

Sygnatura akt IV P 444/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 11 października 2018 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Wawro

Ławnicy: Marianna Kurowicka, Krystyna Ziółkowska

Protokolant: Tomasz Miłośz

po rozpoznaniu w dniu 11-10-2018 r. w (...) na rozprawie

sprawy z powództwa E. C. (1)

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w W.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała,

II. **zasądza od powódki E. C. (1) na rzecz pozwanej (...) Spółka Akcyjna w W. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt. IV P 444/16

UZASADNIENIE

Powódka E. C. (1), w pozwie z dnia 17 listopada 2016 roku, skierowanym przeciwko (...) S.A. w W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na dotychczasowym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy. Ponadto powódka wniosła o zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu wymieniona podała, że warunki jej pracy na ostatnio zajmowanym stanowisku były ciężkie, co powodowało choroby górnych dróg oddechowych oraz choroby o podłożu reumatycznym- co z kolei skutkowało zwolnieniami lekarskimi. Strona powodowa zaznaczyła przy tym, iż w okresie zatrudnienia w pozwanej spółce wykonywała dodatkową pracę zarobkową, w oparciu o umowę cywilnoprawną – jako pośrednik finansowy. Odnosząc się do treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownik, E. C. (1) zaznaczyła, iż oświadczenie to jawi się jako niezasadne, bowiem w jej ocenie, wykonywanie dodatkowej pracy w okresie zwolnień lekarskich nie utrudniało procesu leczenia i rekonwalescencji, gdyż, jak podniosła, w zaświadczeniu od lekarza nie miała zalecenia leżenia. Ponadto podkreśliła, iż pozwany pracodawca nie powołał się w oświadczeniu na rażące naruszenie przez powódkę jej obowiązków. E. C. (1) podniosła w pozwie, iż strona pozwana naruszyła termin przewidziany w art. 52 § 2 kp, gdyż wiadomość o okolicznościach faktycznych wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powzięła już w toku postępowania prowadzonego przez ZUS.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w W. - wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca wskazał, iż przyczyny złożonego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy pozostają rzeczywiste i uzasadniają decyzję pracodawcy. W ocenie pozwanej, powódka w okresie orzeczonej niezdolności do pracy podpisywała umowy na rzecz innego pracodawcy, za co

otrzymywała wynagrodzenie. Ponadto, strona pozwana wskazała również, że fakt świadomego podjęcia przez powódkę wykonywania pracy zarobkowej w okresie orzeczonej niezdolności do pracy był działaniem utrudniającym proces leczenia i rekonwalescencji, a nadto godzącym w dobro pracodawcy i zagrażał jego interesom, gdyż w tym czasie powódka pobierała nienależnie wynagrodzenie chorobowe. Pracodawca w dalszej części odpowiedzi na pozew odniósł się również do zarzutów podnoszonych przez powódkę, dotyczących pracy w niskiej temperaturze oraz pracy związanej z podnoszeniem przedmiotów. W tym zakresie pozwany wskazał, iż pracodawca wypełniał w stosunku do pracowników wszelkie obowiązki wynikające z zasad bezpieczeństwa i higieny pracy podkreślając, że pracownicy zatrudnieni na stoisku Ryby wyposażeni byli w odpowiednią odzież i obuwie ochronne, przysługiwała im także przedłużona przerwa. Pozwany podniósł, że w stosunku do powódki nie następowało nigdy przekroczenie norm związanych z warunkami jej pracy, czy podnoszeniem ciężarów, zaś sama powódka nie zgłaszała pracodawcy zastrzeżeń co do warunków pracy, ani też nie wskazywała, ażeby jej dolegliwości wynikały z pracy u pozwanego, tym bardziej, że E. C. (1) posiadała zaświadczenia lekarskie, stwierdzające jej zdolność do świadczenia pracy na zajmowanym stanowisku. W ocenie pracodawcy, zachowanie powódki – podejmowanie przez powódkę czynności w okresie orzeczonej niezdolności do pracy jest wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego w innym celu, niż odzyskanie zdolności do pracy i wpływało na wydłużony proces powrotu do zdrowia. Odnosząc się z kolei do zarzutu przekroczenia terminu określonego w art. 52 § 2 kp, pozwana spółka poniosła, iż pracodawca powziął wiedzę o nadużyciach powódki dopiero z decyzji ZUS z dnia 05 października 2016 roku, zatem zachowany został termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. C. (1) była zatrudniona w (...) S.A. na podstawie umowy o pracę, początkowo na czas określony od dnia 04 września 2006 roku do dnia 31 sierpnia 2008 roku, od dnia 1 września 2008 roku do dnia 31 sierpnia 2010 roku oraz od dnia 1 września 2010 roku do dnia 31 lipca 2011 roku. Następnie w dniu 1 sierpnia 2011 roku strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Na podstawie aneksu do umowy o pracę z dnia 18 marca 2013 roku powódka objęła stanowisko Koordynatora Stoiska Ryby, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem 3.140 złotych. E. C. (1) została przeszkolona w zakresie BHP i dopuszczona do pracy na tym stanowisku.

(d: umowa o pracę z dnia 04.09.2006 r.- k. 1B; umowa o pracę z dnia 01.09.2008 r.- k. 63B; umowa o pracę z dnia 01.09.2010 r.- k. 94B; umowa o pracę z dnia 01.08.2011 r.- k. (...) aneks do umowy z dnia 18.03.2013 r.- k. (...) akt osobowych część B; świadectwo pracy- k. 3C akt osobowych część C; aneks do umowy o pracę- k. (...); karta szkolenia- k. (...) – akta osobowe część B)

W czasie zatrudnienia u pozwanego powódka pracowała na różnych stanowiskach, w tym koordynatora stoiska Mięso, Ryby, zajmowała również stanowiska kierownicze oraz związane z bezpośrednią sprzedażą towarów. Powódka posiadała uprawnienia do kierowania wózkami z napędem silnikowym.

(bezsporne; nadto d: zaświadczenie o ukończeniu kursu- k. 30B akta osobowe powódki ; zezwolenie- k. 29B; umowa o skierowaniu pracownika na kurs- k. 27b).

W okresie, w którym powódka zajmowała stanowisko koordynatora stoiska Ryby do jej obowiązków należało przygotowanie stoiska do otwarcia, w tym m.in. wystawianie na stoły sprzedażowe ryb świeżych, obsypywanie ich lodem, wystawianie ryb wędzonych, bezpośrednia obsługa klientów. Do zadań powódki należało również komputerowe zamawianie towaru - ryb, albowiem pełniła ona w tym, czasie również funkcję kierowniczą. Ponadto, E. C. (1) zobowiązana była dbać o dobre imię i interesy pracodawcy, do zachowania tajemnicy służbowej oraz do przestrzegania procedur i instrukcji obowiązujących u pracodawcy, przestrzegania obowiązku ochrony danych osobowych, danych związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych, przestrzegania zasad BHP obowiązujących u pracodawcy, przestrzegania regulaminu pracy.

(d: zasady przestrzegania obowiązku ochrony danych osobowych- k. 4B; karta szkolenia BHP- k. 6B; karta szkoleń wstępnych- k. 7B; umowa o pracę- k. 1B; część B akta osobowe powódki; przesłuchanie E. C.- k. 116-117 w zw. z 133-133v.)

E. C. (1) w związku z pracą na stanowisku Koordynatora Stoiska Ryby oraz wykonując pracę operatora wózka widłowego kierowana była na badania profilaktyczne. Orzeczenia lekarskie zawierały informację o braku przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

(d: zaświadczenie lekarskie- k. (...); orzeczenia lekarskie- k. (...), k. (...) - część B akta osobowe; zeznania A. K. k: 117-118; przesłuchanie A. C.- k. 116-117 w zw. z 133-133v).

Podczas przebywania powódki na zwolnieniach lekarskich była ona zastępowana przez innych pracowników.

(d: zeznania A. Ś.- k. 118)

W okresie pracy u pozwanego powódka wykonywała dodatkową pracę zarobkową, w oparciu o umowę cywilnoprawną zawartą w dniu 15 czerwca 2012 roku na czas nieokreślony. Powódka wykonywała usługi Doradcy (...) S.A w W..

(bezsporne, d: zaświadczenie (...) S.A.- k. 73).

E. C. (1) pozostawała niezdolna do pracy w okresie od dnia 10 października 2014 roku do dnia 20 października 2014 roku, od dnia 21 października 2014 roku do dnia 02 listopada 2014 roku, od dnia 21 października 2015 roku do dnia 31 października 2015 roku, od dnia 26 kwietnia 2016 roku do dnia 29 kwietnia 2016 roku, od dnia 30 kwietnia 2016 roku do dnia 06 maja 2016 roku, od dnia 07 maja 2016 roku do dnia 15 maja 2016 roku i od dnia 16 maja 2016 roku do dnia 29 maja 2016 roku.

(d: decyzja ZUS- k. 42-43; zaświadczenia lekarskie- k. 44-49)

Na skutek złożonego przez pozwaną (...) S.A. zawiadomienia o powtarzających się zwolnieniach powódki Zakład Ubezpieczeń Społecznych I Oddział w W. wszczął postępowanie w sprawie prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich od pracy E. C. (1).

(bezsporne, d: pismo- k. 70; informacja ZUS- k. 74- 76)

W wyniku kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy przeprowadzonej w okresie od dnia 29 lipca 2016 roku do dnia 15 września 2016 roku na podstawie zgromadzonej dokumentacji ustalono, że w okresach orzeczonej niezdolności do pracy, tj. w dniu 11 października 2014 roku, w dniu 15 października 2014 roku, 17 października 2014 roku, 23 października 2016 roku, 25 października 2014 roku, 26 października 2014 roku, 29 października 2014 roku, 31 października 2014 roku, 02 listopada 2014 roku, 26 października 2015 roku, 31 października 2015 roku, 27 kwietnia 2016 roku, 02 maja 2016 roku, 06 maja 2016 roku, 10 maja 2016 roku, 16 maja 2016 roku, 19 maja 2016 roku oraz 24 maja 2016 roku powódka podpisywała raporty tygodniowe oraz umowy z klientami na rzecz zleceniodawcy, tj. (...) S.A z siedzibą w W., za które otrzymała wynagrodzenie.

(d: protokół kontroli- k. 11; pismo ZUS- k. 69, zawiadomienie- k. 70; dokumentacja związana z postępowaniem kontrolnym- k. 71-90; decyzja ZUS- k. 91- 92).

Decyzją z dnia 05 października 2016 roku Zakład Ubezpieczeń społecznych I Oddział w W. odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego z funduszu chorobowego za okres od dnia 11 października 2014 roku do dnia 02 listopada 2014 roku, od dnia 22 października 2015 roku do dnia 31 października 2015 roku oraz od dnia 27 kwietnia 2016 roku do dnia 29 maja 2016 roku oraz zobowiązał do zwrotu nienależnie pobranego zasiłku za wskazany powyżej okres w kwocie 5.345,90 złotych wraz z odsetkami w kwocie 396,37 złotych z uwagi na to, iż powódka w okresie niezdolności do pracy wykonywała pracę zarobkową, a tym samym utraciła prawo do zasiłku chorobowego za w/w okresy.

(d: decyzja ZUS- k. 9-10)

W dniu 2 listopada 2016 roku E. C. (1) otrzymała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wskazano utratę zaufania do powódki wynikającą z faktu, iż w okresie orzeczonej niezdolności do pracy w dniach: 10 października 2014 roku do dnia 20 października 2014 roku, od dnia 21 października 2014 roku do dnia 02 listopada 2014 roku, od dnia 21 października 2015 roku do dnia 31 października 2015 roku, od dnia 26 kwietnia 2016 roku do dnia 29 kwietnia 2016 roku, od dnia 30 kwietnia 2016 roku do dnia 06 maja 2016 roku, od dnia 07 maja 2016 roku do dnia 15 maja 2016 roku i od dnia 16 maja 2016 roku do dnia 29 maja 2016 roku podpisywała umowy na rzecz innego pracodawcy, za które otrzymywała wynagrodzenie, co miało miejsce w dniach: 11 października 2014 roku, w dniu 15 października 2014 roku, 17 października 2014 roku, 23 października 2016 roku, 25 października 2014 roku, 26 października 2014 roku, 29 października 2014 roku, 31 października 2014 roku, 02 listopada 2014 roku, 26 października 2015 roku, 31 października 2015 roku, 27 kwietnia 2016 roku, 02 maja 2016 roku, 06 maja 2016 roku, 10 maja 2016 roku, 16 maja 2016 roku, 19 maja 2016 roku oraz 24 maja 2016 roku. Powyższe zostało potwierdzone decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w W. z dnia(...) października 2016 roku (nr sprawy: (...)). W oświadczeniu wskazano, iż celem zwolnienia od pracy jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. Z powyższego wynika, iż świadomie powódka podjęła się wykonywania pracy zarobkowej, tym samym utrudniając proces leczenia i rekonwalescencji. Wykonywanie pracy zarobkowej podczas orzeczonej niezdolności do pracy jest działaniem godzącym w dobro pracodawcy i zagrażające jego interesom, gdyż w tym czasie pobierała nienależnie wynagrodzenie chorobowe, co powoduje utratę zaufania do pracownika i kategorycznie wyklucza możliwość współpracy.

W tym samym piśmie zwrócono się do powódki o uregulowanie wszelkich zobowiązań zaciągniętych wobec (...) S.A. najpóźniej do dnia ustania stosunku pracy.

(d: oświadczenie, świadectwo pracy; karta obiegowa- k. 1C-3C część C akt osobowych).

Z uwagi na rozbieżności w ocenie, czy czynności związane z opuszczeniem miejsca zamieszkania, wizytami u klientów, dojazdami do nich (w tym kierowanie pojazdem mechanicznym), podpisywania umów, a także wykonywaniem pracy biurowej w domu w okresach: Od dnia 10 października 2014 roku do dnia 20 października 2014 roku, od dnia 21 października 2014 roku do dnia 02 listopada 2014 roku, od dnia 21 października 2015 roku do dnia 31 października 2015 roku, od dnia 26 kwietnia 2016 roku do dnia 29 kwietnia 2016 roku, od dnia 30 kwietnia 2016 roku do dnia 06 maja 2016 roku, od dnia 07 maja 2016 roku do dnia 15 maja 2016 roku, od dnia 16 maja 2016 roku do dnia 29 maja 2016 roku mogły zostać uznane za nieprawidłowe wykorzystanie zwolnień lekarskich z medycznego punktu widzenia i czy wykonywanie (podjęcie) tych czynności mogło przedłużyć okres niezdolności powódki do pracy, czy wpłynęły pozytywnie, czy negatywnie na przebieg leczenia oraz rekonwalescencji powódki i jakie konkretne okoliczności na to wskazują, Sąd dopuścił dowód z opinii biegłych neurologa, reumatologa i specjalisty chorób wewnętrznych.

Biegła neurolog na podstawie analizy dokumentacji medycznej wskazała, iż jedynie zwolnienie obejmujące okres od dnia 21 października 2015 roku do dnia 31 października 2015 roku było spowodowane schorzeniami neurologicznymi. Biegła stwierdziła w opinii, że wykonywanie pracy biurowej w domu, np. pracy przy komputerze, dojazd do klientów oznaczało konieczność przebywania w pozycji wymuszonej, co niekorzystnie wpływało na proces leczenia i rekonwalescencji z powodu dolegliwości kręgosłupa. Ponadto, wskazała, iż fakt wpisania w zwolnieniu lekarskim, że pacjent „może chodzić” nie oznacza, że może świadczyć pracę w czasie zwolnienia dla innego pracodawcy. Biegła podkreśliła, że pacjent nie musi leżeć i może przebywać poza domem, np. udać się do apteki, na zabiegi fizykoterapeutyczne, na wizytę do lekarza, czy do sklepu, jednak czynności podejmowane przez chorego powinny być ograniczone do minimum. Biegła stwierdziła w opinii, że z medycznego punktu widzenia świadczenie pracy, także biurowej jest nieprawidłowym wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego i wpływa negatywnie na przebieg leczenia i rekonwalescencji.

(d: opinia biegłego neurologa- k. 138- 138v)

Biegła reumatolog (i jednocześnie specjalista chorób wewnętrznych) na podstawie analizy dokumentacji stwierdziła, iż przy schorzeniach zapalenia krtań i tchawicy koniecznym jest oszczędzający tryb życia, unikanie kontaktów z otoczeniem, ograniczenie do minimum posługiwania się głosem. Biegła wskazała, iż przy bólach grzbietu konieczne jest unikanie wymuszonej pozycji ciała, np. siedzenia przy komputerze, jazdy samochodem, bowiem obok przyparcia kręgosłupa do fotela dochodzi do istotnych niekorzystnych zmian ułożenia ciała podczas wsiadania i wysiadania, ruchów skrętnych podczas zapinania pasów bezpieczeństwa, wstrząsów podczas jazdy. Biegła podała, że w zakresie dolegliwości bólowych stawów i mięśni konieczne jest unikanie przeciążenia stawów rąk. Bolesne i obrzęknięte stawy rąk i nadgarstków upośledzają czynność chwytnej rąk. Biegła wskazała, że ma to istotne znaczenie w czasie prowadzenia samochodu, kiedy ręce są jedynym narzędziem koniecznym podczas używania kierownicy i dźwigni zmiany biegów. Bolesne i obrzęknięte stawy są nie tylko przeciążone, ale przeciążone nadmiernie w nieprzewidywalnych sytuacjach spotykanych w ruchu drogowym. Również nie bez znaczenia dla chorób układu oddechowego i narządu ruchu mogą być także znamienne warunki atmosferyczne otoczenia. Biegła podniosła także w opinii, iż wszelkie zalecenia konieczne zostały złamane i we wszystkich stwierdzonych schorzeniach postępowanie należy uznać za niesprzyjające odzyskaniu zdolności do pracy.

(d: opinia biegłego reumatologa- k. 147- 147v).

Sąd zwążył, co następuje:

Powództwo E. C. (1), jako niezasadne, nie zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie nie był co do zasady sporny. Kwestia sporna dotyczyła tego, czy powódka świadcząc pracę dla innego podmiotu będąc jednocześnie niezdolna do pracy u pozwanego pracodawcy, naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze i uzasadniony interes pozwanej spółki.

Na wstępie rozważań należy, w ocenie Sądu, odnieść się do podniesionego w pozwie zarzutu przekroczenia przez pracodawcę wskazanego w art. 52 § 2 kp terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd podziela przy tym stanowisko Sądu Najwyższego, iż bieg terminu określonego w art. 52 § 2 kp rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie. Ustawodawca co prawda nie precyzuje sformułowania "uzyskanie wiadomości", ale w zdaniem Sądu Najwyższego, zwrot "uzyskanie wiadomości przez pracodawcę" oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyr. SN z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSN 1977/5-6/100, podobnie wyr. SN z 13 listopada 1997 r., I PKN 348/97, OSNAPiUS 1998/16/479, wyrok SN z 17 marca 2016 r., III PK 84/15).

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 par. 2 KP) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3[1] par. 1 KP) (wyrok SN z 17.12.1997, I PKN 432/97, OSNAPiUS 1998/21/625). Przez wyrażenie "uzyskanie przez zakład pracy wiadomości" (art. 52 § 2 KP) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego) (wyrok SN z 25 kwietnia 2014 roku, II PK 193/13, Legalis 1048614).

Zatem „bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się

czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika” (wyrok SN z 22 marca 2016, II PK 37/15, LEX 2026396).

W konsekwencji zgodzić należy się ze stwierdzeniem strony pozwanej, jakoby o zachowaniach powódki pracodawca powziął wiedzę dopiero z treści decyzji ZUS z dnia 05 października 2016 roku. Brak jest przy tym okoliczności nakazujących przyjęcie, iż pracodawca już w okresie przed 02 października 2016 roku posiadał informacje mogące w sposób nie budzący wątpliwości (a przynajmniej uzasadniony) świadczyć o zachowaniu E. C. (1) w okresach niezdolności do pracy. Jakkolwiek bowiem strona powodowa, prezentowała twierdzenia, iż nastąpiło to znacznie wcześniej, to jednak nie przedstawiła na powyższą okoliczność żadnego dowodu. Jednocześnie nie sposób uznać, by wątpliwości pracodawcy co do sposobu wykorzystywania przez powódkę zwolnień lekarskich stanowiły okoliczność uruchamiającą bieg terminu określonego w art. 52 § 2 k.p.

Odnosząc się natomiast do zarzutu niezasadności rozwiązania z powódką umowy o pracę, przede wszystkim wskazać należy, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) „w użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. 2. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu” (por. np. wyrok SN z 02 lipca 2015 roku, III PK 144/14, LEX 1938286).

Na uwadze przy tym należy mieć również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, stąd też przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku (II PK 311/14, LEX nr 1974078), „artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy” (por. także m. in. wyrok SN z dnia 17 lutego 2015 roku, I PK 156/14).

Przepis art. 52 § 1 k.p. nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z jego treści wynika natomiast, że nie każde naruszenie obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Musi być to zatem naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Do takich zagrożeń zalicza się również narażenie na szkodę mienia pracodawcy oraz świadome działanie przeciwko interesom pracodawcy. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie stanowiskiem, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi jego działanie (zaniechanie) cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika, należy mieć na uwadze wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia. O rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika decyduje sam pracodawca. W konsekwencji, to jego ocenie podlegają okoliczności, na których zamierza oprzeć swoją decyzję. Gdy pracownik zakwestionuje istnienie przyczyn uzasadniających podjętą przez pracodawcę decyzję, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia podstawy rozwiązania umowy. Podkreśla się, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie art. 52 kp przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp. Podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być jednoznacznie sformułowana, konkretna, rzeczywista, zrozumiała, tak aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, aby pracownik mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Punktem wyjścia do rozważań na temat zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanej w oświadczeniu złożonym powódce, winna być zatem ocena, czy powódka w sposób zawiniony wykorzystywała zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem, co opóźniało jej powrót do zdrowia, a także czy okoliczności te godziły w organizację pracy oraz zagrażały interesom pracodawcy.

Wskazać przy tym należy, iż w ocenie Sądu, oczywistym jest, iż osoba niezdolna do pracy, przebywająca na zwolnieniu lekarskim powinna podejmować wszelkie możliwe czynności, by poprawić stan swojego zdrowia, nie zaś narażać się na jego pogorszenie. Odzyskanie zdolności do pracy jest podstawowym celem zwolnienia lekarskiego, zaś pracownik który w czasie zwolnienia podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami, takim jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania swojej nieobecności (zob. wyrok SN z dnia 26 września 2001r. I PKN 638/00, Legalis nr 333260).

Oceniając okoliczności i skutki podejmowanych przez powódkę na rzecz zleceniodawcy czynności, należy zauważyć, że zmiana otoczenia, kierowanie samochodem, przebywanie w pozycji wymuszonej, prowadzenie rozmów telefonicznych i osobistych z klientami nie sprzyjały powrotowi powódki do zdrowia.

Sąd podzielił przy tym opinie biegłych neurologa i reumatologa oraz specjalisty chorób wewnętrznych. Podkreślić bowiem należy, że Sąd nie dysponuje wiadomościami specjalnymi, które posiadają biegli. Zgodnie zaś z utrwalonym w tej mierze poglądem Sądu Najwyższego - opinie biegłych lekarzy mogą być oceniane przez Sąd - wyłącznie przez pryzmat ich zgodności z zasadami logicznego myślenia, doświadczenia życiowego oraz wiedzy powszechnej, wystarczające dla uznania bądź nie uznania opinii biegłego za przekonywującą (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 kwietnia 2005 r., II CK 572/04, Lex nr 151656).

W ocenie Sądu, powyższe opinie są precyzyjne, logiczne oraz wyczerpująco analizują przedstawione zagadnienia. Są one pełne (udzielają bowiem wyczerpujących odpowiedzi na postawione pytania) i jasne (zawierają logiczne uzasadnienie wniosków końcowych), a przez to merytorycznie zasadne. Brak jest przy tym, w ocenie Sądu, jakichkolwiek okoliczności, które prowadziłyby do konieczności uzupełnienia tych opinii, bądź skutkowały jej dyskwalifikacją.

Należy przy tym zaznaczyć, iż opinie biegłych nie pozostają sprzeczne z zeznaniami jednego z lekarzy leczących powódkę- J. S.. Wymieniony świadek wskazał bowiem, że o ile zwolnienia były wystawiane „pod kątem” warunków pracy, takich jak wilgoć, chłód i przenoszenie ciężkich przedmiotów, o tyle nawet zdolność powódki do codziennych czynności takich, jak zmywanie, odkurzanie, jazda po zakupy była ograniczona. Oszczędzanie się w przypadku powódki było naturalnym zaleceniem. Zwrócić przy tym należy uwagę na fakt, iż świadek faktycznie wskazał, że nie pamięta, czy informował powódkę, że jazda samochodem może być przeciwskazaniem, to jednak nie stwierdził, by powódka informowała go, iż taką aktywność zamierza podejmować. Świadek zeznał także, że w przypadku objawów infekcyjnych u powódki, wskazane było przebywanie w domu i izolacja. Wykonywanie pracy biurowej nie było

zalecane, ale, w ocenie świadka, nie było też przeciwwskazań do tego typu czynności. Natomiast jazda samochodem była czynnością niewskazaną z punktu widzenia leczenia powódki.

Trudno przy tym wymagać od lekarza prowadzącego, że wymieni wszystkie możliwe czynności, które może podjąć w życiu pacjent i określi ich znaczenie dla tempa powrotu do zdrowia. Zatem argument powódki, jakoby nie działała sprzecznie z zaleceniami lekarza prowadzącego nie zasługuje na podzielenie, zwłaszcza, że powódka nie wykazała, by dokładnie poinformowała lekarza o rodzaju i natężeniu planowanych czynności, zatem trudno wymagać, by lekarz w swoich zaleceniach się do nich odnosił. Zupełnie nie przekonuje natomiast argumentacja powódki, jakoby nie działała sprzecznie z zaleceniami, zatem jej czynności pozostawały zupełnie obojętne dla procesu leczenia. E. C. (1), jako osoba często cierpiąca na różnego rodzaju infekcje oraz dolegliwości ze strony stawów, z całą pewnością posiadała wręcz powszechną wiedzę związaną ze sposobami postępowania chorego, jakimi było rozgrzewanie się, przebywanie w ciepłe, ograniczenie do absolutnego minimum kontaktu z osobami trzecimi celem uniknięcia zarażenia innych, ale też zarażenia osłabionego organizmu od innych osób.

W tym miejscu Sąd zwraca uwagę, że o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych może być mowa wówczas, gdy pracownikowi można przypisać winę lub rażące niedbalstwo. W razie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (zob. postanowienie SN z dnia 20 marca 2008 r., II PK 332/07, Legalis nr 177660). Oznacza to, że nie musi dojść do naruszenia interesów pracodawcy, a sąd oceniający zasadność rozwiązania umowy o pracę w powołanym trybie obowiązany jest zbadać, czy interesy pracodawcy zostały zagrożone.

W świetle opinii biegłych, powódka rzeczywiście cierpiała w tych okresach na schorzenia, z powodu których przebywała na zwolnieniach lekarskich. Niemniej jednak, w ocenie Sądu, postępowanie powódki było sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego, gdyż wymieniona winna była odpoczywać i ograniczać swoją aktywność, aby jak najszybciej powrócić do zdrowia. Podejmując czynności związane z wykonywaniem dodatkowej pracy naraziła się na brak postępów leczenia, a nawet na pogorszenie stanu swojego zdrowia, i tym samym doszło do zagrożenia interesów pracodawcy, który przez dłuższy czas borykał się z problemem zastępowania powódki. Podkreślić należy, iż zwolnienie lekarskie nie ma na celu prowadzenia działalności gospodarczej lub wykonywania dodatkowych prac zarobkowych. Należy przy tym dodać, że okres na jaki pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z przyczyn zdrowotnych, nie może być wykorzystywany w innych celach, niż zdrowotne.

W sytuacji wykonywania pracy, prowadzenie innej działalności w czasie zwolnienia lekarskiego może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wówczas, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego, tzn. jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do wykonywania pracy, przez co narusza interes pracodawcy polegający na gotowości pracownika do świadczenia pracy (na możliwości korzystania z pracy w pełni sprawnego fizycznie i psychicznie pracownika) (zob. wyrok SN z dnia 11 czerwca 2011 roku, I PK 208/02, Legalis 60826).

Pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i wykonywania innych czynności mających związek z pracą (zob. wyrok SA w Katowicach z 14.01.1999r. III AUa 1221/98 Pr. Pracy 1999/9/48), wówczas przejawem troski pracownika o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do zaleceń lekarza i powstrzymywanie się od wykonywania innych czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (zob. wyrok SN z dnia 16.11.2000 r. I PKN 44/00, Legalis nr 49785). Ustalenie przez pracodawcę, że doszło do wykorzystania zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, może być uznane za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeśli pracownikowi można przypisać winę, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (zob. wyrok SN z dnia 21.10.1999 r. I PKN 308/99, Legalis nr 49002).

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że powódka wykorzystując zwolnienie niezgodnie z jego celem naraziła interes pracodawcy poprzez przedłużającą się nieobecność w pracy i konieczność zapewnienia zastępstwa

na czas jej powrotu do zdrowia, co zostało potwierdzone przekonującymi zeznaniami świadka A. Ś. (k. 118). Ze względu na sposób postępowania powódki, w ocenie Sądu, należy jej przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Fakt, iż w zaświadczeniach lekarskich znalazł się symbol „2”- „może chodzić”, nie oznacza, że powódka mogła podejmować wszystkie czynności. Powódka błędnie i rażąco niedbale założyła, że swoim zachowaniem nie doprowadzi do negatywnych następstw dla pracodawcy, mimo, iż zdawała sobie z tego sprawę, bowiem często miała podobne problemy zdrowotne.

Sąd podzielił zatem stanowisko pracodawcy, iż E. C. (1) świadomie podjęła wykonywanie pracy zarobkowej, tym samym utrudniając proces leczenia i rekonwalescencji, a zatem swoimi działaniami godziła w dobro pracodawcy, zagrażając jego interesom, pobierając w przedłużającym się czasie powrotu do zdrowia wynagrodzenie chorobowe, co spowodowało utratę zaufania pracodawcy do pracownika i w konsekwencji brak możliwości dalszej współpracy. Zupełnie na marginesie należy wskazać, iż Sąd nie podziela stanowiska pracodawcy, jakoby wynagrodzenie chorobowe było nienależne powódce, bowiem sama spółka nie kwestionowała zasadności orzeczonych niezdolności do pracy ze względu na stan zdrowia E. C. (1).

W tym zakresie podzielić należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2012 roku (II PK 143/11), zgodnie z którym „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy”. Tak więc samo wystąpienie szkody i jej wysokość stanowi jedynie kryterium pomocnicze. Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 czerwca 2016 roku (II PK 135/16, LEX nr 2076686), według którego „ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina” (por. też wyrok SN z dnia 11 października 2011 roku, II PB 8/11). „Pracodawca może stosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda). Nie musi być tak, że dopiero sankcja za naruszenie przepisów o rachunkowości czy podatkowych warunkuje przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w szczególnych trybie” (wyrok SN z 22 marca 2016 roku, II PK 37/15, LEX 2026396, por też. Wyrok SN z 20 stycznia 2015 roku, I PK 137/14, LEX 1652711). „Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy” (wyrok SN z 09 lutego 2016 roku, II PK 330/14, LEX 2046359, postanowienie SN z 25 września 2014 roku, I PK 82/14). „Naruszenie lub szczególne zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkodą” (wyrok SN z 20 stycznia 2016 roku, II PK 311/14, M.P.Pr. 2016/3/151-155). W konsekwencji należy przyjąć, iż powódka swoim działaniem godziła w interesy pracodawcy, choćby poprzez zawinione opóźnianie zaistnienia momentu gotowości do pracy.

Sąd oddalił przy tym wnioski strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii nowych biegłych neurologa i reumatologa oraz specjalisty chorób wewnętrznych, albowiem okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione.

Jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12), a ponadto, Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r.

II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Mając na względzie powyższe rozważania, należy przyjąć, iż E. C. (1) naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze świadczenie pracy, zaś w przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim, jak najszybszy powrót do zdrowia w celu jej świadczenia, poprzez podjęcie czynności mogących pogorszyć jej stan zdrowia i opóźniających powrót do niego, co godziło w istotne interesy pracodawcy.

Mając na względzie powyższe, Sąd powództwo E. C. (1) oddalił, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 kpc w zw. z par. 9 pkt 1 podpunkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804) (pkt II wyroku).

SSR Monika Wawro