

Sygn. akt IV Pa 41/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 listopada 2014r.

Sąd Okręgowy w Siedlcach IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SSO Katarzyna Antoniak (spr.)

Sędziowie: SO Jacek Witkowski

SO Jerzy Zalasieński

Protokolant st.sekr.sądowy Dorota Malewicka

po rozpoznaniu w dniu 6 listopada 2014 r. w Siedlcach

na rozprawie

sprawy z powództwa G. P.

przeciwko(...) (...) Spółce z o.o. w W.

o odszkodowanie i inne

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Siedlcach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 lutego 2014r. sygn. akt IV P 802/13

oddala apelację

Sygn. akt: IV Pa 41/14 **UZASADNIENIE**

Wyrokiem z 28 lutego 2014r. Sąd Rejonowy w Siedlcach zasądził od pozwanego (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda G. P. kwotę 8.855,16 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia, w pozostałej części oddalił powództwo, a wyrokowi w części zasadzającej nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.951,72 złotych.

Rozstrzygnięcie to było wynikiem następujących ustaleń i wniosków Sądu Rejonowego:

W pozwie z 15 listopada 2013r. skierowanym przeciwko (...) (...) Sp. z o.o. w W. powód G. P. wniósł o uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę w drodze zwolnienia dyscyplinarnego nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa z uwagi na brak po jego stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy, zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wraz z odsetkami za zwłokę oraz zobowiązanie pozwanego do sprostowania świadectwa pracy.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 15 listopada 2013r. otrzymał pismo o dyscyplinarnym zwolnieniu z pracy. Jako przyczynę decyzji pozwany wskazał nieusprawiedliwienie nieobecności w dniach 21 i 22 października

2013r. określając to jako ciężkie naruszenie obowiązków pracownika. Zdaniem powoda przyczyna wskazana przez pracodawcę nie miała miejsca. Przyznał, że w dniu 21 i 22 października 2013r. nie było go w pracy, lecz zgłosił ten fakt telefonicznie w dniu 17 lub 18 października 2013r. dzwoniąc na numer firmowy i rozmawiając z menadżerką K. S.. Przyczyną przedłużającego się zwolnienia była choroba przepukliny, którą zdiagnozował lekarz rodzinny kierując go do poradni chirurgicznej, gdzie otrzymał skierowanie do szpitala na operację na 18 października 2013r. Na operację nie stawiał się, gdyż na ten sam dzień został wezwany telefonicznie na kontrolę zwolnienia lekarskiego do ZUS w S.. Zgłosił się na badanie w ZUS, a następnego dnia zgłosił się do szpitala, gdzie okazało się, iż przepadł termin operacji i kazano mu przyjść 21 października 2013r. W tym dniu lekarz stwierdził jednak, iż nie zdoła go operować i kazano mu przyjść w środę 23 października 2013r. Tak też zrobił i w tym dniu przeszedł operację. W dniu 28 października 2013r. opuszczając szpital otrzymał zwolnienie lekarskie, które wysłał do pozwanego. Nie zwrócił jednak uwagi, że na dwa w/w dni nie ma wystawionego zwolnienia lekarskiego. Zorientował się dopiero po otrzymaniu od pozwanego pisma z prośbą o wyjaśnienie nieobecności, na które odpisał. Wy tłumaczył w nim, że drugie zwolnienie było następstwem choroby, jaką u niego wykryto, a jedyną formą leczenia tego schorzenia jest operacja. W tym okresie stan z jego zdrowia uniemożliwiał mu podjęcie pracy. W jego ocenie rzeczywistą przyczyną zwolnienia go z pracy była zemsta za skargę, jaką złożył do dyrekcji pozwanego za nadużycia i fałszowanie podpisów przez kierowniczkę.

W odpowiedzi na pozew pozwany reprezentowany przez pełnomocnika wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu stanowiska wskazano, że do 15 listopada 2013r. strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony. Powód był zatrudniony na stanowisku zastępcy kierownika restauracji jako II asystent na pełny etat. Dość często przebywał na zwolnieniach lekarskich, w szczególności w 2013r., w związku z czym powinien posiadać wiedzę, jakich dokumentów pracodawca bezwzględnie wymaga w celu usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Pozwany przyznał, że około 18 października 2013r. powód sygnalizował telefonicznie, że możliwe jest dalsze przebywanie przez niego na zwolnieniu lekarskim w związku z wyznaczonym terminem operacji. Oczywiście jest, że nawet w takim przypadku powód obowiązany był dostarczyć pracodawcy stosowne dokumenty wymagane obowiązującymi przepisami prawa oraz zasadami określonymi w regulaminie pracy. Trudno uznać, że zakomunikowanie pracodawcy konieczności przejścia operacji w przyszłym, niepewnym terminie, stanowi podstawę usprawiedliwienia nieobecności do dnia operacji. W przypadku choroby pracownik obowiązany był przedłożyć zwolnienie lekarskie. O świadomości powoda odnośnie jego obowiązków świadczy przesłany w dniu 25 października 2013r. o godzinie 19.47 z numeru telefonu +48 730 661 970 sms o treści „Ja jeszcze w szpitalu. Wyjdę wtorek – środka. Wtedy dostarczę zwolnienie” i treść pisma z 11 listopada 2013r. Stosownie do §16 pkt 5 regulaminu pracy po dokonaniu zawiadomienia o nieobecności w pracy (jakim było telefonicznie powiadomienie K. S. sprowadzające się do uprzedzenia o planowanej w przyszłym czasie operacji), pracownik jest obowiązany niezwłocznie dostarczyć pracodawcy dowody usprawiedliwiające tę nieobecność. Punkt 5 tego paragrafu zawiera enumeratywne wyliczenie dowodów usprawiedliwiających nieobecność w pracy, do których należy wymagane w takiej sytuacji zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy. Zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy zostały określone w regulaminie pracy analogicznie jak w treści rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Powód dostarczył zwolnienie lekarskie, które nie obejmowało nieobecności w dniach 21 i 22 października 2013r. W związku z tym pozwany wystosował do powoda pisma z prośbą o wyjaśnienie tych nieobecności. W odpowiedzi powód wskazał, że nieobecności związane były ze zmianą terminu operacji. Jednocześnie poprosił o „wystawienie w tych dniach nieobecności nieusprawiedliwionej” (co świadczy o tym, że zdawał sobie sprawę z tego, że zaniedbał dopełnienia formalności w postaci dokumentu zwolnienia lekarskiego) lub „urlopu”. Niedostarczenie zwolnienia lekarskiego obejmującego nieobecność w pracy w dniu 21 i 22 października 2013r. pozwany potraktował w tym przypadku jako rażące niedbalstwo pracownika, który doskonale zdawał sobie sprawę z tego, jakie dokumenty wymagane są w celu usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Pozwany zaprzeczył insynuacjom powoda, aby przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego była inna aniżeli podana w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę.

Ostatecznie powód domagał się zmiany formy rozwiązania umowy o pracę ,tj. na rozwiązanie z wyłącznej winy pracodawcy, zmiany świadectwa pracy i zasądzenia od pozwanego na jego rzecz odszkodowania w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia. Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony w (...) (...) Sp. z o.o. w W. od 2 grudnia 2008r., ostatnio na stanowisku zastępcy kierownika restauracji – (...) asystenta w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 9 października 2013r. powód zgłosił się do lekarza rodzinnego T. W., która zdiagnozowała u niego przepuklinę i wystawiła skierowanie do Poradni Chirurgicznej oraz zwolnienie lekarskie od 9 października 2013r. do 20 października 2013r. Powód wysłał zwolnienie pracodawcy listem poleconym. Udał się także do chirurga, który zalecił wykonanie operacji oraz wystawił stosowne skierowanie do szpitala. W dniu 16 października 2013r. powód otrzymał z (...) Oddział w S. telefoniczne wezwanie na badanie przez lekarza orzecznika na 18 października 2013r. na godzinę 14.00. Pracownik organu rentowego poinformował go, że w razie niestawiennictwa utraci on prawo do zasiłku chorobowego. W tym samym czasie powód uzgodnił w SP ZOZ w S. termin operacji na 18 października 2013r. W dniu 18 października 2013r. powód poinformował telefonicznie zastępcę kierownika K. S., że otrzymał skierowanie na operację, w związku z tym jego leczenie przedłuży się i z tego powodu nie będzie go w pracy. W dniu 18 października 2013r. powód nie stawił się na badanie przez lekarza orzecznika w (...) Oddział w S.. Jednocześnie nie przełożył daty operacji w SP ZOZ w S.. W dniu 19 października 2013r. powód udał się do szpitala, gdzie został poinformowany, że w celu ustalenia na nowo terminu operacji musi się zgłosić w dniu 21 października 2013r. W dniu 21 października 2013r. powód ponownie udał się do szpitala. Przyjmujący go chirurg zdecydował, że z uwagi na inne obowiązki nie wykona w tym dniu zaplanowanej operacji i wyznaczył kolejny jej termin na 23 października 2013r. Powód poinformował go, że posiada zwolnienie lekarskie do 20 października 2013r., na co lekarza odparł, iż dni poprzedzające termin operacji będą uwzględnione w kolejnym zwolnieniu. W dniu 23 października 2013r. powód zgłosił się na operację i przebywał w szpitalu do 28 października 2013r. Opuszczając szpital powód nie otrzymał stosownego zwolnienia lekarskiego z powodu nieobecności lekarza. W związku z tym do szpitala udał się jego brat, który otrzymał zwolnienie lekarskie za okres od 23 października 2013r. do 30 listopada 2013r., a następnie wysłał je pozwanemu za pośrednictwem poczty. W dniu 8 listopada 2013r. powód otrzymał pismo od pracodawcy wzywające do usprawiedliwienia nieobecności w dniach 21 i 22 października 2013r., w terminie do 12 listopada 2013r. i wskazujące, że w przypadku nieusprawiedliwienia nieobecności umowa o pracę zostanie rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika (art.52§1 pkt 1 kp). W dniu 12 listopada 2013r. powód wysłał pozwanemu pismo z wyjaśnieniami. Do pisma dołączył kserokopię karty informacyjnej leczenia szpitalnego wystawionej przez SP ZOZ w S. za okres od 23 października 2013r. do 28 października 2013r. W dniu 15 listopada 2013r. powód otrzymał pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionych nieobecnościach w dniach 21 i 22 października 2013r.

W przedstawionym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo okazało się uzasadnione w części dotyczącej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z art.52§1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W judykaturze przyjmuje się, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze bowiem powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno zaś być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (tak Sąd Najwyższy z 2 czerwca 1997r. w sprawie I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego

niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (tak z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z 5 marca 2013r. w sprawie II PK 174/12, M. P. Pr. (...) -426).

Sąd Rejonowy wskazał, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi, to można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, o tyle przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Odnosząc te rozważania do niniejszej sprawy Sąd pierwszej instancji doszedł do wniosku, że strony pozostawały w sporze co do okoliczności, czy zachowanie powoda wyczerpało przesłankę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Natomiast sam przebieg wydarzeń nie był między nimi sporny, dlatego przedmiotem oceny była kwestia motywów działania powoda w sytuacji wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę. Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym wymienione zostały wymienione w art.100 kp. Do takich zakwalifikowany został obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art.100§2 pkt 1 kp). Nie budzi wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który nie stawia się do pracy, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. Oceniając w świetle powyższego zachowanie powoda należy uwzględnić ustalenie, z którego wynika, że przyczyną nieobecności powoda w dniach 21 i 22 października 2013r. było oczekiwanie na operację przepukliny, z powodu którego to schorzenia powód przebywał na zwolnieniu lekarskim już od 9 października 2013r. Zatem uznać należy, że w dniach tych powód nie był zdolny do świadczenia pracy. Niewątpliwie dowodem potwierdzającym niezdolność do pracy jest stosowne zaświadczenie lekarskie. Z uwagi na brak takiego zaświadczenia obejmującego wskazane dni pozwany zobowiązał powoda do wyjaśnienia tych nieobecności. Kluczowa w tej sprawie okazała się treść pisma powoda z 11 listopada 2013r. skierowanego do pozwanego. Powód opisał w nim okoliczności, które doprowadziły do jego nieobecności w pracy w dniach 21 i 22 października 2013r. (oczekiwanie na operację, której termin został zmieniony) i wyjaśnienia te okazały się zgodne z rzeczywistością. W tej sytuacji Sąd Rejonowy nie podzielił stanowiska pozwanego przedstawionego w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia o „nieusprawiedliwionych nieobecnościach w dniach 21.10.2013r. i 22.10.2013r.”. Argumentacja pozwanego sprowadza się bowiem do uznania tego usprawiedliwienia za niewystarczające w świetle obowiązujących przepisów oraz regulaminu pracy. Jednakże taka przyczyna decyzji pozwanego nie została wskazana w jego oświadczeniu. Dlatego w świetle wymogów formalnych stawianych przez art.30§4 kp, przyczyna ta okazała się niezgodna z rzeczywistością.

W ocenie Sądu Rejonowego powodowi nie można również przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Trudno bowiem uznać, że powód celowo chciał być nieobecny w pracy lub się na to godził. Z drugiej zaś strony powód zachował minimalne zasady prawidłowego zachowania się w danej sytuacji, skoro złożył stosowne i prawdziwe usprawiedliwienie. To, że pracodawca nie uznał tych wyjaśnień za przekonujące, pozostaje już poza oceną zachowania powoda. W przekonaniu Sądu przy ocenie postępowania powoda nie można również pominąć nieporadności, jaką się wykazał. Pierwszy jej wyraz miał miejsce podczas zbiegu terminów pierwotnie planowanej operacji z terminem kontroli zwolnienia lekarskiego przez organ rentowy. Powszechnie wiadomo, że korzystanie z publicznej służby zdrowia obarczone jest niedogodnością w postaci oczekiwania w kolejkach. Osoba zaradna, w sytuacji, w jakiej znalazł się powód, próbowałaby skoordynować termin operacji z terminem przedmiotowego badania w taki sposób, aby nie wypaść z kolejki w oczekiwaniu na termin operacji. Powód jednakże takich starań nie poczynił. Kolejna sytuacja miała miejsce w chwili zapoznania się powoda z treścią zwolnienia lekarskiego wystawionego na okres od 23 października 2013r. do 30 listopada 2013r. Oczywiście jest, że osoba dbająca o swoje interesy udałaby się do lekarza, który je wystawił, w celu jego sprostowania, zwłaszcza, że lekarza deklarował, iż zwolnienie to powinno obejmować także 21 i 22 października 2013r., czyli dni sporne. Powód także i takiego działania nie podjął. W ocenie Sądu Rejonowego taki sposób zachowania powoda świadczy o jego nieporadności w dochodzeniu swych praw, czego jednakże nie można utożsamiać z rażącym niedbalstwem, ani tym bardziej z umyślnością. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z 7 lutego 2008r. (sprawa II PK 162/07, OSNP 2009/7-8/98) „Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków

postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo”. Powyższe argumenty, w ocenie Sądu Rejonowego czynią rozwiązanie umowy o pracę z powodem wadliwym jako naruszającym przepis art.52§1 pkt 1 kp. W takiej sytuacji powód nabył prawo domagania się odszkodowania zgodnie z art.56§1 kp i art.58 kp w zw. z art.36§1 pkt 3 kp w wysokości trzymiesięcznych zarobków określonych zgodnie z zaświadczeniem o zarobkach.

Za bezzasadne Sąd Rejonowy uznał natomiast roszczenia powoda dotyczące zmiany formy rozwiązania umowy o pracę z wyłącznej winy pracodawcy oraz zmiany świadectwa pracy. Z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów pracownikowi przysługuje - zgodnie z art.56§1 kp - jedynie roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Ponadto zgodnie z treścią art.97§3 kp, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z 18 maja 1995r. (I PZP 9/95, OSNP 1996/3/42) „W razie prawomocnego orzeczenia sądu przyznającego pracownikowi odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia albo uwzględniającego powództwo o przywrócenie do pracy, jeżeli pracownik w wyniku tego orzeczenia nie podjął pracy, zakład pracy - na żądanie pracownika - jest obowiązany wydać nowe świadectwo pracy stwierdzające, że stosunek pracy został rozwiązany przez zakład pracy za wypowiedzeniem”. Zatem warunkiem uzyskania przez powoda świadectwa pracy z żądanym zapisem jest uzyskanie prawomocnego wyroku sądu o określonej treści, co w przedmiotowej sprawie nie miało miejsca.

O rygore natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.477²§1 kpc.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany zaskarżając go w zakresie pkt I i III i zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa procesowego, które miały wpływ na treść rozstrzygnięcia ,tj. art.233kpc w związku z §3 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy poprzez dokonanie błędnej i nielogicznej oceny dowodów w postaci pisma pracodawcy z 8 listopada 2013r., w którym pracodawca zwrócił się do powoda o usprawiedliwienie nieobecności, pisma powoda z 11 listopada 2013r., Regulaminu pracy w zakresie §16 pkt 5, umowy o pracę oraz świadectwa pracy, z których wynika fakt zajmowania przez powoda stanowiska kierowniczego poprzez błędne przyjęcie, że powód zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierowniczym, z którym to stanowiskiem wiążą się podwyższone oczekiwania pracodawcy, jest osobą nieporadną i który po wezwaniu przez pracodawcę do usprawiedliwienia nieobecności, usprawiedliwił nieobecność w pracy w dniach 21 i 22 października 2013r., podczas gdy przedmiotowe pismo zawierało jedynie wyjaśnienia powoda odnośnie nieobecności, a nieobecność nie została usprawiedliwiona poprzez złożenie stosownego zaświadczenia wymaganego w świetle regulacji §16 pkt 5 Regulaminu pracy oraz §3 ust.1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy,
- naruszenie przepisów prawa materialnego ,tj. art.52§1 pkt 1 kp poprzez błędne przyjęcie, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w sytuacji, gdy powód zatrudniony na stanowisku kierowniczym nie stawiał się w pracy w dniach 21 i 22 października 2013r. i nie usprawiedliwił nieobecności w wymagany sposób, mimo stosownego wezwania pracodawcy.

Wskazując na powyższe pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm prawem przepisanych.

Powód wniósł o oddalenie apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego podlegała oddaleniu jako bezzasadna.

Sąd Okręgowy podziela całość ustaleń faktycznych i ocenę prawną przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. W przekonaniu Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zgromadzony materiał dowodowy i doszedł do trafnego wniosku, że w okolicznościach sprawy nie można uznać, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uprawniałyby pozwanego do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sprawie bezsporne jest, że w dniach 21 i 22 października 2013r. powód był nieobecny w pracy. Niesporne jest również to, że na te dwa dni pozwany nie przedstawił pracodawcy usprawiedliwienia w formie zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego czasową niezdolność do pracy. W tym znaczeniu powód uchybił obowiązkom płynącym ze wskazanych przez pozwanego uregulowań, tj. z przepisów rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy oraz z przepisów Regulaminu pracy w części dotyczącej usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Należy jednak odróżnić nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy – w rozumieniu braku obiektywnych przyczyn uniemożliwiających pracownikowi stawienie się w pracy od zaniechania usprawiedliwienia nieobecności – w rozumieniu braku przedstawienia pracodawcy dokumentu potwierdzającego zaistnienie przyczyn uniemożliwiających stawiennictwo w pracy. Powód nie przedstawił pozwanemu zwolnienia lekarskiego obejmującego dni 21 i 22 października 2013r., jednakże jak ustalił Sąd Rejonowy w okresie tym powód był niezdolny do świadczenia pracy, a zatem zaistniały obiektywne okoliczności uniemożliwiające jego stawiennictwo w pracy. Od 9 października 2013r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z rozpoznaniem u niego schorzenia w postaci przepukliny, a w dniu 23 października 2013r. został przyjęty do szpitala, gdzie przeszedł operację usunięcia przepukliny. Dwa dni poprzedzające stawiennictwo powoda w szpitalu, na które powód nie przedstawił zwolnienia lekarskiego to dni, w których powód po „przepadku” terminu operacji wyznaczonej pierwotnie na 18 października 2013r. usiłował ustalić nowy termin operacji. W ocenie Sądu Okręgowego powód po zakończeniu zwolnienia lekarskiego w dniu 20 października 2013r. a przed przyjęciem do szpitala w dniu 23 października 2013r. powinien był stawić się do lekarza po dalsze zwolnienie lekarskie, ale fakt, że tego nie zrobił – w świetle powyższych okoliczności – nie może być uznane za zachowanie co najmniej rażąco niedbałe. Jak ustalił Sąd Rejonowy powód telefonicznie poinformował współpracownika, że w związku z koniecznością operacji jego nieobecność w pracy przedłuży się, a następnie udzielił pracodawcy pisemnych wyjaśnień co do przyczyn nieobecności w dniu 21 i 22 października 2013r. Powód nie dochował procedury związanej z usprawiedliwieniem nieobecności, ale brak jest podstaw do uznania, że w ten sposób ciężko naruszył obowiązki pracownicze. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.52§1 pkt 1 kp powinno być stosowane w sytuacjach, w których zachowanie pracownika świadczy o jego nagannym stosunku do obowiązków pracowniczych i nacechowane jest co najmniej rażącym niedbalstwem lub winą umyślną. Sytuacja, w jakiej znalazł się powód nie pozwala na taką ocenę. Jego zachowanie – w okolicznościach sprawy - było niedbałe, ale nie rażąco niedbałe.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał zarzuty apelacyjne za bezzasadne i na podstawie art.385 kpc apelację pozwanego oddalił.