

Sygn. akt IV P 243/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 stycznia 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy M. T., M. S.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2013r. w Kłodzku

sprawy z powództwa K. K. (1)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Sp. z o.o.

w J.

o przywrócenie do pracy

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki K. K. (1) na rzecz strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w J. kwotę 60zł, tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 243/12

UZASADNIENIE

Powódka K. K. (1) domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku "pomoc cukiernika" za wynagrodzeniem w wysokości po 1.500 zł brutto miesięcznie. Powódka w dniu 22-08-2012r. w wyniku badania ultrasonograficznego dowiedziała się, że jest w ciąży, o czym zawiadomiła pozwanego pracodawcę.

Pismem z dnia 14-09-2012r. strona pozwana złożyła pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP. Jako przyczynę strona pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na wykorzystaniu zwolnień lekarskich w sposób niezgodny z ich celem tj. mimo obowiązku prawidłowego leczenia choroby i przebywania w trakcie choroby w miejscu mogącym zapewnić odpoczynek stwierdzono, iż powódka w dniach 12 i 13 września przebywała poza granicami kraju. Powódka stanowczo zaprzeczyła wszelkim twierdzeniom strony pozwanej.

Powódka w dniach 12 i 13 września 2012r. korzystała ze zwolnienia lekarskiego, jednak wbrew twierdzeniom strony pozwanej, w tym czasie przebywała u swojej przyjaciółki N. S. w miejscowości Ł. z uwagi na okoliczność, iż jej narzeczony wyjechał do pracy za granicę, a w jej domu rodzinnym w Łącznej jej relacje z ojczymem nie układają się najlepiej.

Zdaniem powódki, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodnie z treścią przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP z uwagi na fakt, iż w tych dniach powódka przebywała u swej przyjaciółki zamieszkałej nieopodal jej domu rodzinnego w Ł.. W tym stanie rzeczy nie można przyjąć, iż powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownika, a więc -według powódki - przesłanka z art. 52 § 1 pkt. 1 KP nie została spełniona.

Strona pozwana Przedsiębiorstwo (...) Spółka z o.o. w J. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że pracodawca ustalił w toku kontroli przeprowadzonej na podstawie art. 68 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, iż w sposób rażąco niezgodny z przeznaczeniem powódka wykorzystywała zwolnienie lekarskie.

W ocenie strony pozwanej powódka przejawiała w tym zakresie wysoki stopień winy, który usiłuje zataić twierdząc w procesie, iż nocowała w trakcie zwolnienia u koleżanki niedaleko miejsca swego zamieszkania. W rzeczywistości udała się w podróż zagraniczną do Włoch, a okoliczność tą potwierdziła w trakcie kontroli rozpytana osoba. O wyjeździe tym powódka nie informowała pracodawcy.

Kontrolę tę przeprowadzono z uwagi na fakt, iż powódka poinformowała współpracownicę, że bierze sobie zwolnienie lekarskie, żeby pojechać do Włoch. Tak więc już samo uzyskanie zaświadczenia o niezdolności do pracy miało cel ewidentnie sprzeczny z podstawową lojalnością w stosunku do pracodawcy. Niewątpliwie podróż taka wiązała się z dużym wysiłkiem i zmęczeniem mogącym skutkować koniecznością dalszego przedłużania zwolnienia, ponadto postępowanie powódki było sprzeczne z celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego, jakim jest zapewnienie warunków pozwalających na powrót organizmu do pełni zdrowia. Tym samym powódka podwyższając ryzyko przedłużenia swojej nieobecności w pracy naraziła interesy pracodawcy, który narazony był na niemożność wykonania przyjętych zleceń.

Strona pozwana wskazała, że Sąd Najwyższy wyjaśnił w wyroku z dnia 26 lipca 2011 r. sygn. akt I PK 22/2011, iż celem zwolnienia od pracy jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. W jego osiągnięciu przeszkodą może być zarówno wykonywanie pracy zarobkowej, (co przesądził ustawodawca), jak i inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję (por. wyrok SN z dnia 14 grudnia 2005 r. III UK 120/2005 OSNP 2006/21-22 poz. 338; wyrok SN z dnia 6 grudnia 1978 r. II URN 130/78 OSNCP 1979/7-8 poz.157).

Wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celem stanowi ciężkie podstawowych obowiązków pracowniczych. W wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r. I PKN (OSNAPiUS 1998/23 poz. 685) Sąd Najwyższy stwierdził, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W innym wyroku z dnia 1 lipca 1999 r. I PKN 136/99 OSNAPiUS 2000/18 poz. 690) Sąd Najwyższy orzekł, że pracownik, który w czasie zwolnienia tego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami.

Strona pozwana zaznaczyła przy tym, iż adnotacja na zwolnieniu lekarskim o treści: "Pacjent może chodzić" nie usprawiedliwia wykonywania pracy przez pracownika, którego taka adnotacja dotyczy. Taki zapis upoważnia go jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg czy kontrolę lekarską. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 12 listopada 2002 r. III AUa 3189/2001 Prawo Pracy 2003/10 str. 43). W tych kategoriach na pewno nie mieści się daleka podróż zagraniczna.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka K. K. (1) podjęła pracę w Piekarni (...) prowadzonej przez L. M. w J. na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego z dnia 10 09 2009 r. Na podstawie porozumienia zmieniającego zawartego dnia 11 10 2011 r. powódka kontynuowała pracę w Przedsiębiorstwie (...) Spółka z o.o. w J. na stanowisku cukiernika za minimalnym wynagrodzeniem za pracę w wysokości po 1500 zł miesięcznie.

(dowód: umowa o pracę w celu przygotowania zawodowego k 8-9, porozumienie zmieniające k 10)

W dniu 22 sierpnia 2012 r. powódka w wyniku badania usg otrzymała potwierdzenie, że jest w ciąży. Dwa tygodnie później powódka zawiadomiła pracodawcę o stanie ciąży- najpierw ustnie, a potem powódka dostarczyła zaświadczenie lekarskie o ciąży wraz z wynikami badania usg.

(dowód : zeznania powódki)

W okresie od 07 09 2012 r. do 18 09 2012 r. powódce udzielono zwolnienia od pracy w związku z ciążą. Lekarz udzielający powódce zwolnienia od pracy zalecał jej odpoczynek i zakazał przemęczać się. Powódka poprosiła koleżankę z pracy, aby dostarczyła zwolnienie lekarskie pracodawcy. Wcześniej powódka uprzedzała współpracownicę K. K. (3), że "idzie na zwolnienie bo musi odpocząć i pojedzie do Włoch ze swoim chłopakiem" Następnego dnia - w trakcie udzielonego zwolnienia lekarskiego powódka wyjechała razem z "chłopakiem" do Włoch busem należącym do firmy zatrudniającej jej "chłopaka". Podróż do Włoch trwała kilkanaście godzin.

(dowód: zeznania powódki, zeznania świadka K. K. (3))

W dniach 12 i 13 09 2012 r. strona pozwana przeprowadziła kontrolę wykorzystywania przez powódkę zwolnienia lekarskiego od pracy. Powódki nie zastano ani w miejscu zamieszkania , ani w miejscu zamieszkania jej "chłopaka" .

(dowód: protokół kontroli wykorzystywania zwolnień lekarskich k 28)

W dniu 19 09 2012 r. pracodawca wręczył powódce pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (podstawa prawna - art. 52 § 1 pkt 1 K.P.)

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powódką pracodawca podał, że od dnia 07 września 2012 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W związku z przeprowadzoną kontrolą prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy, w dniach 12 i 13 września 2012 r. stwierdzono, iż powódka wykorzystuje zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego celem. tj. mimo obowiązku prawidłowego leczenia choroby i przebywania w trakcie choroby w miejscu mogącym zapewnić odpoczynek, powódka wyjechała za granicę, w celach prywatnych.

W związku z naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych nie jest możliwe dalsze zatrudnianie powódki na zajmowanym stanowisku - pomoc cukiernika - uznał pracodawca.

(dowód : pismo o rozwiązaniu umowy o pracę k 14)

Nieobecność powódki w pracy w okresie udzielonego zwolnienia lekarskiego spowodowało konieczność zapewnienia zastępstwa powódki z koniecznością pracy przez innych pracowników w godzinach nadliczbowych, gdyż w tym czasie pozwany pracodawca miał wiele zamówień.

(dowód : zeznania świadka A. B.)

Sąd zważył :

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.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy - "Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (...) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (...) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażąco niedbalstwo" (wyrok SN z dnia 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746

Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (por. wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323).

Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818).

W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Do obowiązków pracowniczych należy w szczególności dbanie o dobro zakładu pracy i ochrona jego mienia (art. 100 § 2 pkt. 4 k.p.).

W nowym brzmieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (nadany ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) pominięto szczegółowe wymienienie przypadków ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności pominięto taką kwalifikację "dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego lub innych świadczeń socjalnych". Nie oznacza to, że w aktualnym stanie prawnym "nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego" nie może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Musi być ono jednak kwalifikowane jako takie naruszenie obowiązków zarówno przedmiotowo jak i podmiotowo (wysoki stopień winy).

Pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - (OSNP 2000/18/690, Prok.i Pr.-wkł. 2000/3/31, OSNP-wkł. 1999/24/7, M.Prawn. 2000/1/7, PiZS 1999/12/38, M.Prawn. 2000/11/720)

Istotą stosunku pracy jest gotowość do jej świadczenia, której pracownik może nie przejawiać tylko z powodów usprawiedliwionych. Jeżeli zaś pracownik nie jest obecny w pracy bez powodu, to w istocie naraża dobro pracodawcy na szkodę, co dotyczy utrudnień związanych z nieobecnością pracownika w pracy. W umowie o pracę pracownik zobowiązuje się do jej świadczenia. Oznacza to, że powinien stawić się do pracy, jeżeli jest do niej zdolny, niezależnie od tego, czy posiada formalny dokument stwierdzający brak takiej zdolności. W przypadku skrajnym, pracownik, który bezzasadnie i świadomie otrzymał zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w pracy, powinien do pracy się stawić. Co więcej, obowiązkiem pracownika jest także takie korzystanie z okresów usprawiedliwionej chorobą nieobecności w pracy, aby stan zdolności do pracy przywrócić w sposób możliwie najszybszy. W szczególności obowiązkiem pracownika jest takie zachowanie w okresie choroby, aby stan zdrowia pozwolił na podjęcie zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. Jeżeli tak, to pracownik nie wykonujący zaleceń lekarza narusza podstawowe obowiązki pracownicze. Podstawowym obowiązkiem jest pracowniczy obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 KP). Jest to szczególny rodzaj lojalności wobec pracodawcy. Pracownik, podejmując w czasie zwolnienia lekarskiego czynności pozostające w sprzeczności z jego celem, a zwłaszcza prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i w istocie działa w sposób sprzeczny ze swoim obowiązkami. W pewnych przypadkach możliwe jest wręcz uznanie, że przedłużenie niezdolności do pracy prowadzi do braku usprawiedliwienia nieobecności. W istocie nie chodzi więc o "nadużycie" korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, lecz o naruszenie pracowniczego obowiązku dbania o dobro pracodawcy (lojalności wobec pracodawcy) czy wręcz o obowiązek świadczenia pracy.

W wyroku z dnia 26 września 2001 r. (I PKN 638/00 - Pr.Pracy 2002/1/35) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że "Pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z celem tego zwolnienia, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności.

W wyroku z dnia 16 listopada 2000 r. (I PKN 44/00 - OSNP 2002/10/239, Prok.i Pr.-wkl. 2002/4/50, OSNP-wkl. 2001/11/6, M.Prawn. 2001/12/623) Sąd Najwyższy wskazał, że" 1. Podjęcie przez pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby czynności zarobkowych sprzecznych ze wskazaniami lekarskimi nie jest wykonywaniem obowiązku troski o dobro zakładu pracy, nawet wtedy, gdy pracodawca, bez swojej wiedzy i zgody, uzyskał przy okazji korzyść majątkową. 2. Przejawem troski pracownika niezdolnego do pracy wskutek choroby o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (art. 211 pkt 5 KP w związku z art. 100 § 2 pkt 3 KP)".

Z kolei w wyroku z dnia 5 grudnia 2000 r. (I PKN 120/00 - OSNP 2002/15/352) Sąd Najwyższy podał, że " Wyjazd pracownika za granicę z delegacją resortową w okresie niezdolności do pracy wskutek choroby, bez zgody i wiedzy przełożonych oraz upoważnienia do reprezentowania pracodawcy, stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 KP).

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wyjaśnił, że " Zachowanie Jana P. można ocenić jako uchybienie dalszym podstawowym obowiązkom pracowniczym. Jest takim obowiązkiem np. obowiązek stosowania się do wskazań lekarskich (art. 211 pkt 5 KP w związku z art. 100 § 2 pkt 3 KP). Osoba niezdolna do pracy z powodu choroby mogąca chodzić, wyjeżdżając w podróż zagraniczną w drugim dniu po zakończeniu leczenia szpitalnego bez konsultacji z lekarzem, narusza ten obowiązek. W interesie pracodawcy, ze względów organizacyjnych i finansowych (obowiązek wypłaty pracownikowi niezdolnemu do pracy wskutek choroby wynagrodzenia gwarancyjnego), leży jak najszybsze odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy. Podejmowanie czynności mogących przedłużyć okres choroby godzi zatem w dobro podmiotu zatrudniającego (art. 100 § 2 pkt 4 KP)"

Zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy daje dostateczne podstawy do przyjęcia, że rozwiązanie bez wypowiedzenia zawartej z powódką umowy o pracę nie naruszało przepisów prawa pracy zarówno pod względem formalnym, jak i materialnoprawnym.

Niewątpliwie powódka naruszyła celowo i w pełni świadomie podstawowy obowiązek pracowniczy jakim jest obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania w sposób przewidziany prawem nieobecności w pracy. Z winy umyślnej powódka wykroczyła przeciwko takim podstawowym obowiązkom pracowniczym jak obowiązek dbałości o dobro pracodawcy i lojalności wobec niego. Stopień winy powódki jest tak znaczny, że usprawiedliwia ocenę o ciężkim naruszeniu przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p.

Powódka powołując się na zagrożenie ciąży wyłudziła świadomie zwolnienie lekarskie od pracy w celu uzyskania dni wolnych umożliwiających jej odbycie "wycieczki" do Włoch. Zamiar ten powódka ujawniła bez ogródek swojej współpracownicy świadkowi K. K. (3), która dowiedziała się od powódki, że powódka bierze sobie wolne w celu wyjazdu na kilka dni do Włoch - (patrz zeznania K. K. (3) k 51).

Znamienne jest, że powódka nie udała się po poradę lekarską do specjalisty ginekologa, lecz do lekarza "ogólnego".

Jednakże pomimo zaleceń lekarskich , że powódka winna odpoczywać i nie przemęczać się, powódka podjęła długotrwałą podróż samochodem z pewnością sprzeczną z zaleceniem odpoczynku i celem zwolnienia powódki od pracy. Ewidentnie powódka naruszyła zasady wykorzystywania zwolnienia lekarskiego i korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia na wypadek choroby. Wyjazd samochodem typu " bus" do Włoch narażał zdrowie powódki i mógł doprowadzić do wydłużenia okresu zwolnienia od pracy. Takie postępowanie jest wysoce naganne i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Postępowanie powódki godziło w dobro pracodawcy. Wywołało w sytuacji wielu zamówień konieczność zapewnienia zastępstwa dla nieobecnej w pracy powódki i świadczenia pracy w nadgodzinach przez pozostałych pracowników o i to w sytuacji małej liczby pracowników w cukierni- patrz zeznania świadka A. B. k 52).

Sama powódka przyznała lekarz zalecał jej odpoczynek i nie przemęczenie się - chociaż początkowo w ogóle zaprzeczała, aby wyjechała do Włoch.

Trafnie podnosi strona pozwana ,że zachowanie powódki naruszało obowiązek dbałości, lojalności i było także nieuczciwe i naruszające zaufanie wobec jej współpracowników.

Zeznania świadków K. K. (3), A. B. zasługiwały na wiarę , gdyż znalazły potwierdzenie i uzupełnienie w pozostałym materiale dowodowym.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. i § 12 pkt 1 ppkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.