

Sygn. VPa 71/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2019 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

SO Mariola Mastalerz

Protokolant: stażysta Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2019 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ż.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powódki E. B. od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy z dnia 9 kwietnia 2018r. sygn. IV P 8/17

uchyla zaskarżony wyrok i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Mazowieckim pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach procesu za instancję odwoławczą.

SSO Mariola Mastalerz SSO Beata Łapińska SSO Urszula Sipińska-Sęk

Sygn. akt V Pa 71/18

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 9 kwietnia 2018 roku w sprawie IV P 8/17 Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz., po przywróceniu E. B. powódce terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, oddalił powództwo E. B. o przywrócenie do pracy w (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. oraz o zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

Powódka E. B. była zatrudniona u pozwanego pracodawcy (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ż. od 14 listopada 2012r. do 10 listopada 2016r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku menedżera do spraw obsługi projektów inwestycyjnych z udziałem funduszy zewnętrznych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powódka E. B. w ramach swoich obowiązków nadzorowała projekty inwestycyjne z udziałem funduszy zewnętrznych tj. sprawdzała te wnioski pod względem formalnym i cyfrowym.

W okresie od 16.04.2016r. do 08.09.2016r. powódka E. B. w sposób ciągły przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, powódka E. B. nie zgłosiła się do pracy jak i też nie powiadomiła pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności.

W zaistniałej sytuacji pozwany pracodawca podjął decyzję, aby po zakończeniu zwolnienia lekarskiego udzielić powódce urlopu wypoczynkowy, z którego korzystała do 14.10.2016r.

Po 12.09.2016r. powódka E. B. żadnych wniosków nie nadzorowała, ponieważ jej mąż, a jednocześnie Prezes pozwanej spółki ich jej nie zlecał, a po zakończeniu zwolnienia lekarskiego jaki urlopu wypoczynkowego nie zgłosiła się do pracy jak i też w żaden sposób nie zawiadomiła pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności .

Oświadczeniem z 09.11.2016r. pozwany pracodawca (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. rozwiązał z powódką E. B. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na niestawieniu się w pracy w okresie od 17.10.2016r. do 09.11.2016r. oraz nieusprawiedliwienia przyczyny nieobecności.

Pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało przesłane na adres z akt osobowych powódki - ul. (...) (...)-(...) Ż. tj. na ten sam adres, pod którym znajduje się siedziba pozwanej spółki i odebrane przez pracownika.

Powódka E. B. pod w/w adresem nie zamieszkuje od 4 lat, a obecnie przebywa w miejscowości P.. Nie zgłaszała pracodawcy zmiany swojego adresu zamieszkania.

W dniu 03 stycznia 2017r., powódka będąc dzieckiem u lekarza i chcąc wziąć opiekę nad dzieckiem, wysłała SMS do księgowej z zapytaniem, czy ma opłacane składki w ZUS-ie i w odpowiedzi dowiedziała się, że w dniu 09.11.2016r. została z pracy dyscyplinarnie zwolniona.

Powyższy stan faktyczny, Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, których autentyczności ani prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała jak i zeznania powódki E. B. i pozwanego Z. B. oraz świadków K. W. i A. F..

Sąd Rejonowy na podstawie art. 265 § 1 k.p. przywrócił powódce 14-dniowy termin z art. 264 § 2 k.p do wniesienia żądania przywrócenia do pracy. Termin ten zgodnie z treścią art. 264 § 2 k.p. biegnie od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Sąd Rejonowy podniósł, że w sprawie bezspornym było, że oświadczeniem z 09.11.2016r. pozwany rozwiązał z powódką E. B. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pismo zostało przesłane na adres powódki widniejący w jej aktach osobowych tj. Ż. ul. (...), pod którym adresem znajduje się zarazem siedziba pozwanej spółki i odebrane przez pracownika firmy (...) (...), która nie posiadała upoważnienia do odbierania korespondencji dotyczącej pozwanej spółki (...). Powódka E. B. o fakcie rozwiązania z nią stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym dowiedziała się dopiero 03.01.2017r. od księgowej A. F., która w przesłanym jej SMS-ie poinformowała powódkę, iż została z pracy zwolniona dyscyplinarnie z powodu nie stawienia się w pracy po zakończonym zwolnieniu lekarskim i że składki w ZUS-ie były płacone do 11.11.2016r. tj. do dnia wyrejestrowania, zgodnie ze świadectwem pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego nie można zgodzić się także z zarzutem pozwanego, iż powódka uchybiła terminowi do złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Zgodnie z treścią art. 265 § 2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Termin do złożenia wniosku o przywrócenie terminu jest nieprzekraczalny i nieprzywracany.

W niniejszej sprawie bieg terminu do złożenia wniosku przewidzianego w art. 265 § 2 k.p. rozpoczął się według Sądu Rejonowego w dniu 03.01.2017r., kiedy to powódka dowiedziała się od księgowej z przesłanej jej wiadomości SMS-owej, iż została z pracy zwolniona dyscyplinarnie. Brak wiedzy powódki o rozwiązaniu stosunku pracy stanowił zdaniem Sądu Rejonowego przyczynę uchybienia terminu, czego dowodzi treść jej zeznań. Skoro zatem powódka E. B. dopiero w dniu 03.01.2017r., dowiedziała się o rozwiązaniu swojego stosunku pracy, to pozew do sądu wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu powinna wnieść w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminowi tj. do dnia 10 stycznia 2017r., co też powódka uczyniła, gdyż z daty stempla pocztowego wynika, iż pozew o przywrócenie do pracy wraz z wnioskiem o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania został nadany na poczcie w dniu 10.01.2017r. (k.22 akt).

W ocenie Sądu, w świetle zgromadzonego materiału dowodowego, powódka E. B. niewątpliwie uchybiła terminowi do wniesienia odwołania, ale w okolicznościach sprawy niniejszej, uchybienie temu terminowi nastąpiło bez jej winy.

Odnosząc się merytorycznie do roszczenia powódki E. B. tj. przywrócenia do pracy na poprzednie warunki płacy i pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd Rejonowy wskazał, iż powództwo nie zasługuje na uwzględnienie. Pracodawca może bowiem zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy podniósł, że przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumieć należy takie naruszenie, które w istotny sposób narusza interes pracodawcy, przy czym ocena istotności i ważności zależy od okoliczności konkretnej sprawy. Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 k.p., przy czym zawarty tam katalog obowiązków pracowniczych ma charakter otwarty. Sąd Rejonowy podkreślił, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W doktrynie i orzecznictwie podkreśla się, iż takie zachowanie pracownika, które uzasadniałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, musi stanowić naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746). Skoro ustawodawca nie posłużył się enumeratywnym katalogiem podstawowych obowiązków pracowniczych w art. 100 k.p., posiłkować należy się w tym zakresie dorobkiem judykatury i nauki prawa pracy. Tam zaś wskazuje się, że do podstawowych obowiązków pracowniczych należy powinnosc zachowania porządku i dyscypliny. W ścisłej korelacji z tą powinnoscia, a właściwie z jej naruszeniem, pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika. Nawet jednorazowa nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności - może stanowić już ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2002 r., sygn. akt I PKN 233/01, OSNP 2004, nr 6, poz.96).

Pozwany rozwiązując z powódką E. B. stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, wskazał jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na niestawieniu się do pracy w okresie od 17.10.2016r. do 09.11.2016r. oraz nieusprawiedliwienie przyczyn nieobecności.

Sąd Rejonowy stwierdził, że w rozpoznawanej sprawie bezspornym jest, że powódka E. B. w okresie od 16.04.2016r. do 08.09.2016r. w sposób ciągły przebywała na zwolnieniu lekarskim, następnie korzystała z urlopu wypoczynkowego, a od 17.10.2016r. nie zgłosiła się do pracy jak i też nie powiadomiła pracodawcy ani osobiście, ani przez inną osobę, ani też telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności o przyczynach swojej nieobecności. Zdaniem Sądu Rejonowego takie zachowanie powódki kwalifikuje się przynajmniej jako rażące niedbalstwo z jej strony. Niestawiennictwo powódki w pracy było więc nieusprawiedliwione i bezspornie powodowało co najmniej zagrożenie interesów pracodawcy, jeśli wziąć pod uwagę wysokie stanowisko, jakie powódka zajmowała tj. menedżera do spraw obsługi projektów inwestycyjnych z udziałem funduszy zewnętrznych. Z powyższych względów, Sąd Rejonowy uznał, iż takie zachowanie powódki uzasadniało rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy stosownie do treści art. 98 § 1 i § 3 k.p.c. oraz § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r. poz. 490 oraz z 2015 r. poz. 617) w brzmieniu ustalonym rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2015 poz. 1078), zasądził od powódki E. B. na rzecz pozwanego koszty zastępstwa prawnego w stawce minimalnej w kwocie 180 złotych.

Apelację od wyroku wniósł pełnomocnik powódki zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił naruszenie:

1. art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów przez nieuwzględnienie okoliczności:

- że powódka wykazała, że od początku świadczenia pracy dla pozwanego tj. od listopada 2012 roku wykonywała pracę w miejscu zamieszkania, w konsekwencji czego brak obecności powódki w siedzibie spółki w okresie od 9 września 2016 roku do 11 listopada 2016 roku nie może zostać poczytany jako naruszenie obowiązków pracowniczych;

- zaniechania zlecenia pracy powódce przez pozwanego od września 2016 roku, a w konsekwencji błędne przyjęcie że powódka nie świadczyła pracy dla pozwanego po 9 września 2016 roku, podczas gdy powódka była gotowa do jej świadczenia;

- wpływu toczącej się sprawy rozwodowej pomiędzy powódką a prezesem zarządu pozwanej Spółki i związanym z tym zakazem wstępu dla powódki na teren zakładu pracy od czerwca 2016 roku;

- że powódka nigdy nie składała pracodawcy wniosku o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w okresie od 9 września 2016 roku do 14 października 2016 roku, a co za tym idzie bezpodstawnym uznaniu, że powódka w w/w okresie korzystała z urlopu wypoczynkowego, o czym powódka dowiedziała się dopiero w toku procesu;

2. art. 328§2 k.p.c. poprzez nierozpoznanie istoty sprawy tj. brak uzasadnienia dlaczego Sąd nie odniósł się do materialnoprawnych twierdzeń strony powodowej dotyczących ustaleń stron co do świadczenia przez powódkę pracy w miejscu zamieszkania po otrzymaniu stosownego polecenia od pracodawcy;

3. art. 52§1 k.p. poprzez przyjęcie, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy fakt niestawienia się przez powódkę w siedzibie pracodawcy po zakończonym zwolnieniu lekarskim wynikał z ustaleń stron co do świadczenia pracy przez powódkę w miejscu zamieszkania;

4. art. 8 k.p. poprzez nieuwzględnienie, że złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w okolicznościach niniejszej sprawy stanowi nadużycie prawa z uwagi na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powódki wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Maz. pozostawiając mu rozstrzygnięcie o kosztach postępowania.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Złożoną apelację należy uznać za zasadną, skutkującą koniecznością uchylenia zaskarżonego wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z uwagi na nierozpoznanie istoty sprawy .

W orzecznictwie Sadu Najwyższego ugruntowane jest stanowisko, zgodnie z którym do nierozpoznania istoty sprawy dochodzi wówczas, gdy rozstrzygnięcie sądu pierwszej instancji nie odnosi się do tego co było przedmiotem sprawy, gdy zaniechał zbadania merytorycznej podstawy żądania albo merytorycznych zarzutów strony, bezpodstawnie przyjmując, że istnieje przesłanka materialnoprawna lub procesowa unicestwiająca roszczenie. Nierozpoznanie istoty

sprawy zachodzi wówczas, gdy sąd pierwszej instancji nie rozważył wszystkich zarzutów pozwanego dotyczących kwestii faktycznych czy prawnych rzutujących na zasadność roszczenia powoda, pominał merytoryczne zarzuty zgłaszane przez strony (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 26.11.2012 r., III SZ 3/12, LEX nr 1232797, wyrok Sądu Najwyższego z 12.11.2007 r. I PK 140/07, OSNP 2009 nr 1-2, poz.2)

W przedmiotowej sprawie doszło do nie rozpoznania istoty sprawy z uwagi na to, iż Sąd Rejonowy nie dokonał ustaleń faktycznych w zakresie istnienia przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę. Wskazaną powódce w piśmie z 9 listopada 2016 roku przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na niestawieniu się do pracy w okresie od 17 października 2016 roku do 9 listopada 2016 roku oraz nieusprawiedliwienie przyczyny nieobecności.

Powódka konsekwentnie zaprzeczała tej okoliczności podnosząc, że będąc współnikiem pozwanej Spółki i jednocześnie żoną prezesa zarządu pozwanej spółki od początku zatrudnienia czyli od 14 listopada 2012 roku nigdy nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy w siedzibie spółki w Ż., a w miejscu zamieszkania swojego i męża w P., co było ustnie uzgodnione z pracodawcą. Dlatego jej nieobecność w siedzibie firmy w Ż. w spornym okresie nie świadczy zdaniem powódki o nieobecności w pracy. Powódka podnosiła, że cały czas w spornym okresie pozostawała - w uzgodnionym przez strony miejscu świadczenia pracy (...), będącym jednocześnie jej miejscem zamieszkania – w gotowości do świadczenia pracy, przy czym sam pracodawca od września 2016 roku zaprzestał jej zlecać do wykonania pracę.

Sąd Rejonowy w ogóle nie odniósł się do tych merytorycznych zarzutów strony powodowej. Nie poczynił także jakichkolwiek w tym zakresie ustaleń w stanie faktycznym. Powyższe narusza art. 233 k.p.c., czyniąc dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów polegającą na uznaniu, że powódka nie stawiała się bez usprawiedliwienia do pracy w dniach od 17 października 2016 roku do 9 listopada 2016 roku dowolną. W szczególności, iż żaden z przesłuchanych świadków nie dysponował wiedzą ani co do przyczyn nieobecności powódki w siedzibie pracodawcy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, ani co do uzgodnień stron w zakresie wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych. Świadek A. F. podjęła pracę u pozwanego dopiero od 1 stycznia 2016 roku. Nie miała zatem wiedzy na temat uzgodnień stron co do pracy powódki od momentu podjęcia przez nią pracy. A. F. zeznała, że gdy podjęła pracę u pozwanego w styczniu 2016 roku, to powódka przebywała już na zwolnieniu lekarskim. A. F. wiedziała tylko, że powódka po zakończeniu zwolnienia lekarskiego nie pojawiła się w pracy w siedzibie firmy, nie miała jednak wiedzy dlaczego. Takiej wiedzy nie miała także świadek K. W., gdyż nie była pracownikiem pozwanej. Potwierdzona przez świadków nieobecność powódki w siedzibie firmy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, wobec zeznań powódki, że strony ustaliły ustnie, że jej miejscem pracy będą P., nie jest równoznaczna z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy, która była przyczyną rozwiązania z powódką u umowy o pracę..

Brak ustaleń Sądu Rejonowego w zakresie uzgodnień stron co do miejsca i sposobu wykonywania pracy przez powódkę w całym okresie jej pracy, oznacza przedwczesność stwierdzenia, że wskazana powódce w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przyczyna w postaci ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych była prawdziwa, a rozwiązanie umowy o pracę uzasadnione w świetle art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy pominał jakże istotną w tej sprawie okoliczność rodzinnego charakteru Spółki (powódka i Z. B. są współnikami Spółki w równych częściach), w której była zatrudniona powódka, pozostawania przez powódkę z (...) pozwanej Spółki (...) w związku małżeńskim oraz że rozwiązanie z powódką umowy o pracę nastąpiło w okresie, gdy pomiędzy powódką a jej mężem (...) pozwanej Spółki toczyła się przed Sądem Okręgowym w Kielcach sprawa rozwodowa (I C 1478/15). Z protokołu rozwodowego załączonego do sprawy wynika, że powódka zamieszkiwała z mężem w P. do połowy czerwca 2016 roku. W połowie czerwca 2016 roku jej mąż zamieszkał w siedzibie Spółki w Ż.. Powódka zeznała, że mąż po wyprowadzeniu się ze wspólnego domu w P. zabronił powódce wstępu do siedziby firmy w Ż. i od 12 września 2016 roku nie zlecał jej żadnej pracy, pomimo że pozostawała w gotowości do jej świadczenia. Sąd Rejonowy w ogóle nie dokonał oceny zeznań powódki.

Sąd Rejonowy nie rozważył także, czy doszło do skutecznego udzielenia powódce przez pracodawcę urlopu wypoczynkowego, bez wniosku pracownika, bezpośrednio po przebytych przez powódkę długotrwałym zwolnieniu lekarskim (od 16.04.2016r. do 08.09.2016r.), jak słusznie zarzuca w apelacji strona powodowa. Wprawdzie pracodawca ma obowiązek udzielenia pracownikowi prawa do urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym nabyło on do niego prawo (art. 161 k.p.). Oznacza to, że pracodawca ma ten obowiązek wykonać niezależnie od tego, czy pracownik przejawia chęć skorzystania z urlopu, czy też nie. Nie mniej urlopy powinny być udzielane w myśl art. 163 k.p. zgodnie z planem urlopów, który ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. W przypadku braku planu urlopów w sytuacjach, o których mowa w art. 163§1¹ k.p. (w zakładzie pracy nie działa zakładowa organizacja związkowa albo zakładowa organizacją związkowa wyraziła zgodę na to, aby pracodawca nie ustalał planu urlopów) pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. Z przepisów tych wynika zatem, że pracodawca swój obowiązek udzielenia urlopu pracownikowi winien realizować co do zasady w porozumieniu z pracownikiem. Powódka podniosła, że nie wniosła o udzielenie jej urlopu, pracodawca nie ustalił z nią terminu urlopu, a co więcej o fakcie udzielenia jej urlopu dowiedziała się dopiero 3 stycznia 2017 roku, kiedy to dowiedziała się także o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Dodatkowym aspektem jest także okoliczność udzielenia przez pracodawcę powódce urlopu bezpośrednio po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Sąd Rejonowy nie ustalił, czy powódka po ustaniu zwolnienia lekarskiego 8 września 2016 roku przedstawiła pracodawcy zaświadczenie lekarskie o odzyskaniu zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku, jak tego wymaga art. 229§2 k.p. Jest to o tyle istotne, że urlop wypoczynkowy można skutecznie udzielić tylko takiemu pracownikowi, który jest zdolny do pracy, co wynika z art. 165 pkt 1 k.p. Czasowa niezdolność do pracy pracownika wskutek choroby w myśl tego przepisu powoduje, iż pracownik nie może rozpocząć urlopu w ustalonym terminie, co dla pracodawcy wiąże się z obowiązkiem przesunięcia terminu urlopu na termin późniejszy. Okoliczność ta ma znaczenie dla ustalenia od kiedy powódka nie świadczyła pracy na rzecz pracodawcy i czy przyczyny tego stanu rzeczy leżały po stronie powódki czy pozwanej, co ma wpływ dla spełnienia przesłanek z art. 52 k.p.

Powyższe uchybienia doprowadziły do tego, że Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy, która polegała na ustaleniu, czy wskazana powódce w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista, a także że wydanie wyroku w sprawie wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 386§4 k.p.c. uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Tomaszowie Maz. pozostawiając temuż Sądowi rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Nie przesądzając rozstrzygnięcia przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy ustalił uzgodniony przez strony charakter, zakres, sposób i miejsce wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę od zawarcia umowy o pracę w listopadzie 2012 roku aż do jej rozwiązania w listopadzie 2016 roku, w szczególności: czy powódka miała wyznaczone dni i godziny pracy, miejsce pracy, czy podpisywała listy obecności, jaki miała zakres obowiązków (ile miesięcznie nadzorowała wniosków inwestycyjnych), kto nadzorował jej pracę, czy, a jeżeli tak to do kiedy pozwany wypłacał powódce wynagrodzenie, w jakiej formie, do kiedy pozwany zlecał powódce wykonywanie pracy i z jakiego powodu tego zaprzestał.

Ponadto Sąd Rejonowy ustalił, czy powódka po zakończeniu zwolnienia lekarskiego odzyskała zdolność do pracy, czy po odzyskaniu zdolności do pracy zgłaszała pracodawcy swoją gotowość do pracy, czy u pozwanego był plan urlopów i czy powódce udzielono urlopu zgodnie z tym planem, czy powódka została zawiadomiona przez pracodawcę o udzieleniu urlopu.

W tym celu Sąd Rejonowy przeprowadzi dowód z dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki, a także z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy rozwodowej, ponownie przesłucha strony, a także przeprowadzi inne zawnioskowane przez strony dowody.