

Sygn. akt VIII **Pa 86/16**

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 września 2016 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 15 września 2016r. w Gliwicach

sprawy z powództwa K. K. (K.)

przeciwko B. P. (P.)

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 21 marca 2016 r. **sygn. akt** VI P 1004/15

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym;

3) przyznaje radcy prawnemu K. M. od Skarbu Państwa wynagrodzenie w kwocie 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) i podatek VAT w wysokości 41,40 zł (czterdzieści jeden złotych czterdzieści groszy) tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR (del.) Renata Stańczak (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzi

Sygn. akt VIII Pa 86/16

UZASADNIENIE

Powód K. K. po ostatecznym sprecyzowaniu pozwu, domagał się zasądzenia od pozwanego B. P., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) w G. odszkodowania w kwocie 1780 zł brutto tytułem nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty oraz o obciążenie go kosztami nieopłaconej pomocy prawnej świadczonej z urzędu powodowi względnie przyznanie ich od Skarbu Państwa.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w dacie 9 sierpnia 2015r. skończył się okres jego zwolnienia chorobowego z powodu wypadku przy pracy, w związku z czym skontaktował się z pracodawcą informując go o tej okoliczności i wyrażając gotowość zjawienia się w pracy 10 sierpnia 2015r. Jednak jego pracodawca oświadczył, iż „ma już nową ekipę” i zaproponował mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód nie przystał na tę propozycję, po czym w dacie 10 sierpnia 2015r. pracodawca oznajmił mu, że zwalnia go dyscyplinarnie z powodu niestawiennictwa w pracy. Tymczasem powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a wskazana w treści pisma o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna nie spełnia wymogów zawartych w art. 30 § 4 kp. Z treści lakonicznego pisma nie wynika, co oznacza, że powód nie stawiał w pracy, nie wynika też ani z niego ani z akt osobowych gdzie konkretnie powód miał się stawić i do jakiej pracy. W umowie o pracę nie wskazano miejsca pracy powoda, posługując się określeniem „zakres działalności firmy”. Powód pracował jako kierowca i nie stawiał się w konkretnym miejscu lecz w miejscu wskazanym przez pozwanego, gdzie podstawiano samochód i udostępniano mu klucze do niego celem wykonania przewozu, co wynika chociażby z treści ustaleń protokołu kontroli wypadku. Z treści sms pomiędzy powodem a pozwanym wynika, iż powód zgłosił swój powrót do pracy i gotowość jej świadczenia, natomiast pozwany stwierdził, iż nie ma dla niego pracy, a powód miał się jedynie zgłosić po rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Pozwany w piśmie rozwiązującym umowę o pracę powinien wyraźnie wskazać do jakiej pracy powód się nie stawiał i gdzie konkretnie się nie stawiał.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany podał, że prowadził z powodem korespondencję drogą sms-ową tuż przed zakończeniem nieobecności powoda w pracy, jako że już wcześniej strony uzgodniły, iż po zakończeniu tego okresu rozwiążą umowę o pracę za porozumieniem stron. Powód po zakończeniu zwolnienia lekarskiego – i okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, nie stawiał się w pracy. Wprawdzie fakt wymiany sms-owej zakończył się brakiem konsensusu, to przyjęć należy, iż powód przyjął, że należy mu się stosowne wypowiedzenie i nie musi się stawić do pracy. Gdy więc powód nie stawiał się w pracy i nieobecności swojej nie usprawiedliwił, rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia było jedyną możliwą reakcją.

Wyrokiem z dnia 21 marca 2016r. Sąd Rejonowy w Gliwicach w sprawie VIP 1004/15 oddalił powództwo K. K., odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, przyznał od Skarbu Państwa na rzecz radcy prawnego K. M. kwotę 180,00 zł plus 23% podatku VAT tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sąd I instancji ustalił, że powód K. K. był zatrudniony u pozwanego w okresie od 1 sierpnia 2014r. do 12 sierpnia 2015r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy w charakterze kierowcy, początkowo za wynagrodzeniem w kwocie 1680 złotych brutto. Wcześniej, w okresie od 2 maja 2014r. do 31 lipca 2014r. świadczył on na rzecz pozwanego usługi jako kierowca na podstawie umowy zlecenia.

Siedziba firmy pozwanego do dnia 25 stycznia 2016r. mieściła się w miejscu zamieszkania pozwanego, tj. przy ul. (...) w G., a przedmiotem jej działalności jest m.in. świadczenie usług transportowych. Pod wskazanym adresem doszło między innymi do podpisania umowy o pracę z powodem. Powód był również pod tym adresem, aby po zakończeniu pracy oddać klucze do samochodu. Powód, w ramach stosunku pracy, korzystając z dostawczych samochodów służbowych dokonywał transportu towarów. Otrzymywał on do godziny 22:00 dnia poprzedniego informację odnośnie trasy zaplanowanej na dzień kolejny. Informacje te powód otrzymywał na posiadany przez siebie terminal mobilny, a przekazywane były przez dyspozytorów podmiotów, na rzecz których miały być świadczone usługi

transportowe. Powód stawał się w wyznaczonych godzinach na parkingu przy ul. (...) w G., gdzie z portierni odbierał klucze do samochodu i następnie ruszał w trasę.

W dniu 11 sierpnia 2014r. K. K. dokonywał na polecenie pozwanego przewozu kierując samochodem dostawczym marki O. (...) o nr rej. (...). Po pobraniu w godzinach porannych towaru z firmy (...) w G., udał się w kierunku C., a następnie K.. Gdy po dostarczeniu towaru wracał już do G., na autostradzie (...) w kierunku K. uległ wypadkowi drogowemu, który został zakwalifikowany jako wypadek przy pracy. Od 11 sierpnia 2014r. powód przebywał na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, a za okres od 9 lutego 2015r. do 7 sierpnia 2015r. decyzją ZUS Oddział w Z. przyznano mu świadczenie rehabilitacyjne.

W dniu 9 sierpnia 2015r. (w niedzielę) powód przesłał pozwanemu wiadomość sms, informując go, iż kończy mu się „wolne” i następnego dnia powinien wrócić do pracy, pytając: „mam wracać czy co”. W odpowiedzi pozwany zaproponował mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron od daty 10 sierpnia 2015r. Powód jednak nie zareagował w żaden sposób na propozycję pozwanego. W dniu 10 sierpnia 2015r., w poniedziałek, powód nie stawił się w miejscu zamieszkania pozwanego, będącym jednocześnie siedzibą jego firmy, nie skontaktował się też z nim w inny sposób celem ustalenia gdzie ma się stawić w celu podjęcia pracy. W związku z niestawiennictwem powoda, pozwany w dniu 11 sierpnia 2015r. udał się pod blok powoda, żeby wyjaśnić przyczynę nieobecności powoda w dniu 10 sierpnia 2015r. w pracy. Powód wskazał, że nie dostał kluczyków do samochodu, po które nie zgłosił się do siedziby pracodawcy. Powód przekazał pozwanemu, że nie przyjdzie do pracy również w dniu 12 sierpnia 2015r. i spotka się z pozwanym w Sądzie. Dopiero po rozmowie z powodem, pismem z dnia 11 sierpnia 2015r., odebranych przez powoda w dniu 12 sierpnia 2015r. pozwany rozwiązał zawartą z nim umowę o pracę w trybie art. 52 kp. wskazując na niewstawienie się powoda w pracy od dnia 10 sierpnia 2015 r. Powód zapoznał się z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę i pojechał do PIP-u. Powód wywnioskował z otrzymanego pisma o rozwiązaniu umowy o pracę, że nie stawił się w pracy. Gdyby powód stawił się u pozwanego w siedzibie firmy w dniu 10 sierpnia 2015r. i oświadczył, że nie przyjmuje porozumienia stron, to pozwany wysłałby powoda na badania lekarskie celem ustalenia ewentualnych przeciwwskazań do pracy powoda na stanowisku kierowcy po tak długiej nieobecności w pracy.

Sąd I instancji stan faktyczny ustalił na podstawie dowodów z dokumentów w postaci akt osobowych powoda i dokumentacji wypadkowej oraz z przesłuchania powoda k.47v i pozwanego k.48 – 49 akt.

W powyższym zakresie Sąd I instancji uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione na podstawie przesłuchania stron oraz dokumentów załączonych do akt sprawy, w tym akt osobowych powoda.

Sąd Rejonowy nie dał wiary twierdzeniom powoda w takim zakresie, w jakim powód wskazywał, iż nie stawił się do pracy, gdyż nie wiedział gdzie ma się stawić, a nadto pozwany nie przekazał mu informacji odnośnie miejsca stawiennictwa, zaplanowanej trasy i miejsca, skąd ma odebrać kluczyki do samochodu. Tłumaczył też, iż w czasie jego zwolnienia chorobowego parking został przeniesiony, a opierał tę wiedzę nie o informacje uzyskane od pozwanego, ale o własne wnioski wywiedzione z faktu, że zauważył samochody należące do pozwanego na placu przy Komisariacie V Policji w G.. Twierdzeniom tym przeczyły zarówno twierdzenia pozwanego, jak i samego powoda. Powód bowiem sam przyznał, iż dotychczas kiedy chciał załatwić z pozwanym sprawę, przychodził do jego mieszkania. Oświadczył też, iż sam nie wie, dlaczego w dniu 10 sierpnia 2015r. nie stawił się u pozwanego w mieszkaniu, żeby dowiedzieć się co ma robić w związku z tym, że nie przyjął propozycji pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Zresztą dysponował on numerem telefonu pozwanego skoro wysyłał do niego sms-y, a tym samym mógł się z nim w tej sprawie skontaktować.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52§ 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna ale konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p.

Nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

Zdaniem Sądu Rejonowego powód pomimo tego, że był świadomy, iż zakończyła się jego niezdolność do pracy z powodu wypadku przy pracy, nie dopełnił ciężącego na nim obowiązku - nie stawił się w dniu 10 sierpnia 2015r. do pracy i nie zgłosił gotowości jej podjęcia. Nie wskazał ponadto na przyczynę, która usprawiedliwiłaby jego nieobecność w pracy w dniu 10 sierpnia 2015 r. , a także w dniach kolejnych -11 i 12 sierpnia 2015r., kiedy to także nie stawił się w pracy. Bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia i prób nawiązania kontaktu z pozwanym nie stawił się zatem w pracy, lekceważąc podstawowy obowiązek pracowniczy.

Sąd I instancji stwierdził, iż wprawdzie w oparciu o dotychczasowy schemat jego pracy, powód dzień wcześniej otrzymywał szczegółowe instrukcje dotyczące zaplanowanej trasy transportu towarów oraz miejsca skąd miał pobrać samochód i kluczyki do niego, to jednak brak przesłania mu takich informacji w dniu 9 sierpnia 2015r. czy też nawet jeszcze 10 sierpnia 2015r. nie mogło skutkować zaniechaniem przez powoda podjęcia jakichkolwiek działań zmierzających do ustalenia, gdzie ma się zgłosić celem podjęcia pracy po okresie niezdolności do pracy. Sama okoliczność, iż pozwany zaprezentował negatywne stanowisko odnośnie dalszego zatrudniania powoda podczas wymiany wiadomości sms w dniach 9 i 10 sierpnia 2015r. nie powodowała, że powód mógł czuć się zwolniony z obowiązku stawiennictwa do dyspozycji pracodawcy w dniu 10 sierpnia 2015r. Co więcej, treść wiadomości przesłanej w dacie 9 sierpnia 2015r. powodowi wskazywała, iż pozwany przedstawił powodowi jedynie propozycję zakończenia współpracy, oczekując na akceptację powoda. Ten jednak w tym dniu odpowiedzi nie udzielił, natomiast w dniu 10 sierpnia 2015r. i kolejnych dniach nie stawił się w pracy. Powód mógł z łatwością skontaktować się z pracodawcą w przedmiocie dokonania uzgodnień co do swojego powrotu do pracy, posiadając numer telefonu pozwanego. Znał także miejsce zamieszkania pozwanego, będące jednocześnie siedzibą jego firmy i w przypadku wątpliwości mógł udać się bezpośrednio do niego, okazując gotowość do podjęcia pracy i umożliwiając mu skierowanie go na badania lekarskie. Powód pozostawał całkowicie bezczynny. Podkreślenia wymaga, iż jeżeli przyczyna nieobecności pracownika w pracy nie jest znana pracodawcy, to nieobecność ta jest nieusprawiedliwiona. Nie zmienia niczego fakt, iż nieobecność taka wystąpiła bezpośrednio po okresie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą. Reasumując, Sąd Rejonowy stwierdził, iż powód nie stawił się do pracy w dacie 10 sierpnia 2015r. i niczym nie usprawiedliwił swojej nieobecności. Pozwany nie znał zaś przyczyny nieobecności powoda w pracy, tym bardziej, iż w dacie 11 sierpnia 2015r. udał się do jego miejsca zamieszkania specjalnie w celu uzyskania informacji o przyczynie takiego stanu rzeczy.

Rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy. W ocenie Sądu I instancji było ono również uzasadnione. Pozwany w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę powołał się na niewstawienie się powoda w pracy od dnia 10 sierpnia 2015r. , a za podstawę powołał przepis art. 52 kodeksu pracy.

Analizując wskazaną powodowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy zauważył, że przyczyna wskazana w tym piśmie jest zarówno prawdziwa, jak również konkretna. Zawinione zachowanie powoda w niniejszej sprawie polegało na niestawiennictwie w pracy po upływie usprawiedliwionej absencji w pracy wywołanej chorobą. Obowiązkiem pracownika po ustaniu powodów nieobecności wskazanych w art. 229 § 2 k.p., a więc niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z powodu choroby, jest stawienie się do pracy i zgłoszenie gotowości jej wykonywania. Uchylenie się od tego obowiązku pociąga za sobą skutek po stronie pracodawcy w postaci uniemożliwienia mu realizacji obowiązku skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie. Nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić, w przypadku braku usprawiedliwionych przyczyn tej nieobecności, podstawę do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. /por. wyrok SN z dnia 29 października 2007 r. II PK 54/07, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 319/04, OSNP 2006 nr 3 - 4, poz. 49/. Powód tego obowiązku świadomie nie dopełnił.

Zachowanie powoda polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 10 sierpnia 2015r. należy zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w stopniu winy co najmniej rażącego niedbalstwa. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 czerwca 2012r., II PK 285/11, LEX nr 1254679). O istnieniu znacznego stopnia winy (winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa), którą rozpatruje się w kontekście rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818) w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny 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. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 15 lipca 2010r. (I PK 12/11, LEX nr 1001273) ocena ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych nie może abstrahować od oceny zagrożenia interesów pracodawcy. Jednak ocena ta nie może ograniczać się do tego, czy czyn pracownika wyrządził szkodę w mieniu pracodawcy. W przedmiotowej sprawie pozwany nie poniósł szkody w związku z ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków. Jednak powód swoim zachowaniem naruszył ustalony porządek pracy i rażąco naruszył ciężące na nim obowiązki. Powód nie podjął bowiem nawet minimalnych starań by uzyskać od pozwanego informacje o dalszej pracy w dniu 10 sierpnia 2015r. pomimo tego, iż miał świadomość, że z uwagi na koniec okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powinien stawić się w miejscu pracy i o okoliczności tej poinformować pozwanego, który był przygotowany na przyjęcie powoda w dniu 10 sierpnia 2015r. i skierowanie go na badanie lekarskie.

Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie stanowiskiem, podana przyczyna rozwiązania powinna być przemyślana, jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. 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 dopiero później, kiedy doszło do tego naruszenia, a ściślej - 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.

Powód tymczasem nie kwestionował, iż zrozumiał zarówno treść pisma pozwanego rozwiązującego z nim umowę o pracę z powodu jego niestawiennictwa, mimo jego lakoniczności, jak i przyczyna, która stała się podstawą rozwiązania umowy była dla niego jasna.

Powód przegrał proces, a pozwany był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego. Co do zasady zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego

żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Zgodnie jednak z art. 102 k.p.c. w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. W niniejszej sprawie Sąd I instancji odstąpił od obciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej, uznając, iż z uwagi na sytuację majątkową powoda zachodzi szczególnie uzasadnionych, przekonujących o tym, że w danym przypadku takie obciążenie byłoby niesłuszne.

Jednocześnie z uwagi na ustanowienie dla powoda pełnomocnika z urzędu, Sąd I instancji przyznał od Skarbu Państwa na rzecz w/w kwotę 180 zł plus 23 % podatku VAT. Zgodnie z uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011, nr 21-22, poz. 268, LEX nr 707475 podstawę bowiem zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 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.), które to rozporządzenie obowiązywało w dacie wniesienia pozwu przez powoda.

Apelację od wyroku wniosł powód zaskarżając go w części dotyczącej pkt 1 zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że powód nie zgłosił pozwanemu gotowości powrotu do pracy po zakończonym okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy i wobec milczenia pozwanego w kwestii dalszego kontynuowania stosunku pracy wobec wcześniejszego kategorięcznego stwierdzenia, iż pozwany oczekuje rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, powód wiedział gdzie i kiedy ma się stawić do pracy,
2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez przyjęcie, że pozwany wysłałby powoda na badania lekarskie celem ustalenia ewentualnych przeciwwskazań do pracy powoda na stanowisku kierowcy po długotrwałej nieobecności powoda w pracy w sytuacji, kiedy pozwany przyznał, iż nigdy o tym powoda nie informował, a wcześniej jednoznacznie oświadczył powodowi, iż zamierza rozwiązać z nim stosunek pracy za porozumieniem stron, gdyż powód miał go w związku z wypadkiem przy pracy narazić na straty finansowe, co potwierdził także w rozmowie z powodem w dniu 11 sierpnia 2015r.,
3. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia, polegający na błędnych założeniach, że pozwany wiedział kiedy (o której) i gdzie ma się stawić w pracy w sytuacji, gdy powód zgodnie z przyjętą wcześniej praktyką nie poinformował go o tym, a także jednoznacznie oświadczył pozwanemu, iż nie zamierza kontynuować zatrudnienia powoda,
4. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art.29§1 pkt 2 k.p. i art.29§3 k.p.poprzez ich niezastosowanie i przyjęcie, iż powód w umowie o pracę miał określone miejsce świadczenia pracy, a także że pozwany jako pracodawca poinformował powoda na piśmie o przyjętym sposobie potwierdzenia przez powoda przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania obecności w pracy,
5. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art.30§4 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że pismo pozwanego z dnia 11 sierpnia 2015r.o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazywało rzeczywistą i konkretną przyczynę rozwiązania umowy o pracę,
6. naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art.52§1 pkt 1 k.p. w z art.8 k.p. poprzez błędną wykładnię i przyjęcie, że niestawienie się powoda w miejscu zamieszkania pozwanego w sytuacji, kiedy ten nie poinformował powoda wcześniej o miejscu i czasie stawienia się u pozwanego celem odebrania skierowania na badania lekarskie i nie stworzył mu tym samym realnej i rzeczywistej możliwości powrotu do pracy po okresie długotrwałej nieobecności w pracy spowodowanej wypadkiem w pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Wskazując na powyższe zarzuty powód wniosł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 1.780 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonych od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty,

względnie o:

2. uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
3. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych,
4. przyznanie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu, przy czym opłata nie została zapłacona w całości.

W uzasadnieniu powód podniósł, że nie miał potwierdzonego w umowie o pracę miejsca wykonywania pracy. W mieszkaniu pozwanego nie była świadczona praca przez osoby zatrudnione przez pozwanego. Zachowanie pozwanego, który wykorzystał jako pretekst do dyscyplinarnego zwolnienia pracownika okoliczność, iż ten wobec pasywnej postawy pracodawcy nie dociekał gdzie i kiedy ma się stawić do pracy jest nadużyciem, które nie powinno korzystać z ochrony prawnej.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podniósł, że zgodnie z ugruntowanym poglądem Sądu Najwyższego już sama niesprawiedliwiona nieobecność pracownika pierwszego dnia po upływie choroby może stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art.52 k.p. Powód działał w sposób lekceważący, nie podjął nawet minimalnych starań by uzyskać informację co do sposobu w jaki powinien wykonywać pracę.

Rozpoznając apelację Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie, nie zawiera bowiem jakichkolwiek argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć ustalenia dokonane przez Sąd Rejonowy.

Zaskarżone orzeczenie jest trafne i zyskuje pełną aprobatę Sądu Okręgowego.

Wskazać należy, że w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia

(OSNP z 1998r., z.3, poz.104, OSNP z 1999r. z.24 , poz.776, OSNP z 2000r. z.4, poz.143).

Sąd Rejonowy przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, dokonał prawidłowych ustaleń stanu faktycznego i oceny prawnej, a rozstrzygnięcie swoje również prawidłowo i wyczerpująco uzasadnił.

Sąd Okręgowy w pełni podzielił ocenę materiału dowodowego dokonaną przez Sąd Rejonowy uznając, iż nie przekracza ona granic swobodnej oceny dowodów wyrażonej

w art.233 k.p.c. i ostatecznie przyjął ją za własną. Sąd Okręgowy nie podzielił zarzutów zawartych w apelacji powoda.

Istota sporu w sprawie niniejszej sprowadzała się do ustalenia czy zachowanie powoda, który w dniach 10 i 11 sierpnia 2015r. nie stawił się do pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art.52§1 pkt 1 k.p.i tym samym czy zasadne było rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Słusznie zauważył Sąd I instancji, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające jego obowiązki

objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999r., w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNP z 2000r., nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005r., w sprawie II PK 305/04, opublikowany w MPPr z 2005r., nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy pracownik dopuszcza się czynu obiektywnie bezprawnego, a więc sprzecznego z powinnościami na nim ciążyącymi. Czyn ten może polegać na działaniu lub zaniechaniu, w wyniku którego dochodzi do naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Jednakże nie można zachowania pracownika oceniać w oderwaniu od strony subiektywnej, która w tym przypadku może przybrać formę winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999r., w sprawie I PKN 188/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000r., Nr 22 poz. 818).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zawiera zwroty niedookreślone, którym konkretną treść nadaje praktyka. Zarówno podstawowe obowiązki pracownicze, ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z każdorazowym uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku.

Nie ulega wątpliwości, iż nieobecność powoda w pracy we wskazanych dniach była działaniem bezprawnym. Podstawowym bowiem obowiązkiem pracownika jest stawianie się do pracy i jej świadczenie.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku, jak już wspomniano, niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Dla Sądu Okręgowego, podobnie jak i dla Sądu Rejonowego, nie ulega wątpliwości, że zachowaniu powoda można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Powód nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, a zatem miał obowiązek świadczyć pracę po dniu 9 sierpnia 2015r. i to również w sytuacji, gdyby pozwany wypowiedział mu umowę o pracę, tak jak chciał powód. Wcześniej oczywiście powód musiałby zostać poddany badaniom pod kątem zdolności do pracy. W toku procesu powód przyznał, że nie wie dlaczego w dniu 10 sierpnia 2015r. nie przyszedł do mieszkania pozwanego, gdzie mieściła się siedziba firmy, po to żeby wyjaśnić swoją sytuację w związku z zakończeniem świadczeń rehabilitacyjnych. Nie wykonał też telefonu do pozwanego chociaż bezspornym jest, że dysponował jego numerem. W ogóle go to nie interesowało. To pozwany próbował nawiązać kontakt z powodem przychodząc w dniu 11 sierpnia 2015r. do jego miejsca zamieszkania.

W świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego nie ulega również wątpliwości, że powód zrozumiał treść pisma pozwanego w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pismo było dla powoda jasne i zrozumiałe, a podana w nim przyczyna konkretna, nie doszło zatem do naruszenia art.30 §4 k.p.

W konsekwencji powyższego, apelacja powoda jako pozbawiona uzasadnionych podstaw podlegała oddaleniu z mocy art.385 k.p.c.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98§1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r.

poz.1804.). Sąd Okręgowy uznał, że w sprawie nie zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art.102 k.p.c., który mógłby skutkować zwolnieniem powoda od ponoszenia kosztów postępowania odwoławczego.

O kosztach dla pełnomocnika z urzędu występującego przed Sądem II instancji (punkt 3 wyroku) orzeczono na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. oraz § 15 ust. 1 pkt 1, § 16 ust. 1 pkt 1 oraz § 4 ust. 2 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.z 2015r. poz.1805). Sąd Okręgowy przyznał radcy prawnemu K. M. od Skarbu Państwa wynagrodzenie brutto 110,70 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu w postępowaniu apelacyjnym. Pełnomocnik powoda złożył oświadczenie, że jego wynagrodzenie z tytułu reprezentacji w postępowaniu przed sądem drugiej instancji nie zostało zapłacone ani w części ani w całości.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska – Piątek (-) SSR del.Renata Stańczak

Sędzia Przewodnicząca Sędzia