

Sygn. akt VII Pa 8/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący – Sędzia SO Grażyna Cichosz (spr.)

Sędziowie: SO Lucyna Stąsik –Żmudziak,

SR del do SO Agnieszka Błach-Jóźwik

Protokolant: st. sekr. sąd. Małgorzata Sobczuk

po rozpoznaniu w dniu 16 marca 2016 r. w Lublinie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo-Uslugowemu (...) S. P., (...) Spółka Jawna

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 6 października 2015 r., sygn. akt VII P 1605/13

I. apelację oddala;

II. zasądza od Przedsiębiorstwa Handlowo-Uslugowego (...)

S. P., (...) Spółki Jawnej na rzecz M. K. kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem kosztów postępowania apelacyjnego.

Sygn. akt. VII Pa 8/16

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 6 października 2015 roku Sąd Rejonowy Lublin-Zachód w Lublinie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w sprawie z powództwa: M. K. przeciwko Przedsiębiorstwu Handlowo – Uslugowemu (...) S. P., (...) Spółce Jawnej w L. o przywrócenie do pracy zasądził od Przedsiębiorstwa Handlowo – Uslugowego (...) S. P., (...) Spółki Jawnej w L. na rzecz M. K. tytułem odszkodowania

za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 7.500 złotych, oddalił powództwo o przywrócenie do pracy. Nadto zasądził od pozwanego przedsiębiorstwa na rzecz powoda kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu oraz nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 840,50 zł tytułem zwrotu poniesionych w sprawie wydatków i kwotę 375 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Powyższy wyrok został oparty na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

Pozwana Spółka zajmuje się świadczeniem usług w zakresie opracowywania, dostawy i montażu systemów telewizji przemysłowej, sygnalizacji napadu i włamania, sygnalizacji pożaru i oddymiania, kontroli dostępu i rejestracji czasu pracy (bezsporne).

Powód M. K. był wspólnikiem pozwanej Spółki do końca 2006 roku. Z dniem 31 grudnia 2006 roku powód wypowiedział umowę spółki Przedsiębiorstwa Handlowo – Usługowego (...) S. P., (...) Spółka Jawna w L. (bezsporne).

Od 2003 roku powód jest leczony z uwagi na chorobę P.. Jest pod stałą opieką Kliniki (...) w W..

W dniu 1 stycznia 2007 roku pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę, na podstawie której, powód został zatrudniony na stanowisku prokurenta – dyrektora technicznego na czas nieokreślony w wymiarze zatrudnienia $\frac{3}{4}$ etatu. Sąd Rejonowy ustalił, iż z racji zajmowanego stanowiska dyrektora technicznego powód nadzorował pracę pracowników, uczestniczył w montażach i uruchomieniu urządzeń na terenie całego kraju, w tym m.in. w G., B.. Brał wtedy udział w wykonywaniu prac fizycznych przy użyciu podnośników i drabin. Z uwagi na pogarszający się stan zdrowia, od początku 2013 roku powód rzadko bywał w firmie, pracę wykonywał głównie w domu. W dniu 17 kwietnia 2013 roku powód udał się na zwolnienie lekarskie związane z postępującą u niego chorobą P.. W dniach 17-19 kwietnia 2013 roku powód był hospitalizowany w celu zakwalifikowania do obustronnej implantacji elektrod domózgowych (...). W dniach 7-11 maja 2013 roku przeprowadzony został u niego pierwszy zabieg wszczepienia elektrod oraz stymulatora po prawej stronie. W lipcu 2013 roku implantowano powodowi stymulator struktur głębokich mózgu.

W związku z powyższym na zwolnieniu lekarskim powód przebywał nieprzerwanie do dnia 18 sierpnia 2013 roku. Praktyką w pozwanej Spółce było to, że powód – najczęściej - telefonicznie informował wspólników pozwanej Spółki lub też księgową A. K., że udaje się na urlop wypoczynkowy. Powód nigdy nie wypełniał wniosku urlopowego, jeżeli chciał udać się na urlop wypoczynkowy. W przeddzień pójścia na urlop lub w dniu rozpoczęcia urlopu, powód tylko informował, że korzysta z urlopu wypoczynkowego. W dniu 14 sierpnia 2013 roku powód stawił się w siedzibie pozwanej Spółki i spotkał się z księgową A. K.. A. K. wiedziała o tym, że powód wybiera się na urlop wypoczynkowy i wyjeżdża do Hiszpanii. Jeszcze w miesiącu lipcu 2013 roku powód poinformował też wspólnika S. P., że planuje wyjazd urlopowy do Hiszpanii. O tym fakcie wiedzieli też pracownicy pozwanej Spółki. Dalej Sąd ustalił,

że w miesiącu wrześniu 2013 roku A. K. była informowana przez pracodawcę, że gdy powód stawi się w firmie, to należy mu przekazać skierowanie na badanie lekarskie. Powód nie stawił się jednak w siedzibie pozwanej Spółki w miesiącu wrześniu 2013 roku.

W okresie od sierpnia do października 2013 roku pracownicy pozwanej Spółki kontaktowali się z powodem telefonicznie lub mailowo.

We wrześniu 2013 roku T. P. wysłał do powoda e-maila, aby powód się skontaktował z klientem – rektorem (...) przy ul. (...) w L. i powód skontaktował się z tym klientem We wrześniu lub październiku 2013 roku wystąpił problem z aplikacją K., za pomocą której były przekazywane sygnały do Straży Pożarnej. Powód zdalnie usuwał ten błąd. Po koniec października 2013 roku zadzwonił do powoda pracownik K. G. w sprawie ustalenia oprogramowania przy obiekcie (...). W dniu 23 sierpnia 2013 roku powód udał się na urlop wypoczynkowy do Hiszpanii. W dniu 27 sierpnia 2013 roku w wyniku topienia się, doszło u powoda do nagłego zatrzymania krążenia. Wystąpiła u powoda utrata przytomności. Stan był krytyczny. Powód był reanimowany. W trakcie pobytu w szpitalu powód miał wysoką gorączkę. Podano mu antybiotyki. Na własne żądanie powód opuścił szpital w dniu 28 sierpnia 2013 roku i wrócił do kraju w dniu 6 września 2013 roku. Po powrocie, we wrześniu i październiku 2013 roku powód wraz z żoną większość czasu spędzał w W., gdzie się leczył z uwagi na pogorszenie się jego stanu zdrowia. W tym okresie powód nie miał wystawianych zwolnień lekarskich.

Sąd wskazał, że w dniu 5 listopada 2013 roku powód spotkał się ze wspólnikami pozwanej Spółki (...). Tego też dnia powód wysłał kilka e-maili do pracowników pozwanej Spółki. W pierwszym e-mailu powód przede wszystkim wyraził swoje rozgoryczenie tym, że nikt nie interesuje się jego stanem zdrowia. Ponadto podał, że ubezpieczenie (...) samochodu służbowego, który powód użytkował także do celów prywatnych wygasło w dniu 25 października 2013 roku. W następnych e-mailach powód przeproszał za słowa użyte w pierwszym e-mailu. Do ostatniego e-maila powód

dołączył zwolnienie lekarskie. W dniu 5 listopada 2013 roku zostało bowiem wystawione zaświadczenie lekarskie o niezdolności powoda do pracy w okresie od tego dnia, tj. 5 listopada do dnia 11 listopada 2013 roku.

W piśmie datowanym na dzień 6 listopada 2013 roku pozwany pracodawca zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na długiej, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Pismo to zostało wysłane do powoda drogą pocztową). Powód pismo to otrzymał w dniu 8 listopada 2013 roku. W dniu 13 listopada 2013 roku zostało wystawione kolejne zwolnienie lekarskie, z którego wynikało, że powód jest niezdolny do pracy w okresie od 13 listopada do 13 grudnia 2013 roku.

Obecnie występują u powoda zaburzenia dyzartryczne (tj. zaburzenia mowy wynikające z zaburzenia aparatu wykonawczego – języka, gardła i krtani). Zaburzenia te mogą upośledzać komunikację (w tym negocjacje z kontrahentami) przez telefon, jak też w otoczeniu z innymi źródłami głosu lub w sytuacji, gdy konieczne jest szybkie prowadzenie rozmowy. W cichym otoczeniu, przy dobrej woli rozmówcy powód jest w stanie się porozumieć. Powód może wykonywać pracę na miejscu, tj. w L.. Jego stan neurologiczny nie pozwala na odbywanie wielogodzinnych podróży.

Oceniając powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy wskazał, że stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od pozyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.).

Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika prowadzi do natychmiastowego pozbawienia go pracy, stanowi zatem szczególną dolegliwość, zawiera przy tym ujemną ocenę zachowania pracownika. Rozwiązanie umowy w tym trybie powinno mieć charakter wyjątkowy i może zostać dokonane tylko z przyczyn i w sposób wyraźnie określony w przepisach prawa pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1975 roku, I PRN 40/75, OSNCP 1976, nr 7-8, poz. 18, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Przesłankami zastosowania opisanej wyżej normy prawnej są zatem: bezprawność działania pracownika, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 sierpnia 1999 roku, I PKN 187/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 813). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m. in. działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976 roku, I PRN 111/76, GP 1977, nr 9, s.8; wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 30 listopada 2000 roku, III APa 85/2000, Prawo Pracy 2002 nr 3 str. 38).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć może i powinien je przewidzieć, jego

postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż użyty w art. 52 § 1 kp zwrot „z winy pracownika” mieści w sobie zarówno element subiektywny (wina subiektywna), jak i obiektywny (bezprawność zachowania się pracownika). W paragrafie 1 pkt 1 art. 52 k.p. pojęcie winy subiektywnej wyrażone jest przez użycie zwrotu „rażące naruszenie” natomiast bezprawność czynu kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany pracodawca wskazał: długą i nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy. Pozwany pracodawca nie sprecyzował przy tym, jakiego okresu dotyczy ta nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy. Z faktu jednak, że powód miał zwolnienie lekarskie do dnia 18 sierpnia 2013 roku, należy wysnuć wniosek, że pozwany pracodawca zarzucał powodowi nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w okresie od dnia 19 sierpnia 2013 roku do dnia wysłania powodowi pisma rozwiązującego umowę o pracę, co nastąpiło w dniu 6 listopada 2013 roku.

Niestawienie się pracownika do pracy lub niepozostawanie do dyspozycji pracodawcy zgodnie z obowiązującymi go normami

i rozkładem czasu pracy może wynikać z przyczyn usprawiedliwionych bądź nieusprawiedliwionych. Przyczyną usprawiedliwiającą nieobecność pracownika w pracy jest jego niezdolność do pracy, potwierdzona zaświadczeniem lekarskim. Ponadto pracownik nie stawia się do pracy, gdy ma udzielony urlop wypoczynkowy. A. K. zeznała, że współnicy pozwanej Spółki wiedzieli, że powód w miesiącu sierpniu – po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, czyli po dniu 18 sierpnia 2013 roku – będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika także, że powód z uwagi na to, że był kiedyś współnikiem pozwanej Spółki był inaczej traktowany przez S. P. i M. W. niż pozostali pracownicy. Przede wszystkim powód nie wypełniał wniosków urlopowych, gdy chciał skorzystać z prawa do urlopu wypoczynkowego. Wystarczyło, że zgłosił księgowej, że udaje się na urlop. Z zeznań księgowej A. K. wynikało zaś, że powód zgłosił jej, że po dniu 18 sierpnia 2013 roku będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego. Nie sposób przy tym nie zwrócić uwagi na tę część zeznań A. K., w której podała, że „wydało mi się oczywiste, że wyjeżdża, bo często w tym okresie wyjeżdżał”. Nie można z tego wyciągnąć innego wniosku niż takiego, że współnicy pozwanej Spółki wiedzieli, że powód po dniu 18 sierpnia 2013 roku udaje się do Hiszpanii w ramach urlopu wypoczynkowego.

Mając na uwadze powyższe należy uznać, że powód na okres wyjazdu do Hiszpanii miał udzielony urlop wypoczynkowy. Jego nieobecność w tym czasie należy uznać zatem za usprawiedliwioną.

Nie można przy tym jednak nie zwrócić uwagi na to, że w dniu 27 sierpnia 2013 roku powód wskutek topienia się, znajdował się w stanie krytycznym. Jego stan zdrowia uległ wówczas znacznemu pogorszeniu.

Zgodnie zaś z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity Dz. U z 2014 roku, poz. 1632), 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.

W myśl postanowień § 3 tego rozporządzenia, dowodem usprawiedliwiającym nieobecność w pracy jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy. Niezdolność do pracy spowodowana chorobą stwierdzona zaświadczeniem lekarskim usprawiedliwia zatem zawsze nieobecność pracownika w pracy.

Według natomiast § 2 ust. 1 cytowanego powyżej rozporządzenia, o przyczynie nieobecności w pracy pracownik zobowiązany jest zawiadomić pracodawcę niezwłocznie, nie później niż w drugim dniu nieobecności. Niedotrzymanie powyższych terminów usprawiedliwiają szczególne okoliczności, zwłaszcza obłożna choroba pracownika połączona z brakiem lub nieobecnością domowników. Sposób zawiadamiania o przyczynie nieobecności może określić pracodawca.

W braku stosownych norm zakładowych obowiązują w tej materii przepisy rozporządzenia. Zawiadomienia o przyczynie nieobecności w pracy można dokonać osobiście, przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową.

Jak jednak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku (I PKN 416/97, OSNP 1998/20/596, Wokanda 1998/12/32), pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

W wyroku z dnia 20 października 1998 roku (I PKN 397/98, OSNP 1999/23/747), Sąd Najwyższy wskazał, że stwierdzona orzeczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy, a pracownik jest tylko obowiązany zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności o jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania. Przedłożenie pracodawcy odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego jest dowodem zaistnienia zdarzenia podanego w zaświadczeniu.

W celu ustalenia, jaki był stan zdrowia powoda w okresie od dnia 27 sierpnia do dnia 5 listopada 2013 roku i czy powód w tym czasie był zdolny do świadczenia pracy, jak też, jak jego stan zdrowia wpływał na możliwość komunikowania się ze światem zewnętrznym Sąd dopuścił dowód z opinii biegłego z zakresu neurologii. Biegła neurolog A. S. w pisemnej opinii wskazała, że w okresie od dnia 27 sierpnia do dnia 5 listopada 2013 roku powód był niezdolny do pracy. Wystąpiła u niego ostra niewydolność oddechowa i krążenia z kwasicyą metaboliczną oddechową i z zapaleniem płuc wskutek zachłyśnięcia.

Dla osoby z chorobą P. ciężkie niedotlenienie mózgu było dużym obciążeniem. Po wypisaniu ze szpitala powód nadal wymagał leczenia i kontroli. Zawiadomienie telefoniczne o chorobie było niemożliwe. Podkreślić przy tym należy, że z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie trudno wysnuć wnioski, kiedy dokładnie pracodawca został powiadomiony o wypadku powoda w Hiszpanii, który miał miejsce 27 sierpnia 2013 roku i o tym, że stan zdrowia powoda uległ znacznemu pogorszeniu. W zeznań świadków wynika, że jednak sporadycznie pracownicy pozwanej Spółki mieli kontakt z powodem w miesiącu wrześniu lub październiku 2013 roku. Wspólnicy pozwanej Spółki mogli mieć jednak jakieś wiadomości o stanie zdrowia powoda. Na pewno nie otrzymywali jednak zaświadczeń stwierdzających niezdolność powoda do pracy, gdyż takie zaświadczenia nie były wystawiane.

Z opinii biegłej A. S., którą Sąd w pełni podzielił, gdyż jest logiczna i spójna, a także sporządzona przez doświadczonego lekarza z zakresu neurologii, wynika natomiast, że powód był niezdolny do pracy w okresie od 27 sierpnia do 5 listopada 2013 roku. Nie był też w stanie telefonicznie powiadomić pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Rodzina powoda mogła powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności powoda w pracy, lecz w niniejszej sprawie Sąd Rejonowy oceniał zachowanie powoda (w kontekście ustalenia, czy można mu przypisać winę umyślną lub ciężkie niedbalstwa z uwagi na to, że w/w okresie nie stawał się w pracy i nie usprawiedliwił przyczyny swojej nieobecności), a nie jego rodziny. Z uwagi na to, że stan zdrowia powoda w okresie od 27 sierpnia do 5 listopada 2013 roku nie pozwalał mu na świadczenie pracy i na powiadomienie pracodawcy

o przyczynie nieobecności, nie można uznać, że powód nie stawiając się do pracy w/w okresie i nie powiadamiając pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności, w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Nie można przy tym nie zauważyć, że zachowanie powoda było lekkomyślne i powód powinien zdawać sobie sprawę z tego, że powinien uzyskać zaświadczenia o niezdolności do pracy za w/w okres i przesłać te zaświadczenia do pracodawcy. Powód jednak tego nie zrobił.

Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że choć powód naruszył przepisy cytowanego powyżej rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 roku, to trudno zarzucić mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem trudno uznać, że powód z własnej winy lub na skutek rażącego niedbalstwa nie stawiał się w pracy po dniu 27 sierpnia 2013 roku. Nie można przy tym nie zauważyć tego,

że pozwany pracodawca zdecydował się rozwiązać z powodem umowę

o pracę w dniu 6 listopada 2013 roku, gdy po rozmowie z powodem w dniu 5 listopada 2013 roku wiedział już, jaki jest stan zdrowia powoda

i dlatego powód nie stawiał się wcześniej w pracy i że z uwagi na problemy z komunikacją werbalną nie mógł skontaktować się

z pracodawcą.

Reasumując powyższe należy stwierdzić, że wobec niespełnienia przesłanek wskazanych art. 52 § 1 pkt 1 k.p., stwierdzić należy,

iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia było bezzasadne.

W wyroku z dnia 19 lutego 1999 roku (I PKN 571/98, OSNP 2000/7/266) Sąd Najwyższy wskazał, że przedmiotem badania przez sąd orzekający są jedynie te przyczyny, które zostały pracownikowi podane jako uzasadnienie rozwiązania lub wypowiedzenia. Inne przyczyny nie mogą być przedmiotem badania, nawet jeżeli uzasadniałyby działania pracodawcy. W niniejszej sprawie, pozwany pracodawca wskazał tylko jedną przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. 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. Z § 2 tego przepisu wynika, że odpowiednio stosuje się przepis art. 45 § 2 k.p. Zgodnie natomiast z art. 57 § 2 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej niż za 3 miesiące i nie mniej niż za miesiąc.

Z przytoczonych powyżej przepisów wynika, że w razie niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy, pracownikowi przysługuje do wyboru jedno z 2 roszczeń : przywrócenie do pracy (a co za tym idzie, i roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) lub odszkodowanie. W razie jednak stwierdzenia, że przywrócenie do pracy jest niecelowe lub niemożliwe (art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 k.p.). Sąd w miejsce przywrócenia do pracy może zasądzić na rzecz pracownika odszkodowanie w wysokości określonej w art. 58 k.p.

Sąd Rejonowy zważył, że zasądzenie odszkodowania w miejsce żądanego przywrócenia do pracy może jednak nastąpić wyjątkowo.

Za niecelowością orzeczenia o przywróceniu do pracy przemawiają różne wskazywane w orzecznictwie przyczyny, w tym np. konflikt

z przełożonymi lub współpracownikami, zawiniony przez pracownika

i na tyle poważny, że wymusza podejmowanie przez pracodawcę działań mających przywrócić w zakładzie porządek i dyscyplinę pracy. Art. 45

§ 2 w związku z art. 56 § 2 k.p. ma też zastosowanie w razie utraty zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, zwłaszcza gdy ten był zatrudniony na samodzielnym stanowisku związanym z podejmowaniem istotnych decyzji.

W odpowiedzi na pozew pozwany pracodawca podniósł,

że przywrócenie powoda do pracy nie jest celowe, gdyż przez 80 dni nie poinformował on o przyczynie swojej nieobecności. W takiej sytuacji przywrócenie powoda do pracy będzie działać demotywująco na pozostałych pracowników i samo w sobie w sposób istotny będzie naruszać zasady współżycia społecznego. Dodatkowo powód pozostaje

w istotnym sporze ze wspólnikami Spółki i skierował do nich roszczenie o zapłatę kwoty 250.000 zł tytułem rzekomo nierozliczonego wkładu kapitałowego i należnego zysku z tytułu udziału w pozwanej Spółce. Tym samym dalsza praca powoda, zajmującego jedno z najważniejszych stanowisk w pozwanej Spółce nie jest możliwa.

W ocenie Sądu sposób zachowania się powoda w toku procesu (ironiczne uwagi w stosunku do wspólników pozwanej Spółki, prezentowanie w sposób wyraźny niechętnego stosunku do wspólników) pozwoliło Sądowi na stwierdzenie, że współpraca pomiędzy powodem,

a przedstawicielami pozwanej będzie o ile niemożliwa, to na pewno bardzo trudna. Mając na uwadze stanowisko zajmowane przez powoda (dyrektora ds. technicznych – prokurenta) ta współpraca – pomiędzy powodem a wspólnikami - musi mieć miejsce. Niezależnie od tego, należy stwierdzić, że choć powodowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, to jednak to naruszenie obowiązków nastąpiło (powód nie był obecny w pracy przez kilkadziesiąt dni i nie podjął żadnych starań, aby uzyskać od leczącego go lekarza zaświadczenia o niezdolności do pracy), tylko nie miało charakteru ciężkiego. Z racji zajmowanego stanowiska powód powinien też uczestniczyć w pracach na obiektach, wyjeżdżać w teren, prowadzić samochód zamiennie z innym pracownikiem. Praca powoda nie polegała zatem tylko na pracy „stacjonarnej” przy komputerze. Z opinii biegłych zarówno A. S., jak i K. Z. wynika natomiast, że powód z uwagi na stan zdrowia nie może prowadzić samochodu, tym bardziej zaś, na długich trasach.

Mając na uwadze wszystkie podniesione powyżej okoliczności Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy nie jest celowe. Wobec tego, w miejsce przywrócenia do pracy (a co za tym idzie, i roszczenia o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy) zostało zasądzone na rzecz powoda odszkodowanie.

Zgodnie z art. 58 k.p. (i mając na uwadze staż pracy powoda w pozwanej Spółce) odszkodowanie winno odpowiadać trzymiesięcznemu wynagrodzeniu powoda. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.500 zł (por. zaświadczenie wystawione przez pozwanego pracodawcę). Wobec tego Sąd zasądził od pozwanej Spółki na rzecz powoda kwotę 7.500 zł tytułem odszkodowania.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu znajduje oparcie w art. 98 § 1 kpc.

Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej powyżej ustawy, kosztami procesu, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Mając na uwadze powyższe rozważania i wynik sporu Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego Lublin – Zachód w Lublinie) kwotę 375 zł (tj. 5% od zasądzonej na rzecz powoda kwoty odszkodowania) tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu oraz kwotę 840,50 zł tytułem poniesionych w sprawie wydatków.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w części zarzucając mu naruszenie:

- przepisów postępowania tj. art. 233 §1 k.p.c. poprzez przekroczenie reguł swobodnej oceny dowodów i błędne ustalenie,

że powód w miesiącach wrzesień, październik i do dnia 5 listopada 2013 roku ze względu na stan zdrowia nie był w stanie usprawiedliwić nieobecności w pracy w jakiegokolwiek formie;

- przepisów prawa materialnego, tj. art. 52§1pkt 1 k.p. poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że w okolicznościach sprawy nie można przypisać powodowi ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych z uwagi na jego stan zdrowia uniemożliwiający mu zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności. Wskazując na powyższe zarzuty strona apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja w sprawie nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że w sprawie brak jest podstaw do uwzględnienia sięgającego dalej wniosku o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu. Zgodnie z obowiązującymi przepisami postępowania cywilnego możliwość uchylenia wyroku i przekazania sprawy do ponownego rozpoznania ograniczona została

do enumeratywnie wskazanych okoliczności, mianowicie może nastąpić to wyłącznie w razie stwierdzenia nieważności postępowania (art. 386

§ 2 k.p.c.) lub w razie nierozpoznania istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (art. 386 § 4 k.p.c.). W rozpoznawanej sprawie żadna z powołanych przesłanek nie zachodzi, a nawet sama apelująca nie uzasadnia istnienia podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku.

Rozpoczynając rozważania w sprawie, należy stwierdzić, że Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, poczynione przez Sąd Rejonowy i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, i ustalenia te uznaje za swoje, co powoduje, iż nie zachodzi potrzeba ich szczegółowego powtarzania (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 roku, II UKN 61/97, OSNAP 1998 nr 9, poz. 104, wyrok SN z dnia 12 stycznia 1999 roku, I PKN 521/98, OSNAP 2000, nr 4, poz. 143).

Zdaniem Sądu Okręgowego bezzasadny jest zarzut swobodnej oceny dowodów.

Wskazać należy, że w myśl przepisu art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania,

na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zgodnie z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 czerwca 1999 r. (II UKN 685/98, OSNP 2000/17/655) ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego ocena dowodów dokonana przez Sąd

I instancji została dokonana w sposób odpowiadający przedstawionym wyżej kryteriom, a zarzuty skarżącej w tym zakresie są bezzasadne.

Sąd Rejonowy w uzasadnieniu wyroku bardzo dokładnie

i wnikliwie przeanalizował zebrany materiał dowodowy. W żaden sposób nie można uznać, iż ocena dowodów jest, jak to widzi strona pozwana, oceną dowolną. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje ustalony przez Sąd Rejonowy stan faktyczny i dokonaną ocenę prawną.

Jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logiczne, poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 kpc.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych

praktycznych związków przyczynowo skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok SN z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Reasumując dowodzenie naruszenia przez sąd zasad swobodnej oceny dowodów nie może polegać na przedstawieniu przez, stronę alternatywnego stanu faktycznego, a tylko na podważeniu przesłanek tej oceny ze wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna - czego skarżąca we wniesionej apelacji nie uczyniła.

Wbrew zarzutom apelacji Sąd Rejonowy ocenił wszystkie zaoferowane przez strony dowody, dokładnie je omówił wskazał, którym dowodom dał wiarę a którym wiary odmówił, prawidłowo uzasadniając przyczyny odmowy. Dla wnikliwego ustalenia stanu faktycznego Sąd Rejonowy dopuścił także dowód z opinii biegłych. Sąd Okręgowy w pełni akceptuje tą ocenę.

Należy podkreślić, że Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy przeanalizował zgromadzone dowody w tym zeznania wszystkich świadków.

W ocenie Sądu Okręgowego zgromadzony przez Sąd Rejonowy materiał dowodowy potwierdza, że nie zaistniała przyczyna wskazana w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę. Sąd Okręgowy nie widzi potrzeby powtarzania prawidłowych ustaleń dokonanych przez Sąd Rejonowy. Ocena zeznań świadków dokonana przez apelującego stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Sąd Rejonowy w sposób wyjątkowo wnikliwy odniósł się do wszystkich przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, ta ocena została dokonana prawidłowo i brak jest podstaw do jej podważenia w jakimkolwiek stopniu.

Należy za Sądem Rejonowym powtórzyć, że powód nie stawiając się do pracy i nie powiadamiając pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności, zachował się lekkomyślnie oraz, że naruszył przepisy rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 roku. Jednakże podkreślić należy, iż w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na długiej, nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy.

Tak określona przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest przyczyną prawdziwą. Przeprowadzone postępowanie dowodowe w ocenie Sadu Okręgowego wykazało, iż nieobecność w pracy powoda była usprawiedliwiona urlopem a potem chorobą. Natomiast w ocenie Sądu powód usprawiedliwił tą nieobecność z opóźnieniem, co może stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy jednak jest to zupełnie inna przyczyna rozwiązania stosunku pracy aniżeli wskazana w oświadczeniu woli pozwanego. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych. Nadto podkreślić należy, iż w dacie złożenia powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wiedział już, iż co było przyczyną nieobecności powoda w pracy.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Do obowiązku Sądu w przypadku odwołania się pracownika należy ustalenie prawdziwości wskazanej przyczyny. Wskazanie przyczyny nieprawdziwej powoduje, iż dokonane rozwiązanie narusza przepisy kodeksu pracy i pracownikowi w myśl art. 56 § 1 k.p. przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie.

Mając na względzie powyższe uwagi, Sąd Okręgowy stwierdza, że wyrok Sądu Rejonowego jest trafny i nie został skutecznie podważony przez apelującego co uzasadnia oddalenie apelacji na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.
i § 9 ust 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust 1 pkt 1 i § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 20 października 2015r
w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015r, poz. 1804).