

Sygn. akt IV P 122/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 maja 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kujawa

Ławnicy: Sylwestra Chorąży, Bogusława Janas

Protokolant: Agnieszka Zamojska

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **P. C.**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...)** i **B. Szkolnej w J.**

o odszkodowanie

powództwo oddała.

Sygn. akt IV P 122/16

## UZASADNIENIE

Powód P. C. w pozwie złożonym przeciwko Zespołowi Szkół (...) i B. Szkolnej w J., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się zasądzenia odszkodowania za niezasadne rozwiązanie umowy o pracę. Uzasadniając żądanie powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę z dnia 01 czerwca 2013 r. do 03 czerwca 2016 r. w wymiarze 2/3 etatu z wynagrodzeniem około 1.100 zł miesięcznie. W dniu 16 czerwca 2016 r. otrzymał on pismo informujące o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu wskazano, że powodem wypowiedzenia umowy było naruszenie przez powoda dyscypliny pracy polegające na nieusprawiedliwieniu swojej nieobecności w pracy. W całości pisma wskazano, iż od dnia 03 maja 2016 r. powód jest nieobecny w pracy bez usprawiedliwienia, a także powołano się na niezachowanie przez powoda odpowiedniej, wymaganej przez dyrektora H. K. (1), osobistej formy usprawiedliwienia. Powód nie zgadza się z tak określoną przyczyną wypowiedzenia wskazując, iż pracodawca od samego początku, kiedy powód nie stawiał się do pracy, co nastąpiło już w dniu 16.04.2016 r. wiedział, że przyczyną nieobecności jest konieczność sprawowania opieki nad chorym ojcem S. C.. W tym celu powód w dniu 14 kwietnia 2016 r. złożył wniosek o udzielenie mu urlopu bezpłatnego, w którym powołał się na powyższą argumentację. Jednocześnie rozmawiał z panią dyrektorem przedstawiając przyczyny nieobecności. Kolejno w dniu 29 kwietnia 2016 r. powód wysłał do pracodawcy wiadomość e-mail, zatytułowaną „zwolnienie dwutygodniowe”, w którym poinformował, że do połowy maja będzie nieobecny w pracy z uwagi na dalszą konieczność sprawowania opieki nad ojcem informując, informując, że zaświadczenie lekarskie doniesie w przyszłym tygodniu, co uczynił. W dniu 10 maja 2016 r. powód otrzymał od pracodawcy prośbę o dostarczenie w trybie pilnym zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy wystawionego na druku (...). Po otrzymaniu tej wiadomości powód udał się do lekarza celem uzyskania stosownego druku i e-mailem z dnia 20 maja 2016 r. przesłał zwolnienie lekarskie pracodawcy. Ze zwolnienia wynikało, że dotyczy ono okresu 08-20.05.2016 r. Kolejno powód dostarczył następne zwolnienie lekarskie za okres 09.05.2016 r. do 01.06.2016 r. W dniach 2-3 czerwca 2016 r. powód nie miał obowiązku świadczenia pracy, zgodnie z obowiązującym

u strony pozwanej harmonogramem dyżurów wychowawczych w roku szkolnym 2015/2016. W dniu 03 czerwca dyrektor strony pozwanej powołała lotną kontrolę w miejscu zamieszkania powoda celem wręczenia mu zwolnienia dyscyplinarnego. Poleciała także wykonanie zdjęć miejsca zamieszkania powoda oraz sporządzenie notatki służbowej z podjętych czynności. Z uwagi na fakt, że powoda nie zastano w miejscu zamieszkania, zwolnienie nadano pocztą i zostało ono odebrane w dniu 16 czerwca 2016 r. wraz z w/w notatką służbową oraz oświadczeniem pracodawcy o potrąceniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy, niewykorzystany przez powoda. Powód od dnia 06 czerwca 2016 r. (poniedziałek) w dalszym ciągu przebywał na zwolnieniu lekarskim, o czym poinformował pracodawcę. Zdaniem powoda powyższe okoliczności świadczą o niezasadnym trybie rozwiązania z powodem umowy o pracę z jego winy. Strona pozwana była cały czas na bieżąco informowana o przyczynach niestawiennictwa w pracy i konieczności sprawowania przez powoda opieki nad ciężko chorym ojcem. O powyższych świadczy treść wysyłanych wiadomości e-mail, na które powód reagował natychmiastowo, dostarczając żądane przez pracodawcę dokumenty i wyjaśnienia, a także rozmowy powoda z dyrektorem placówki. Ponadto nawet niedostarczenie zwolnienia lekarskiego w terminie nie może być uznane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, iż nawet niepowiadomienie pracodawcy o swojej nieobecności w pracy (co zresztą w niniejszej sprawie nie miało miejsca) nie może stanowić ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń stwierdził, że nieterminowe dostarczenie zwolnienia lekarskiego przez chorego pracownika nie może być powodem jego zwolnienia bez wypowiedzenia.

Powód wskazał także, że decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym jest dla niego krzywdząca i podjęta w jego ocenie pochopnie, bez rozważenia jego sytuacji osobistej. Powód dopełnił możliwie wysokich starań, aby pracodawca wiedział i był poinformowany o niezależnych od powoda przyczynach niestawiennictwa w pracy. Powód nie stawiał się w pracy nie z powodu niechęci do jej wykonywania czy też lekceważenia obowiązków, a z uwagi na konieczność opieki nad ojcem. Już sama ta okoliczność winna skłonić dyrektora placówki do próby wyjaśnienia trudnej sytuacji życiowej swojego pracownika, a nie od razu skutkować zwolnieniem dyscyplinarnym. Okoliczności niestawiennictwa w pracy powoda są w jego subiektywnej ocenie dostatecznym usprawiedliwieniem tej nieobecności. Ze strony dyrekcji nie było zainteresowania sytuacją powoda, co dziwne jest o tyle, iż pełnomocnikowi powoda znana jest wrażliwość strony pozwanej na krzywdę pracowników z innych spraw prowadzonych przed Sądem Rejonowym w Jeleniej Górze. W ocenie powoda sytuację, jaka dotknęła powoda, można było rozwiązać na kilka innych sposobów, np. poprzez udzielenie powodowi urlopu bezpłatnego, czy też pouczenia go o odpowiednich procedurach, z nie wybieranie najcięższej formy ukarania pracownika w trudnej sytuacji, jaką jest zwolnienie dyscyplinarne.

Strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Zarzuciła, że powód do dnia dzisiejszego nie przedstawił pracodawcy żadnego zwolnienia lekarskiego na swoje nieobecności w pracy. Dokumenty jakie przesłał drogą e-mailową na pocztę szkoły to skany lub kserokopie ewentualnych zwolnień lekarskich, które można wyprodukować nawet w domu w dowolnej ilości. Nie są to dokumenty na podstawie których przekazuje się wynagrodzenia. Powód w dniu 14 kwietnia 2016 r., kiedy to o godzinie 14:11 przesłał e-mailem skan wniosku o urlop bezpłatny, tym samym sam go sobie udzielił. Pani dyrektor w dniu 15.04.2016 r. była poza szkołą, więc nie mogła udzielić zgody na urlop. Pani kadrowa poprosiła, aby w tej sytuacji powód w dniu 16.04.2016 r. w godzinach 14:30 – 22:30 i 17.07.2016 r. w godzinach 14:00 – 22:30 zrealizował zaplanowane dyżury w bursie. W odpowiedzi otrzymała sms, że powód jest poza J.. Jeśli ten urlop miał służyć opiece nad chorym ojcem, to jak mógł ją sprawować będąc poza J.? Urlopu nie uzgodniono z przełożonym nawet telefonicznie. Zaświadczenie lekarskie z dnia 09.05.2016 r. wystawione zostało na ojca powoda S. C. na niewłaściwym druku. Brak jest dokumentacji usprawiedliwiającej nieobecność P. C. w dniach od 01.05.2016 r. do 07.05.2016 r., a powód zobowiązany był do pełnienia dyżuru 03.05.2016 r. w godzinach 21:30 – 8:00 oraz 04.05.2016 r. w godzinach 22:30 – 3:30. W dniach 04.06.2016 r. w godzinach 14:30-22:30 powód również nie pełnił zaplanowanego dyżuru, a w dniu 03.06.2016 r. był w drodze do Belgii, gdzie przebywał również w dniu 04.06.2016 r. i 05.06.2016 r. Mimo zaplanowanych dyżurów powód samowolnie opuszczał obowiązki służbowe, co świadczy o jego braku odpowiedzialności i troski o dobro wychowanków. Powód nie usprawiedliwił dotychczas żadnym dokumentem okresów, kiedy miał być obecny w pracy, tj. 03.05.2016 r. – 04.05.2016 r. Powód w sposób nieodpowiedzialny nie realizował obowiązków służbowych u pracodawcy, jednak w godzinach popołudniowych realizował zajęcia w (...)

Klubie (...). Odbywały się one podczas „zwolnień lekarskich”. W dniu 01.06.2016 r. powód przebywał również na zwolnieniu lekarskim i zorganizował „Trening rodzinny” dla trenowanych dzieci z rodzicami.

Zachowanie powoda było wysoce nieetyczne wobec przełożonego ale również wobec koleżanek z pracy. Pani J. N. zgłosiła dyrektorowi szkoły sytuację z dnia 03.05.2016 r., kiedy to po swoim dyżurze od 16:30 do 21:30 nie mogła doczekać się zmiany na dyżur nocny trwający 11 godzin przez powoda. Dzwoniła do powoda, ale nie odbierał i J. N. musiała zostać w pracy również na noc.

Nieprawdą jest, że powód sprawował opiekę nad ojcem, ponieważ jak wynika z harmonogramów jego treningów z młodzieżą, pracował 4 dni w tygodniu w 7 miejscach na terenie całej J.. Nieprawdą jest też, że powód informował na bieżąco pracodawcę o przyczynach nieobecności w pracy. Nie odbyła się żadna rozmowa. Powód wręcz ich unikał. Pełnomocnik powoda powołując się na „sytuację osobistą” powoda mija się z prawdą. Strona pozwana raz jeszcze odwołała się do portali społecznościach, na których powód promuje swoją osobę z różnych stron świata i nie wygląda na nieszczęśliwego. Sprawa powoda została świadomie kłamliwie przedstawiona, wiele faktów nie opiera się na prawdzie i wiele nieobecności w pracy powoda pominięto w pozwie. Zachowanie powoda jest wysoce nieetyczne, bezprawne i niegodne zachowania wychowawcy młodzieży. Decyzja o zwolnieniu dyscyplinarnym powoda spowodowana była wyłącznie dbaniem o ład i porządek w miejscu pracy, lojalnością w stosunku do pozostałych wychowawców oraz bezpieczeństwem i dobrem młodzieży w bursie.

Powód w czasie naruszania dyscypliny pracy był w okresie wypowiedzenia z art. 20 Karty Nauczyciela.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pismem z dnia 25.05.2016 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy. Wskazała, że na podstawie art. 27 ust. 1 ustawy z dnia 26 stycznia 1982 r. – Karta Nauczyciela rozwiązuje z powodem stosunek pracy nawiązany na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia liczonego od 01.06.2016 r., który upłynie w dniu 31.08.2016 r. Wskazano, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy są zmiany organizacyjne powodujące zmniejszenie liczby oddziałów w roku szkolnym 2016/2017, a tym samym ograniczenie zatrudnienia. Zmniejszenie się liczby oddziałów oraz liczby uczniów i wychowanków powoduje zmniejszanie się liczby godzin poszczególnych zajęć, co wiąże się z koniecznością zapewnienia pracy nauczycielom mianowanym oraz dyplomowanym zatrudnionym w placówce dla których Zespół Szkół (...) i B. Szkolnej jest jedynym i podstawowym miejscem pracy. Od powyższego oświadczenia powód nie złożył odwołania.

(dowód: okoliczność bezsporna)

Ojciec powoda, S. C., choruje. Ma on stany depresyjne związane z trudną sytuacją rodzinną, pojawiły się u niego myśli samobójcze. Lekarz psychiatra zalecił, by opiekował się nim członek rodziny. S. C. opiekował się powód. Mieszkają oni w jednym budynku. Powód starał się angażować ojca w zajęcia społeczne, wyjazdy, festyny. Zabierał go również na treningi karate. W kwietniu 2016 r. doszło do nasilenia się objawów i lekarz zdecydował, że konieczna jest intensywna opieka. Sporadycznie S. C. opiekowała się siostra, lecz była to krótkotrwała opieka, trwająca 2-3 godziny, ponieważ ma ona chorego męża.

(dowód: zeznania S. C., k. 77v-78

zeznania D. C., k. 79

zeznania świadka J. W., k. 89v-91

Pismem z dnia 14.04.2016 r. powód zwrócił się do dyrekcji strony pozwanej o udzielenie mu urlopu bezpłatnego od dnia 16.04.2016 r. do dnia 30.04.2016 r. Swój wniosek powód umotywował pogarszającym się stanem zdrowia ojca S. C. oraz faktem, że powód pełni funkcję opiekuna. Z racji nieobecności pani dyrektor, a tym samym braku potwierdzenia rozpatrzenia wniosku o urlop bezpłatny dnia 14.04.2016 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o udzielenie urlopu na żądanie w dniach 16 i 17.04.2016 r. E-mailem z dnia 29.04.2016 r. powód poinformował stronę

pozwaną, że z racji dalszej opieki nad ojcem informuje, że do połowy maja będzie nieobecny w pracy. Powód wskazał, że zaświadczenie lekarskie dostarczy w kolejnym tygodniu na opiekę nad rodzicem. W dniu 10.05.2016 r. powód przesłał drogą elektroniczną zaświadczenie lekarskie dotyczące opieki nad rodzicem.

(dowód: zeznania świadka P. D., k. 16v-17

wniosek, k. 34

wydruk e-mail, k. 35

wydruk e-mail, k. 35

wydruk e-mail, k. 37)

Powód przesłał stronie pozwanej skany zwolnień lekarskich za okresy: 08.05.2016 r. do 20.05.2016 r., od 16.05.2016 r. do 01.06.2016 r., od 06.06.2016 r. do 14.06.2016 r.

(dowód: skany zwolnienia lekarskiego, k.10, 20, 42)

Pani J. N. zgłosiła dyrektorowi szkoły sytuację z dnia 03.05.2016 r., kiedy to po swoim dyżurze od 16:30 do 21:30 nie mogła doczekać się zmiany na dyżur nocny trwający 11 godzin przez powoda. Dzwoniła do powoda, ale nie odbierał i J. N. musiała zostać w pracy również na noc. Na wskazaną okoliczność J. N. sporządziła notatkę służbową.

(dowód: notatka, k. 53)

E-mailem z 10 maja 2016 r. pracownica strony pozwanej zwróciła się do powoda z prośbą o przekazaniu w trybie pilnym zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy z powodu konieczności sprawowania opieki nad chorym członkiem rodziny, wystawionego na druku (...). Ponadto poinformowała powoda, że ubezpieczony jest zobowiązany dostarczyć przedmiotowe zaświadczenie pracodawcy w ciągu 7 dni od daty jego otrzymania. E-mailem z 20 maja 2016 r. V. B. e-mailem zwróciła się do powoda o obowiązkowe dostarczenie pracodawcy oryginału zaświadczenia lekarskiego (...) za poprzedni okres absencji oraz bieżący. Ponadto poinformowała powoda, że w dniach od 01.05 do 07.05.2016 r. ma on nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy.

(dowód: zeznania świadka V. B., k. 80-81

wydruk e-mail z 10.05.2017 r., k. 13

wydruk e-mail z 20.05.2016 r., k. 41)

W dniu 03.06.2016 r. strona pozwana zorganizowała lotną kontrolę w miejscu zamieszkania powoda. W skład zespołu kontrolującego wchodził: V. B. - kierownik gospodarczy, J. K. - starszy księgowy i W. Z. - kierowca. Podjęli oni próbę z uwagi na rażące naruszenie dyscypliny pracy (długotrwałe, tj. od dnia 03 maja 2016 r. nieusprawiedliwianie nieobecności w pracy, niedostarczaniu oryginału zaświadczeń (...)), doręczenie w miejscu zamieszkania powoda wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z art. 52 kp. W trakcie wizyty zespół kontrolujący nie zastał ani powoda ani też innych członków rodziny w domu. Na okoliczność wizyty sporządzono fotografię dokumentującą przybycie pod adres zamieszkania oraz notatkę służbową. Rozwiązanie umowy o pracę, które nie zostało wręczone powodowi w miejscu zamieszkania miało być wysłane wraz z notatką służbową oraz świadectwem pracy w dniu 06.06.2016 r. przesyłką poleconą za zwrotnym poświadczaniem odbioru.

(dowód: notatka, k. 16)

W dniu 03 czerwca 2016 r. na portalu społecznościowym F. żony powoda zostało umieszczone zdjęcie powoda i jego żony, udających się do Belgii. W podróży tej uczestniczył również ojciec powoda, S. C..

(dowód: zeznania świadka D. C., k. 79

wydruk zdjęcia, k. 45

skan ze strony (...) Klubu (...), k. 47

Pismem z dnia 03.06.2016 r. strona pozwana rozwiązała z dniem 03.06.2016 r. umowę o pracę zawartą w dniu 27.06.2013 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano rażące naruszenie przez powoda dyscypliny pracy polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Od dnia 03 maja 2016 r. powód jest nieobecny w pracy bez usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy. W dniu 11 maja 2016 r. powód przesłał elektronicznie zaświadczenie (...) (skan dokumentu) z informacją o sprawowaniu opieki nad chorym członkiem rodziny w terminie od dnia 08.05.2016 r. do 20.05.2016 r., jednak do dnia dzisiejszego nie dostarczył oryginału tego dokumentu. Następnie w dniu 20 maja 2016 r. zachowując tę samą formę dostarczenia druku (...) powód przesłał informację (skan dokumentu) o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim w okresie od 19.05.2016 r. do 01.06.2016 r., oryginał dokumentu nie został dostarczony pracodawcy. W dniu 20 maja 2016 r. powód został wezwany do przedstawienia oryginałów przedmiotowych zaświadczeń (...). Do dnia dzisiejszego powód nie usprawiedliwił dalszej nieobecności w pracy. Ponadto na portalu ZUS nie ma dostępnych w formie elektronicznej zaświadczeń (...) (tzw. e-zwolnienie) wystawionych dla powoda.

(okoliczność bezsporna)

Do dnia ostatniej rozprawy sądowej, toczącej się w niniejszej sprawie, powód nie przedłożył oryginałów zwolnień lekarskich pomimo tego, że prosiła go o to dyrektor szkoły H. K. (2) oraz V. B..

(okoliczność bezsporna)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (wyr. SN z 29.11.2012 r., II P 116/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 200). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21.6.2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16), a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

W pojęciu ciężkie naruszenie "podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika; 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyr. SN z 9.7.2009 r., II PK 46/09, L.). "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" (wyr. SN z 5.3.2013 r., II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 186). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego

działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przeczność w działaniu (wyr. SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

W omawianym przepisie art. 52 § 1 kp zamieszczony został pozytywny katalog podstaw, które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Na pierwszym miejscu pośród tych przyczyn wymienione zostało zawinione przez pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (wyr. SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

Na uwadze przy tym należy mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia ("ciężkiej" winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie zaś tej wadliwości nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyr. SN z 17.2.1998 r., I PKN 524/97 z notką w: OSNAPiUS 1999, Nr 2, poz. 52). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746).

Praca wykonywana w ramach stosunku pracy ma charakter pracy skoooperowanej pod kierunkiem pracodawcy. Kooperacja tej pracy wymaga określonego w harmonijny sposób współdziałania, które umożliwi osiągnięcie wyznaczonego celu, zwłaszcza przez realizację większego zespołu współpracowników. Rażącym przeciwstawieniem tego współdziałania jest zakłócenie spokoju i porządku w tej kooperacji. Pozostaje sprzeczne z obowiązkiem pracownika świadczenia pracy w sposób należyty i sumienny. Zachowanie się zatem pracownika sprzeczne z realizacją tego obowiązku wykazuje cechę bezprawności. Zachowanie się pracownika może polegać zarówno na zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym. W przypadku gdy odpowiada warunkowi naruszenia w sposób "ciężki", uzasadnia zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1. Naruszenie to może przybierać różne formy. Zakłócenie przez pracownika spokoju i ustalonego porządku w dziedzinie ochrony zakładu, i jego mienia na terenie zakładu pracy, także poza czasem pracy tego pracownika, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków (wyr. SN z 20.3.1979 r., I PRN 23/79, OSNCP 1979, Nr 10, poz. 198 z glosą A. Chobota, OSPiKA 1981, Nr 5, poz. 91).

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. Bieg terminu następuje po uzyskaniu wiadomości przez pracodawcę, to jest osobę lub organ zarządzający albo osobę upoważnioną do dokonywania czynności prawnych. Pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 kp (wyr. SN z 19.5.1997 r., I PKN 172/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 242).

Zgodnie z art. 30§4 kp wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed sądem pracy 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 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, L.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie rozwiązanie z powodem umowy o pracę było uzasadnione. Opierając się na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia stwierdzić należało, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było rażące naruszenie przez powoda dyscypliny pracy polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Od dnia 03 maja 2016 r. powód jest nieobecny w pracy bez usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy. W dniu 11 maja 2016 r. powód przesłał elektronicznie zaświadczenie (...) (skan dokumentu) z informacją o sprawowaniu opieki nad chorym członkiem rodziny w terminie od dnia 08.05.2016 r. do 20.05.2016 r., jednak do dnia dzisiejszego nie dostarczył oryginału tego dokumentu. Następnie w dniu 20 maja 2016 r. zachowując tę samą formę dostarczenia druku (...) powód przesłał informację (skan dokumentu) o przebywaniu na zwolnieniu lekarskim w okresie od 19.05.2016 r. do 01.06.2016 r., oryginał dokumentu nie został dostarczony pracodawcy. W dniu 20 maja 2016 r. powód został wezwany do przedstawienia oryginałów przedmiotowych zaświadczeń (...). Do dnia dzisiejszego powód nie usprawiedliwił dalszej nieobecności w pracy.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach z dokumentów oraz na zeznaniach świadków: V. B., S. C., P. D., V. B., H. K. (2). Zeznania te były spójne, logiczne i konkretne, jednakże nie wyjaśniały podstawowej kwestii, jaką było nieprzedłożenie oryginałów zwolnień lekarskich przez powoda. Fakt, iż oryginały zwolnień lekarskich nie zostały przedstawione, został przyznany przez samego powoda, przy czym w żaden sposób nie uzasadnił on racjonalnie swojego stanowiska.

Z ustalonego stanu faktycznego wynikało, że przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia powoda nie był sam fakt nieobecności w miejscu pracy, a jego niewłaściwe usprawiedliwienie. Podkreślić należało, że powód nie przedłożył oryginałów zwolnień lekarskich pracodawcy, poprzestając na przesłaniu drogą internetową skanów tych dokumentów. Nie był to sposób usprawiedliwiania nieobecności akceptowany przez pracodawcę, o czym powód kilkakrotnie był informowany przez V. B. i proszony był o dostarczenie oryginałów zwolnień lekarskich. Powód w złożonych zeznaniach sam przyznał, że nie przedłożył pracodawcy oryginałów zwolnień lekarskich, pomimo kilkakrotnych próśb V. B.. W żaden racjonalny sposób powód nie wytłumaczył takiego zachowania. Również w toku postępowania sądowego powód, reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, nie przedstawił oryginałów zwolnień lekarskich. Postępowanie powoda skutkowało nieusprawiedliwionymi nieobecnościami w pracy. Okoliczność nieusprawiedliwionego niestawiennictwa nie miała charakteru incydentalnego, lecz trwała przez dłuższy okres czasu, podczas którego powód kilkakrotnie był proszony o dostarczenie oryginałów zwolnień lekarskich. Z niezrozumiałych przyczyn powód oryginałów zwolnień lekarskich nie przedstawił, co skutkowało uznaniem, iż w rażący sposób naruszył on swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Wskazane okoliczności skutkowały oddaleniem powództwa.