

Sygn. akt IV P 24/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 kwietnia 2017 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: K. P., A. K.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 20 kwietnia 2017 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa N. F.

przeciwko M. T. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Bar (...) M. T. (1) w Z.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. zasądza od pozwanego M. T. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Bar (...) M. T. (1) w Z. na rzecz powódki N. F. odszkodowanie w kwocie 3.500,00 zł (trzy tysiące pięćset złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 24 lutego 2016 roku do dnia zapłaty;

2. oddala powództwo w pozostałej części;

3. zasądza od pozwanego M. T. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Bar (...) M. T. (1) w Z. na rzecz powódki N. F. kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

4. nakazuje pobrać od pozwanego M. T. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Bar (...) M. T. (1) w Z. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 175,00 zł (sto siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;

5. wyrokowi w punkcie 1. (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.850,00 zł (jeden tysiąc osiemset złotych 00/100).

Sygn. akt IV P 24/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 12 lutego 2016 roku, skierowanym przeciwko M. T. (1), prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą Bar (...) M. T. (1) w Z., powódka N. F., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty 3.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu powódka zakwestionowała istnienie przyczyny uzasadniającej rozwiązanie z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy. Podnosiła, że w okresie od 8 do 17 stycznia 2016 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Zgodnie z treścią zaświadczenia w okresie choroby powinna leżeć i zalecenia te wypełniała. Leczyła się w miejscu swojego zamieszkania. W dniu 12 stycznia 2016 roku pozwany pojawił się w miejscu zameldowania powódki, początkowo nie ujawnił swojej tożsamości, a w trakcie rozmowy z ojcem powódki uzyskał informację, że N. F. przebywa i stale zamieszkuje w miejscowości W. (...).

Zdaniem powódki, w tych okolicznościach pozwany nie miał żadnych podstaw do wyciągnięcia wniosku, że powódka wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem, ponieważ nie widział powódki i nie był w stanie stwierdzić, czy pracownik postępuje wbrew treści zwolnienia lekarskiego.

Nadto powódka podnosiła, iż pozwany pracodawca nie był w ogóle uprawniony do dokonania prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powódkę, gdyż nie spełnia kryteriów wymienionych w przepisach ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich z dnia 27 lipca 1999 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 7 marca 2016 roku pozwany M. T. (1), reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany wskazywał, że powódka nie informowała pracodawcy o problemach zdrowotnych, a na zwolnienie lekarskie udała się po tym, jak pozwany poinformował ją o konieczności stawienia się w pracy w dniu 16 stycznia 2016 roku.

W dniu przeprowadzonej kontroli w miejscu zameldowania powódki, pozwany dowiedział się od jej ojca, że powódka udała się na zakupy. Dopiero po ujawnieniu tożsamości przez pozwanego ojciec powódki powiedział, że przebywa ona u swojej babki.

Zdaniem pozwanego powódka wykorzystywała zwolnienie lekarskie niezgodnie z celem i zaleceniami lekarskimi, naruszając tym samym w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia jest rzeczywista i uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne.

Zdaniem pozwanego bez znaczenia pozostaje kwestia legalności przeprowadzonej kontroli. Okoliczności związane z wykorzystywaniem przez powódkę zwolnienia lekarskiego ujawniły się w momencie, gdy pozwany nie zastał jej w domu w dniu 12 stycznia 2016 roku.

Pismem procesowym z dnia 9 listopada 2016 roku pełnomocnik powódki rozszerzył żądanie odszkodowania o 200 zł i wniósł o zasądzenie na rzecz powódki łącznie kwoty 3.700,00 zł z ustawowymi odsetkami od kwoty 3.500 zł od dnia wytoczenia powództwa i od kwoty 200 zł od dnia rozszerzenia powództwa.

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka N. F. odbywała staż u pozwanego M. T. (1), prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Bar (...) M. T. (1) w Z. w okresie od 12.06.2015 roku do 11.12.2015 roku. Następnie od 14.12.2015 roku została zatrudniona

przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony do 31 marca 2016 roku. Pracowała na stanowisku bufetowa-pomoc kuchenna w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.850,00 zł miesięcznie.

/dowód: umowa nr (...) – k. 50-52; umowa o pracę - część B akt osobowych powódki/

W dniu 8 stycznia 2016 roku N. F. udała się do lekarza. Powódka od kilku dni źle się czuła, miała katar i kaszel, gorączkowała. Otrzymała zwolnienie lekarskie na okres od 8 do 17 stycznia 2016 roku. Lekarz przepisał jej antybiotyki i zalecił leżenie. Po wizycie u lekarza powódka telefonicznie zawiadomiła pozwanego o nieobecności spowodowanej chorobą. Tego samego dnia dostarczyła pozwanemu zwolnienie lekarskie.

W czasie wizyty w zakładzie pozwanego N. F. rozmawiała z pracownikami.

/dowód: zeznania powódki N. F. – k. 35-37, 38 w zw. z k. 157; zeznania pozwanego M. T. (1) – k. 37-38 w zw. z k. 157-158, zeznania świadków: M. G. – k. 77, E. M. – k. 77-78, zaświadczenie – k.11; historia choroby – k. 12-14)

W październiku 2015 roku N. F. zamieszkała u dziadków w miejscowości W. (...). Powódka nie zameldowała się pod tym adresem, nie poinformowała o tym pozwanego. W dokumentach związanych z zatrudnieniem podała adres zameldowania D. (...). W czasie choroby N. F. przebywała u dziadków, stosowała się do zaleceń lekarza, przyjmowała leki i leżała w łóżku.

/dowód: zeznania powódki N. F. – k. 35-37, 38 w zw. z k. 157; zeznania świadków: K. M. – k. 39-40; S. M. (1) – k. 39-40; J. D. – k. 75, T. D. – k. 75-76; M. B. – k. 76-77; kwestionariusz osobowy – w aktach osobowych powódki)

W dniu 12 stycznia 2016 roku pozwany M. T. (1) razem z żoną pojechał do miejsca zameldowania powódki. Jego celem było przekazanie powódce pieniędzy. Na miejscu był około godziny 19.00. Drzwi do domu otworzył ojczym powódki - S. M. (1). Przed drzwiami zobaczył pozwanego, nie widział jego żony. M. T. (1) zapytał o powódkę, a S. M. (1) odpowiedział, że jej nie ma. W związku z nieobecnością powódki pozwany postanowił przeprowadzić kontrolę prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego. Dopiero na pytanie S. M. (1), kim jest? pozwany się przedstawił. Wtedy S. M. (1) powiedział mu, że powódka przebywa u babci pod adresem W. (...). Wówczas M. T. (1) oświadczył, że powódka powinna leżeć, a S. M. powiedział, że powódka mieszka u babci. Pozwany polecił, żeby przekazać powódce, iż ma się stawić w pracy następnego dnia. Rozmowę tę słyszała K. M..

/dowód: częściowe zeznania pozwanego M. T. (1) – k. 37-38 w zw. z k. 157-158, zeznania świadków: K. M. – k. 39-40; S. M. (1) – k. 39-40, częściowe zeznania świadków: M. T. (2) – k. 120-122, M. C. – k. 123; J. C. – k. 155-156/

M. T. (1) próbował skontaktować się telefonicznie z powódką. Jej telefon nie odpowiadał. Tego samego dnia wieczorem N. F. zadzwoniła do pozwanego i próbowała wyjaśnić sytuację. M. T. (1) nie chciał z nią rozmawiać, przekazał jej, że ma stawić się w pracy następnego dnia i wyjaśnić sytuację i że będzie miała cofnięte zwolnienie lekarskie.

(dowód: zeznania powódki N. F. – k. 35-37, 38 w zw. z k. 157; k. 157; zeznania pozwanego M. T. (1) – k. 37-38 w zw. z k. 157-158, k. 157-158)

W dniu 13 stycznia 2016 roku matka powódki ze swoim bratem udała się do pozwanego w celu przekazania mu na piśmie informacji z adresem zamieszkania powódki. M. T. (1) odmówił przyjęcia informacji. Tego samego dnia zawieźli także powódkę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, gdzie zasięgała informacji na temat zwolnienia lekarskiego.

/dowód: zeznania powódki N. F. – k. 35-37, 38 w zw. z k. 157; k. 157; zeznania pozwanego M. T. (1) – k. 37-38 w zw. z k. 157-158, k. 157-158; zeznania świadków: K. M. – k. 39-40; S. M. (1) – k. 39-40/

Z przeprowadzonej kontroli pozwany sporządził protokół. Nie wskazał w nim daty sporządzenia. Protokół został podpisany przez pozwanego i jego żonę. Kiedy powódka wróciła do pracy po zwolnieniu lekarskim w dniu 18 stycznia 2016 roku pozwany zwrócił się do niej, aby na protokole złożyła wyjaśnienia. N. F. tego nie uczyniła.

/dowód: zeznania powódki N. F. – k. 35-37, 38 w zw. z k. 157; k. 157; zeznania pozwanego M. T. (1) – k. 37-38 w zw. z k. 157-158, k. 157-158; protokół kontroli – k. 21/

Sytuacja w pracy była napięta, pozwany był zdenerwowany, mówił do powódki, że zwolni ją dyscyplinarnie, że da jej naganę. W dniu 18 stycznia 2016 roku po pracy N. F. udała się do lekarza po leki uspokajające. Lekarz stwierdził, że w tym stanie nie powinna chodzić do pracy i wystawił jej zwolnienie lekarskie, które przesała pozwanemu pocztą. Wraz ze zwolnieniem powódka przesała informację, że w czasie choroby może przebywać pod adresem W. (...).

(dowód: zeznania powódki N. F. – k. 35-37, 38 w zw. z k. 157; k. 157; zeznania pozwanego M. T. (1) – k. 37-38 w zw. z k. 157-158, k. 157-158; oświadczenie – k. 22; zaświadczenie lekarskie – k. 144)

Po tym, jak powódka udała się na kolejne zwolnienie lekarskie, pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z nią umowy o pracę. Oświadczeniem

z dnia 29 stycznia 2016 roku, doręczonym powódce dnia 1 lutego 2016 roku, M. T. (1) rozwiązał z powódką N. F. umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp

z powodu ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych, polegającego na niewłaściwym wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego

(nr (...)), niezgodnie z celem i zaleceniami lekarskimi (podczas kontroli w dniu 12.01.2016 roku pracownicy nie było w domu, mimo że powinna leżeć).

/dowód: oświadczenie z dnia 29.01.2016 roku ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powódki /

W 2015 roku wynagrodzenie zasadnicze powódki wynosiło 1.750,00 zł, a w 2016 roku – 1.850,00 zł.

(dowód: umowa o pracę – akta osobowe powódki, zaświadczenie – k. 85, 164)

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie zeznań stron i świadków, a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy i aktach osobowych powódki.

Zeznania powódki N. F. Sąd ocenił jako wiarygodne. Korespondują z nimi zeznania świadków K. M., S. M. (1), J. D., T. D. i M. B.,

z których wynika, że powódka od października 2015 roku mieszkała u dziadków w miejscowości W., przebywała tam również w czasie choroby w okresie od 8 do 17 stycznia 2016 roku. Z zeznań powódki oraz wskazanych świadków wynika, że N. F. w okresie choroby stosowała się do zaleceń lekarza. Z kolei z zeznań świadków M. G.

i E. M. wynika, wbrew twierdzeniom pozwanego, że jeszcze przed pójściem na zwolnienie lekarskie było widać, iż powódka jest przeziębiona.

Jeśli chodzi o przebieg kontroli w dniu 12 stycznia 2016 roku Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków K. M., S. M. (1). Z zeznań tych wynika, że pozwany przyszedł do ich domu sam oraz, że uzyskał od ojczyma powódki informację o tym, że przebywa ona

u dziadków w miejscowości W.. Zeznania S. M. (1) potwierdziła K. M.. Dlatego też za niewiarygodne w tym zakresie Sąd uznał zeznania M. T. (1)

i M. T. (2). Za taką oceną zeznań pozwanego i jego żony przemawia także okoliczność, że nie było zamiarem pozwanego przeprowadzenie kontroli, więc nie było potrzeby, by do mieszkania,

w którym zameldowana była powódka udawał się w towarzystwie żony. Nadto fakt, że matka powódki następnego dnia próbowała przekazać pozwanemu na piśmie informację z adresem zamieszkania powódki, potwierdza, w ocenie Sądu, że w dniu kontroli taką informację pozwany otrzymał ustnie, ale nie wziął jej pod uwagę.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania świadków M. C. i J. C. w tej części, w której podają, że w trakcie zwolnienia lekarskiego widzieli powódkę na zakupach w Galerii w B.. Świadkowie mieli rozpoznać powódkę z odległości kilku-kilkunastu metrów po czerwonych butach. Wskazani świadkowie nie rozmawiali z powódką, ani nie byli w stanie podać żadnych innych szczegółów, co do ubioru powódki. Jednocześnie okolicznościom tym powódka zaprzeczyła.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd pominął wydruki z konta powódki na portalu społecznościowym, bowiem nie mają one związku ze sprawą i nie dotyczą okresu spornego.

Sąd oddalił wniosek o ponowne przesłuchanie świadków T. D., J. D. i M. B. po odebraniu przyrzeczenia. Nic nie stało na przeszkodzie, aby strona pozwana wniosowała o odebranie przyrzeczenia od świadków wówczas, kiedy byli przesłuchiwanymi. Jednocześnie strona pozwana nie przedstawiła żadnych innych okoliczności uzasadniających ponowne przesłuchanie świadków.

Sąd oddalił również wniosek dowodowy pozwanej o zwrócenie do operatora sieci komórkowej, w której telefon posiada powódka, o udzielenie informacji, co do przybliżonej lokalizacji telefonu powódki w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim. W ocenie Sądu przeprowadzenie dowodu nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Dowód został zgłoszony na okoliczności nieistotne.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp). Zgodnie z art. 59 kp w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, Sąd ten każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione

szczególными okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Często też obowiązki pracownika są wyszczególnione w pisemnym zakresie czynności.

W przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z N. F. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na niewłaściwym wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego (nr (...)), niezgodnie z celem i zaleceniami lekarskimi (podczas kontroli w dniu 12.01.2016 roku pracownicy nie było w domu, mimo że powinna leżeć).

Wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może zostać potraktowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Przypisanie pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga najpierw ustalenia i wskazania, jaki obowiązek (podstawowy) został naruszony w sposób ciężki, a następnie, że naruszenie to nastąpiło z winy umyślnej pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.01.1998 r., I PKN 477/97, OSNP Nr 23/1998, poz. 685). Wykorzystanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.10.1999 r., I PKN 308/99, OSNP Nr 5/2001, poz. 154).

Z kolei w wyroku z dnia 1.07.1999 r., I PKN 136/99 (OSNAP Nr 18/2000, poz. 690) Sąd Najwyższy podkreślił, że chociaż nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp), to pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie

ze swoimi obowiązkami (takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności).

W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26.09.2001 roku (I PKN 638/00, Prawo Pracy Nr (...), s. 35).

Jeżeli zachowanie pracownika nie nosi znamion podejmowania czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy i nie powoduje przedłużenia jego nieobecności w pracy z powodu choroby, to nie sposób przypisać takiemu zachowaniu kwalifikacji ciężkiego (umyślnego) naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (por. również wyroki Sadu Najwyższego z dnia 2.04.1998 r., I PKN 14/98, OSNP Nr 6/1999, poz. 210 i z dnia 4.03.1999 r., I PKN 613/98, OSNP Nr 8/2000, poz. 309).

Sąd Najwyższy wykluczył możliwość automatycznego przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w razie świadczenia pracy w czasie trwania zwolnienia lekarskiego z tytułu choroby. W wyroku z dnia 11 czerwca 2003 roku

w sprawie I PK 208/02 ((...), nr 2, str. 1) zajął stanowisko, że wykonywanie 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 - 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). Podobne stanowisko Sąd Najwyższy zajął we wcześniejszym orzeczeniu z 19.01.1998 r., I PKN 486/97, OSNP Nr 23/1998, poz. 687.

W rozpoznawanej sprawie nie doszło do naruszenia tak pojmowanego interesu pracodawcy. Lekarz wystawił zaświadczenie, w którym stwierdził, że powódka jest niezdolna do podjęcia pracy z powodu choroby w określonym czasie i wskazał jednocześnie, że w tym czasie powinna leżeć.

Z ustaleń Sądu wynika, że w okresie rekonwalescencji powódka wypełniała zalecenia lekarskie, przy czym leczyła się w miejscu zamieszkania w miejscowości W.. Kurację prowadziła przyjmując zalecone leki i leżąc w łóżku. Jej zachowanie nie spowodowało przedłużenia nieobecności w pracy, nie pogorszyło jej stanu zdrowia. N. F. następnego dnia po zakończeniu zwolnienia lekarskiego stawiała się do pracy. Kolejne zwolnienie lekarskie było spowodowane inną przyczyną. Fakt,

że pozwany nie zastał powódki w miejscu jej zameldowania nie oznacza, że powódka wykorzystywała zwolnienie lekarskie w sposób sprzeczny z jego celem. Podkreślić należy, że M. T. (1) nie widział powódki i nie był w stanie stwierdzić, czy pracownica postępuje wbrew treści zwolnienia lekarskiego.

Jest oczywistym, że podczas kontroli należy uwzględnić różne sytuacje życiowe pracownika. Pracownik może, korzystając ze zwolnienia, wykonywać czynności niezbędne dla zaspokojenia podstawowych potrzeb życiowych, czy zmienić miejsce pobytu na czas leczenia. Jeżeli pracownik jest nieobecny w domu, kontrola powinna być powtórzona, a przyczyny nieobecności – wyjaśnione. W przedmiotowej sprawie M. T. (1) przeprowadził tylko jednorazową kontrolę.

Na marginesie wskazać należy, iż pozwany nie spełniał, określonych w przepisach prawa kryteriów, uprawniających go do kontrolowania prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego przez powódkę. Okoliczność ta pozostawała bez wpływu na rozstrzygnięcie.

Nadto wskazać trzeba, iż pozwany M. T. (1) decyzję o rozwiązaniu z N. F. stosunku pracy podjął po udaniu się przez nią na kolejne zwolnienie lekarskie. W tych okolicznościach jest wątpliwe, że podstawą do rozwiązania stosunku pracy była przyczyna wskazana w oświadczeniu.

Reasumując, w ocenie Sądu, w przedmiotowej sprawie, przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powódką, okazała się nieprawdziwa.

Mając na uwadze powyższe rozważania i powołane w nich przepisy, Sąd uznał, że rozwiązanie z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Dlatego też Sąd uwzględnił powództwo o odszkodowanie w wysokości 3.500,00 zł dochodzonej pozwem, zgodnie z treścią art. 58 kp, obowiązującą w dacie wytoczenia powództwa, tj. w wysokości wynagrodzenia powódki w za czas, do którego umowa miała trwać (za okres 2 miesięcy). Orzekając o wysokości roszczenia Sąd pominął rozszerzone żądanie.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc od dnia doręczenia odpisu pozwu pracodawcy. Żądanie zasądzenia odsetek od dnia wniesienia pozwu podlegało oddaleniu. Zgodnie bowiem z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku w sprawie sygn. akt III PZP 3/03 „ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania” (M. Prawn. 2003, nr 7, poz. 291).

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość tych kosztów Sąd ustalił na podstawie § 19 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku ((Dz.U. z 2016 r. poz. 623, j.t. ze zm.)

w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 175,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.