

Sygn. akt VIII **Pa 31/18**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 września 2018 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Małgorzata Andrzejewska
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Anna Krzyszkowska

po rozpoznaniu w dniu 13 września 2018r. w G.

sprawy z powództwa J. H. (H.)

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda J. H.

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 12 grudnia 2017 r. **sygn. akt** VI P 203/17

- zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasadza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 3.767,81 zł (trzy tysiące siedemset sześćdziesiąt siedem złotych 81/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 23 maj 2017 roku, tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 189 zł (sto osiemdziesiąt dziewięć złotych) tytułem opłaty sądowej;
- oddala apelację w pozostałym zakresie.

(-)SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-)SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 31/18

UZASADNIENIE

Powód J. H. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu domagał się zasądzenia od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwoty 11 115 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na uzasadnienie żądania podano, że pozwana wadliwie rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na brak zamiaru dopuszczenia powoda do wykonywania pracy po okresie jego niezdolności do pracy.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa i zasądzenia od powoda poniesionych kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska podano, że zachowanie powoda polegające na opuszczeniu miejsca pracy i niepojawieniu się w niej w okresie od dnia 2 stycznia 2017 r. do dnia 10 stycznia 2017 r. zakwalifikowane zostało jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Powód bowiem przez cały ww. okres w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy, a pozwana nie udzieliła mu w tym okresie urlopu wypoczynkowego. W konsekwencji pozwana uznała, że powód porzucił pracę.

Pozwana zakwestionowała także roszczenie powoda pod względem rachunkowym, wskazując, że wysokość ewentualnego odszkodowania wynosi 6 501,42 zł.

Wyrokiem z 12 grudnia 2017 r. (sygn. akt VI P 203/17) Sąd Rejonowy w G. w pkt 1 oddalił powództwo. W pkt 2 wyroku zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powód (ur. (...)) od 20 marca 2012 r. był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku górnika strzałowego pod ziemią. Zgodnie z umową o pracę powód był uprawniony do miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 1 850 zł. Miejsce wykonywania pracy określone zostało w siedzibie pozwanej spółki w R. oraz na terenie województwa (...). Powód swe obowiązki na rzecz pozwanej spółki ostatnio wykonywał na terenie KWK (...) w K.. Jego bezpośrednim przełożonym z ramienia pozwanej spółki był kierownik punktu pracy – nadsztygar górniczy, który nie miał uprawnień do zatrudniania i rozwiązywania umów o pracę z pracownikami. Powód pracował w systemie zmianowym. Pierwsza zmiana rozpoczynała się o godzinie 06:00 (zjazd pod ziemię) i kończyła się o godzinie 13:30.

Sąd Rejonowy ustalił, że w razie powrotu do pracy pracownika po okresie niezdolności do pracy trwającej powyżej 30 dni ma on obowiązek stawić się do siedziby pozwanej spółki w R. do działu kadr celem odebrania skierowania na badanie kontrolne. Obowiązek ten związany jest z tym, że pozwana świadczy usługi na terenie różnych kopalń (głównie Ruchy K. i S. KWK (...)) na podstawie terminowych kontraktów. Tym samym po powrocie z dłuższego okresu zwolnienia lekarskiego pracownik nie ma pewności, na rzecz której kopalni aktualnie pozwana wykonuje usługi. Nadto pozwana nie posiada działu kadr na terenie kopalni, w której świadczy usługi. Dział kadr znajduje się w siedzibie pozwanej spółki i otwarty jest w godzinach od 07:00 do 15:00.

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u pozwanej o nieprzewidywanej niemożliwości stawienia się do pracy pracownik powinien powiadomić pracodawcę telefonicznie lub osobiście natychmiast, jednak nie później niż w drugim dniu od dnia zaistnienia nieobecności. W przypadkach szczególnych na wniosek pracownika pracodawca może usprawiedliwić jego nieobecność lub spóźnienie w pracy.

Sąd I instancji ustalił, że w dniu 2 stycznia 2017 r. (poniedziałek) powód miał obowiązek stawić się do pracy w związku z upływem okresu niezdolności do pracy przekraczającym 30 dni. Wcześniej powód w żaden sposób nie kontaktował się z pozwaną i nie informował jej, że ma zamiar wrócić do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim. Wszystkie druki zwolnień lekarskich powód wysyłał pocztą na adres pozwanej spółki w R.. Powód w dniu 2 stycznia 2017 r. przyszedł na teren KWK (...). Na terenie kopalni był obecny między godziną 09:00, a 10:00 uznając że, nie ma potrzeby

wcześniej przychodzić do pracy. Powód skierował się do pokoju kierownika punktu pracy – nadsztygara górniczego M. P.. M. P. poinformował powoda, że nie może dopuścić go do pracy, ponieważ powód nie posiada wyników badań kontrolnych po zakończonym zwolnieniu lekarskim. Dodał też, że nie może wręczyć mu skierowania na badanie kontrolne. W toku dalszej rozmowy M. P. – w związku z częstymi nieobecnościami w pracy z powodu choroby – zaproponował powodowi odejście z pracy. Następnie zadzwonił do siedziby pozwanej spółki i prowadził rozmowę telefoniczną dotyczącą rozwiązania z powodem umowy o pracę. Poinformował powoda, że wypowiedzenie umowy o pracę zostanie mu przekazane drogą pocztową.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że po zakończonej rozmowie z M. P. powód opuścił teren kopalni i udał się do domu. Nie próbował wyjaśniać osobiście zaistniałej sytuacji w siedzibie pozwanej spółki i nie kontaktował się telefonicznie z działem kadr. W następnych dniach powód nie stawiał się w pracy i nie podejmował prób nawiązania kontaktu z pozwaną.

W toku postępowania pierwszoinstancyjnego ustalono, że pisemnym oświadczeniem woli z 3 stycznia 2017 r. – doręczonym powodowi 11 stycznia 2017 r. – pozwana rozwiązała z dniem 2 stycznia 2017 r. z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niezdolności powoda do pracy na skutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 k.p.).

W piśmie z 12 stycznia 2017 r. powód poinformował pozwaną, że nie można wypowiedzieć umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi nieobecnemu w pracy w czasie usprawiedliwionej nieobecności. Wskazał też, że od 10 stycznia 2017 r. przebywa na zwolnieniu lekarskim.

W piśmie datowanym na dzień 3 stycznia 2017 r. pozwana cofnęła złożone wobec powoda oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z uwagi na błędnie podaną przyczynę. Pismo to powód odebrał 19 stycznia 2017 r.

Pisemnym oświadczeniem woli z 5 stycznia 2017 roku – doręczonym powodowi 19 stycznia 2017 r. – pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) polegającego na porzuceniu pracy.

Z dniem 10 stycznia 2017 r. powód ponownie stał się niezdolny do pracy i udał się na zwolnienie lekarskie.

Powód nie zgodził się z rozwiązaniem z nim umowy o pracę i w dniu 8 lutego 2017 r. złożył odwołanie do Sądu Pracy.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał na podstawie dokumentów dołączonych przez strony: akt osobowych powoda, kopii umowy o pracę powoda z 23 kwietnia 2012 r. (k.5), zaświadczenia lekarskiego (k.6), rozwiązania umowy o pracę z 3 stycznia 2017 r. (k.7), pisma powoda do pozwanej z 12 stycznia 2017 r. (k.8), cofnięcia rozwiązania umowy o pracę z 3 stycznia 2017 r. (k.9), rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z 5 lutego 2017 r. (k.10), a także w oparciu o zeznania świadka M. P. (k.76-77) i przesłuchania stron: powoda (k.77-78) oraz przedstawiciela pozwanej G. P. (k.112-113).

Sąd Rejonowy oddalił wniosek powoda o dopuszczenie dowodu z nagrania rozmowy powoda ze świadkiem M. P.. Sąd I instancji miał na uwadze, że nie zostało wykazane, że osoba nagrywana przez powoda była o tym uprzedzona, że wyraziła zgodę na nagrywanie jej. Nadto nagranie było fragmentaryczne i jako takie mogło nie przedstawiać kontekstu całej rozmowy, a jedynie fragmenty korzystne z punktu widzenia powoda. Co więcej, nagranie zostało przedłożone do akt sprawy dopiero w toku procesu, a zatem było też dowodem spóźnionym.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powoda w całości nie zasługiwały na uwzględnienie.

Na wstępie rozważań prawnych Sąd I instancji wskazał, że przedmiotem sporu w sprawie było ustalenie czy pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz art. 30 § 4 k.p. i powołując się na rzecznictwo Sądu Najwyższego podkreślił, że 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, i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika. Podkreślił również, że zgodnie z art. 56 k.p. w przypadku naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, a także, że to na pracodawcy – w świetle art. 6 k.c. i art. 232 k.p.c. – spoczywa ciężar dowodzenia, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w omawianym trybie było prawidłowe.

W dalszej kolejności Sąd I instancji obszernie opisał na czym polega naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. i doszedł do wniosku, że w przedmiotowej sprawie rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że analizując podaną powodowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę – naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na porzuceniu przez powoda pracy – należy stwierdzić, że jest ona zarówno konkretna, prawdziwa, jak i uzasadniona. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zachowanie powoda nosiło znamiona winy w stopniu rażącego niedbalstwa, a nadto pozwana wykazała wystarczająco, że zachowanie powoda było bezprawne.

Zdaniem Sądu I instancji zgromadzony w sprawie materiał dowodowy wykazał, że w dniu 2 stycznia 2017 r. powód wbrew spoczywającym na nim obowiązkom zgłosił się do siedziby pracodawcy po skierowanie na badanie kontrolne udał się w miejsce jedynie świadczenia usług przez pozwaną i to nie na godzinę rozpoczęcia zmiany, lecz w godzinie znacznie późniejszej. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód po zakończeniu ponad 30-dniowego okresu niezdolności do pracy wskutek choroby winien był wyrazić wobec pracodawcy gotowość do pracy i wolę udania się na badanie kontrolne, tymczasem powód w sposób świadomy nie wykonał tego obowiązku. W ocenie Sądu Rejonowego powód, legitymując się wieloletnim doświadczeniem zawodowym, był świadomy spoczywających na nim obowiązkach pracowniczych w powyższym zakresie tym bardziej, że już wcześniej wielokrotnie wracał do pracy z długotrwałych okresów niezdolności do pracy. Sąd I instancji zaznaczył, że powód nie tylko nie stawił do pracy w odpowiednim miejscu, ale przybył na teren świadczenia dotychczasowej pracy dopiero między godziną 09:00, a godziną 10:00, nie informując przy tym wcześniej pracodawcy o zamiarze powrotu do pracy.

Sąd Rejonowy zwracał uwagę również, że powód nie otrzymawszy od pracodawcy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, tj. od osoby uprawnionej i przekazującej wolę definitywnego rozwiązania umowy o pracę, jego trybu i przyczyny, w żaden sposób nie dochodził w siedzibie pozwanej spółki, czy rzeczywiście M. P. przekazał mu wolę pracodawcy. Sąd merytoryczny zaznaczył, że powód w trakcie przesłuchania sam wskazał, że nie dzwonił i w inny sposób nie kontaktował się już z pozwaną, że nie stawiał się w siedzibie pracodawcy po skierowanie na badanie kontrolne. Sąd Rejonowy dodał, że M. P. nie powiedział powodowi, że ten jest zwolniony, ale że jest przeznaczony do zwolnienia.

Sąd I instancji wskazał również, że podczas nieobecności powoda w pracy (2 – 9 stycznia 2017 r.) powód nie dysponował jeszcze pierwszym pismem pozwanej, w którym rozwiązywała z nim umowę o pracę z powodu niezdolności do pracy na skutek choroby trwającej dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego (art. 53 § 1 pkt 1 k.p.). Tym samym – zdaniem Sądu Rejonowego – nieobecność powoda w pracy oparta była jedynie na luźnej i niewiążącej rozmowie z jego przełożonym, który nie miał uprawnień do rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy.

W dalszej kolejności Sąd I instancji zauważył, że obowiązek pracodawcy dotyczący skierowania pracownika na badania lekarskie powstaje dopiero wówczas, gdy pracownik w sposób wyraźny i niebudzący wątpliwości zgłasza swoją

gotowość do pracy, a skoro powód nie zgłosił pozwanej gotowości do pracy, to jej obowiązek skierowania powoda na badania lekarskie nie mógł się zmaterializować. Sąd dodał, że przed dniem 2 stycznia 2017 r. powód nie kontaktował się w żaden sposób z pozwaną, a zatem pozwana nie wiedziała kiedy i czy powód stawi się do pracy.

Reasumując swój wywód prawny, Sąd Rejonowy, przytoczywszy wyrok Sądu Najwyższego z 5 lipca 2017 r., II PK 202/16, zwrócił uwagę, że nawet już jednorazowa nieobecność w pracy może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków.

W ocenie Sądu I instancji zachowanie powoda polegające na niestawianiu się w pracy po dniu 2 stycznia 2017 r. niewątpliwie wypełniało hipotezę normy art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a skoro nie zostały spełnione przesłanki do uznania, że zachowanie pozwanej naruszyło tryb rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), to roszczenie powoda o odszkodowanie nie podlegało uwzględnieniu.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.), zasądzając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości.

Uzasadniając swoją apelację powód skupił się w głównej mierze na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, a w szczególności wskazał na złe rozpoznanie sprawy i błędną ocenę materiału dowodowego.

Powód podniósł, iż w przeciwieństwie do niego, pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów świadczących o słuszności rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p.

W uzasadnieniu apelacji powód ponownie przedstawił okoliczności rozwiązania z nim umowy o pracę, podtrzymując swoją wersję zdarzeń wskazaną w pozwie oraz prezentowaną w toku postępowania pierwszoinstancyjnego.

Apelujący dodał również, że zeznający w sprawie świadek M. P. na przesłuchaniu w toku procesu opowiadał barwnie o odległych zdarzeniach, natomiast nie potrafił sobie przypomnieć szczegółów ich spotkania 2 stycznia 2017r., w szczególności tego, że zaproponował powodowi zwolnienie za porozumieniem stron oraz, że kazał mu czekać na wypowiedzenie umowy o pracę, które przyjdzie pocztą.

W związku z powyższym powód wnosił o uchylenie wyroku i ponowne rozpoznanie sprawy.

W odpowiedzi na apelację pozwana wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania za drugą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazała, iż zarzuty apelacji są bezpodstawne i ostatecznie podtrzymała swoje dotychczasowe stanowisko w sprawie.

Sąd Okręgowy w G. zważył:

Apelacja powoda zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony przed sądem I instancji, sąd drugiej instancji dokonał własnych ustaleń faktycznych i własnej oceny materiału dowodowego w zakresie w jakim apelujący kwestionuje rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego, co w efekcie skutkowało zmianą zaskarżonego wyroku.

W ocenie sądu II instancji zasadny jest zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej

przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - ważąc ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

W przedmiotowej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrzył się uchybień odnośnie przeprowadzenia postępowania dowodowego, jednak na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego przed Sądem Rejonowym dokonał odmiennych ustaleń niż Sąd Rejonowy.

W szczególności sąd odwoławczy dał wiarę twierdzeniom powoda, iż w dniu 2 stycznia 2017r., kiedy stawiał się do pracy w KWK (...) po upływie okresu niezdolności do pracy przekraczającym 30 dni, wyraził gotowość podjęcia pracy i wolę udania się na badania kontrolne.

Sąd II instancji zaznacza, iż powód konsekwentnie i bardzo szczegółowo opisywał w toku postępowania przed sądem I instancji swój powrót do pracy 2 stycznia 2017r. Sąd odwoławczy uznał za wiarygodne zeznania powoda, iż w tym dniu powód stawiał się do pracy około godziny 9:00 i w pierwszej kolejności udał się do planisty w celu uzyskania skierowania do lekarza na badania kontrolne. Nie budzi wątpliwości sądu odwoławczego również fakt, iż powód nie otrzymał takiego skierowania, natomiast dostał polecenie udania się do pokoju kierownika punktu pracy – nadsztygara górniczego M. P.. Należy podkreślić, że przebieg rozmowy został precyzyjnie opisany przez powoda – powód otrzymał informację od M. P., że jest przeznaczony do zwolnienia, że nie dostanie skierowania na badania i nie zostanie dopuszczony do pracy. Nadsztygar zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, na które jednak powód nie wyraził zgody. Za wiarygodne należało uznać również dalsze zeznania powoda, który stwierdził, że po odmowie rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron M. P. zadzwonił do siedziby spółki w R. w obecności powoda, a następnie poinformował go, że zostanie zwolniony za wypowiedzeniem, które zostanie mu przekazane pocztą.

Jednocześnie sąd II instancji podkreśla, że nie można dokonać ustaleń przebiegu rozmowy powoda z nadsztygarem na podstawie zeznań świadka M. P. – jak dokonał tego sąd I instancji – ponieważ z zeznań tych wynika, że w istocie świadek nie pamiętał tej rozmowy – na rozprawie stwierdził, że nie potrafi sobie przypomnieć czy powód wyraził chęć powrotu do pracy, nie pamięta szczegółów rozmowy, stwierdził, że ma wiele podobnych rozmów z innymi pracownikami, nie jest w stanie powiedzieć czy dzwonił do siedziby pozwanej w trakcie rozmowy z powodem, nie pamiętał również reakcji powoda.

Wobec powyższego słusznie zatem powód podnosił w apelacji, że sąd I instancji niezasadnie opierał się na zeznaniach świadka M. P., który nie potrafił sobie przypomnieć szczegółów ich spotkania z 2 stycznia 2017r.

W związku z powyższym przekonująca dla sądu odwoławczego jest argumentacja powoda, iż 2 stycznia 2017r. przyszedł do pracy w KWK (...), gdyż był gotowy do jej świadczenia – w tym celu w pierwszej kolejności udał się do planisty po skierowanie na badania kontrolne, które zamierzał przeprowadzić tego samego dnia, by móc wykonywać pracę.

Zasadne są również twierdzenia powoda, iż zgłosił się on do KWK (...), czyli miejsca świadczenia pracy, a nie do siedziby pozwanej w R., ponieważ w przeszłości zdarzało się, że powód wracał do pracy po ustaniu okresu niezdolności do pracy i za każdym razem zgłaszał się do planisty w KWK (...) po skierowanie na badania kontrolne.

Wobec powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał błędnej oceny dowodów uznając, że powód nie zgłosił pozwanej gotowości do pracy, co oznacza niestawiennictwo w pracy, a w konsekwencji stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że zgodnie z ww. przepisem 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.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd Rejonowy prawidłowo opisał na czym polega naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., niemniej – w ocenie Sądu II instancji – doszedł do błędnego wniosku, iż w przedmiotowej sprawie zachowanie powoda nosiło znamiona winy w stopniu rażącego niedbalstwa. Zdaniem Sądu Okręgowego zachowanie powoda świadczy o gotowości świadczenia przez niego pracy po ustaniu okresu niezdolności do pracy, co wyraził stawiając się do pracy 2 stycznia 2017r. w celu uzyskania skierowania na badania lekarskie kontrolne i ich wykonania. Natomiast, jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego, to pozwana dążyła do rozwiązania z nim umowy o pracę, odmawiając wydania takiego skierowania i domagając się rozwiązania umowy za porozumieniem stron.

Nie świadczy, w ocenie sądu odwoławczego, o porzuceniu pracy również to, że powód po odmowie wydania skierowania na badania i otrzymaniu informacji od nadsztygara, iż dostanie wypowiedzenie umowy o pracę pocztą, udał się do domu. W pełni zrozumiałym jest bowiem, iż powód jako pracownik wracający do pracy po okresie niezdolności do pracy przekraczającym 30 dni, któremu pracodawca odmówił skierowania na badania kontrolne, nie mógł świadczyć pracy. Ponadto powód uzyskał informację, iż zostanie z nim rozwiązana umowa o pracę, a wypowiedzenie zostanie mu przekazane drogą pocztową. Wobec tego nie sposób mówić o porzuceniu przez niego pracy jak twierdziła strona pozwana.

Mając na uwadze powyższe sąd II instancji uznał, iż w przedmiotowej sprawie powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było bezpodstawne.

Jednocześnie należy stwierdzić, że uzasadnione jest roszczenie powoda o odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 k.p. Jak wynika bowiem z tego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd Okręgowy wskazuje jednak, że nie zasługuje na uwzględnienie wysokość dochodzonego przez powoda odszkodowania. Powód domagał się bowiem zasądzenia od pozwanej trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia w łącznej kwocie 11 115 zł – jako średnie miesięczne wynagrodzenie wskazał kwotę 3705 zł.

Z mocy § 2 ust. 1 pkt 2 w zw z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki S. z dnia 29 maja 1996 roku (Dz.U. z 2017r., poz. 927) w zw. z § 6 rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz.U. z 2009r., nr 174, poz. 1353) wbrew twierdzeniem strony pozwanej średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone z trzech ostatnich miesięcy jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy nie wynosiło 2.167,14 zł, a 3.767,81 zł. Nie można bowiem uznać – jak podnosiła pozwana – że nagrody uzyskiwane przez powoda i doliczane do jego wynagrodzenia były wypłacane jednorazowo lub nieperiodycznie za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Jak wynika z materiału dowodowego były to dodatki periodyczne, wypłacane w każdym miesiącu powodowi i stanowiące istotną część wypłacanych mu miesięcznie kwot. Sąd II instancji wskazuje, że dochodzone przez powoda odszkodowanie może stanowić wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia, a więc kwotę 3.767,81 zł. Brak jest natomiast podstaw zasądzenia odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia, jak domagał się powód.

Zgodnie z art. 59 w zw. z art. 58 k.p. odszkodowanie, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Jak stanowi natomiast art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Przepis art. 36 § 1 k.p. otrzymał powyższe brzmienie od dnia 22 lutego 2016 roku z mocy art. 1 pkt 6 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2015r., poz. 1220). Ta ustawa zrównała okres wypowiedzeń umów terminowych i na czas nieokreślony. Według wcześniejszej regulacji strony umowy o pracę zawartej na czas określony powyżej 6 miesięcy mogły przewidzieć dwutygodniowy okres wypowiedzenia – art. 33 k.p.

Dlatego należało mieć na uwadze przepis art. 14 ust. 3 ustawy z dnia 25 czerwca 2015 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw, który stanowi, że przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą.

Zgodnie zaś z art. 16 powołanej wyżej ustawy zmieniającej przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Art. 18 ustawy zmieniającej stanowi zaś, że ustawa wchodzi w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, z wyjątkiem art. 12, który wchodzi w życie z dniem 30 sierpnia 2015 r. Zatem ustawa weszła w życie 22 lutego 2016 roku.

Umowa o pracę między pozwaną a powodem była zawarta 23 kwietnia 2012 r. na okres do 23 kwietnia 2017 r. Mając na uwadze cytowane wyżej przepisy, przy ustalaniu okresu wypowiedzenia dla umowy trwającej w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, tj. 22 lutego 2016 r., nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy przypadających przed dniem wejścia w życie ustawy zmieniającej, a więc przed 22 lutego 2016 r. Wobec tego okres zatrudnienia powoda u pozwanej liczony jest od 22 lutego 2016 r., a zatem według stanu na dzień rozwiązania umowy o pracę, tj. na dzień 19 stycznia 2017 r., wynosił ponad 10 miesięcy.

Konkludując, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. okres wypowiedzenia umowy z powodem powinien wynosić 1 miesiąc.

Mając na uwadze powyższe, sąd odwoławczy w punkcie 1, w oparciu o art. 386 § 1 k.p.c., zmienił zaskarżony wyrok i orzekł o przyznaniu powodowi odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. kwoty 3767,81 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 23 maja 2017 r., tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jednocześnie Sąd w punkcie 3 wyroku oddalił apelację w pozostałym zakresie z uwagi na nieuwzględnienie roszczenia co do kwoty odszkodowania ponad zasądzoną kwotę 3767,81 zł.

O kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 wyroku, na podstawie art. 113 ust. 1 i art. 96 ust. 1 punkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.) nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 189 zł tytułem opłaty sądowej.

(-)SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-)SSO Małgorzata Andrzejewska (-)SSR del. Magdalena Kimel

Sędzia Przewodniczący Sędzia