. III, Wolters Kluwer 2015). Powódka nie wskazała w Apelacji, jaki konkretnie środek dowodowy został błędnie, dowolnie oceniony przez Sąd Rejonowy.

W ocenie strony pozwanej, bezzasadne jest przy tym twierdzenie powódki, iż Sąd Rejonowy Jednoznacznie stwierdził (...), iż de facto umowa o pracę między Stronami uległa rozwiązaniu”, a A. S. (1) w chwili przebywania na zwolnieniu lekarskim była „de facto byłym” pracownikiem Spółki. Wręcz przeciwnie, z zebranego w sprawie materiału dowodowego bezsprzecznie wynika, iż Powódkę i Pozwaną - aż do wręczenia jej oświadczenia Spółki o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia - łączył stosunek pracy. Tak też stwierdził Sąd Rejonowy, wskazując na str. 3 uzasadnienia Wyroku, iż „w dniu 26 listopada 2014 roku powódka otrzymała drogą elektroniczną oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Kodeks pracy nie posługuje się pojęciem „de facto byłego pracownika”. Każdy pracownik, aż do rozwiązania umowy o pracę, powinien wywiązywać się z obowiązków pracowniczych, w szczególności tych wymienionych w art. 100 Kodeksu pracy. Fakt świadomości pracownika co do planowanego rozwiązania stosunku pracy w żaden sposób nie zwalnia go z konieczności wywiązywania się z podstawowych obowiązków ani nie usprawiedliwia ich naruszenia.

Brak jest również podstaw do zarzucania Sądowi Rejonowemu, iż sprzecznie z treścią zebranego materiału dowodowego ustalił, iż „poszukiwanie w trakcie zwolnienia lekarskiego pracy przez Powódkę mogło mieć (...) negatywny wpływ na sytuację prawną, ekonomiczną czy wizerunkową” Pozwanej. W tym kontekście również wskazując, iż szczegółowa analiza treści uzasadnienia Wyroku prowadzi do wniosku, że Sąd Rejonowy w ogóle nie zawarł w Wyroku stosownego stwierdzenia. Zatem zarzut jego sprzeczności z treścią zebranego materiału dowodowego jest całkowicie bezzasadny.

W istocie przeważająca część ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego (str. 2-5 uzasadnienia Wyroku) dotyczy okoliczności bezspornych między stronami. Okoliczności te zostały ustalone przez Sąd Rejonowy na podstawie dowodów z dokumentów oraz zeznań świadka K. O.. Zeznania te były tym bardziej wiarygodne, iż ww. świadek nie wypowiadał się o Pozwanej w przychylnych słowach. Mimo to K. O. dwukrotnie wyraźnie wskazała, iż treść jej oświadczenia stanowiącego załącznik nr 5 do odpowiedzi na pozew z 27 stycznia 2015 roku odzwierciedla treść rozmowy, którą przeprowadziła z Powódką 4 listopada 2014 roku. Słusznie zatem Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom A. S. (1) w zakresie jedynej w zasadzie okoliczności spornej objętej niniejszym postępowaniem, tj. twierdzeniom Powódki, iż będąc w domu wysyłała swoje CV, jednak nie chodziła na rozmowy rekrutacyjne (str. 4 uzasadnienia Wyroku). Apelacja w ogóle nie zawiera zarzutu dotyczących powyższych ustaleń Sądu Rejonowego.

Prawidłowo ustalone przez Sąd Rejonowy działania Powódki -wbrew jej twierdzeniom - w istocie miały istotny wpływ na interesy majątkowe i niemajątkowe Spółki. W szczególności znacznym uproszczeniem jest twierdzenie Powódki ze str. 2 Apelacji, zgodnie z którym dla interesów majątkowych i niemajątkowych Spółki „pozostawało absolutnie bez

znaczenia to, w jakiej kondycji fizycznej i psychicznej Powódka będzie pozostawać w dacie zakończenia zwolnienia lekarskiego, bowiem jedyną czynnością, jaką Powódka (w myśl ustaleń między Stronami) miała podjąć było podpisanie porozumienia w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy". Powyższe stwierdzenie Powódki pomija szereg istotnych okoliczności faktycznych przedmiotowej sprawy, stanowiących tło dla wskazanego w rozwiązaniu umowy o pracę ciężkiego naruszenia przez A. S. (1) jej podstawowych obowiązków pracowniczych, a świadczących o tym, iż Powódka działała w złej woli, świadomie narażając Pozwaną na negatywne konsekwencje finansowe, a jej zachowanie było intencjonalne, zorientowane na realizację konkretnych założeń i konsekwentnie realizowane.

Za powyższym stwierdzeniem przemawia w szczególności fakt, iż Powódka, będąc zatrudniona przez Spółkę na kierowniczym stanowisku związanym z zarządzaniem kadrami, a tym samym doskonale orientująca się w polskich regulacjach prawnych dotyczących rozwiązywania stosunku pracy:

(i) w trakcie spotkania z przełożonymi w dniu 29 września 2014 roku bezzasadnie zakwestionowała legalność wręzonego jej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, aby przekonać Spółkę do zakończenia z nią współpracy na mocy porozumienia stron;

(ii) po uzyskaniu zgody Spółki na zawarcie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę, bez uprzedzenia przełożonych o złym samopoczuciu i możliwości absencji w pracy a tym samym przewidywanych komplikacjach w zawarciu obiecanego porozumienia, udała się na zwolnienie lekarskie;

(iii) już w trakcie zwolnienia lekarskiego, ustalając z bezpośrednią przełożoną - osobą mieszkającą za granicą i nie orientującą się w realiach polskiego prawa pracy - szczegółowe warunki rozwiązania umowy o pracę wskazała, iż jest zainteresowana podpisaniem porozumienia stron, „ale z zachowaniem warunków obowiązującego w Polsce prawa pracy”, by następnie, kilkakrotnie i świadomie wprowadzać ww. przełożoną w błąd twierdząc, iż podpisanie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę w świetle polskiego prawa jest możliwe dopiero po jej powrocie ze zwolnienia lekarskiego. Powódka wykorzystwała przy tym fakt, iż upłynął już miesięczny termin, w ciągu którego Spółka mogła wręczyć jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zaprezentowanych podczas spotkania z 29 września 2014 roku;

(iv) pobierała od Spółki miesięczne wynagrodzenie w wysokości 26.083,34 PLN brutto, rozsyłając jednocześnie swoje CV i uczęszczając na rozmowy rekrutacyjne a tym samym wykorzystując zwolnienie lekarskie nie w celu jak najszybszego powrotu do zdrowia, lecz w celu znalezienia innego zatrudnienia.

Biorąc pod uwagę powyższe, całkowicie zaskakujące jest twierdzenie powódki, iż jej kondycja fizyczna i psychiczna była irrelevantna dla interesów Spółki, skoro ona sama - wprowadzając przy tym w błąd swoich przełożonych oraz wykorzystując wcześniejszą dobrą wolę pozwanej - od tej kondycji uzależniła podpisanie porozumienia rozwiązującego umowę o pracę. Tym samym, pomimo zapewnień powódki o woli polubownego rozwiązania stosunku pracy ze Spółką, jej nielojalne działania zmusiły pozwaną do comiesięcznego wypłacania wysokiego wynagrodzenia, podczas gdy powódka nie korzystała ze zwolnienia lekarskiego w celu jak najszybszego powrotu do zdrowia, lecz w celu znalezienia nowego pracodawcy. Okoliczności niniejszej sprawy jednoznacznie wskazują zatem na zaplanowane i w wyrachowany sposób realizowane działanie powódki, aby jak najbardziej wykorzystać dobrą wolę swojego pracodawcy tak, aby zatrudnienie u pozwanej zakończyło się z jak największą korzyścią dla powódki.

Poza zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa procesowego, Apelacja zawiera zarzuty wskazujące, iż Sąd Rejonowy wydając Wyrok w przedmiotowej sprawie naruszył przepisy prawa materialnego, tj. art. 100 § 1 oraz art. 100 § 2 pkt 4 i 6 Kodeksu pracy i ust. 6.1.1; ust. 6.1.3; ust. 6.2. oraz ust. 7.1 umowy o pracę łączącej Powódkę z Pozwaną, poprzez uznanie, iż działania Powódki stanowiły naruszenie powyższych przepisów.

Argumentacja zawarta w pkt. III uzasadnienia Apelacji - mająca uzasadniać naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa materialnego - w istocie opiera się na twierdzeniach dotyczących rzekomych błędów proceduralnych Sądu Rejonowego, a mianowicie ustalenia okoliczności faktycznych, które nie zostały należycie udowodnione przez Pozwaną. Poprawnie ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny w istocie świadczy o tym, iż powódka swoim

działaniem dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uregulowanych w ww. przepisach Kodeksu pracy i postanowieniach umowy o pracę. Wbrew twierdzeniom A. S. (1), stosowna, obszerna argumentacja Spółki została zaprezentowana w składanych w niniejszym postępowaniu pismach procesowych.

Pełnomocnik strony pozwanej podkreślił, że zgodnie z oświadczeniem Spółki z 26 listopada 2014 roku, przyczyną rozwiązania Umowy o pracę nie był sam fakt poszukiwania przez nią zatrudnienia, lecz „wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. w celu poszukiwania nowej pracy”. Ponawiane zatem przez powódkę twierdzenia, iż brak jest podstaw do czynienia jakimkolwiek pracownikowi zarzutów z powodu poszukiwania przez niego innego zatrudnienia, są formułowane w oderwaniu od stanu faktycznego niniejszej sprawy oraz całkowicie bezzasadne z punktu widzenia rozstrzygnięcia przedmiotowego postępowania.

Podczas gdy na skutek nielojalnego działania A. S. (1) Spółka zobowiązana była do comiesięcznego wypłacania na jej rzecz wynagrodzenia znacznie przekraczającego przeciętną płacę w Polsce, powódka zamiast zmierzać do jak najszybszego powrotu do zdrowia, skupiła się na poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Wbrew twierdzeniom powódki, powyższe zachowanie stanowi rażące naruszenie obowiązków wynikających z art. 100 § 1 oraz 100 § 2 pkt 4 Kodeksu pracy. Znajduje to potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z 1 lipca 1999 roku, I PKN 136/99, zgodnie z którym „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) (...). 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 (...). Do istoty zobowiązania pracowniczego należy świadczenie pracy i pozostawanie w gotowości do niej. Oczywiście pracownik ma swobodę co do zachowania po wypełnieniu obowiązków pracowniczych. Inaczej jednak należy ocenić sytuację, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwiając jego nieobecność w pracy (...). celem zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdrowia, a więc także zdolności do pracy. 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”).

Oczywiste jest zatem, iż Powódka swoim zachowaniem naruszyła nie tylko fundamentalny dla relacji pracodawca-pracownik obowiązek sumiennego świadczenia pracy (art. 100 § 1 Kodeksu pracy), ale także obowiązek dbania o dobro pracodawcy (art. 100 § 2 pkt. 4 Kodeksu pracy). Nie ulega również wątpliwości, iż przedłużająca się nieobecność Powódki w pracy musiała wpływać na istotne obciążenie jej obowiązkami innych pracowników (...), gdyż aż do czasu zakończenia współpracy z Powódką, Pozwana zmuszona była wstrzymać się z zatrudnieniem kolejnej osoby na stanowisko A. S. (1). Znajduje to potwierdzenie w treści zeznań K. O. złożonych na rozprawie w dniu 7 sierpnia 2015 roku (vide: str. 4 protokołu rozprawy z 7 sierpnia 2015 roku: „wtedy rozmawialiśmy o ogólnej atmosferze, jaka panuje w biurze, o tym jak się czuje, co będzie dalej, bo zostałam sama”). Powyższe, wraz z okolicznością, iż działanie Powódki było skrajnie nielojalne wobec Pozwanej, powoduje, że zachowanie Powódki stanowi również naruszenie obowiązku przestrzegania przez nią w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt. 6 Kodeksu pracy) {vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2008 roku, I PK 2/08: „art. 100 § 2 ust. 6 KP powinien być rozumiany w ten sposób, iż określony w nim obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane (...) i odnoszą się do współpracowników”; dr hab. Krzysztof Walczak, Kodeks pracy. Komentarz, LEG ALIS 2015: „ W orzecznictwie SN szczególny nacisk kładzie się na poprawną atmosferę w pracy, a wszelkie działania mogące ją zaburzyć mogą być uznane za naruszenie obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego”).

Nadto, uznać należy, iż działania A. S. (1) - skrajnie nielojalne wobec Spółki, podjęte wbrew jej interesowi oraz stanowiące przejaw złej woli - naruszały również obowiązki opisane w ust. 6.1.1; ust. 6.1.3; ust. 6.2. oraz ust. 7.1 umowy o pracę łączącej Powódkę z Pozwaną. Zwłaszcza, iż „zaufanie pracodawcy ma szczególne znaczenie w przypadku

pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych" (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 roku, II PK 251/08) i w stosunku do tej kategorii pracowników należy stosować ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 2015 roku, III PZP 10/85; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 czerwca 2011 roku, II PK 313/10; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2013 roku, II PK 339/12), na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy na str. 6 uzasadnienia Wyroku.

Bezzasadna jest również zdaniem strony pozwanej argumentacja powódki co do naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. Uzasadniając powyższy zarzut naruszenia prawa materialnego, powódka skupiła się w zasadzie wyłącznie na kwestii braku przeprowadzenia w przedmiotowej sprawie postępowania dowodowego pozwalającego Sądowi Rejonowemu stwierdzić, iż doszło do ciężkiego naruszenia przez Powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponownie należy zatem wskazać, iż poczynienie przez sąd orzekający w sprawie ustaleń sprzecznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym świadczyć może jedynie o naruszeniu przepisów postępowania. Powódka zaniechała natomiast przedstawienia w pkt. IV uzasadnienia apelacji jakichkolwiek argumentów przemawiających za uznaniem, iż ustalone przez Sąd Rejonowy działania powódki nie stanowiły przejawu ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka nie zakwestionowała również prawidłowości wyводу Sądu Rejonowego ze str. 6-7 uzasadnienia wyroku, słusznie przypisującego powódce winę umyślną w jej działaniach stanowiących przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Kwestia wykorzystywania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem była szeroko analizowana w orzecznictwie Sądu Najwyższego. Analiza tego orzecznictwa prowadzi do wniosku, iż zachowanie takie może stanowić przejaw ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i, jako takie, być uzasadnioną podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak wynika z wyroku Sądu Najwyższego z 19 stycznia 1998 roku, I PKN 477/97: „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 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.).

Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 roku, I PKN 308/99, gdzie wskazał, że „Wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia”. Analogicznie wypowiedział się Sąd Najwyższy w cytowanym już wyżej wyroku z 1 lipca 1999 roku, I PKN 136/99, w którym podkreślił, jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostają naruszone przez Pracownika w przypadku podejmowania przez pracownika w trakcie zwolnienia lekarskiego czynności sprzecznych z celem tego zwolnienia. Analogicznie w tej kwestii wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z 26 września 2001 roku, I PKN 638/00, w którym wskazał, że „Pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia, 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, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy usprawiedliwiania nieobecności.

Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 czerwca 2003 roku, I PK 208/02, w którym analizował wykonywanie pracy (prowadzenie innej działalności) w trakcie zwolnienia lekarskiego. Sąd Najwyższy podkreślił w tym orzeczeniu przekreślenie przez pracownika, swoim zachowaniem, celów zwolnienia lekarskiego - jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy. Warto również wskazać na orzeczenie Sądu Najwyższego z 25 kwietnia 2013 roku, I PK 275/12, w którym Sąd wskazał, że „Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 KP może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy”.

Zachowanie powódki polegało na aktywnym poszukiwaniu pracy, niezgodnie z celem wystawionego na jej rzecz zwolnienia lekarskiego. Jednocześnie, w świetle treści sporządzonego przez K. O. oświadczenia, stanowiącego załącznik nr 5 do odpowiedzi na pozew z 27 stycznia 2015 roku oraz jej wiarygodnych i spójnych zeznań nie ulega

wątpliwości, że zachowanie to nie ograniczało się wyłącznie, jak twierdzi Powódka, do „wysłaniu kilku CV, lecz również do uczestniczenia w rozmowach kwalifikacyjnych. Zachowanie to należy uznać za zawinione. Nie można mieć bowiem wątpliwości, że działanie powódki było intencjonalne, zorientowane na realizację konkretnych założeń i konsekwentnie realizowane. Nie można dopatrzeć się w tym działaniu braku umyślności po stronie Powódki (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 roku, I PKN 833/00: „Według art. 52 § 1 pkt 1 KP, warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia”).

Strona pozwana zaskarżyła postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 30 maja 2016 r., oddalające wniosek Pozwanej o uzupełnienie wyroku w zakresie kosztów postępowania w instancji odwoławczej. Zaskarżanemu postanowieniu zarzuciła naruszenie przepisów postępowania, tj.:

1. art. 88 i art. 91 pkt. 1 k.p.c. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie i uznanie, iż pełnomocnictwo procesowe z dnia 16 stycznia 2015 r. jak i pełnomocnictwo substytucyjne dla adw. D. P. z dnia 26 stycznia 2015 r. ograniczają możliwość działania pełnomocników pozwanej do postępowania w pierwszej instancji w sytuacji, w której ww. Pełnomocnictwa nie zawierają takiego ograniczenia;

2. art. 386 § 6 k.p.c. w zw. z art. 108 § 2 k.p.c. poprzez brak uwzględnienia przez Sąd Rejonowy oceny prawnej co do zakresu umocowania pełnomocników Pozwanej, przyjętej przez Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który przekazał niniejszą sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania;

co skutkowało bezzasadną odmową pozwanej zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej.

Wobec powyższych zarzutów pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego postanowienia i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kwoty 2.700,00 PLN tytułem zwrotu kosztów procesu w instancji odwoławczej oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania wywołanego zażaleniem, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu zażalenia strona pozwana wskazała, że postanowieniem z dnia 30 maja 2016 r. Sąd Rejonowy oddalił wniosek Pozwanej o uzupełnienie wyroku ogłoszonego w przedmiotowej sprawie w dniu 5 maja 2016 r. w zakresie zwrotu kosztów postępowania w instancji odwoławczej.

Jak wynika z art. 108 § 2 k.p.c., sąd drugiej instancji, uchylając zaskarżone orzeczenie i przekazując sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, pozostawia temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej. Stosownie do powyższego przepisu, w sentencji Wyroku II Instancji Sąd Okręgowy uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania, „pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej. Z uwagi na fakt, iż w sentencji Wyroku Sąd Rejonowy nie zawarł stosownego rozstrzygnięcia o kosztach postępowania w instancji odwoławczej, w dniu 19 maja 2016 r. Pozwana wniosła o uzupełnienie Wyroku w ww. zakresie.

Powyższy wniosek został oddalony zaskarżonym postanowieniem, w którego uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, iż „pełnomocnictwo udzielone pełnomocnikowi strony pozwanej obejmowało tylko i wyłącznie postępowanie przed sądem I instancji (...) i pełnomocnik nie był w żaden sposób umocowany do występowania przed Sądem Okręgowym”.

Zgodnie z art. 91 pkt. 1 k.p.c. pełnomocnictwo procesowe obejmuje z samego prawa umocowanie do wszystkich łączących się ze sprawą czynności procesowych, nie wyłączając powództwa wzajemnego, skargi o wznowienie postępowania i postępowania wywołanego ich wniesieniem, jako też wniesieniem interwencji głównej przeciwko mocodawcy. Na gruncie powyższego przepisu podkreśla się, iż „Komentowany przepis uprawnia pełnomocnika do

wszystkich łączących się ze sprawą czynności procesowych, a więc także do wnoszenia środków odwoławczych na wszystkich szczeblach instancji, ale jest tak tylko wówczas, gdy - w treści pełnomocnictwa - mocodawca tego uprawnienia nie wyłączył albo nie ograniczył" (vide: dr hab. Agnieszka Góra-Błaszczkowska (red.), Kodeks postępowania cywilnego. Tom I. Komentarz. Art. 1-729, LEGALIS2015).

Jak niejednokrotnie wskazywał w swoich orzeczeniach Sąd Najwyższy, ograniczenie zakresu pełnomocnictwa procesowego m. in. do postępowania w określonej instancji, musi być wyraźne - nie można go domniemywać (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2000 r., I PKN 418/00: „Analiza art. 88 i 91 KPC wskazuje, że zasadą jest udzielanie pełnomocnictwa procesowego ogólnego, a więc z istoty obejmującego wszystkie łączące się ze sprawą czynności procesowe (a więc we wszystkich instancjach). Stwierdzenie, że pełnomocnictwo zostało udzielone tylko do niektórych czynności procesowych (art. 88), a więc że wyłączono niektóre czynności (np. czynności procesowe związane z zaskarżaniem orzeczeń w określonych instancjach) musi być wyraźne”).

Natomiast w znajdujących się w aktach postępowania pełnomocnictwach (załącznik nr 1 i załącznik nr 2 do pisma pozwanej z 16 lutego 2015 r.) - wbrew zapatrywaniu wyrażonemu przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu Postanowienia - brak jest stosownego, wyraźnego ograniczenia do działania przez pełnomocników Pozwanej tylko w postępowaniu w pierwszej instancji. Wskazanie w treści obu ww. pełnomocnictw Sądu Rejonowego, jak i ówczesnej sygnatury, pod którą było prowadzone przedmiotowe postępowanie, zmierzało wyłącznie do indywidualizacji sprawy, w której pozwana ustanawiała pełnomocników. Z powyższego nie można domniemywać, iż pozwana jednocześnie ograniczyła zakres pełnomocnictwa wynikający z art. 91 k.p.c.

Analiza akt postępowania przed Sądem Okręgowym prowadzonego pod sygnaturą akt VII Pa 132/15 -w szczególności: (i) odpowiedzi na apelację z 16 listopada 2015 r., (ii) protokołu rozprawy z 22 stycznia 2016 r. oraz (iii) Wyroku II Instancji - prowadzi do wniosku, iż również Sąd Okręgowy nie miał wątpliwości, iż zarówno udzielone przez pozwaną pełnomocnictwo główne z 16 stycznia 2015 r., jak i pełnomocnictwo substytucyjne dla adw. D. P., nie ograniczają możliwości reprezentowania Pozwanej spółki wyłącznie do postępowania pierwszoinstancyjnego.

Powzięcie przez Sąd Okręgowy wątpliwości co do możliwości reprezentowania w drugiej instancji pozwanej przez osoby wskazane w treści pełnomocnictw, skutkowałoby wezwaniem ich przez Sąd Okręgowy do przedstawienia stosownego dokumentu pełnomocnictwa. Tymczasem pełnomocnicy pozwanej nigdy nie otrzymali takiego wezwania.

Co więcej, w protokole rozprawy apelacyjnej z dnia 22 stycznia 2016 r. wskazano: „w imieniu pozwanego stał się D. P. z substytucji r. pr. A. S. (3), ustanowionej w sprawie, pełnomocnictwo w aktach”.

Nadto, uzasadnienie wyroku Sądu II Instancji - na str. 8-9 - zawiera podsumowanie twierdzeń podniesionych przez pozwaną w odpowiedzi na apelację z 16 listopada 2015 r. podpisanej przez adw. D. P., która nie została uprzednio odrzucona i została uwzględniona przez Sąd Okręgowy przy wydawaniu wyroku II Instancji.

Zatem wskazanie w sentencji wyroku II Instancji, że rozstrzygnięcie o kosztach postępowania w instancji odwoławczej pozostawiono Sądowi Rejonowemu, zostało poprzedzone dokonaną przez Sąd Okręgowy oceną prawną, iż Pełnomocnictwa należycie wykazują umocowanie pełnomocników Pozwanej do jej reprezentowania w postępowaniu drugoinstancyjnym.

Z kolei Sąd Rejonowy - rozpoznając kwestię rozstrzygnięcia o kosztach instancji odwoławczej -związany był na podstawie art. 386 § 6 k.p.c. powyższą oceną prawną Sądu Okręgowego. Tym samym, dokonując odmiennej oceny co do należytego umocowania pełnomocników pozwanej w niniejszej sprawie w postępowaniu drugoinstancyjnym i na tej podstawie odmawiając pozwanej zwrotu kosztów tego postępowania, Sąd Rejonowy naruszył art. 386 § 6 k.p.c. w zw. z art. 108 k.p.c.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje. Apelacja jest zasadna i skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku.** Choć powódka wniosła apelację dotkniętą licznymi brakami formalnymi, to po ich uzupełnieniu należało rozpoznać ten środek zaskarżenia. Apelacja z dnia 15 czerwca 2016 r. (k. 413) zawierała oznaczenie wyroku, który

zaskarżono oraz zakres zaskarżenia. Natomiast apelacja nie zawierała zarzutów i wniosków apelacyjnych. Strona nie zawarła w apelacji uzasadnienia tego środka. Co więcej, pismo z dnia 15 czerwca 2016 r. nie zostało podpisane. Rację ma pełnomocnik strony pozwanej wskazując w odpowiedzi na apelację, że tak skonstruowana apelacja nie może być uznana za właściwie wniesiony środek zaskarżenia. Niemniej jednak, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji właściwie wezwał pełnomocnika powódki do uzupełnienia braków formalnych apelacji (zarządzenie – k. 419). Z treści pisma z dnia 15 czerwca 2016 r. nie wynika, czy wniosła go sama powódka czy jej pełnomocnik. Nie jest też możliwe przyjęcie, że powódka powinna dysponować już odpowiednią wiedzą prawniczą w zakresie wnoszenia środków zaskarżenia, skoro już raz uczestniczyła w postępowaniu przed sądem II instancji. Nadto, nie jest także możliwe uznanie, że apelacja dotknięta brakami została celowo wniesiona w taki sposób, aby obejść przepisy postępowania określające termin do wniesienia środka zaskarżenia. Twierdzenia strony pozwanej dotyczące nadużycia prawa przez powódkę są oparte na domniemaniach. Podkreślić należy, że zasadą jest, że Sąd I instancji powinien podjąć czynności zmierzające do usunięcia wszelkich braków formalnych, tak aby było możliwe nadanie biegu środkom zaskarżenia. Wynika to z podstawowej zasady wynikającej z Konstytucji RP, iż obywatele mają prawo do dwuinstancyjnego procesu. Obowiązujące regulacje kodeksu postępowania cywilnego określają w art. 367 jakie warunki powinna spełniać apelacja aby możliwe było jej rozpoznanie. W przypadku braków formalnych procedura przewiduje tryb do ich uzupełnienia. Odrzucenie apelacji, zwłaszcza w sprawie pracowniczej, może nastąpić tylko w wyjątkowych sytuacjach, gdy charakter braków, które nie zostały uzupełnione uniemożliwia rozpoznanie środka zaskarżenia.

Przechodząc do samej apelacji i jej zarzutów należy wskazać, że zasadnym okazał się być zarzut naruszenia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz przepisów art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 KP oraz przepisów umowy o pracę która łączyła strony (ustępy 6.1.1, 6.1.3, 6.2 i 7.1). uzasadniony okazał się również zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Błędnie Sad Rejonowy ustalił, że umowa o pracę ulegała de facto rozwiązaniu, zanim pozwany złożył na piśmie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP. Takie ustalenie stoi w sprzeczności ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Powoduje ono również wewnętrzną sprzeczność w ustaleniach i rozważaniach Sądu. O ile przyjąć, że do rozwiązania umowy doszło jeszcze przed doręczeniem powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę, to należałoby również ustalić, że w okresie korzystania ze zwolnienia lekarskiego powódka nie była już pracownikiem pozwanej spółki. Przy takim ustaleniu, nie doszłoby do naruszenia przez powódkę jej obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego do rozwiązania umowy o pracę doszło więc w momencie doręczenia powódce pisma rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodzić się należy ze stroną apelującą, że błędnym jest ustalenie, iż poszukiwanie pracy przez powódkę w okresie jej zwolnienia lekarskiego miało lub mogło mieć negatywny wpływ na sytuację prawną, ekonomiczną, czy wizerunkową pozwanego. Strona pozwana nie wykazała w toku postępowania dowodowego, że postępowanie powódki wyrządziło pozwanemu jakkolwiek szkodę. Należy także podkreślić, że pomimo przytoczenia licznych orzeczeń Sądu Najwyższego dotyczących obowiązku dążenia pracownika do odzyskania zdolności do pracy i właściwego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego, strona pozwana nie wykazała w toku postępowania przed Sądem Rejonowym, że poszukiwanie pracy przez powódkę w trakcie zwolnienia lekarskiego negatywnie wpłynęło na proces odzyskiwania przez nią zdolności do pracy. W szczególności, pozwana spółka nie złożyła wniosku do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o skontrolowanie prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego. Tylko skorzystanie z takiego trybu postępowania mogłoby skutkować stwierdzeniem, że powódka swoim postępowaniem wpłynęła negatywnie na proces wyzdrowienia. W toku procesu strona pozwana nie przedstawiła żadnych argumentów, które potwierdziłyby, że poszukiwanie pracy wpłynęło na stan zdrowia powódki w negatywny sposób.

Sąd Okręgowy podziela także stanowisko wyrażone przez powódkę, że skoro pozwany pracodawca wyraźnie poinformował powódkę o tym, że zostanie z nią rozwiązana umowa o pracę, to powódka po wyzdrowieniu i tak nie przystąpiłaby do wykonywania swoich obowiązków pracowniczych. Jediną czynnością jaka miała być wykonana przez strony było podpisanie porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę. Tak więc w przypadku powódki nie można mówić, że jakiegokolwiek jej postępowanie w okresie zwolnienia lekarskiego, które opóźniałoby jej wyzdrowienie, negatywnie wpływało na powrót powódki do wykonywania jej zadań pracowniczych. Mogło ono wpłynąć na wydłużenie okresu zatrudnienia. Ryzyko takie jednak ponosi każdy pracodawca. Dodać także należy, że twierdzenie strony pozwanej, że

powódka wprowadziła w błąd swoich przełożonych co do możliwości rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem w trakcie jej zwolnienia, nie zostało udowodnione. Co więcej, to pozwany jako pracodawca powinien dysponować właściwą wiedzą na temat sposobu rozwiązywania stosunków pracy swoich pracowników, nawet przy uwzględnieniu, że o poszczególnych pracownikach zastosowanie mają różne systemy prawne. Pozwana spółka niewątpliwie dysponuje odpowiednimi służbami, które dbają o prawidłowe stosowanie przepisów prawa, a z pewnością może także skorzystać z usług fachowego pełnomocnika. Brak podjęcia stosownych działań należy uznać za niefrasobliwość, której skutkami pozwany nie może obciążyć powódki.

Mając powyższe na względzie należy uznać, że częściowo ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego były nie tylko sprzeczne ze zgromadzonym materiałem dowodowym ale również zostały poczynione z naruszeniem przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny materiału dowodowego. Wyżej wskazane ustalenia zostały poczynione w oparciu o gołosłowne twierdzenia strony pozwanej, na której w całości spoczywał ciężar udowodnienia, że powódka w sposób ciężki naruszyła swoje obowiązki pracownicze.

Uzasadnionym jest zarzut naruszenia art. 52 § 1 KP. Sąd I instancji w prawidłowy sposób przytoczył ten przepis jako podstawę rozstrzygnięcia i przedstawił rozważania prawne poparte tezami piśmiennictwa prawniczego i orzeczeń Sądu Najwyższego i sądów powszechnych. Doszło jednak do błędnego zastosowania tego przepisu. Ponieważ Sąd I instancji dokonał częściowo błędnych ustaleń faktycznych, skutkowało to wadliwym zastosowaniem przepisu prawa materialnego. Sąd Okręgowy w tym zakresie dokonał stosownej korekty. W ocenie Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że powódka w okresie zwolnienia lekarskiego podejmowała czynności zmierzające do znalezienia nowego miejsca pracy. Powódka była świadoma, że jej zatrudnienie w pozwanej spółce zakończy się po zakończeniu się zwolnienia lekarskiego. Gdyby powódka miała powrócić do pracy i miała dalej wykonywać swoje zadania pracownicze, możliwym byłoby przyjęcie, że poszukiwanie innej pracy było zachowaniem nielojalnym i sprzecznym z obowiązkiem pracownika do dążenia do najszybszego odzyskania zdolności do pracy, choć pozwany powinien również udowodnić, że poszukiwanie pracy przez powódkę opóźniło proces wyzdrowienia.

Pozwany błędnie zakłada, że powódka nie miała możliwości poszukiwania pracy. Każdy pracownik ma prawo poszukiwania nowego zatrudnienia, a ograniczenia w tym zakresie muszą wynikać z przepisów prawa lub umów zawartych przez strony (np. umowa o zakazie konkurencji). Strona pozwana zdaje się wychodzić z założenia, że powódka do ostatniego dnia zatrudnienia u pozwanego nie powinna poszukiwać pracy. Jest to założenie absurda i oderwane od rzeczywistości. Powódka ma świadomość, że po zakończeniu zwolnienia lekarskiego pozostanie bez pracy miała prawo do podjęcia działań zmierzających do zapewnienia jej źródła utrzymania. Postępowaniem nielogicznym i niezapobiegliwym byłoby odwlekanie poszukiwań pracy do momentu zakończenia zatrudnienia w pozwanej spółce.

Sąd I instancji w sposób całkowicie dowolny uznał, że powódka wykorzystwała zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem. W postępowaniu przed Sądem I instancji pozwany nie przedstawił wniosków dowodowych, które uzasadniłyby takie twierdzenie. Sam fakt poszukiwania pracy przez powódkę nie jest jednoznaczny z dążeniem powódki do opóźnienia jej wyzdrowienia. Z całą pewnością natomiast postępowanie powódki nie doprowadziło do powstania jakiegokolwiek szkody po stronie pozwanej spółki. Pozwana była i tak zobowiązana do wypłacania wynagrodzenia powódce przez okres niezdolności do pracy. Wysokość jej wynagrodzenia została ustalona między stronami w umowie o pracę. Podnoszenie więc obecnie argumentu, że powódka pobiera wysokie wynagrodzenie jest niezrozumiałe. Pracodawca ma obowiązek wypłacania wynagrodzenia pracownikowi w okresie niezdolności do pracy. Jest to ryzyko obarczające każdego pracodawcę. O ile zaś pozwany chciał sprawdzić czy powódka prawidłowo wykorzystuje zwolnienie lekarskie powinien wykorzystać stosowny tryb i skierować wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Reasumując powyższe Sąd Okręgowy doszedł do wniosku, że powódce nie można zrzucić umyślnego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powódka ma prawo poszukiwać nowego miejsca pracy również w okresie zatrudnienia. Fakt, że podjęła czynności związane z poszukiwaniem pracy w okresie zwolnienia lekarskiego nie skutkowało opóźnieniem jej powrotu do obowiązków pracowniczych, bowiem pracodawca i tak zamierzał zakończyć z



nią stosunek pracy za porozumieniem stron. Ponadto, pozwana spółka w toku procesu nie udowodniła, że podjęcie takich działań skutkowało pogorszeniem stanu zdrowia powódki lub opóźniło jej odzyskanie zdolności do pracy. Nie wykazano także jakiegokolwiek szkody po stronie pozwanej.

Skutecznym okazał się również zarzut naruszenia przepisów art. 100 § 1 i § 2 pkt 4 i 6 KP oraz zapisów umowy o pracę zawartej między stronami. Powódka w okresie zwolnienia lekarskiego nie mogła sumiennie i starannie wykonywać pracy, skoro nie świadczyła wtedy pracy (art. 100 § 1 KP), swoim postępowaniem nie zagroziła dobrom chronionym pracodawcy, jego mieniu, ani nie ujawniła jakiegokolwiek informacji mogącej narazić pracodawcę na szkodę (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Powódka nie naruszyła zdaniem Sądu Okręgowego żadnej z zasad współżycia społecznego, w tym tych które obowiązują u pozwanego. Pozwana spółka w toku procesu nie wskazała żadnej konkretnej zasady współżycia społecznego, która miała zostać naruszona przez powódkę. Jak słusznie podkreślił pełnomocnik powódki w apelacji, nie istnieje żadna norma zabraniająca poszukiwania pracy przez osobę zatrudnioną.

Mając powyższe na względzie Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że pozwany pracodawca wadliwie rozwiązał umowę o pracę z powódką A. S. (1), a to skutkuje zasądzeniem na jej rzecz odszkodowaniem w wysokości 78.250,02 zł w oparciu o treść art. 56 § 1 KP i art. 58 KP.

Sąd Rejonowy postanowieniem z dnia 30 maja 2016 r. oddalił wniosek strony pozwanej o uzupełnienie wyroku poprzez rozstrzygnięcie o kosztach postępowania. Sąd I instancji podkreślił, że w jego ocenie strona pozwana nie była prawidłowo reprezentowana przed Sądem II instancji w postępowaniu o sygn. akt VII Pa 61/16. Strona pozwana zaskarżyła postanowienie Sądu Rejonowego z dnia 30 maja 2016 r. Zażalenie okazało się być niezasadne i zostało oddalone, choć w ocenie Sądu Okręgowego zasadne były zarzuty podniesione przez stronę pozwaną a dotyczące naruszenia przepisów art. 88 i art. 91 pkt 1 k.p.c.

Sąd Okręgowy podziela poglądy prawne wyrażone przez stronę pozwaną w zażaleniu. Pełnomocnictwo udzielone do reprezentowania strony w procesie co do zasady obejmuje wszystkie czynności wskazane w art. 91 k.p.c. i co do zasady obejmuje również możliwość reprezentowania strony w postępowaniach wywołanych środkami zaskarżenia. Nie ma potrzeby ponownego przytaczania orzecznictwa zacytowanego przez pełnomocnika strony pozwanej. Dodatkowo należy podkreślić, że kwestia pełnomocnictwa dla pełnomocnika strony pozwanej nie była podnoszona przez poprzedni skład orzekający w sądzie II instancji. Choć zarzuty zawarte w zażaleniu były zasadne, to Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że jedynym możliwym rozstrzygnięciem jest oddalenie zażalenia z uwagi na ostateczny wynik całego postępowania. Zmiana zaskarżonego wyroku wydanego przez Sąd I instancji czyni bowiem wniosek strony pozwanej o uzupełnienie wyroku bezpodstawnym. Skoro bowiem ostatecznie strona pozwana przegrała proces, to nie jest możliwe obciążenia powódki kosztami procesu strony pozwanej.

Mając na względzie końcowy wynik postępowania, Sąd Okręgowy w oparciu o treść art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 oraz § 10 ust 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.) w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska