

Sygn. akt **VII Pa 75/16**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

P., dnia 12 grudnia 2016 r.

Sąd Okręgowy w Poznaniu VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Krzysztof Zaliwski

Sędziowie SSO Sylwia Dembska (spr.)

SSR del. do SO Marcin Jatczak

Protokolant st. sekr. sąd. Grażyna Skrzypek

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2016 r., w P.

sprawy z powództwa L. Z.

przeciwko Grupa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie, wynagrodzenie oraz sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego Poznań-Grunwald i Jeżyce w Poznaniu V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 26 lutego 2016 r. sygn. akt V P 241/15

**I** Zmienia zaskarżony wyrok:

**1)** w pkt I i V w ten sposób, że powództwo oddala

**2)** w pkt III w ten sposób, że zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1020,00 zł (jeden tysiąc dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

**3)** w pkt IV w ten sposób, że kosztami postępowania obciąża Skarb Państwa

**II** Kosztami postępowania apelacyjnego obciąża powódkę i zasądza od niej na rzecz pozwanego kwotę 660,00 zł. (sześćset sześćdziesiąt złotych).

SSO Sylwia Dembska SSO Krzysztof Zaliwski SSR del. do SO Marcin Jatczak

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 15.07.2013 r. powódka L. Z. wniosła o: 1/ zasądzenie od pozwanej Grupa (...) Sp. z o.o. na jej rzecz kwoty 21.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia; 2/ zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty 7.000 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30.06.2013 r. do dnia zapłaty tytułem niewypłaconego zaległego wynagrodzenia za miesiąc czerwiec 2013 r.; 3/ zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kwoty jednodniowego wynagrodzenia w wysokości 233 zł brutto za dzień 29.05.2013 r.,

gdyż był to zgodnie z grafikiem dla powódki dzień wolny od pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30.05.2013 r. do dnia zapłaty; 4/ sprostowanie świadectwa pracy poprzez:

- wskazanie jako podstawy rozwiązania umowy o pracę w miejsce zwolnienia dyscyplinarnego, rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem,
- wskazanie prawidłowego okresu nieskładkowego powódki za miesiąc czerwiec 2013 r., tj. od dnia 31.05.2013 r. do dnia 28.06.2013 r.,
- wskazania prawidłowej daty zawarcia umowy o pracę tj. zamiast dnia 08.10.2013 r. daty 01.10.2013 r.

Powódka wniosła także o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu powódka zakwestionowała podstawy rozwiązania z nią stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu woli pracodawcy zostały wskazane dwie przyczyny – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionym niestawiennictwie w pracy dnia 29.05.2013 r. oraz korzystanie ze zwolnienia lekarskiego w sposób nieprawidłowy, tj. poprzez wyjazd na wycieczkę zagraniczną. Powódka wskazała, iż dzień 29.05.2013 r. był dla niej dniem wolnym i nie miała obowiązku stawiania się w tym dniu w pracy. Z kolei fakt, iż podczas zwolnienia lekarskiego wyjechała za granicę nie świadczy jeszcze o tym, że wykorzystywała zwolnienie lekarskie w celach urlopowych, a podyktowane to było koniecznością zmiany miejsca z uwagi na długotrwały stres oraz chorobę, na jaką cierpiała.

W odpowiedzi na pozew z dnia 16.09.2013 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwany podkreślił, że powódka nie dochowała ustawowego terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę wskazanego w art. 264 § 2 k.p., gdyż termin zaczął biec od momentu, w którym powódka miała możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli pracodawcy, a to nastąpiło najpóźniej dnia 28.06.2013 r., w związku z czym termin do wniesienia odwołania upłynął dnia 12.07.2013 r., a odwołanie powódki zostało wniesione dopiero w dniu 17.07.2013 r. Nadto pozwany wskazał, iż niestawiennictwo powódki w pracy dnia 29.06.2013 r. było nieusprawiedliwione, gdyż pracodawca nie potwierdził przedstawionego przez powódkę grafiku na maj 2013 r., a następnie wezwał powódkę do pracy właśnie dnia 29.05.2013 r. Nadto pozwany podkreślił, iż wyjazd powódki do Tanzanii w czasie zwolnienia lekarskiego i niepoinformowanie o tym pracodawcy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powódki. Pozwany dodał, że w terminie kiedy powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim miała być na urlopie, ale pozwany z uwagi na swoje potrzeby nie mógł jej go udzielić.

W dalszych pismach procesowych, strony podtrzymywały swoje stanowiska w sprawie.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

L. Z. była zatrudniona u pozwanego – Grupa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej dnia 01.10.2012 r. na stanowisku kierownika apteki. Jej obowiązkami było przede wszystkim dołożenie wszelkich starań w celu promowania interesów spółki, a także poświęcanie całego czasu, uwagi i umiejętności w godzinach pracy w celach zajmowania się sprawami spółki. Powódka miała obowiązek wykonywania zadań z najwyższą starannością i podlegała poleceniom pracodawcy. Początkowo w aptece na ul. (...) zatrudniony był jeszcze jeden magister farmacji i jeden technik farmacji, a następnie jeden technik stażysta i pomoc apteczna. Następnie od dnia 01.12.2012 r. w aptece pracowała M. W.. Powódka była zobowiązana m.in. do rozpisywania grafików pracy. Praktyka u pracodawcy była taka, że powódka wysyłała do P. B. plan pracy na dany miesiąc zanim ten się rozpoczął. Pracodawca akceptował grafik i pracownicy pracowały zgodnie z ustalonym przez powódkę rozkładem godzin. Dnia 06.05.2013 r. L. Z. złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego od dnia 03.06.2013 r. do dnia 14.06.2013 r. W przypadku maja 2013 r. powódka, jak zawsze, wysyłała do P. B. plan grafiku. Pracodawca nie wносił do niego zastrzeżeń. Powódka wysyłała do pracodawcy wnioski o udzielenie urlopu od dnia 03.06.2013 r. do dnia 14.06.2013 r. Jednakże z uwagi na to, że w aptece pracowała jedynie (poza powódką) M. W., a pozwanemu nie udało się jak dotąd nikogo innego zatrudnić, pozwany odmówił powódce udzielenia urlopu we wskazanym przez nią terminie.

Dodatkowo powódka nieprawidłowo wypełniła wnioski urlopowe, gdyż w miejscu pracodawcy, akceptującego dany wniosek wstawiła swoją pieczęć. Pracodawca miał zastrzeżenia do L. Z., że przy ustalaniu grafiku pracy, ustalała 12-godzinne zmiany dla siebie i M. W.. Wskazywał, iż winna to jak najszybciej skorygować. Powódka podkreślała, iż tak układa plan grafiku, aby zachować 160-godzinny miesiąc pracy, jednakże z uwagi na niedobory kadrowe jest to bardzo utrudnione. Pomimo braku pracowników, pracodawca nalegał, by powódka dokonała korekt w grafiku (w zakresie 12-godzinnych zmian). W sobotę dnia 25.05.2013 r. pracodawca wskazał, iż w środę (dnia 29.05.2013 r.) będzie przebywał w P. i mogą wówczas się spotkać w aptece przy ul. (...), by omówić kwestie grafików oraz planowanych urlopów. Powódka drogą mailową odpisała pozwanemu, że dzień 29.05.2013 r. jest jej dniem wolnym od pracy i ma zaplanowaną już wcześniej wizytę u lekarza. Dnia 28.05.2013 r. pomiędzy powódką a P. B. doszło do kolejnej konwersacji drogą e-mailową, w której powódka wskazała, że coraz gorzej się czuje, i nazajutrz ma zaplanowaną wizytę u lekarza. P. B. podkreślał natomiast, by przyjechała do apteki porozmawiać o kwestiach grafiku i urlopów „choćby przez kilka minut”. Zgodnie z ustalonym grafikiem, dzień 29.05.2013 r. był dla powódki dniem wolnym od pracy. W związku ze złym samopoczuciem ustaliła, że poświęci go na udanie się do lekarza urologa, co faktycznie uczyniła. Zarówno ona, jak i M. W., cały maj pracowały zgodnie z ustalonym grafikiem. Dopiero dnia 28.05.2013 r. pracodawca próbował doprowadzić do spotkania ze swoim kierownikiem apteki nazajutrz. Powódka dnia 29.05.2013 r. nie otrzymała jeszcze zwolnienia lekarskiego. Udała się do lekarza urologa, który zdiagnozował u niej zapalenie pęcherza moczowego i udzielił zwolnienia lekarskiego na okres od dnia 31.05.2013 r. do dnia 13.06.2013 r.. Dnia 31.05.2013 r. powódka poinformowała pracodawcę o okresie zwolnienia lekarskiego. Pracodawca zobowiązał ją do przesłania oryginału tego zwolnienia, ażeby dział kadr mógł odnotować fakt jego udzielenia. Od dnia 31.05.2013 r. do dnia 11.06.2013 r. powódka przebywała w Tanzanii na wyspie Z.. Po powrocie z wycieczki, spędziła u swojej siostry dwa dni w B., a następnie dnia 13.06.2013 r. wróciła do Polski. Podczas pobytu na wyspie Z. powódka pozostawała w stałym kontakcie mailowym z pracodawcą, wyrażając zainteresowanie sprawami apteki oraz niedoborami kadrowymi. W mailu z dnia 07.06.2013 r. wyraziła zaniepokojenie, że jak dotąd nie otrzymała wynagrodzenia za maj 2013 r. W związku z przebywaniem pracownicy na zwolnieniu lekarskim, którego termin pokrywał się z wnioskowanym urlopem pracodawca polecił informatykowi sprawdzenie adresu IP komputera, z jakiego powódka wysyłała do niego maile w czasie zwolnienia lekarskiego. Adres IP zarejestrowany był na Z.. Wyjazd powódki do Tanzanii nie był niezgodny z celem zwolnienia lekarskiego od pracy wystawionego na okres od dnia 31.05.2013 r. do dnia 13.06.2013 r. przez lekarza urologa. Przebywanie w ciepłym klimacie nie stanowi przeciwwskazania dla chorych z zapaleniem pęcherza moczowego, a wręcz sprzyja leczeniu tego typu schorzenia. Wyjazd, na jaki udała się powódka nie miał wpływu na długość leczenia i odzyskanie przez nią zdolności do pracy, sam długotrwały lot samolotem nie mógł natomiast w żaden sposób wpłynąć na pogorszenie jej stanu zdrowia. Przebywanie przez powódkę za granicami kraju, gdzie obecna jest inna flora bakteryjna nie mogło spowodować pogorszenia jej stanu zdrowia, gdyż by do tego doszło konieczne jest zakażenie dróg moczowych bakteriami znajdującymi się w tej nowej florze bakteryjnej, a taka sytuacja nie miała miejsca w przypadku powódki. Po tym jak pracodawca powziął informację, że powódka wyjechała, usiłował się z nią skontaktować. W tym celu wybrał się wraz z K. W. pod dom powódki przy ul. (...) w P. w dniach 4-5.06.2013 r., ażeby dokonać kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego, jednakże nikogo nie zastano. Po powrocie z Tanzanii powódka nie czuła się najlepiej i ponownie udała się do lekarza urologa otrzymując dalsze zwolnienie lekarskie na okres od dnia 14.06.2013 r. do dnia 27.06.2013 r. W czasie zwolnienia powódka nie miała obowiązku leżenia. W związku z tym okres pozostawania na zwolnieniu postanowiła przeznaczyć na załatwianie swoich spraw. Zwykle o poranku (zwłaszcza w dniach pomiędzy 26 a 28.06.2013 r.) udawała się na spacer z psem, następnie jadła śniadanie, a około godziny 10:00 wychodziła na zakupy. Dnia 16.06.2013 r. udała się na rynek na os. (...), ażeby zamówić zakupy, które miała odebrać dnia następnego. Później poszła do biblioteki oraz na zakupy. Po załatwieniu wszystkich spraw pojechała do swoich rodziców na działkę mieszczącą się pod P., gdzie spędzali oni większość czasu w okresie wiosenno-letnim. Pod koniec dnia, powódka źle się poczuła i zdecydowała, że dnia 27 czerwca ponownie pójdzie do lekarza. Po kolejnej wizycie okazało się, że powódka jest nadal niezdolna do pracy i lekarz wystawił jej zwolnienie lekarskie na kolejny okres, od dnia 28.06.2013 r. do dnia 11.07.2013 r. W czasie choroby, powódka nie przebywała cały czas w domu, wychodziła na spacer, odwiedzała rodziców i załatwiała swoje prywatne sprawy. Podczas gdy powódka przebywała na zwolnieniu od dnia 14.06.2013 r. do dnia 28.06.2013 r. pozwany próbował złożyć jej oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W związku z tym dnia 26.06.2013 r. w godzinach porannych oraz popołudniowych ponownie przeprowadzono kontrolę

prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego. Przesyłkę z oświadczeniem woli pracodawcy wysłano również za pośrednictwem kuriera, który próbował dnia 27 i 28.06.2013 r. doręczyć je powódce, jednakże nikogo nie zastał pod wskazanym adresem. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało następnie wysłane pocztą i jednorazowo awizowane. Dnia 28.06.2013 r. powódka złożyła pozwanemu oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę z 3-miesięcznym okresem wypowiedzenia. Oświadczenie to zostało złożone drogą mailową oraz wysłane pocztą tradycyjną, zaś pozwany odebrał je dnia 01.07.2013 r. Następnego dnia, powódka odebrała w Urzędzie Pocztowym oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę podaną przez pracodawcę była: nieusprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy dnia 29.05.2013 r. mimo niezaakceptowania przez pracodawcę harmonogramu pracy przygotowanego przez powódkę i wyraźne polecenie stawienia się przez pracownicę w tym dniu do pracy oraz udanie się przez powódkę na zagraniczne wakacje w czasie pokrywającym się z terminem wnioskowanego wcześniej urlopu, który nie został udzielony przez pracodawcę, oraz zatajenie przez pracownicę wyjazdu, co stanowiło czynność sprzeczną z celem zwolnienia lekarskiego i podstawowymi obowiązkami pracownika, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności.

Stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz w oparciu dowód z zeznań świadków i przesłuchania powódki, a także opinii biegłego. Na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego, Sąd doszedł do przekonania, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części. Sąd Rejonowy dokonał przy tym następujących rozważań prawnych.

W pierwszej kolejności Sąd rozważył, czy powódka wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę w ustawowo przewidzianym terminie. Dalej odniósł się do konieczności merytorycznego zbadania prawidłowości rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. W myśl art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Sąd podkreślił, że początek biegu terminów ujętych w art. 264 k.p. wyznacza doręczenie stronie stosunku pracy oświadczenia o wypowiedzeniu, rozwiązaniu natychmiastowym lub odmowie nawiązania stosunku pracy. Doręczenie to stanowi doręczenie w rozumieniu prawa materialnego, a nie prawa procesowego, w związku z czym nie mają zastosowania normy kodeksu postępowania cywilnego, np. o doręczeniu zastępczym. Początek biegu terminu wyznacza wyłącznie doręczenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, a nie innych dokumentów, jak np. świadectwa pracy zawierającego informację o rozwiązaniu stosunku pracy w określonym trybie. Sąd wskazał, że terminy przewidziane w przepisie art. 264 k.p. są przepisami prawa materialnego, zatem w przypadku dokonania czynności po ich upływie roszczenie wygasa, chyba że ustawodawca przewidział przepis szczególny normujący możliwość przywrócenia terminu. Takim przepisem jest art. 265 k.p. Mówiąc o doręczeniu pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę należy odwołać się do art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Przepis art. 61 § 1 zd. 1 k.c. wskazuje, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy ma miejsce także wtedy, gdy adresat mając możliwość zapoznania się z jego treścią, z własnej woli nie podejmuje przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie. Na składającym oświadczenie woli spoczywa ciężar dowodu, że doszło ono do adresata w sposób umożliwiający mu – według zasad doświadczenia życiowego – zapoznanie się z jego treścią. Adresat oświadczenia może obalić to domniemanie wykazując, iż nie miał możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia. Sąd Rejonowy skonstatował, iż w przedmiotowej sprawie oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy zostało powódce skutecznie doręczone dnia 02.07.2013 r. w taki sposób, że mogła się ona z nim zapoznać. Sąd wskazał, że co prawda pozwany podejmował próby doręczenia powódce oświadczenia woli, jednakże nie można przyjąć, iż nastąpiło to w warunkach, w których mogła się ona z nim zapoznać. Po pierwsze, fakt, iż P. B. i K. N. pojechali kilkakrotnie pod dom powódki i nikogo tam nie zastali nie stanowi jeszcze o tym, że powódka celowo ich unikała, by uniemożliwić im złożenie oświadczenia woli. Dalej wskazano, że świadkowie nie potrafili jednoznacznie stwierdzić, czy w momencie, w którym byli pod domem powódki, była ona na miejscu. K. N. wskazywała, że widziała młodego człowieka (prawdopodobnie partnera córki powódki), który pojawił się pod domem powódki i wszedł do środka, jednakże nie potrafiła wskazać, czy został on wpuszczony czy może przyszedł tylko odebrać pocztę. Co więcej, powódka wcale nie kwestionowała, że w dniach 26-28.06.2013 r. przez większość

dnia nie było jej w domu. Załatwiała swoje sprawy prywatne, była u lekarza (dnia 27.06.2013 r.) oraz odwiedzała rodziców na działce pod P.. Powyższe zostało potwierdzone, przez wiarygodne zeznania świadka – matki powódki. Nie przesądza to o celowym działaniu powódki, by uniknąć spotkania z pracodawcą. Podkreślono, iż to na pozwanym ciąży ciężar wykazania, że powódka miała możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli pracodawcy wcześniej niż dnia 02.07.2013 r., czemu pozwany nie sprostął, zaś postępowanie dowodowe doprowadziło do potwierdzenia tezy, iż skuteczne złożenie powódce oświadczenia woli miało miejsce dnia 02.07.2013 r.. Od tego dnia zaczął biec 14-dniowy termin do złożenia odwołania, zaś powództwo wytoczono dnia 15.07.2013 r. (data stempla pocztowego), zatem powódka zachowała ustawowy termin. Po wyjaśnieniu kwestii terminowego złożenia odwołania Sąd odniósł się do kwestii zasadności dokonanego przez pozwanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z art. 52 § 1 i 2 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1/ ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, 2/ 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, 3/ zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W niniejszej sprawie, jako podstawę rozwiązania umowy o pracę wskazano art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten 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 w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać 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 m.in. jego działanie (zaniechanie) cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia. O rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika decyduje sam pracodawca. W konsekwencji 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. Podkreślono, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór sądowy 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 k.p. Konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) należy oceniać z uwzględnieniem innych okoliczności uściślających tę przyczynę. Wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowi oświadczenie wiedzy, a nie oświadczenie woli i dlatego nie podlega wykładni według reguł określonych w art. 65 § 1 k.c. Przepis art. 316 § 1 k.p.c. nie dotyczy pominięcia okoliczności faktycznych wynikających z przeprowadzonych dowodów, przy ocenie materiału dowodowego i ustaleniu stanu faktycznego. Podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być przemyślana, jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, tak aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto, wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem może być naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wtedy, gdy pracownikowi można przypisać winę, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa. Jednocześnie, nadużycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego

może być podstawą niezwłocznego rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę tylko wówczas, gdy stanowi równocześnie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jednakże 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, świadczenie pracy i usprawiedliwienie nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Niemniej jednak, w trakcie zwolnienia lekarskiego pracownik może przejawiać aktywność niepozostającą w sprzeczności z celem udzielonego mu zwolnienia lekarskiego. Reasumując, podstawowe znaczenie ma ocena, czy doszło do naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a także, kiedy pracodawca uzyskał wiadomość o owym naruszeniu i czy w związku z tym został zachowany termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do przyczyny dotyczącej nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy dnia 29.05.2013 r. Nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy może być przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W ocenie Sądu pierwszej instancji przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, że dnia 29.05.2013 r. był dniem wolnym od pracy dla powódki. Wynikało to przede wszystkim z ustalonego grafiku, do którego w zakresie dni pracy P. B. nie składał żadnych zastrzeżeń. Powódka jako kierownik apteki układała grafik pracy, a następnie wysyłała go do P. B.. W maju sytuacja wyglądała podobnie. Sąd dodał przy tym, że przedstawiciel pracodawcy do dnia 28.05.2013 r. nie miał żadnych zastrzeżeń co do tego, że dzień 29.05.2013 r. jest dniem wolnym od pracy powódki. Powyższe znalazło też potwierdzenie w zeznaniach M. W., która podkreśliła, że apteka działała zgodnie z majowym grafikiem i nikt nie składał do niego zastrzeżeń. Nadto w mailach pomiędzy powódką a P. B., powódka wskazywała na swoje złe samopoczucie oraz zaplanowaną wizytę u lekarza. Początkowo P. B. usiłował niejako przymusić powódkę do przyjścia do pracy w ten dzień, jednakże widząc, że rzeczywiście ma ona problemy zdrowotne, zaproponował, by chociaż na chwilę tego dnia zjawiała się w aptecce w celu omówienia kwestii urlopowych. Powyższe jednoznacznie wskazuje, że dnia 29.05.2013 r. powódka nie miała świadczyć pracy, a jedynie omówić kwestie urlopowe. Mając na uwadze powyższe rozważania, Sąd doszedł do przekonania, że powódka dnia 29.05.2013 r. nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Jej nieobecność wynikała z grafiku pracy, a nadto dnia 29.05.2013 r. zgodnie z planami przedstawiciela pracodawcy powódka wcale nie miała świadczyć pracy, a jedynie omówić kwestie techniczne dotyczące urlopów. Z powyższych względów Sąd uznał, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie stanowiła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i w tym zakresie nie mogła być podstawą do rozwiązania umowy o pracę. Następnie Sąd rozważył zarzut nieprawidłowego wykorzystywania zwolnienia lekarskiego w celu wyjazdu urlopowego do Tanzanii. Ażeby zasadne było rozwiązanie przez pracodawcę z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia konieczne jest, by naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Ponadto, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie tych obowiązków. Naruszenie to ma więc charakter ciężki, jeżeli cechuje je wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Sąd przyjął, iż przez „winę” rozumie się personalną zarzucalność popełnienia czynu. Aby można było mówić o zaistnieniu przesłanki winy umyślnej konieczne jest naruszenie przez daną osobę powszechnie obowiązujących zasad oraz istnienie po stronie danej osoby zamiaru ich naruszenia. Dopiero łączne spełnienie powyższych przesłanek pozwala na przypisanie danej osobie winy umyślnej popełnienia zarzucanego jej czynu. Formą winy nieumyślnej jest niedbalstwo, które co do zasady polega na tym, iż osoba dopuszczająca się naruszenia powszechnie obowiązujących zasad, popełniając dany czyn, możliwości naruszenia tych zasad nie przewiduje, chociaż może lub mogła ją przewidzieć. Sąd Rejonowy wskazał, że wyjeżdżając do Tanzanii powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódka cierpiała wprawdzie na zapalenie pęcherza, ale przeprowadzony w toku sprawy dowód z opinii biegłego urologa pozwolił na ustalenie, iż wyjazd nie mógł przeszkodzić powódce w powrocie do zdrowia i zdolności do pracy. Z opinii biegłego wynikało, że wyjazd ten nie był niezgodny z celem zwolnienia lekarskiego, przebywanie w ciepłym klimacie

sprzyja leczeniu pęcherza moczowego, a nadto, że długotrwała podróż samolotem nie miała wpływu na proces leczenia. Opinia biegłego pozwoliła na wyciągnięcie jednoznacznych wniosków, że podróż powódki na Z. i pobyt tam nie był sprzeczny z celem udzielonego powódce zwolnienia lekarskiego. Tym samym wyjazd ten nie stanowił naruszenia przepisów ubezpieczeniowych i nie był nadużyciem prawa do świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Z opinii biegłego wynikało, że powódka nie podejmowała w trakcie zwolnienia lekarskiego czynności sprzecznych z celem zwolnienia lekarskiego, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzących do jego przedłużenia. Tym samym nie naruszyła podstawowych obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy. Odnośnie do zarzutu, że wyjazd na Z. i niepoinformowanie pracodawcy o tym stanowił naruszenie obowiązków wobec pracodawcy takich jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania nieobecności Sąd wskazał, że powódka usprawiedliwiła nieobecność zwolnieniem lekarskim i nie naruszyła obowiązku świadczenia pracy, gdyż w okresie orzeczonej zaświadczeniem lekarskim niezdolności do pracy, pracy świadczyć nie powinna i nie świadczyła. Powódka w okresie zwolnienia lekarskiego nie powinna świadczyć pracy niezależnie od tego, gdzie przebywała i pracodawca nie mógł od powódki oczekiwać ani wymagać świadczenia pracy w tym okresie mając na uwadze to, że zaświadczenie lekarskie udzielone powódce nie zostało skutecznie podważone. Nie można postawić powódce zarzutu braku lojalności wobec pracodawcy poprzez niepoinformowanie o wyjeździe na Z. jako dającym podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego. Brak informacji o tym, gdzie powódka przebywa w czasie zwolnienia lekarskiego mogłyby stanowić co najwyżej podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę, gdyż w niepoinformowaniu pracodawcy o wyjeździe do Tanzanii nie można doszukać się zawinionego przez powódkę naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponownie podkreślić należy, że w czasie zwolnienia lekarskiego powódka i tak nie mogłaby świadczyć pracy, nawet przebywając w P., a sam przelot do Tanzanii oraz pobyt tam nie był niezgodny z celem udzielonego powódce zwolnienia lekarskiego i brak jest jakichkolwiek podstaw do formułowania wniosku, że przedłużył zwolnienie lekarskie powódki czy też mógł przedłużyć. Na marginesie Sąd wskazał, że pracodawca nie zachowywał się lojalnie wobec powódki domagając się jej stawienia do apteki w dniu wolnym od pracy tylko w celu omówienia pewnej kwestii i nie było także lojalne działanie pozwanego, który nie udzielił powódce urlopu powołując się na kwestie formalne dotyczące wypisanego wniosku urlopowego. Zwrócić należało również uwagę, czy zachowanie powódki naruszało jednocześnie interes pracodawcy. Sąd wskazał, że pobyt powódki w Tanzanii podczas zwolnienia lekarskiego nie miał znaczenia dla działalności pozwanego, gdyż nawet podczas pobytu w P. podczas zwolnienia lekarskiego powódka i tak nie mogła świadczyć pracy. Reasumując, Sąd uznał, że w sprawie nie miało miejsce ciężkie naruszenie przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych. Kolejną kwestią podlegającą badaniu było to, czy pracodawca dopełnił wszystkich wymogów formalnych, które muszą być dochowane w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu Rejonowego pozwany spełnił wszelkie wymogi formalne zwolnienia dyscyplinarnego. Przeprowadzone postępowanie dowodowe doprowadziło do wniosku, że podane w oświadczeniu przyczyny okazały się nieuzasadnione. Mając to na uwadze Sąd skonstatował, że zaktualizowały się dla powódki roszczenia z art. 56 k.p. Sąd rozważył także treść art. 58 k.p. oraz art. 36 § 1 k.p. Powódka domagała się zasądzenia kwoty stanowiącej trzykrotność miesięcznego wynagrodzenia. W ocenie Sądu roszczenie w takiej wysokości nie było uzasadnione. Wprawdzie w umowie o pracę strony przewidziały trzymiesięczny okres wypowiedzenia, to jednak nie zawarły zapisu dotyczącego podwyższenia, wobec należności wynikających z przepisów kodeksu pracy, należnego pracownikowi odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę. Jeżeli strony umowy o pracę chcą podnieść maksymalną wysokość odszkodowania za bezprawne wypowiedzenie powinny wyraźnie zastrzec to w umowie, a samo wydłużenie okresu wypowiedzenia o tym nie przesądza. Sąd wskazał, że ponieważ strony wydłużyły jedynie w umowie o pracę okres wypowiedzenia (wobec ustawowego), a nie podniosły maksymalnej wysokości odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy, powódce należne było odszkodowanie wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia na podstawie art. 58 k.p.

Mając to na uwadze zasądono od pozwanego na rzecz powódki tytułem odszkodowania kwotę 7.000 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 03.09.2013 r. do dnia zapłaty, tj. od dnia następnego po doręczeniu pozwu, a w pozostałym zakresie roszczenie to oddalono. Co do odsetek Sąd miał na uwadze, że pozew został doręczony pozwanemu dnia 02.09.2013 r., a zatem pozostawał on w opóźnieniu od dnia 03.09.2013 r. Należność odsetkowa co do dnia 02.09.2013 r. podlegała oddaleniu. Odnosząc się do pozostałych roszczeń powódki, Sąd uznał, wskazując na art. 80 k.p., iż pozwany niesłusznie nie wypłacił powódce wynagrodzenia za pracę za dzień 29.05.2013 r. W związku z tym zasądono od pozwanego na rzecz powódki kwotę 233 zł brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 01.06.2013 r.

do dnia zapłaty i oddalono w pozostałym zakresie roszczenie odsetkowe dotyczące wskazanej kwoty, gdyż z umowy o pracę wynikało, że powódka winna otrzymywać wynagrodzenie do ostatniego dnia miesiąca, a więc w opóźnieniu w zapłacie tego wynagrodzenia pozwany był od dnia 01.06.2013 r. Sąd zasądził także na rzecz powódki kwotę 3.704,61 zł brutto tytułem należnego wynagrodzenia za czerwiec 2013 r. opierając się na art. 92 § 1 pkt 1 k.p. Ponieważ powódka w 2013 r. była niezdolna do pracy w okresie 17.01-18.01, 25.02-03.03, 31.05 do końca zatrudnienia, to mając na uwadze wiek powódki za pierwsze 33 dni choroby należne było powódce od pracodawcy wynagrodzenie chorobowe. Okres pierwszych 33 dni choroby powódki upływał z dniem 23.06.2013 r. Odnośnie do obliczenia należności tytułem wynagrodzenia chorobowego za czerwiec 2013 r. stosować należało zasady obowiązujące przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (art. 92 § 2 k.p.), a zatem stosując zasady określone w ustawie z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa od kwoty wynagrodzenia 7.000 zł odjęto kwotę odpowiadającą 13,71% podstawy wymiaru składki na ubezpieczenie społeczne, co dało kwotę 6.040,30 zł, następnie podzielono ją przez 30 dni, otrzymując kwotę 201,34 zł, z której 80% stanowi 161,07 zł, którą to kwotę pomnożono przez 23 dni zwolnienia lekarskiego (01 -23.06.2013), co dało kwotę 3.704,61 zł brutto, którą to kwotę Sąd zasądził na rzecz powódki z ustawowymi odsetkami od dnia 01.07.2013 r. do dnia zapłaty, a w pozostałym zakresie roszczenie odsetkowe oddalił mając na uwadze, że wynagrodzenie powinno zostać zapłacone powódce zgodnie z umową o pracę do dnia 30.06.2013 r. Sąd oddalił żądanie powódki o sprostowanie świadectwa pracy powołując się na art. 97 § 2 k.p. Wskazany w tym przepisie termin 7 dni ma charakter terminu materialnego, a jego niezachowanie powoduje wygaśnięcie prawa pracownika do żądania sprostowania świadectwa pracy, a w przypadku skierowania sprawy do sądu, skutkuje oddaleniem tego żądania. Dodano przy tym, że wystąpienie do Sądu o sprostowanie świadectwa pracy jest w każdym wypadku uzależnione od uprzedniego zwrócenia się z takim wnioskiem do pracodawcy. Odmowa sprostowania świadectwa przez pracodawcę, otwiera drogę pracownikowi do żądania uczynienia tego przez sąd. W rozpoznawanej sprawie powódka nie wniosła do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy, a zatem roszczenie powódki o sprostowanie świadectwa pracy podlegało oddaleniu. Co do kosztów zastępstwa procesowego Sąd orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu na podstawie art. 98 k.p.c.

**Apelację od tego wyroku wywiódł pozwany** zaskarżając go w części tj. w pkt. 1, 3, 4 i 5 oraz wnosząc o jego uchylenie i oddalenie powództwa, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, zaś w obu przypadkach o zasądzenie kosztów postępowania. Wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

1/ naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, a mianowicie poprzez uznanie, że niezaakceptowana przez pracodawcę nieobecność powódki w pracy dnia 29.05.2013 r. nie stanowiła ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę i nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie ww. przepisu;

2/ naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie w przedmiotowej sprawie, a mianowicie poprzez uznanie, że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego na odbycie długiej i wyczerpującej fizycznie podróży na Z., która mogła spowodować – zgodnie z powszechnie przyjętymi zasadami logiki – pogorszenie stanu zdrowia powódki, nie jest sprzeczne z celem udzielenia tego zwolnienia, którym jest poprawa stanu zdrowia i w związku z tym nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę i nie uzasadniało rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie ww. przepisu;

3/ naruszenie art. 56 k.p. poprzez jego zastosowanie w przedmiotowej sprawie, a mianowicie poprzez uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę, w związku z czym powódce przysługuje odszkodowanie;

4/ naruszenie art. 92 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w przedmiotowej sprawie, a mianowicie poprzez uznanie, że powódce należało się wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy, pomimo że powódka wykorzystywała zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem – tj. zamiast na leczenie i rekonwalescencję wykorzystywała zwolnienie lekarskie na odbycie długiej i wyczerpującej fizycznie podróży na Z., która mogła spowodować – zgodnie z powszechnie przyjętymi zasadami logiki – pogorszenie stanu zdrowia powódki.



Nadto wyrokowi zarzucono naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

1/ naruszenie art. 278 k.p.c. poprzez powołanie dowodu z opinii biegłego z zakresu urologii na okoliczność ustalenia, czy odbyta przez powódkę podróż do Z. mogła mieć wpływ na długość leczenia u powódki zdiagnozowanego zapalenia pęcherza, w sytuacji, gdy kwestia, która była przedmiotem opinii nie wymagała wiadomości specjalnych, a Sąd był w stanie ten wpływ ocenić opierając się na zasadach logiki i doświadczeniu życiowym.

2/ naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oparcie wyroku na opinii biegłego z zakresu urologii na okoliczność ustalenia czy odbyta przez powódkę podróż do Z. mogła mieć wpływ na długość leczenia u powódki zdiagnozowanego zapalenia pęcherza i czy mogła wpłynąć na pogorszenie stanu zdrowia, co skutkowało przyjęciem przez Sąd I instancji braku podstaw do rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., podczas gdy z zasad doświadczenia życiowego w zakresie podstaw wydawania zwolnienia lekarskiego oraz okresu przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim wynika, że celem zwolnienia lekarskiego jest rekonwalescencja pacjenta, która nie polega na podróżowaniu ponad 6 tys. km i przebywaniu w zmiennej temperaturze, co z pewnością nie było bez znaczenia dla stanu zdrowia powódki i okresu przebywania na zwolnieniu lekarskim oraz jest niewłaściwym wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego.

3/ naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę materiału dowodowego, a to poprzez przyjęcie, że powódka nie była zobowiązana do stawienia się w pracy dnia 29.05.2013 r., na spotkanie ze swoim przełożonym, a niestawiennictwo powódki w tym dniu w pracy nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., podczas gdy z zeznań świadka P. B. oraz załączonej do odpowiedzi na pozew korespondencji pomiędzy powódką a pozwanym wynika, że grafik na maj 2013r. nie został zatwierdzony przez przełożonego powódki P. B., a powódka nie stawiała się w tym dniu do pracy wbrew poleceniu pracodawcy.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości jako oczywiście bezzasadnej oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

Apelacja pozwanego zasługiwała na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne, choć jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. W konsekwencji Sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną w granicach zaskarżenia. Wobec tego może i powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego, niezależnie od tego, czy zostały wyknięte w apelacji, pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (zob. wyrok SN z 22.02.2012, IV CSK 290/11). Z regulacji art. 382 k.p.c. wynika ponadto, iż Sąd rozpoznający apelację orzeka zarówno na podstawie materiału zgromadzonego w pierwszej, jak i w drugiej instancji (także w oparciu o nowe fakty i dowody). Przepis ten nie nakłada przy tym na Sąd drugiej instancji obowiązku przeprowadzenia postępowania dowodowego, jednakże Sąd jest władny samodzielnie dokonać ustaleń faktycznych bez potrzeby uzupełniania materiału dowodowego zebranego przed Sądem pierwszej instancji, o ile zachodzą ku temu potrzeby. Uzupełnienie postępowania przed sądem apelacyjnym o dowody, które mimo wniosku strony Sąd pierwszej instancji pominął, jest uzasadnione, gdy dotyczą one okoliczności istotnych z punktu widzenia prawa materialnego mającego znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy (zob. wyrok SN z 26.05.1999, III CKN 254/98 oraz wyrok SN z 02.03.2000, III CKN 257/00). Słusznie w postanowieniu z dnia 07.12.2010 r. (I UK 294/10) Sąd Najwyższy zauważył: „Sąd drugiej instancji władny jest dokonać odmiennych ustaleń, niż to uczynił sąd pierwszej instancji, nawet korzystając z tych samych dowodów, a w każdym razie przysługuje mu nieskrępowana niczym inicjatywa dowodowa w dążeniu do wyjaśnienia sprawy. Ograniczenia w zakresie powoływania dowodów w postępowaniu apelacyjnym, o czym mowa w art. 381 k.p.c., dotyczą wyłącznie strony, a ich celem jest potrzeba skoncentrowania postępowania dowodowego w pierwszej instancji. Granicę obowiązku prowadzenia przez sąd postępowania dowodowego wyznacza, podlegająca kontroli instancyjnej, ocena, czy dostatecznie wyjaśniono sporne okoliczności sprawy”.

Sąd Okręgowy rozpatrując apelację w niniejszej sprawie, dokonał ponownej oceny zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do kwestii uznania przez Sąd pierwszej instancji, iż podróż powódki na Z. w trakcie zwolnienia lekarskiego nie stanowiła ciężkiego naruszenia jej podstawowych obowiązków pracowniczych.

Słuszność ma skarżący wskazując, że oczywistym jest, iż osoba przebywająca na zwolnieniu lekarskim powinna podjąć wszelkie możliwe środki, aby polepszyć swój stan zdrowia, a nie narażać się na jego pogorszenie. Pogląd, iż odległa podróż zagraniczna sama w sobie nie sprzyja powrotowi do zdrowia, jeśli nie została zalecona przez lekarza jest poglądem powszechnym. W tym miejscu należy przykładowo wskazać orzeczenia sądów powszechnych czy Sądu Najwyższego, w świetle których adnotacja na zwolnieniu lekarskim o treści „pacjent może chodzić” nie usprawiedliwia wykonywania pracy przez pracownika, którego taka adnotacja dotyczy, a co istotne – taki zapis upoważnia go jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszania się po mieszkaniu, udania się na zabieg czy kontrolę lekarską (zob. wyrok SA w Katowicach z dnia 12.11.2002 r., III AUa 3189/01). Innymi słowy, kiedy pracownik przebywa na zwolnieniu lekarskim powinien podejmować jedynie taką aktywność, która jest potrzebna do jego codziennego funkcjonowania i która jest nakierowana na poprawę stanu zdrowia. Wychodzenie poza te ramy nasuwa przypuszczenie, że zwolnienie zostało nadużyte, co w konkretnych stanach faktycznych może prowadzić do uznania, iż pracownik naruszył w sposób ciężki swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Nadto Sąd Najwyższy wyraził dezaprobatę wobec poglądu, iż zgodny z prawem jest 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 (zob. wyrok SN z dnia 05.12.2000 r., I PKN 120/00, OSNP 2002/15/352). Przykładowo należy także przytoczyć pogląd, iż wzięcie udziału w wycieczce zagranicznej przez członka spółdzielni pracy w czasie korzystania przez niego ze zwolnienia lekarskiego z adnotacją „może chodzić” stanowi nadużycie zwolnienia przez członka, jeżeli lekarz nie zalecił wyjazdu w celu poprawy zdrowia, zaś takie zachowanie uzasadnia wykluczenie ze spółdzielni na podstawie art. 193 § 1 pkt 1 ustawy Prawo spółdzielcze w zw. z art. 52 k.p. (zob. wyrok SN z dnia 13.06.1985 r., I PR 37/85).

Przytoczone poglądy wynikają z faktu, że 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, takimi jak lojalność wobec pracodawcy, obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwiania swojej nieobecności (zob. wyrok SN z dnia 26.09.2001 r., I PKN 638/00).

Oceniając okoliczność podróży powódki na Z. należy zauważyć, że po długotrwałej podróży znajdowała się w obcym klimacie, który mógł wpłynąć negatywnie na jej stan zdrowia, nie tylko odnośnie do schorzenia, na które cierpiała. Przeprowadzony przez Sąd Rejonowy dowód z opinii biegłego sądowego pozwala na wysnucie jedynie takiego wniosku, że wyjazd powódki nie wpłynął negatywnie na schorzenie zapalenia pęcherza moczowego. Z akt sprawy w żaden sposób nie wynika jednakże, iż wpłynął on pozytywnie – wszak powódka po powrocie wciąż była niezdolna do pracy. Skoro zaś wyjazd był zaplanowany kilka miesięcy wcześniej nie można powiedzieć, iż powódka zdecydowała o nim w związku z potrzebą poprawy swojego stanu zdrowia, nie został także zalecony przez lekarza. Biegły sądowy nie wypowiedział się co do kwestii zagrożeń zdrowotnych związanych z wyjazdem do tak odległego kraju. Na podstawie tego dowodu Sąd Rejonowy ocenił, czy faktycznie doszło do pogorszenia stanu zdrowia powódki.

W tym miejscu należy zwrócić uwagę na to, 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 na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., 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 (zob. postanowienie SN z dnia 20.03.2008 r., II PK 332/07, Lex nr 846575). Oznacza to, że nie musi dojść do naruszenia interesów pracodawcy, a Sąd oceniający zasadność rozwiązania umowy o pracę w powołanym

trybie ma obowiązek zbadać, czy interesy te zostały zagrożone, tj. czy mogło dojść do ich naruszenia opierając się na powszechnych zasadach logiki i doświadczenia życiowego.

Należy przy tym dodać, że ustalenia poczynione przez tutejszy Sąd nie stoją w sprzeczności z opinią biegłego sądowego, który wypowiadał się na temat rzeczywistego wpływu wyjazdu na stan zdrowia powódki, nie zaś na temat zagrożenia interesów pracodawcy związanych z tym wyjazdem.

Powódka zaplanowała wyjazd z kilkumiesięcznym wyprzedzeniem, zaś odbył on się w okresie, w którym nie udzielono jej urlopu wypoczynkowego. W świetle opinii biegłego sądowego powódka rzeczywiście cierpiała w tym okresie na zapalenie pęcherza moczowego. Powódka nie poinformowała o tym wyjeździe pracodawcy, który dowiedział się o nim po sprawdzeniu adresu IP komputera, z którego powódka wysyłała do niego wiadomości e-mail. W ocenie Sądu Okręgowego postępowanie powódki było sprzeczne z celem zwolnienia lekarskiego, gdyż powódka powinna była odpoczywać i ograniczyć swoją aktywność, aby jak najszybciej wrócić do zdrowia. Odbywając odległą podróż w celach turystycznych naraziła się na pogorszenie stanu zdrowia, a tym samym doszło do zagrożenia interesów pracodawcy. Jednocześnie nie może ująć uwadze, że po powrocie z Z., spędziła dwa dni w B. u swojej siostry i dopiero wtedy wróciła do Polski. Świadczy to dobitnie, że nie potrzeba zmiany klimatu w celach zdrowotnych kierowała powódką. Podkreślenia wymaga, iż zwolnienie lekarskiego nie ma na celu zaspokojenia potrzeb turystycznych i rodzinnych. Okres, na jaki pracownik jest zwolniony z obowiązku świadczenia pracy z przyczyn zdrowotnych nie może być wykorzystywany w celach niezwiązanych z poprawą stanu zdrowia, a tym bardziej na czynności tak odległe od tego celu jak zaspokajanie potrzeb odbywania wyjazdów zagranicznych. Tego typu potrzeby są bowiem zaspokajane w ramach urlopów wypoczynkowych.

W sytuacji, gdy pracownik swoim zachowaniem przekreśla cele zwolnienia lekarskiego – tzn. jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie gotowości do wykonywania pracy – naruszając tym samym interes pracodawcy, może zostać zwolniony dyscyplinarnie w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Należy przy tym dodać, że w czasie zwolnienia lekarskiego pracownik jest czasowo zwolniony z obowiązku świadczenia pracy i wykonywania innych czynności mających związek z pracą (zob. wyrok SA w Katowicach z 14.1.1999 r., III AUa 1221/98), a wówczas przejawem troski pracownika o dobro zakładu pracy jest stosowanie się do wskazań lekarskich i powstrzymanie się od wykonywania czynności mogących przedłużyć jego nieobecność w pracy (zob. wyrok SN z 16.11.2000 r., I PKN 44/00). Ustalenie przez pracodawcę, że doszło do wykorzystywania 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 21.10.1999 r., I PKN 308/99 oraz wyrok SN z 1.7.1999 r., I PKN 139/99). Na marginesie należy podać, że w orzecznictwie wskazuje się również, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego samo w sobie nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. wyrok SN z 01.07.1999, I PKN 136/99).

Sumując poczynione rozważania, należy stwierdzić, że powódka wykorzystując zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem naraziła pracodawcę na szkodę wynikającą z braku obecności powódki w miejscu pracy i konieczności zapewnienia zastępstwa na czas jej powrotu do zdrowia. Ze względu na sposób postępowania powódki, należy jej przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Podróż powódki nie wynikała z zaleceń lekarza, mogła spowodować przedłużenie nieobecności powódki w pracy i przez to była sprzeczna z celem zwolnienia lekarskiego, a przy tym powódka niedbale założyła, że do następstw negatywnych dla pracodawcy nie doprowadzi, mimo że mogła była i powinna była zdawać sobie z nich sprawę. Nie sposób wskazać, na jakiej podstawie powódka założyła, że jej stan zdrowia nie ulegnie pogorszeniu podczas pobytu na Z.. Niewątpliwie doszło przy tym do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika. Jednym z nich jest świadczenie pracy, a w przypadku przebywania na zwolnieniu lekarskim – jak najszybszy powrót do zdrowia w celu świadczenia pracy. Podejmując działania mogące zagrozić jej zdrowiu, powódka naruszyła swój podstawowy obowiązek jako pracownika.

Odnośnie do żądania przez powódkę wynagrodzenia za okres zwolnienia lekarskiego od dnia 01.06.2013 r. do dnia 23.06.2013 r. należy wskazać, iż zgodnie z art. 92 § 1 pkt 1 k.p. za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalendarzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. Wynagrodzenie nie przysługuje pracownikowi w przypadkach, kiedy nie ma on prawa do zasiłku chorobowego (art. 92 § 3 k.p.), a więc m.in. wówczas, gdy pracownik w okresie zwolnienia wykonuje inną pracę zarobkową albo gdy wykorzystuje zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z celem tego zwolnienia (art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa). Prawo do wynagrodzenia za okres niezdolności do pracy z powodu choroby jest nabywane na takich samych zasadach jak prawo do zasiłku chorobowego. Jeśli zatem na podstawie odrębnych przepisów pracownik nie miałby prawa do zasiłku chorobowego, nie nabywa też prawa do wynagrodzenia za czas choroby.

W konsekwencji ustalenia, że powódka wykorzystywała zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem, w świetle art. 92 § 1 pkt 1 w zw. z art. 92 § 3 k.p. roszczenie o wynagrodzenie za okres przebywania na tym zwolnieniu nie zasługiwało na uwzględnienie.

Odnosząc się do kolejnej kwestii – uznania przez Sąd Rejonowy, iż nieobecność powódki w pracy w dniu 29.05.2013 r. była nieobecnością usprawiedliwioną – Sąd Okręgowy nie podziela i tego zapatrywania.

Z listy obecności w maju 2013 r. (k. 44 akt) wynika, że dzień 29.05.2013 r. był dniem wolnym od pracy dla powódki i faktycznie tego dnia nie stawiała się ona w pracy. W dniu 28.05.2013 r. P. B. przypomniał powódce drogą mailową, że chciałby się z nią zobaczyć następnego dnia w aptecce – o czym informował ją dnia 25.05.2013 r. – na co powódka odpisała, że jest chora i ma zaplanowaną wizytę u lekarza (k. 79-86 akt). Między powódką a pracodawcą panowała napięta atmosfera odnośnie do kwestii urlopów, zmian 12-godzinnych i zatrudnienia dodatkowego pracownika, co P. B. chciał omówić tego dnia.

Powódka miała stawić się dnia 29.05.2013 r. w pracy na wyraźne polecenie pracodawcy. W świetle art. 100 k.p. szczególnym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz stosowanie się do poleceń pracodawcy. Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Nawet zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zezwolenia przez pracodawcę (zob. wyrok SN z dnia 14.12.2000 r., I PKN 150/00).

Praca w dniu harmonogramowo wolnym może mieć miejsce na polecenie pracodawcy w okolicznościach analogicznych jak w przypadku polecenia pracy w godzinach nadliczbowych, tj. konieczności prowadzenia akcji ratunkowej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii oraz szczególnych potrzeb pracodawcy (art. 151 k.p.).

Szczególne potrzeby pracodawcy to sytuacje wyjątkowe, nieoczekiwane, trudne do przewidzenia przez pracodawcę z większym wyprzedzeniem czasowym. Przyjmuje się, że pracownik może odmówić pracy w godzinach nadliczbowych (odpowiednio w dniu harmonogramowo wolnym) w przypadku, gdy polecenie jest sprzeczne z prawem (np. w kontekście bezwzględnie zakazu pracy w godzinach nadliczbowych), gdy polecenie wykonywania pracy jest sprzeczne z umową o pracę albo w przypadku, kiedy praca ta jest sprzeczna z zasadami współżycia społecznego, np. pracownik jest chory lub ma trudną sytuację rodzinną (zob. K. Jaśkowski, „Komentarz do art. 151 Kodeksu pracy”, Lex/El.). Sprzeczność z zasadami współżycia społecznego jest przy tym kwalifikowana jako nadużycie prawa przez pracodawcę (art. 8 k.p.).

Wobec faktu, że P. B. na co dzień nie przebywa w P. i przyjazd zaplanował na dzień 29.05.2013 r. w celu omówienia kwestii kluczowych – co wynikało także z twierdzeń powódki – tj. zatrudnienia dodatkowego pracownika, urlopów i 12-godzinnych zmian pracy, niewątpliwie wystąpiły szczególne potrzeby pracodawcy. Z dowodów zgromadzonych w sprawie nie wynika, aby powódka tego dnia była chora – zwolnienie lekarskie wystawiono dopiero od dnia 31.05.2013 r. Skoro pracodawca wydał powódce polecenie stawienia się w pracy, ta powinna była to uczynić, gdyż nie wystąpiła żadna z wyżej przytoczonych przesłanek umożliwiająca jej usprawiedliwione niestawienie się w pracy. Powódka kilka dni później odbyła podróż zagraniczną, a w świetle tego faktu całkowicie niewiarygodne jest, że nie mogła stawić się w pracy na polecenie pracodawcy z przyczyn zdrowotnych. Wszak odbycie wyjazdu zagranicznego wymaga znacznie większego nakładu energii, niż spotkanie z pracodawcą w miejscu pracy znajdującym się w tej samej miejscowości.

Przy tym niewykonanie polecenia pracodawcy jest naruszeniem podstawowego obowiązku przez pracownika wynikającego z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Niewykonanie pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę nie tylko uzasadnia odmowę wypłaty wynagrodzenia, ale i stanowi ciężkie naruszenie podstawowego, immanentnie wpisanego w stosunek pracy, obowiązku pracownika.

Skoro zatem obie przyczyny wskazane w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, prawdziwe i rzeczywiste, żądanie powódki nie zasługiwało na uwzględnienie ani w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, ani w zakresie żądania zapłaty wynagrodzenia za pracę za dzień 29.05.2013 r. oraz za okres od dnia 01.06.2013 r. do dnia 23.06.2013 r.

Jednocześnie należy wskazać, że pracodawca dochował terminu miesięcznego rozwiązania z powódką umowy o pracę. Termin co do pierwszej przyczyny należałoby liczyć od dnia 29.05.2013 r., kiedy powódka nie stawiła się w pracy na polecenie pracodawcy. Oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. skutkuje zakończeniem stosunku pracy z chwilą dojścia do drugiej strony w taki sposób, żeby mogła się zapoznać z jego treścią, zaś o jego skuteczności decydują ogólne mechanizmy przewidziane w art. 61 k.c. stosowane poprzez art. 300 k.p. Termin określony w art. 52 § 2 k.p. liczy się na zasadach ogólnych przewidzianych w art. 112 k.c.

W praktyce najczęściej wątpliwości budzą przypadki niepodjęcia przesyłki w odpowiednim czasie i jej zwrotu do nadawcy, czego przyczyny mogą być rozmaite. W nauce prawa wskazuje się, że w zdecydowanej większości przypadków należy przyjąć konkluzję o skutecznym złożeniu oświadczenia w drodze tzw. doręczenia zastępczego, co ma miejsce także w przypadku usprawiedliwionej nieobecności adresata, choćby była spowodowana przyczynami obiektywnymi. Konieczna jest wówczas ocena, czy rzeczywiście nie było możliwości wcześniejszego poinformowania o swej nieobecności, wskazania osoby uprawnionej do odbioru korespondencji lub zapewnienia jej dostania do aktualnego miejsca pobytu (zob. M. Piekarski (w:) F. Błahuta [i in.], Kodeks cywilny..., t. 1, s. 178). Dopuszczalnym sposobem obrony adresata jest wykazanie, że sam nadawca wiedział o nieobecności drugiej strony, mając przy tym możliwość przesłania oświadczenia w sposób (lub w miejsce), który by zapewniał faktyczne dotarcie komunikatu. W innym razie, nawet wówczas, gdy w rzeczywistości nie doszło do odebrania lub odczytania przesłanego oświadczenia, ryzyko z tym związane będzie obciążać adresata. Warto podkreślić, że ustawa stanowi o możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia i to właśnie dlatego przykładowo odmowa przyjęcia wręczanego pisma, nieodebranie prawidłowo awizowanego listu, nieprzekazanie przesyłki przez dorosłego domownika lub pracownika nie mogą stanowić przesłanek dla stwierdzenia, że oświadczenie woli nie zostało złożone.

Przedstawione wyżej poglądy znajdują odzwierciedlenie w aktualnym orzecznictwie, w którym konsekwentnie przyjmuje możliwość stosowania tzw. doręczenia zastępczego także w sferze oświadczeń prawa materialnego (zob. wyrok SN z dnia 20.01.2004 r., II CK 358/02, Wokanda 2004/9/6). Przyjmuje się przy tym, że pocztowy dowód doręczenia adresatowi przesyłki jest urzędowym dokumentem potwierdzającym fakt i datę doręczenia (zob. postanowienie SN z dnia 30.04.1998 r., III CZ 51/98, OSNC 1998/11/189). Również awizowanie przesyłki poleconej

stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia, które oznacza przerzucenie ciężaru dowodu na adresata (zob. wyrok SN z dnia 05.10.2005 r., I PK 37/05, OSNP 2006/17–18/263).

Gdy dochodzi do pozostawienia pisma w placówce pocztowej z jednoczesnym poinformowaniem przez tzw. awizo o możliwości podjęcia przesyłki, za datę złożenia oświadczenia w ujęciu prawa materialnego należy uznać dzień, w którym nastąpiła pierwsza próba doręczenia pod właściwym adresem, potwierdzona pozostawieniem odpowiedniej informacji dla adresata. Nawet jeśli faktyczny odbiór nastąpi np. w dniu następnym lub w ogóle do niego nie dojdzie, a przesyłka zostanie zwrócona, oświadczenie należy już uznać za złożone. Chwili złożenia oświadczenia nie powinno się bowiem uzależniać od subiektywnej decyzji adresata, który może nawet świadomie zwlekać z odbiorem przesyłki (zob. Komentarz do art. 61 k.c., Kodeks cywilny. Komentarz. Część ogólna, wyd. II, Paweł Księżak (red.), Małgorzata Pyziak-Szafnicka (red.), Lex/El.).

Przenosząc te rozważania na grunt niniejszej sprawy, należy wskazać, że pracodawca próbował dokonać doręczenia już na początku czerwca osobiście, następnie przez kuriera, z czego sporządzano protokoły i notatki. Następnie dnia 26.06.2013 r. nadano do powódki przesyłkę pocztową, która była awizowana, a którą powódka odebrała 03.07.2013 r. W świetle tych okoliczności nie ulega wątpliwości, że miesięczny termin został zachowany i to co do obu przyczyn.

Z przytoczonych wyżej względów oraz na podstawie art. 386 k.p.c. Sąd Okręgowy zmienił pkt I i V zaskarżonego wyroku i oddalił powództwo.

Wobec oddalenia powództwa w całości, należało także zmienić pkt III i IV zaskarżonego wyroku. Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zasądzono od powódki na rzecz pozwanego kwotę 1.020 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego przed Sądem pierwszej instancji, określoną na podstawie § 11 ust. 1 pkt 2 i pkt 3 i § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. Kosztami postępowania obciążono Skarb Państwa na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w świetle którego w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika, wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa, zaś Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113, z tym że obciążenie pracownika tymi kosztami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych. W niniejszej sprawie nie zachodziły wypadki szczególnie uzasadnione w rozumieniu tego przepisu.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono w pkt II wyroku, obciążając nimi powódkę. Na koszty te składają się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 630 zł obliczone na podstawie § 9 ust. 2 i § 2 ust 4 w zw. § 10 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych Dz.U.2015.1804 w brzmieniu obowiązującym w dacie apelacji oraz opłata od apelacji w kwocie 30 zł.

SSO Sylwia Dembska SSO Krzysztof Zaliwski SSR del. do SO Marcin Jatczak