

Sygn. akt VIII *Pa 188/13*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.) SSR del. Grzegorz Tyrka</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 16 stycznia 2014r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** J. P. (1) (P.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K. Oddział Kopalnia (...) w P.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 14 października 2013 r. **sygn. akt** IV P 256/12

- 1) zmienia zaskarżony wyrok i przywraca powoda do pracy w pozwanej na poprzednich warunkach;
- 2) nakazuje pobrać od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1.750,00 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony.

(-) SSO Maria Pierzycka-Pajak (spr.) (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

## UZASADNIENIE

Powód J. P. (1) domagał się przywrócenia do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach podnosząc, że pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu jednodniowej nieobecności w pracy, w czasie której korzystał on

z urlopu na żądanie. Nadto powód podniósł, że informował pracodawcę, zarówno o nieobecności w tym dniu, jak i w dniach poprzedzających 20 i 21 lutego 2012 r. i dodatkowo wyjaśnił, że od 23 lutego 2012 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Dlatego powód uważa, że rozwiązanie z nim umowy o pracę odbyło się z naruszeniem przepisów.

Strona pozwana (...) S.A. w K. Oddział KWK (...)

w P. wносиła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego podnosząc, że powód w dniach 20 lutego i 21 lutego 2012 roku korzystał z urlopu na żądanie.

Natomiast o fakcie, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim strona pozwana dowiedziała się dopiero w dniu 7 marca 2012 r., kiedy to powód doręczył do zakładu zwolnienie lekarskie, z którego wynikało, że korzysta on ze zwolnienia lekarskiego od dnia 23 lutego 2012 r.

Nadto pozwana podkreślała, że dopiero wówczas powzięła wiadomość, że jeden dzień – 22 luty 2012 r. powód ma nieobecność nieusprawiedliwioną.

Wreszcie podkreślono, że umożliwiono powodowi wyjaśnienie tej nieobecności w pracy, jednakże powód z tej możliwości nie skorzystał.

Wyrokiem z dnia 14.10.2013 r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach oddalił powództwo i odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego.

Wydając to orzeczenie Sąd I instancji ustalił, co następuje:

Powód J. P. (2) był zatrudniony u pozwanej od 3 września 1990 r. ostatnio na stanowisku górnik pod ziemią. W trakcie tego zatrudnienia w okresie od 13 stycznia 2009 r. do 13 lipca 2009 r., powód był niezdolny do pracy z powodu choroby, a następnie w związku z przyznaniem mu świadczenia rehabilitacyjnego.

Wówczas to pracodawca w związku z tą długotrwałą nieobecnością powoda w pracy rozwiązał z nim z dniem 26 listopada 2009 r. stosunek pracy w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 lit. b k.p.

Wskutek odwołania powoda od tego rozwiązania umowy o pracę został on wyrokiem Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach z dnia 12.07.2010 r., przywrócony do pracy z uwagi na zasady współżycia społecznego.

Po uprawomocnieniu się tego orzeczenia powód jeszcze w styczniu 2011 r. zgłosił się do pracy u strony pozwanej i rozpoczął pracę jako górnik pod ziemią.

W dalszej kolejności Sąd merytoryczny ustalił, że w dniu 16 marca 2012 r. pozwana doręczyła powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia z dniem

21 marca 2012 r. wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 22 lutego 2012 roku, stanowiącą naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ustalono również, iż od dnia 20 lutego 2012 r. do dnia 2 marca 2012 r., powód był nieobecny w pracy, przy czym w dniach 20 i 21 lutego miał udzielony urlop na żądanie zgodnie z jego telefoniczną prośbą.

Z kolei w dniu kolejnym, tj. 22 lutego 2012 r. powód nie zgłaszał w zakładzie kolejnego wniosku o urlop na żądanie. W dniu 25 lutego 2012 r. udał się do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od 23 lutego 2012 r. do 2 marca 2012 r.

(...) tego zwolnienia lekarskiego powód dostarczył do D. Kadr zakładu pracy dopiero w dniu 7 marca 2012 r.

W tym dziale sporządzono i wprowadzono do systemu komputerowego zestawienie nieobecności powoda w pracy, a następnie oryginał druku L-4 przekazano do D. Zasiłków celem wyliczenia wysokości zasiłku. Po naniesieniu tych danych do ewidencji czasu pracy powoda stwierdzono, że powód ma nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 22 lutego 2012 r., na który to dzień nie miał, ani pokrycia w urlopie, ani też w zwolnieniu lekarskim. Widząc to pracownica działu kadr, pismem z dnia 7 marca 2012 r. powiadomiła o tym powoda zobowiązując go do pilnego kontaktu z D. Spraw Osobowych, celem wyjaśnienia nieobecności w pracy w tym dniu. Powód mimo odebrania tego pisma nie stawił się u pracodawcy i nie wyjaśnił przyczyn nieobecności w pracy.

W tej sytuacji pozwany podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższe ustalenia Sąd I instancji poczynił na podstawie zeznań świadka I. P., jak i w oparciu o wyjaśnienia zakładu pracy powoda z dnia 26.11.2012 r. oraz na podstawie dokumentacji akt osobowych powoda.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy odwołując się do zeznań świadka I. P., a także do zeznań lekarza W. N. przyjął, że powód dostarczył dopiero w dniu 4 kwietnia 2012 r. pracodawcy poprawiony druk L-4, na którym lekarz wystawiający zwolnienie poprawił początkową datę zwolnienia lekarskiego z daty 23 na 22 luty 2012 r.

Jednocześnie Sąd uznał, że lekarz poprawki tej dokonał na prośbę powoda lub jego matki tak, aby zwolnienie lekarskie obejmowało także dzień nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

Sąd ustalił także, że po otrzymaniu poprawionego zwolnienia lekarskiego kierownik D. Kadr I. P. i jej pracownica A. S. sporządziły na kserokopii druku L-4 przesłanego im z D. Zasiłków notatkę o dostarczeniu druku do zakładu.

Wreszcie Sąd odwołując się do zeznań świadka M. G. przyjął, że po przywróceniu do pracy na mocy wyroku Sądu powód przez ten okres do dnia zwolnienia go z pracy pracował jako górnik w Oddziale Mechanicznym Odstawy Głównej Urobku, który to oddział zajmował się transportem urobku od ściany i konserwacją maszyn i urządzeń. Był to duży oddział zatrudniający około 200 osób. Oddział ten przeszedł reorganizację i w chwili obecnej w tym oddziale nie ma już zatrudnionych górników, pozostali w nim wyłącznie mechanicy, górników przekazano do innego oddziału.

W końcu analizując dokumentację dotyczącą ewidencji części pracy powoda od jego powrotu do pracy po wyroku sądowym do dnia zwolnienia Sąd Rejonowy ustalił, że przepracował on jedynie 130 dni, pozostałe zaś był nieobecny w pracy głównie z powodu korzystania ze zwolnień lekarskich w liczbie 159 dni.

Sąd I instancji ustalił również, że nieobecności powoda w pracy, dezorganizowały pracę oddziału, na którym pracował.

Sąd I instancji oceniając zebrany materiał dowodowy uznał za wiarygodne zeznania świadka kierownika D. Kadr I. P., iż powód dopiero w dniu 4 kwietnia 2012 r. dostarczył do zakładu pracy poprawione L4, gdyż znalazły one w ocenie Sądu potwierdzenie w dokumentach, tj. w druku L4 noszącym ślady poprawienia daty oraz w notatkach na nim poczynionych, jak i w zestawieniach komputerowych, z których wynika, że pierwotną datą początku pobytu powoda na L-4 był dzień 23 luty 2012 r., a nie 22 luty 2012 r.

Sąd akcentował też, że fakt ten został przyznany przez powoda w pozwie, w którym powód stwierdzał, że przebywał na L-4 od 23 lutego i stąd płynie wniosek, że jeszcze 30 marca 2012r., kiedy powód składał do Sądu pozew o przywrócenie do pracy nadal na druku L4 figurowała jako data początkowa okresu zasiłkowego data 23 luty 2012 r., a nie 22 luty 2012r. Tak więc należało dać wiarę świadkowi I. P., że taki poprawiony druk L-4 wpłynął do zakładu dopiero w dniu 4 kwietnia (...), a więc już po złożeniu przez powoda odwołania do Sądu. Nadto w ocenie Sądu Rejonowego z materiału dowodowego wynika również, że powód nie starał się o urlop na żądanie na dzień 22 luty 2012 r.

Jednocześnie Sąd I instancji stanął na stanowisku, że zeznania powoda w tym zakresie niczego nie wniosły, gdyż powód słuchany jako strona nie potrafił odpowiadać na pytania Sądu, unikał odpowiedzi i zasłaniał się niepamięcią.

Wreszcie Sąd Rejonowy podniósł, że powód przyznał, iż pije alkohol oraz nie przedstawił w żaden przekonujący sposób przyczyny swojej nieobecności w pracy w dniu 22 lutego 2012r.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu wskazana przez pracodawcę powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę, tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 22 lutego 2012 r. w pełni uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.

Sąd uznał, że materiał dowodowy potwierdził fakt, że powód miał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 22 lutego 2012 r. Mianowicie w tym dniu nie korzystał on ani z urlopu wypoczynkowego, o udzielenie którego nie zwracał się do zakładu, ani też ten dzień nie był objęty zwolnieniem lekarskim wystawionym powodowi w dniu 24 lutego 2012 r.

Nadto mimo stwierdzenia przez pracodawcę w dniu 7 marca 2012 r. tej nieobecności nieusprawiedliwionej i wezwania powoda do wyjaśnienia tej sytuacji, powód nie zgłosił się do zakładu i nie wyjaśnił przyczyny tej nieobecności. Wobec powyższego zdaniem Sądu należało uznać, że do dnia rozwiązania z powodem umowy o pracę, powód w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności, a zatem zakład pracy miał prawo skorzystać z możliwości rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jakim była nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniu 22.02.2012 roku.

Jednocześnie Sąd uznał za bez znaczenia fakt, że powód w znacznie późniejszym okresie, bo 2 tygodnie po rozwiązaniu umowy o pracę dostarczył do zakładu poprawione L4, albowiem zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że powód jest osobą nieodpowiedzialną, która w sposób lekceważący traktuje dyscyplinę pracy.

Zdaniem Sądu z dużym prawdopodobieństwem, to jedynie matka powoda próbowała po kolejnym zwolnieniu go z pracy zrobić wszystko, aby usprawiedliwić jego nieobecność w pracy w dniu 22 lutego 2012 r. i stąd zapewne na jej prośbę lekarz wystawiający druk L4 poprawił na nim datę początkową tego zwolnienia.

Ostatecznie Sąd I instancji stanął na stanowisku, że dotychczasowa postawa powoda, który po

przywróceniu do pracy w okresie 14 miesięcy pracy był w niej nieobecny przez 159 dni z powodu chorób świadczy o lekceważącym i negatywnym stosunku do pracy i tym samym nie zasługuje na ochronę prawną.

Reasumując Sąd Rejonowy uznał, że w rozważanym przypadku mamy do czynienia

z ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych dokonany z rażącym niedbalstwem, co skutkowało musi być zwolnieniem go z pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. i nie usprawiedliwia tego zdaniem Sądu nawet późniejsze poprawienie druku L4 przez lekarza.

Apelację od przedstawionego rozstrzygnięcia wniósł powód zarzucając naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 k.p. oraz prawa procesowego poprzez poczynienie przez Sąd I instancji ustaleń niezgodnych z zebrany materiał dowodowy w sprawie.

Podnosząc te zarzuty powód wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy u strony pozwanej.

W uzasadnieniu apelacji powód podnosił, że opuścił jeden dzień pracy – 22 lutego 2012 r. z powodu nagłej niedyspozycji zdrowotnej, co zostało potwierdzone przez lekarza.

Powód akcentował też, że pomyłka na druku L4 dot. daty od jakiej był niezdolny do pracy, z powodu choroby została potwierdzona i wyjaśniona przez lekarza wystawiającego mu to zwolnienie lekarskie w trakcie zeznań przed Sądem, jak i wcześniej poprzez pisemne adnotacje na tymże druku.

Strona pozwana wnosila w odpowiedzi na apelacje o oddalenie apelacji w calosci jako bezzasadnej i zasadenie od powoda na rzecz pozwanej kosztow postepowania przed Sadem II instancji.

W uzasadnieniu pozwana podkreslala, ze Sad Rejonowy wlasciwie zinterpretowal i zastosowal przepisy prawa oraz kompleksowo ocenil dowody zgromadzone w sprawie.

Akcentowala, ze powod byl pracownikiem rzadko zjawiajacymsie w pracy i jego zachowanie dezorganizowalo prace oddzialu, jak rowniez demotywowalo pozostalych pracownikow.

Nadto wskazywala, ze powod sprawial problemy – m.in. naruszal zakaz palenia podczas pracy pod ziemia narażając na niebezpieczenstwo pozostalych pracownikow pozwanej, jak i ruch calego zakladu.

Zdaniem pozwanej rozwiązanie stosunku pracy laczonego pozwana z powodem bylo w pelni uzasadnione, tym bardziej iz nastapilo dopiero w dniu 13 marca 2012 r., a absencje w dniu 22 lutego 2012 r. powod usprawiedliwil dopiero po uplywie 2 tygodni od dnia ustania stosunku pracy laczonego strony postepowania.

### ***Sad Okregowy w Gliwicach rozpoznajac apelacje powoda zwazył, co nastepuje:***

Apelacja wniesiona przez powoda zasluguje na uwzględnienie, gdyz w ocenie Sadu Okregowego roszczenie powoda o przywrócenie do pracy okazalo sie uzasadnione.

W pierwszej kolejnosci nalezy podkreslic, ze Sad II instancji ma nie tylko uprawnienie, ale obowiazek rozważenia na nowo calego zebranego w sprawie materialu dowodowego oraz jego wlasnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Dokonujac analizy zebranego w toku postepowania przed Sadem I instancji materialu dowodowego, Sad Odwolawczy dokonal wlasnych ustalen faktycznych i wlasnej, odmiennej oceny materialu dowodowego, co musialo skutkowac zmianą zaskarzonego wyroku.

Mianowicie w ocenie Sadu II instancji nie sposob podzielic stanowiska Sadu merytorycznego, iz przyczyna rozwiązania przez pozwana z powodem umowy o prace, tj. „nieusprawiedliwiona nieobecnosć w pracy w dniu 22 luty 2012 r.” byla przyczyna prawdziwa.

Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecnosć pracownika w pracy sa niewatpliwie zdarzenia i okolicznosci określone przepisami prawa pracy, ktore uniemozliwiaja stawienie sie pracownika do pracy i jej swiadczenie.

Takim „zdarzeniem” jest niewatpliwie czasowa niezdolnosć do pracy spowodowana chorobą pracownika. W przypadku takiej usprawiedliwionej przyczyny dowodem usprawiedliwiającym nieobecnosć pracownika w pracy jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolnosci do pracy wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolnosci do pracy.

Fakt niezdolnosci powoda do pracy z powodu choroby poczawszy od 22 lutego 2012 r. do 2.03.2012 r. zostal potwierdzony w zaświadczeniu lekarskim wystawionym przez lekarza (...) – specjalisty chirurgii ogólnej.

(dowód: treść zaświadczenia lekarskiego wystawionego przez lek. med. W. N. – karta 31 akt sądowych).

Skoro powod zgodnie z zaświadczaniem lekarskim wystawionym mu przez lekarza, do ktorego zglosil sie w związku ze swojā chorobā w dniu 24.02.2012 r., byl niezdolny do pracy z powodu tej choroby od 22 lutego 2012 r., to nie sposob przyjac, ze jego nieobecnosć w pracy w tym dniu byla nieusprawiedliwiona. Nastapilo bowiem „zdarzenie” – tj. choroba powoda powodujaca jego niezdolnosć do pracy, ktora uniemozliwiala stawienie sie powoda do pracy i jej swiadczenie, a tym samym zaistniala przyczyna usprawiedliwiajaca nieobecnosć powoda w pracy.

Z kolei sam fakt wpisania pierwotnie przez lekarza wystawiającego powodowi zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy błędnej daty początkowej jego niezdolności do pracy nie może przesądzać sam w sobie, iż przyczyna nieobecności powoda w pracy w dniu 22 lutego 2012 r. była nieusprawiedliwiona. Ten wpis był spowodowany pomyłką lekarza wystawiającego w/w zaświadczenie i niewątpliwie lekarz wystawiający to zaświadczenie dokonał poprawki daty od jakiej występowała u powoda niezdolność do pracy spowodowana chorobą.

Okoliczności powyższe potwierdził w pełni lekarz W. N. słuchany w charakterze świadka w niniejszej sprawie.

Mianowicie w swoich zeznaniach składanych na rozprawie w dniu 20.11.2012 r., świadek w sposób nie budzący wątpliwości stwierdził, że poprawka przedmiotowej daty jest jego osobistą poprawką o czym jak podnosił świadczy fakt przybicia pod nią jego imiennej pieczętki wraz z własnoręcznym podpisem.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że na zaświadczeniu lekarskim pod poprawioną datą początkową niezdolności powoda do pracy widnieje faktycznie imienna pieczętka lekarza W. N. i jego nieczytelny podpis (por. karta 31 akt sądowych).

Nadto zarówno w aktach osobowych powoda (k. 21 dział C tych akt osobowych), jak i w aktach sądowych (k. 32 akt sądowych) znajduje się kserokopia faksu z dnia 30 marca 2012 r. zawierającego odbitkę zaświadczenia lekarskiego wystawionego przez lekarza W. N. dnia 24.02.2012 r. z naniesioną poprawką daty oraz z adnotacją świadka o poprawieniu okresu niezdolności do pracy na: „22.02.2012 r. – 02.03.2012 r.”.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby wystawia lekarz po przeprowadzeniu bezpośredniego badania stanu zdrowia pacjenta i zaświadczenie to może być wystawione na okres nie dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień, w którym przeprowadzono badanie, jeżeli jego wyniki wskazują, że badany w tym okresie był niewątpliwie niezdolny do pracy. (por. § 1ust. i § 3 ust. 2 rozporządzenia (...) z 27.07.1999 r. w sprawie szczegółowych zasad wystawiania zaświadczeń lekarskich...- Dz.U. z 1999 r. Nr 65, poz. 741 z późn. zm.).

W świetle powyższych uregulowań lekarz prowadzący leczenie powoda, do którego powód zgłosił się 24.02.2012 r. mógł potwierdzić niezdolność powoda do pracy z powodu choroby już od 22 lutego 2012 r. Mógł też w terminie późniejszym stwierdzając pomyłkę, co do daty początkowej niezdolności powoda do pracy z powodu choroby nanieść poprawkę na zaświadczeniu lekarskim w tym zakresie. W tym miejscu dodatkowo należy podkreślić, że powód właśnie z powodu złego samopoczucia i odczuwania objawów chorobowych – zaburzeń stanu zdrowia korzystał z urlopu na żądanie w dwóch dniach bezpośrednio poprzedzających dzień 22 lutego 2012 r.

Ostatecznie jednak wobec potwierdzonej przez lekarza prowadzącego leczenie powoda w okresie wystawienia zaświadczenia lekarskiego z dnia 24.02.2012 r., czasowej niezdolności powoda do pracy z powodu choroby już od dnia 22 lutego 2012 r. nie sposób uznać, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy z dnia 13.03.2012 r. była uzasadniona, tj. prawdziwa.

Powód bowiem był nieobecny w pracy w tym dniu z powodu czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby potwierdzonej w zaświadczeniu lekarskim o czasowej niezdolności do pracy wystawionym przez lekarza leczącego go w tym czasie.

Choroba powodująca czasową niezdolność do pracy pracownika jest niewątpliwie przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy, a tym samym nieobecność pracownika z tej przyczyny nie może być uznana za nieusprawiedliwioną.

Trzeba pamiętać, że niestawienie się pracownika do pracy zgodnie z obowiązującymi go normami i rozkładem czasu pracy może wynikać z przyczyn usprawiedliwionych, bądź nieusprawiedliwionych.

Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 z póź. zm.) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Z powyższej regulacji wynika, że pracodawca dokonał podziału przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy na dwie grupy. Do pierwszej należą przyczyny najbardziej typowe, których prawdopodobieństwo zaistnienia w przypadku każdego pracownika jest największe, a zatem te przyczyny zostały wskazane w przepisach prawa pracy. Do drugiej grupy należą wszelkie inne faktyczne okoliczności, niewskazane w przepisach prawa, powodujące niemożność wykonywania pracy i te wymagają uznania przez pracodawcę za okoliczności usprawiedliwiające nieobecność pracownika.

Do pierwszej grupy przyczyn, tj. do przyczyn usprawiedliwiających nieobecność z mocy prawa należy m.in. choroba pracownika powodująca jego czasową niezdolność do pracy jako jedna z najbardziej typowych okoliczności uniemożliwiających pracownikowi wykonywanie pracy.

Pozwana wskazanej przez siebie przyczynie rozwiązania stosunku pracy z powodem nie miała podstaw do rozwiązywania jej w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Mianowicie pracodawca może skorzystać z przysługującego mu uprawnienia rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy spełnione zostaną łącznie wszystkie warunki określone w powyższym przepisie co oznacza, że pracownikowi można przypisać:

1. winę, przez którą rozumie się negatywny stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością),

a ponadto:

2. ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków.

Naruszenie obowiązków oznacza bezprawność działania lub zaniechania pracownika, ale naruszenie to musi mieć charakter ciężki i musi jednocześnie dotyczyć podstawowych obowiązków pracownika. Oznacza to, że brak będzie podstaw do rozwiązania stosunku pracy w tym trybie, gdy wprawdzie dochodzi do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale naruszenie to nie jest ciężkie, jak również wówczas, gdy ma miejsce ciężkie naruszenie obowiązków, ale obowiązki te nie są podstawowymi.

Naruszenie obowiązków pracowniczych może być podstawą niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę tylko wówczas, gdy przedmiotem naruszenia był obowiązek o charakterze podstawowym. Do podstawowych obowiązków należy zaliczyć m.in. świadczenie pracy umówionego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem co wynika wprost z ustawowej definicji stosunku pracy. Konkretyzacja tego obowiązku nastąpiła w art. 100 § 2 pkt. 1 k.p., który nakłada na pracownika obowiązek przestrzegania ustalonego czasu pracy przez co należy rozumieć systematyczne i punktualne zgłaszanie się w wyznaczonym miejscu z zamiarem wykonywania pracy oraz w stanie psychofizycznej możliwości jej wykonywania. Naruszenie tego obowiązku przez pracownika oznacza naruszenie podstawowego obowiązku i w konkretnych okolicznościach może być uznane za ciężkie.

Przy tak sformułowanej przyczynie, jak to uczynił pracodawca powoda w piśmie z 13.03.2012r., tj. wskazaniu, że przyczynę rozwiązania stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 22.02.2012 roku, wobec faktu, że choroba powoda powodująca jego niezdolność do pracy w w/dniu stanowiła usprawiedliwioną przyczynę jego nieobecności w pracy, ta okoliczność nie mogła być kwalifikowana

jako zawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym nie uprawniała do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Powodowi bowiem nie można zarzucić, że w sposób świadomy, zamierzony i bez usprawiedliwienia nie stawiał się do pracy w dniu 22.02.2012 r.

Wobec sprecyzowanej przez pozwaną przyczyny kluczową okolicznością jest nie okoliczność, czy nieobecność powoda w pracy była przez niego w sposób prawidłowy usprawiedliwiona, lecz czy powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze na skutek nie stawienia się w dniu 22.02.2012 r. w pracy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy. (por. m.in. wyrok SN z 4 sierpnia 1999r. I PKN 126/99 OSNP 2000/22/813).

Zarówno Sąd I instancji, jak i pozwany opierał swoje stanowisko o zasadności i prawidłowości rozwiązania z powodem umowy o pracę w jego winy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. w głównej mierze na okoliczności, że sposób usprawiedliwienia przez powoda nieobecności był niezgodny z wymogami określonymi w cytowanym wyżej rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r., a mianowicie, że poprawiony druk zaświadczenia lekarskiego, z którego wynikała niezdolność powoda do pracy od 22.02.2012 r. do 2.03.2012 r. wpłynął do pracodawcy zbyt późno.

Jednakże wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy dot. nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powoda w pracy w dniu 22.02.2012 r., a nie ewentualnie nieprawidłowego sposobu usprawiedliwiania przez powoda tej jego nieobecności. Nadto co istotne sam fakt ewentualnego dostarczenia przez pracownika zbyt późno zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby, nie może stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Wreszcie należy podnieść, że Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy dokonał dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów w niniejszej sprawie.

Swobodna ocena dowodów musi bowiem odpowiadać prawnym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, po drugie ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego, po trzecie Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów. Własne przekonanie Sądu nie może naruszać logicznego powiązania wniosków z zebraniem w sprawie materiałem. Sąd może dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może budować jednak na tle tych zeznań wniosków, które z nich nie wynikają.

Na tym tle należy wykazać, że Sąd I instancji poczynił ustalenie, iż niestawienie się powoda do pracy 22.02.2012 r. i nie zawiadomienie pracodawcy w sposób formalny o przyczynie nieobecności było przejawem rażącego lekceważenia przez powoda dyscypliny pracy, bez wszechstronnego rozważenia zebranego materiału w sprawie.

W szczególności Sąd ustalając, że to przez zawinione zachowanie powoda, dopiero 4 kwietnia 2012 r. pracodawca uzyskał poprawione zaświadczenie lekarskie, oparł się jedynie na zeznaniach świadka I. P.. Również z zeznań tego świadka Sąd wyciągnął wniosek, że to powód dostarczył do pozwanej poprawiony druk zaświadczenia lekarskiego, chociaż takiego ustalenia nie sposób poczynić na tle zeznań w/w świadka.

Mianowicie świadek stwierdziła jedynie, że nie wie w jaki sposób wpłynął poprawiony druk tego zaświadczenia do działu kadr pozwanej. Ponadto świadek jedynie przypuszczała, że to powód dostarczył go do działu zasiłków, a w dalszych swoich zeznaniach wprost oświadczyła, że nie wie kto dostarczył przedmiotowy druk zwolnienia lekarskiego.

Zestawiając te zeznania świadka I. P. z zeznaniami świadka W. N. –



tj. lekarza wystawiającego i poprawiającego to zaświadczenie lekarskie trudno przyjąć, że właśnie powód dostarczył ten poprawiony druk zaświadczenia i w dalszej kolejności, że uczynił to dopiero 4 kwietnia 2012 r.

Mianowicie świadek W. N. zeznawał, że nie pamięta w jakich okolicznościach, tj. z czyjej konkretnie inicjatywy i kiedy doszło do poprawienia przez niego daty na zaświadczeniu lekarskim przez niego wystawionym 24.02.2012r.

Jednocześnie wyjaśniał, iż bywają sytuacje, że sam wychwytyje jakieś pomyłki, gdy wysyła zaświadczenie do ZUS-u, czasem otrzymuje takie budzące wątpliwości zaświadczenie od zakładu pracy pacjenta, a czasem przychodzi z tym sam pacjent.

Skoro pozwana w toku procesu nie wykazała, że przedmiotowe zaświadczenie zwróciła do rąk powoda, nie przedstawiła też żadnych dowodów, że to właśnie powód złożył już po rozwiązaniu z nim umowy o pracę poprawione zaświadczenie to brak było podstaw do czynienia takich ustaleń przez Sąd I instancji tylko w oparciu o zeznania świadka I. P. zwłaszcza, że świadek również nie dysponowała żadną pewną wiedzą w tym zakresie.

Biorąc pod uwagę z kolei fakt, że przed wpływem do pozwanej tego poprawionego zaświadczenia lekarskiego wpłynął 30.03.2012 r. fax nadany przez Oddział (...) Ogólnej C., w którym był zamieszczony poprawiony druk w/ w zaświadczenia oraz adnotacja lekarza W. N. o poprawieniu okresu niezdolności do pracy możliwym jest, że to pracodawca powoda (ściślej jakiś pracownik pracodawcy powoda) czynił jakieś wyjaśnienia z lekarzem wystawiającym to zaświadczenie lekarskie i odesłał to zaświadczenie temu lekarzowi celem poprawienia omyłkowej daty.

Sąd Rejonowy ustalając, że pozwana wydała powodowi zaświadczenie lekarskie i że to on zbyt późno dostarczył je w wersji poprawionej, zupełnie pominął powyższe okoliczności płynące z zeznań świadka W. N. wystawiającego i poprawiającego to zaświadczenie, jak i nie odniósł się do znajdującego się w aktach sprawy i w aktach osobowych (k. 21 dział C) wyżej przywołanego faxu.

Również ustalenia Sądu I instancji, że to prawdopodobnie na prośbę matki powoda, lekarz poprawił początkową datę jego niezdolności do pracy nie znajdują żadnego potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym.

Te błędne ustalenia w dalszej kolejności doprowadziły Sąd Rejonowy do nieuprawnionego wniosku w świetle powyżej przedstawionych okoliczności, że powód w sposób rażący lekceważył obowiązek dyscypliny pracy, poprzez nieterminowe zawiadomienie pozwanej o przyczynie nieobecności w pracy w dniu 22.02.2012 r.

Powyżej przedstawiona analiza materiału dowodowego wskazuje, że Sąd I instancji niezasadnie uznał, iż powód bez usprawiedliwienia nie stawiał się do pracy w dniu 22.02.2012r.

W ocenie Sądu Okręgowego roszczenie powoda o przywrócenie do pracy zasługiwało na uwzględnienie, albowiem w okolicznościach niniejszej sprawy brak było podstaw do poczynienia ustaleń, że powód dopuścił się zawinionego i to w sposób ciężki naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego uznając apelację powoda za uzasadnioną Sąd II instancji na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzekł jak w pkt. 1 sentencji, tj. zmienił zaskarżony wyrok i zgodnie z normą art. 56 § 1 k.p. przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach.

Należy przy tym zaznaczyć, że Sąd nie znalazł podstaw, aby uznać roszczenie powoda o przywrócenie do pracy za sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Ocena roszczenia na tej płaszczyźnie wymaga rozważenia zarówno zachowania pracownika (popelnionego przez niego czynu, stopnia zawinienia itp.), jak i zachowania pracodawcy, tj. naruszenia przez niego przepisów o rozwiązaniu umów o pracę – w tym wypadku bez wypowiedzenia. Roszczenie o przywrócenie do pracy można ocenić jako nieuzasadnione, jeżeli pracownik zachował się bardzo nagannie tak, że jego powrót mógłby wywołać zgorznienie innych

zatrudnionych, natomiast naruszenie przez pracodawcę przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia nie jest poważne.

W rozpoznawanej sprawie powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, natomiast pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę mimo niespełnienia tej przesłanki. W takich okolicznościach nie można uznać, by uwzględnieniu wybranego przez powoda roszczenia o przywrócenie do pracy sprzeciwiały się zasady współżycia społecznego.

Z kolei orzekając o obciążeniu pozwanej kosztami sądowymi (tj. opłatą od pozwu) Sąd oparł się na normie art. 98 k.p.c. w związku z art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

SSO Maria Pierzycka-Pająk (ref.) SSO Małgorzata Andrzejewska SSR (del.) Grzegorz Tyrka

Z/

Odnotować uzasadnienie w rep.

G., 4.02.2014 r.

SSO M. P.-Pająk