

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Jodłowska - Nowicka
Ławnicy:	Danuta Ptaszyńska, Krzysztof Stasinowski
Protokolant:	Łukasz Michaluk

po rozpoznaniu w dniu 10 lutego 2016 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko R. (...) ((...)) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w N.

o przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

- 1) Przywraca powoda A. P. do pracy u pozwanego R. (...) ((...)) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. na poprzednie warunki pracy i płacy;
- 2) Zasądza od pozwanego R. (...) ((...)) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. na rzecz powoda A. P. kwotę 4 264,14 zł (cztery tysiące dwieście sześćdziesiąt cztery złote czternaście groszy) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem zgłoszenia gotowości podjęcia pracy w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się wyroku;
- 3) Zasądza od pozwanego R. (...) ((...)) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. na rzecz powoda A. P. następujące kwotę 1147 zł (jeden tysiąc sto czterdzieści siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 630 zł (sześćset trzydzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- 4) Nakazuje pobrać od pozwanego R. (...) ((...)) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w N. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie kwotę 2059 zł (dwa tysiące pięćdziesiąt dziewięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód.

UZASADNIENIE

W dniu 5 sierpnia 2015 roku powód A. P. wniósł przeciwko R. (...) ((...)) sp. z o.o. z siedzibą w N. pozew o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę zawartej między stronami w dniu 30 marca 1994 roku na czas nieokreślony, które zostało mu wręczone w dniu 30 lipca 2015 roku. Ewentualnie, na wypadek upływu okresu wypowiedzenia (w dniu 31 października 2015 roku) powód wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie jednomiesięcznego wynagrodzenia za okres pozostawania przez powoda bez pracy

na podstawie art. 47 k.p. Ponadto wniósł o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pozew k. 1).

W uzasadnieniu wskazał, iż pracuje w pozwanej spółce od 30 marca 1994 roku, jest dobrym pracownikiem, był wielokrotnie nagradzany za swoją pracę. W dniu 30 lipca 2015 roku z rąk T. P. oraz K. Z. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano utratę zaufania do pracownika. Zgodnie z treścią wypowiedzenia powód złożył wniosek urlopowy za okres od 11 lipca 2015 roku do 26 lipca 2015 roku, a później dostarczył zwolnienie lekarskie na okres od 10 lipca 2015 roku do 25 lipca 2015 roku. Zdaniem pracodawcy, podczas wskazanego w zwolnieniu lekarskim okresu, powód miał przebywać w M., co ma wskazywać na brak lojalności w relacjach z pracodawcą i uzasadniać utratę zaufania. W ocenie powoda wskazane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe, a samo wypowiedzenie jest całkowicie bezpodstawne. Powód potwierdził fakt, iż przebywał na urlopie w okresie od 11 lipca 2015 roku do 26 lipca 2015 roku, a następnie dostarczył zwolnienie lekarskie za okres od 10 lipca 2015 roku do 25 lipca 2015 roku. Nie ma jednak żadnego pokrycia w rzeczywistości twierdzenie pracodawcy, że powód w czasie zwolnienia lekarskiego przebywał poza miejscem zamieszkania, a już w szczególności, że wyjechał do M.. Powód podkreślił, iż pracodawca nie dokonywał kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego i brak jest jakichkolwiek dowodów świadczących o tym, że powód będąc na zwolnieniu lekarskim faktycznie przebywał na wczasach. W ocenie powoda pracodawca powziął informację o jego rzekomym pobycie w M. w czasie zwolnienia lekarskiego na podstawie zdjęć zamieszczonych na profilu partnerki powoda na portalu społecznościowym. Zdjęcia te zostały jednak wykonane podczas wyjazdu w dniach 1-6 maja 2015 r., a nie w lipcu 2015 roku (pozew k. 1v-2).

Pismem procesowym datowanym na dzień 2 września 2015 roku, powód sprecyzował, iż kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto za okres pozostawania bez pracy wynosi 4 264,14 zł (pismo k. 13).

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 grudnia 2015 roku (data prezentaty) pozwana R. (...) ((...)) sp. z o.o. z siedzibą w N. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 33).

W uzasadnieniu pozwana potwierdziła bezsporne okoliczności dotyczące korzystania przez powoda z urlopu wypoczynkowego w okresie od 11 lipca 2015 roku do 26 lipca 2015 roku oraz przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim w okresie od 10 lipca 2015 roku do 25 lipca 2015 roku. Pozwana wskazała, iż powzięła istotne podejrzenia co do sposobu wykorzystania zwolnienia lekarskiego przez powoda, bowiem z informacji zawartych w serwisie społecznościowym wynikało, iż powód realizuje uprzednio planowany wyjazd do M.. Pozwana odbyła z powodem rozmowę w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. W rozmowie oprócz powoda wzięli udział T. P. oraz K. Z.. W czasie rozmowy powód zaprzeczył, iż zdjęcia dodane przez jego partnerkę na portalu społecznościowym obrazują wyjazd do M. w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim. W ocenie pozwanej wątpliwym pozostaje, iż zdjęcia zostały opublikowane w lipcu, a zdaniem powoda zostały one zrobione w maju, tym samym opublikowanie ich po kilku miesiącach budzi podejrzenia pozwanej. Pozwana wskazała, iż powód po długiej rozmowie przyznał, iż znaczną część zwolnienia lekarskiego spędził w M. oraz że wpłacił zbyt dużą zaliczkę, żeby ją stracić i nie mógł odwołać wyjazdu. Zachowaniem sprzecznym z podstawowym obowiązkiem pracowniczym – dbania o dobro zakładu pracy była decyzja powoda o niewykorzystaniu okresu zwolnienia lekarskiego w celu zapewnienia możliwie jak najszybszego powrotu do zdrowia, czego przejawem było zajmowanie się turystyką w okresie niezdolności do pracy. Niedopełnienie tego obowiązku powoduje utratę zaufania pracodawcy do pracownika (odpowiedź na pozew k. 34-35).

W dalszym toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska, z tym, że na terminie rozprawy w dniu 10 lutego 2016 roku powód wniósł o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (protokół k. 173-174).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w N. od dnia 1 czerwca 1993 roku do dnia 31 lipca 1993 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku (...) (pismo k. 130).

Następnie w dniu 15 lipca 1993 roku przedłużono powodowi umowę o pracę do dnia 30 września 1993 roku (pismo k. 128), a dniu 30 września 1993 roku umowa o pracę ponownie uległa przedłużeniu do dnia 21 grudnia 1993 roku na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pismo k. 127; 128).

W dniu 28 grudnia 1993 roku pracodawca ponownie przedłużył powodowi umowę o pracę na dotychczasowych warunkach pracy i płacy do dnia 31 marca 1994 roku (pismo k. 126). Następnie w dniu 30 marca 1994 roku pracodawca przedłużył powodowi na czas nieokreślony umowę o pracę na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (pismo k. 119). Z dniem 1 listopada 2001 roku powód objął stanowisko mechanika na wydziale produkcji (zmiana stanowiska k. 108).

W dniu 19 listopada 2007 roku strony zawarły aneks do umowy o pracę z uwagi na przekształcenia podmiotowe pracodawcy – R. B. wniosła do spółki aportem oddział R. B. działający pod firmą (...) ((...)) S.A. z siedzibą w N., stanowiący zorganizowaną część przedsiębiorstwa w rozumieniu art. 55¹ k.c. w postaci zakładu produkcyjnego w N.. Zgodnie z art. 23¹ k.p. R. B. (...) sp. z o.o. z siedzibą w N. stała się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy (aneks k. 75).

Aneks z dnia 30 kwietnia 2010 roku zmieniono powodowi stanowisko pracy na (...)3 z dniem 1 maja 2010 roku (aneks k. 69). Średnie wynagrodzenie powoda w okresie od sierpnia do października 2015 roku liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4 423,44 zł (zaświadczenie k. 40).

Powód złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego w okresie od 11 lipca 2015 roku do 26 lipca 2015 roku. Natomiast w okresie od 10 lipca 2015 roku do 25 lipca 2015 roku przybywał na zwolnieniu lekarskim, będąc w miejscu zamieszkania. Po zakończeniu zwolnienia powód na weekend udał się do M. (zeznania świadka K. P. k.175 – e-protokół (...) (...) zeznania A. M. k.175 – e-protokół (...) (...), zeznania S. F. k.175 e-protokół (...) (...)

W okresie od 12 do 26 lipca 2015 r. partnerka powoda, S. F. – również zatrudniona w pozwanej spółce, przebywała na urlopie wypoczynkowym (zeznania S. F. k. 174-175 – e-protokół (...) (...)

K. Z., kierownik zmiany, na której pracował powód powziął informację, iż powód w trakcie zwolnienia lekarskiego przebywa na urlopie wypoczynkowym w M.. Wnioski te wysnuł na podstawie zdjęć zamieszczonych przez partnerkę powoda – S. F. na portalu społecznościowym w lipcu 2015 roku. Zamieszczenie zdjęć pokryło się w czasie gdy partnerka powoda przebywała na urlopie wypoczynkowym, zgodnie ze złożonym wnioskiem urlopowym, a powód na zwolnieniu lekarskim. O tym fakcie K. Z. poinformował swojego bezpośredniego przełożonego T. P. (zeznania K. Z. k. 176 – e-protokół (...) (...); zeznania T. P. k. 176 – e-protokół (...) (...)

W dniu 30 lipca 2015 roku K. Z. oraz T. P. zaprosili powoda na rozmowę, podczas której wręczyli powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. W momencie rozpoczęcia spotkania, wypowiedzenie było już przygotowane, powód zapoznał się z jego treścią i odmówił przyjęcia pisma. K. Z. oraz T. P. oświadczyli powodowi, iż widzieli zdjęcia, przedstawiające jego pobyt na wakacjach w trakcie zwolnienia lekarskiego i nakłaniali powoda, aby podpisał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód wyjaśnił, iż zdjęcia pochodzą z lipca 2014 roku i maja 2014 roku, a powód w trakcie zwolnienia lekarskiego nie udał się na wczasy. A. P. zaproponował, iż przedstawi pracodawcy aparat wraz z kartą pamięci zawierającą przedmiotowe zdjęcia, celem weryfikacji w jakiej dacie zostały wykonane. T. P. nie przystał jednak na propozycję powoda. Powód oświadczył pracodawcy, iż wyjeżdżał do M. wraz z partnerką, ale już po zakończeniu zwolnienie lekarskiego w nocy z dnia 25 i 26 lipca 2015 roku i wrócił w dniu 27 lipca 2015 roku (zeznania powoda k. 176-177 – e-protokół (...) (...)

Ze spotkania zostały sporządzone notatki służbowe: pisana na komputerze (k. 41) oraz pismem ręcznym (k. 42), z których wynika, iż powód przedstawił trzy różne wersje wydarzeń dotyczących jego wyjazdu i opublikowania zdjęć

na portalu społecznościowym, a taka różnorodność wariantów wskazanych przez powoda potwierdza utratę zaufania do pracownika. Wobec powyższego pracodawca podjął decyzje o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, a jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem pracodawca wskazał utratę zaufania do pracownika. Powód w trakcie zwolnienia lekarskiego miał przebywać w M., a takie zachowanie wskazuje na brak lojalności w relacjach z pracodawcą i uzasadnia utratę zaufania. Na druku pisma T. P. odnotował informację, iż powód odmówił podpisania dokumentu (wypowiedzenie k. 140).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy, zeznań powoda k. 176-177 – e-protokół (...) (...) i na podstawie wskazanych przez powoda zeznań świadków: S. F. k. 174-175 – e-protokół (...) (...) K. P. k. 175 – e-protokół (...) (...) A. M. k. 175-176 – e-protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom partnerki powoda – S. F., bowiem w lipcu 2015 roku zamieszkiwała z powodem i potwierdziła, iż powód prawidłowo wykorzystywał zwolnienie lekarskie. Świadek zeznała, iż umieściła na swoim profilu na portalu społecznościowym zdjęcia z wakacji z 2014 roku i wyjazdu do M., datowane na maj 2015 roku, a nie lipiec 2015 roku. Ponadto wskazała, iż zdjęcia dołączone przez pozwaną do odpowiedzi na pozew pochodzą z wyjazdu do M. w maju 2015 roku. Z kolei córka powoda, K. P. wskazała, iż widywała powoda codziennie w domu do dnia 24 lipca 2015 roku, nie miała wiedzy o planach powoda w późniejszym okresie, bowiem pracowała w innym miejscu niż miejsce zamieszkania i nie przebywała w domu. Natomiast A. M. potwierdziła, iż powód wraz z partnerką wyjeżdżali do M. w maju 2015 roku, a w dniu 25 lipca 2015 roku zastała ich w domu, gdyż przyszła oddać pożyczone pieniądze.

W ocenie Sądu zeznania powoda i świadków były logiczne i spójne, dlatego nie ma uzasadnionych podstaw do kwestionowania ich wiarygodności.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadków K. Z. k. 176 – e-protokół (...) (...)i T. P. k. 176 – e-protokół (...)(...), iż na podstawie analizy temperatur panujących w maju 2015 roku stwierdzili, że zdjęcia zamieszczone na portalu społecznościowym nie mogły pochodzić z tego okresu i z dużym prawdopodobieństwem zostały zrobione w czasie pobytu powoda w M. w lipcu 2015 roku albowiem zupełnie został przez świadków pominięty fakt, że opublikowane zdjęcia były również wykonane w lipcu, ale 2014 r. W ocenie zatem Sądu wobec braku weryfikacji podnoszonych przez powoda okoliczności co do okresu wykonania zdjęć zeznania świadków są oparte tylko na domniemaniach.

Sąd nie podzielił również argumentacji świadków co do przebiegu spotkania w dniu 30 lipca 2015 roku, jakoby powód wyjaśnił kilka rozbieżnych wersji dotyczących przebywania na zwolnieniu lekarskim. Stanowisko świadków w tym zakresie przedstawia sporządzona przez nich notatka służbowa z dnia 30 lipca 2015 roku, której Sąd również nie przypisał waloru wiarygodności albowiem twierdzenia te pozostają w sprzeczności co do zeznań powoda oraz świadków, którym Sąd dał wiarę.

Autentyczność i treść pozostałych dokumentów stanowiących podstawę ustalenia stanu faktycznego, nie była kwestionowana przez żadną ze stron ani nie wzbudziła zastrzeżeń Sądu, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd badał czy przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest prawdziwa, rzeczywista i konkretna. Przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy powód w prawidłowy sposób wykorzystywał zwolnienie lekarskie w okresie od 10 lipca 2015 roku do 25 lipca 2015 roku, czy też w tym czasie przebywał w M..

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.).

Prawidłowe wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony wymaga zarówno istnienia przyczyny wypowiedzenia, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o wypowiedzeniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności wypowiedzenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Wymogi formalne oświadczenia o wypowiedzeniu umowy zostały sformułowane w art. 30 § 3-5 k.p. Zgodnie z powyższym, wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę wypowiedzenia oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka zamieściła także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy podstawowe znaczenie miała zatem ocena zasadności przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4), a jej zasadnością – art. 45 § 1 (wyrok SN z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, LEX nr 55703). Na mocy art. 30 § 4 kodeksu pracy dopuszczalne są różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę. Istotne jest jednak, aby z treści oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, jakie przesłanki przesądziły o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę. Przyczyna wskazana w wypowiedzeniu musi być prawdziwa, rzeczywista i sformułowana w sposób konkretny. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (por. wyrok SN z 19 maja 1997 r., I PKN 173/97; por. wyrok SN z 15 lutego 2000 r., I PKN 514/99). Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiedzającego umowę. To samo dotyczy przyjętych przez pracodawcę kryteriów doboru pracowników do zwolnienia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 roku, I PK 140/14, LEX nr 1 (...)). Z kolei w wyroku z dnia 6 grudnia 2001 roku, I PKN 715/00, LEX nr (...) Sąd Najwyższy wskazał, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania. Przyczyna wypowiedzenia nie musi w związku z tym mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości. Nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana podała utratę zaufania do powoda, niezbędnego do kontynuowania dalszej współpracy. Wskazała, iż powód złożył wniosek urlopowy w okresie od 11 lipca 2015 roku do 26 lipca 2015 roku, a następnie za okres od 10 lipca 2015 roku do 25 lipca 2015 roku przedstawił zwolnienie

lekarskie. Jednocześnie podczas wskazanego w zwolnieniu lekarskim okresu przebywał w M.. Takie zachowanie powoda wskazuje na brak lojalności w relacjach z pracodawcą i uzasadnia utratę zaufania.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do argumentu strony pozwanej o nieprawidłowości wykorzystania przez powoda zwolnienia lekarskiego. Pracownik, który jest niezdolny do pracy z powodu choroby, na warunkach określonych w ustawie dnia 25 czerwca 1999 roku o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tekst jednolity – Dz. U. z 2014 roku, poz. 159, dalej: ustawa zasiłkowa) nabywa prawo do zasiłku chorobowego. Z kolei art. 6 ust. 1 ustawy zasiłkowej konkretyzuje, iż zasiłek chorobowy przysługuje ubezpieczonemu, który stał się niezdolny do pracy z powodu choroby w czasie trwania ubezpieczenia chorobowego. Zasiłek chorobowy jest świadczeniem z ubezpieczenia społecznego rekompensującym zarobek utracony przez ubezpieczonego wskutek jego niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Celem zaś zwolnienia od pracy jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy, stąd w jego osiągnięciu przeszkodą mogą być wszelkie zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05, LEX nr 201295). Istotny z punktu widzenia prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego jest art. 17 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym 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. Za zachowanie sprzeciwiające się celowi zwolnienia od pracy należy zaś uważać tego typu postępowanie, które w powszechnym odczuciu jest nieodpowiednie dla osoby chorej i może nasuwać wątpliwości co do rzeczywistego stanu zdrowia ubezpieczonego (Jędrasik – Jankowska I., Komentarz do art. 17 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, LEX nr (...)). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 października 1999 r., I PKN 308/99, LEX nr 45507 wskazał, iż wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie nawet stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa. W stanie faktycznym przytoczonego wyroku powódka w trakcie zwolnienia lekarskiego przebywała na pielgrzymce we W.. W ocenie SN wyjazd na zagraniczną pielgrzymkę w czasie korzystania ze zwolnienia lekarskiego, jest niezgodny z celem zwolnienia i powódka tym samym naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, ale stopień jej winy nie usprawiedliwia kwalifikacji tego naruszenia jako „ciężkiego”.

W razie wątpliwości, czy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego celem, pracodawca powinien skontrolować prawidłowości korzystania ubezpieczonego ze zwolnienia lekarskiego, bowiem dopiero po przeprowadzeniu kontroli można wyciągnąć jakiegokolwiek konsekwencje wobec pracownika. Taką możliwość ustawodawca przewidział w art. 68 ustawy zasiłkowej, zgodnie z którym Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz płatnicy składek, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1 (zgłaszający do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych), są uprawnieni do kontrolowania ubezpieczonych co do prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem oraz są upoważnieni do formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich. Szczegółowe zasady kontroli określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (tekst jednolity Dz. U. z 1999 r., Nr 65, poz. 743 ze zm.).

Pracodawca miał więc możliwość kontroli prawidłowości korzystania przez powoda ze zwolnienia lekarskiego za pomocą środków prawem przewidzianych, z której jednak nie skorzystał. Jako podmiot zgłaszający do ubezpieczenia chorobowego ponad 20 ubezpieczonych, mógł oddelegować swoich pracowników, aby dokonali kontroli w miejscu zamieszkania powoda. Pracodawca mógł także zwrócić się do organu rentowego, aby ten przeprowadził kontrolę. Kontrola kończy się sporządzeniem protokołu, którego wzór stanowi załącznik nr 2 do ww. rozporządzenia. Stwierdzenie nieprawidłowości w korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego powoduje po stronie pracownika doniesłe skutki – traci on prawo do zasiłku chorobowego, a nawet może skutkować zakończeniem współpracy z pracownikiem. Strona pozwana rezygnując z zastosowania trybu kontroli zasadności zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy, w ocenie Sądu w niedostateczny sposób zweryfikowała czy powód prawidłowo korzystał ze zwolnienia lekarskiego.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia wskazała również utratę zaufania do pracownika. Sąd Najwyższy w swoim orzecznictwie niejednokrotnie wypowiadał się czy pojęcie utraty zaufania do pracownika może stać się przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z nim umowy o pracę. W pojęciu „zaufanie” tkwi ex definitione pierwiastek subiektywny. Jest to bowiem stan wyrażający się przekonaniem o możliwości polegania na kimś, poczuciem pewności, a więc stan z pogranicza sfer racjonalnej (intelektualnej) i psychicznej (emocjonalnej). Zaufanie jest przy tym stopniowalne – od absolutnego (bezwzględnego, bezwarunkowego itp.) do ograniczonego. (...), powszechnego wzorca „zaufania” nie ma i utworzyć się go nie da. Pełna jego obiektywizacja nie jest wobec tego możliwa. Nasilenie elementów obiektywnych i subiektywnych charakteryzujących indywidualny stan „zaufania” (lub braku zaufania albo utraty zaufania) może mieć znaczenie w zakresie jego oceny w kontekście skutków jakie prawo z nim łączy. Utrata zaufania do pracownika może więc, ze względu na jej silne zobiektywizowanie, uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, lub odwrotnie – nie stanowić uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia ze względu na jej nadmierną subiektywizację (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 148/99, LEX nr 42058). Sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika nie może stanowić przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, gdyż istotne są przyczyny, które ją spowodowały (vide wyrok SN z 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875). Utrata zaufania do pracownika uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli w konkretnych okolicznościach nie można wymagać od pracodawcy, by nadal darzył pracownika zaufaniem. Aby zatem uzasadnić wypowiedzenie stosunku pracy nadużycie zaufania musi wiązać się z takim zachowaniem pracownika, które może być obiektywnie ocenione jako naganne, choćby nawet nie można było pracownikowi przypisać subiektywnego zawinienia. Z kolei obiektywna naganność zachowania pracownika jako podstawa utraty zaufania do niego ze strony pracodawcy musi być oceniana w kontekście wszelkich okoliczności faktycznych. Brak zaufania do pracownika można uznać za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, zwłaszcza gdy pracownik zajmuje stanowisko kierownicze. Nie zmienia to jednak faktu, że warunkiem jest to, aby zachowanie pracownika mogło być obiektywnie ocenione jako naganne, także wtedy, gdy jest niezawinione (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 2009 r., II PK 156/08, LEX nr (...)). Analizując orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiotowej kwestii należy zauważyć, że nie każdy brak zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie umowy o pracę. Jego utrata, może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (vide wyrok SN z dnia 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, LEX nr 33568).

W tym miejscu warto podkreślić, iż w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia, ciężar dowodu w tym sporze spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione (vide wyrok SN z dnia 8 marca 1977 r., I PKN 68/96, LEX nr (...)). W sprawach z zakresu prawa pracy dotyczących rozwiązania stosunku pracy ciężar udowodnienia istnienia uzasadnionej jego przyczyny spoczywa na pracodawcy, mimo iż pracownik (powód) z nieistnienia tej przyczyny wywodzi skutki prawne.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie pracodawca nie wykazał w sposób prawidłowy, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna, rzeczywista i prawdziwa.

Na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd uznał, iż strona pozwana zbyt wcześnie podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, nie ustalając w sposób pewny czy powód wyjechał w trakcie zwolnienia lekarskiego nad morze. Zeznający w sprawie świadkowie – pracownicy pozwanej, którzy wręczyli powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, oświadczyli, iż ze względu na warunki pogodowe zdjęcia nie mogły być wykonane w maju 2015 roku, jednakże nie wykazali, że nie były wykonane w lipcu 2014 r. Świadkowie podnosili, iż na jednym ze zdjęć powód znajduje się w morzu, a pogoda panująca w miesiącu maju 2015 r. nie pozwalałaby na takie formy relaksu. Strona pozwana jednak w odpowiedzi na pozew nie zamieściła nawet przedmiotowego zdjęcia, co w ocenie Sądu jest niezrozumiałym postępowaniem z uwagi na fakt, że wyniki analizy właśnie tej fotografii i warunków atmosferycznych stały się w dużej mierze przyczyną do wręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W ocenie Sądu decyzja pracodawcy była przedwczesna, mając na uwadze fakt, że sam powód mówił, iż oddaje do dyspozycji aparat z kartą pamięci, aby pozwana sprawdziła kiedy dokładnie te zdjęcia były wykonane. Powyższa analiza w sposób jednoznaczny wykazałaby kiedy faktycznie opublikowane zdjęcia zostały wykonane. Warto bowiem w tym miejscu podkreślić, że nie istnieją ogólne reguły publikowania zdjęć w określonym czasie na portalach społecznościowych, a fakt, iż zdjęcia pojawiają się na portalu w określonym czasie tylko domniemywa, że mogły być zrobione w niedługim okresie od momentu publikacji, jednak nie stanowi to reguły.

Z doświadczenia życiowego wynika, iż zdjęcia mogą być publikowane w bardzo różnych okresach czasu w różnych momentach życia. Partnerka powoda wskazała, iż opublikowała zdjęcia na portalu społecznościowym w lipcu 2015 roku, gdy miała trochę więcej wolnego czasu, a okoliczność ta nie została podważona skutecznie przez stronę pozwaną podważona w toku procesu.

W ocenie Sądu strona pozwana nie, uwzględniając propozycji powoda co do analizy kart pamięci pozbawiła się możliwości sprawdzenia czy te zdjęcia, które były głównym dowodem w sprawie, zostały wykonane faktycznie w maju, ewentualnie w lipcu 2014 roku czy też w czasie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim i wobec powyższego Sąd uznał, że trudno wskazanej przyczynie nadać walor prawdziwości i rzeczywistości w dniu wręczania pracownikowi wypowiedzenia. Pozwana była zobowiązana do wykazania istnienia przyczyny w dniu wypowiedzenia. Ze strony pozwanej nie pojawił się wniosek dowodowy, żeby przeanalizować zdjęcia przez biegłych posiadających wiedzę specjalną.

Zdaniem Sądu biegły sądowy mógłby ocenić kiedy dokładnie zdjęcia zostały wykonane i czy dokonano jakichś manipulacji w tych fotografiach. Oczywiście fakt wydrukowania zdjęć z datą, jak zrobił powód, jeszcze nie przesądza, że to zdjęcie faktycznie zostało wykonane we wskazanej dacie, biorąc pod uwagę rozwój techniki w obecnych czasach i powszechną dostępność do programów umożliwiających obróbkę zdjęć. Analiza na poziomie biegłego z zakresu informatyki mogłaby w jednoznaczny sposób wykazać kiedy zdjęcia były wykonane i czy zostały w jakiś sposób poddane obróbce fotograficznej. Po stronie pozwanej istniały przesłanki, że mogło dojść do naruszeń, jednak w ocenie Sądu pracodawca nie sprostął ciężarowi dowiedzenia, iż zdjęcie zostało wykonane w lipcu 2015 roku, w czasie gdy powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Okoliczność, że przełożeni powoda, mając wątpliwości, nie dokonali kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego, przemawia za tym, iż nie dołożyli należytej staranności w celu wyjaśnienia wątpliwej kwestii. Ponadto należy wskazać, iż powołana przez pracodawcę utrata zaufania do powoda jako przyczyna wypowiedzenia, w ocenie Sądu nie znajduje oparcia w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i jest wynikiem arbitralnych ocen lub raczej subiektywnych uprzedzeń ze strony pracodawcy.

Zgodnie z art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustalą, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (§ 2 ww. art.).

Jak wynika z przytoczonej wyżej regulacji, przepis art. 45 § 2 k.p. pozwala sądowi pracy nie uwzględnić zgłoszonego w pozwie żądania przywrócenia do pracy i w jego miejsce orzec o odszkodowaniu, lecz tylko wtedy, „jeżeli ustalą”, że przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe. Zwrot „jeżeli ustalą” użyty w wymienionym przepisie wskazuje jednoznacznie, że przyznanie pracownikowi innego roszczenia niż przez niego wybrane, jest wyjątkiem, którego dopuszczalność zależy od ustalenia, iż przywrócenie do pracy byłoby niemożliwe lub niecelowe (vide Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 2015 r., III PK 115/14, LEX nr 1683410; z dnia 4 lutego 2015 r., III PK 81/14, LEX nr 1654746). Kryteriów oceny niemożliwości lub niecelowości uwzględnienia żądania pracownika w zakresie przywrócenia do pracy, sąd pracy powinien poszukiwać przede wszystkim w ustaleniach faktycznych, tylko bowiem odwołanie się do ocen powiązanych ściśle z podłożem faktycznym sprawy może stworzyć przeciwwagę dla przesłanek zasadności żądania powrotu na dotychczas zajmowane stanowisko pracy. Skoro orzeczenie o roszczeniu innym niż dochodzone przez pracownika jest wyjątkiem od reguły związania sądu żądaniem pozwu, przepis art. 45 § 2 k.p. należy

interpretować ściśle. Ocena w tym zakresie powinna zmierzać do wyjaśnienia, na ile w świetle okoliczności konkretnej sprawy restytucja rozwiązanego lub przekształconego stosunku pracy jest realna i czy reaktywowany w wyniku wyroku sądowego stosunek pracy w jego dotychczasowej postaci ma szansę na prawidłowe funkcjonowanie. Niemożliwość lub niecelowość wydania orzeczenia o przywróceniu pracownika do pracy uzasadniają okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej zaś – z pewnymi, nawet niezawinionymi okolicznościami dotyczącymi osoby pracownika, najczęściej jednak z jego na tyle nagannym postępowaniem, że powrót do pracy tegoż pracownika byłby niewskazany (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 października 2014 r., I PK 65/14, LEX nr (...)).

Ocena roszczenia przywrócenia do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” dalszego zatrudniania pracownika powinna uwzględniać takie okoliczności jak: rodzaj przyczyny rozwiązania stosunku pracy („ciężkie” czy „zwykłe” naruszenie obowiązków pracowniczych, przyczyny nie związane z osobą pracownika itp.), podstawę orzeczenia o przywróceniu do pracy (bezzasadność zarzutów czy też naruszenie przez pracodawcę wymagań formalnych obowiązujących przy rozwiązywaniu umów o pracę), skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania, tj. konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienia dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy, pozbawienie pracownika okresu zatrudnienia wymaganego do nabycia pewnych uprawnień itp. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 marca 2008 r., II PK 258/07, LEX nr 846571; tak też wyrok Sądu Najwyższego z 19 listopada 1997 r., I PKN 374/93, OSNAPiUS z 1998 r. nr 17, poz. 508). Sąd zwrócił uwagę, iż żadna ze stron nie wskazywała jakoby między powodem, a pozwaną miał miejsce konflikt na jakiegokolwiek płaszczyźnie. Ponadto przywrócenie powoda do pracy nie będzie wiązać się z koniecznością zwolnienia innych dobrze pracujących pracowników bądź tworzenia specjalnie przeznaczonego dla powoda stanowiska pracy, co spowodowałoby znaczny koszt po stronie pracodawcy. Ponadto z analizy materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że praca powoda była dobrze oceniana, nie było co do niej żadnych zastrzeżeń. W aktach osobowych powoda znajdują się informacje o przyznaniu powodowi nagród w związku z osiągnięciem wysokich wyników zmianowych.

Mając na uwadze przedstawioną wyżej linię orzeczniczą Sądu Najwyższego, w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu nie zachodzą przesłanki, zgodnie z art. 45 § 2 k.p., zasądzenia odszkodowania w razie niecelowości lub niemożliwości przywrócenia powoda do pracy. Zdaniem Sądu przywrócenie powoda do pracy nie stoi więc w sprzeczności ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i z uwagi na powyższe Sąd uwzględnił roszczenie powoda i przywrócił go do pracy jak orzeczono w pkt 1 wyroku.

Sąd przy przywróceniu do pracy ma obowiązek zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, a takie roszczenie powód zgłosił. Sąd zasądził na jego rzecz wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy w kwocie 4 264,14 zł (odpowiadające jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda), pod warunkiem zgłoszenia przez powoda gotowości do podjęcia pracy w pozwanej spółce w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku (art. 48 k.p.). Zgodnie z art. 47 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące – nie więcej niż za 1 miesiąc.

Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony – koszty procesu (art. 98 § 1 k.p.c.). Wysokość zasądzonych na rzecz strony powodowej kosztów procesu Sąd ustalił biorąc za podstawę § 12 ust. 1 pkt 1 (180 zł) oraz § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 (450 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.), zasądzając kwotę 630 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto Sąd zasądził kwotę 500 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, którą powód uiścił oraz kwotę 17 zł tytułem opłaty od pełnomocnictwa, łączną kwotę 1 147 zł z tytułu zwrotu kosztów procesu.

Sąd ponadto zasądził na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r., poz. 1025 ze zm.), zgodnie z którym, kosztami sądowymi, których strona nie

miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W niniejszej sprawie powód był zobowiązany do uiszczenia opłaty od pozwu w wysokości 2 559 zł. Postanowieniem z dnia 21 września 2015 roku powód został zwolniony od opłaty od pozwu ponad kwotę 500 zł, dlatego Sąd zasądził od pozwanej (jako strony przegrywającej) na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, kwotę 2 059 zł tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód. Zasądzona kwota stanowi równowartość kwoty ponad 500 zł, obliczonej zgodnie z art. 13 ww. ustawy jako 5% kwoty wartości przedmiotu sporu, którą przy roszczeniu o przywrócenie do pracy jest suma wynagrodzenia pracownika za okres jednego roku (5% x 51 170 zł).

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji.