

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 18 grudnia 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi

Śródmieścia w Ł. zasądził od K. B. na rzecz D. G. kwotę 2400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt. 1), umorzył postępowanie w pozostałym zakresie (pkt.2), nie obciążył powódki kosztami procesu (pkt.3), obciążył pozwaną opłatą od pozwu w kwocie 120 zł (pkt.4) i orzekł o rygorsze natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 800 zł (pkt.5).

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach faktycznych:

Powódka była zatrudniona w firmie należącej do pozwanej od dnia 1 kwietnia 2011 roku na stanowisku księgowej - kasjera, początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, następnie, od dnia 1 lipca 2011 roku na czas określony – do dnia 30 czerwca 2013 roku.

W dniu 28 czerwca 2013 roku strony podpisały kolejną umowę o pracę, na mocy której powódka miała zostać zatrudniona w okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 30 czerwca 2018 roku w niepełnym wymiarze czasu pracy (1/2 etatu) na stanowisku księgowa – kasjer. Strony przewidziały możliwość rozwiązania umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Wcześniej, przed podpisaniem umowy, powódka była u lekarza, który stwierdził, iż jest ona niezdolna do świadczenia pracy z powodu choroby w okresie od dnia 28 czerwca do dnia 5 lipca 2013 roku.

Powódka nie poinformowała pracodawcy o wizycie u lekarza. Nie chciała korzystać ze zwolnienia. W dniu 28 czerwca 2013 roku świadczyła pracę. Umowa o pracę została podpisana pod koniec dnia pracy.

Począwszy od dnia 29 czerwca 2013 roku powódka była nieprzerwanie niezdolna do pracy z powodu choroby i przebywała na kolejnych zwolnieniach lekarskich.

O pierwszym zwolnieniu lekarskim, za okres od dnia 28 czerwca 2013 roku do dnia 5 lipca 2013 roku powódka poinformowała pracodawcę telefonicznie, w dniu 30 czerwca 2013 roku. Była to niedziela.

Pozwana poinstruowała powódkę, aby ta przyniosła w dniu następnym zwolnienie lekarskie i umowę o pracę.

Powódka była przekonana, iż polecenie oddania umowy o pracę było związane z tym, iż była ona podpisana z datą 28 czerwca 2013 roku, podczas, gdy umowa miała obowiązywać od 1 lipca 2013 roku.

W dniu 1 lipca 2013 roku powódka stawiała się w miejscu pracy i zostawiła zwolnienie lekarskie oraz umowę o pracę. Dokumenty zostawiła u pracownicy, która przejęła jej obowiązki.

Po powrocie do domu zadzwoniła pozwana proponując spotkanie. Powódka spotkała się z pozwaną. Pozwana stwierdziła, iż uważa zawartą między stronami umowę za niebyłą, powódka nie jest już jej pracownikiem i nie mają ze sobą o czym rozmawiać.

Zwolnienie lekarskie za okres od dnia 6 lipca 2013 roku do dnia 19 lipca 2013 roku powódka również zaniosiła do siedziby pracodawcy, zostawiając je u pracownicy A. W., zatrudnionej na stanowisku kasjera.

Po powrocie do domu powódka otrzymała telefon od pozwanej, która poleciła jej odebrać zwolnienie i przesłać je samodzielnie do zakładu ubezpieczeń społecznych, albowiem nie jest już pracownikiem. W sprawie próbowała interweniować córka powódki M. G..

Zadzwoiła do pozwanej w imieniu matki, która ze względu na stan zdrowia, nie mogła rozmawiać. Pozwana nie chciała rozmawiać z córką powódki. Powiedziała, że nie przyjmie zwolnienia powódki, ponieważ nie jest już jej pracodawcą.

Kolejne zwolnienia lekarskie powódka wysyłała bezpośrednio do zakładu ubezpieczeń społecznych.

W dniu 30 czerwca 2013 roku strona pozwana wystawiła świadectwo pracy powódki, w którym stwierdzano, iż powódka była zatrudniona w okresie od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku. Jako jeden z okresów nieskładkowych z tytułu zwolnienia chorobowego wskazano okres od dnia 29 czerwca 2013 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku.

Od lipca 2013 roku strona pozwana przekazywała do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Ł. dokumenty rozliczeniowe dotyczące powódki z kodem 3000 – po ustaniu zatrudnienia.

W dniu 15 lipca 2013 roku powódka złożyła przeciwko pozwanej pozew o ustalenie istnienia stosunku pracy zawartego na podstawie umowy z dnia 28 czerwca 2013 roku.

Pozwana nie uznała powyższego powództwa i wносиła o jego oddalenie.

Ostatecznie powódka cofnęła powództwo w zakresie roszczenia o ustalenie istnienia stosunku pracy – z uwagi na całkowite zaspokojenie tego roszczenia przez pozwaną.

W dniu 14 sierpnia 2013 roku powódka otrzymała od strony pozwanej pismo, datowane na dzień 12 sierpnia 2013 roku, w którym K. B. stwierdziła, iż powódka zmieniła pierwotnie wyrażone zdanie co do rozwiązania stosunku pracy. Mając na uwadze prezentowane przez D. G. przed Sądem stanowisko strona pozwana stwierdziła, iż od dnia 1 lipca 2013 roku powódka nie stawiała się w pracy nie usprawiedliwiając w żaden sposób tej nieobecności. Strona pozwana wezwała powódkę do stawienia się w pracy w terminie do dnia 19 sierpnia 2013 roku.

W dniu 19 sierpnia 2013 roku do Inspektoratu Zakładu Ubezpieczeń Społecznych w Ł. wpłynęła informacja, iż zakład pracy należący do strony pozwanej uznał istnienie stosunku pracy powódki od dnia 1 lipca 2013 roku. W związku z powyższym dokumentacja dotycząca zasiłku chorobowego za okres od 20 sierpnia 2013 roku do 2 września 2013 roku została przekazana do oddziału ZUS właściwego dla płatnika składek.

Pozwana po zarejestrowaniu powódki w zakładzie ubezpieczeń społecznych jako pracownika, uzupełniła należne składki za lipiec i połowę sierpnia.

W piśmie z dnia 29 sierpnia 2013 roku powódka poinformowała pracodawcę, iż z powodu choroby przebywa na zwolnieniu lekarskim od dnia 28 czerwca 2013 roku. Jednocześnie powódka poinformowała, iż zwolnienie lekarskie za okres od dnia 28 czerwca 2013 roku do dnia 5 lipca 2013 roku zostało odebrane przez pozwaną, a kolejne zwolnienia lekarskie, zgodnie z zaleceniem pozwanej, powódka wysyłała listami poleconymi do zakładu ubezpieczeń społecznych.

Przedmiotowe pismo pozwana otrzymała w dniu 30 sierpnia 2013 roku.

W dniu 30 sierpnia 2013 roku powódka otrzymała od strony pozwanej oświadczenie datowane na dzień 28 sierpnia 2013 roku w przedmiocie rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażające się niestawieniem się bez usprawiedliwienia w pracy w dniach: 01.07.2013 – 22.08.2013 r. (porzucenie pracy) i brak usprawiedliwienia teje nieobecności w jakikolwiek sposób. Pracodawca wyjaśnił, iż powódka nie świadczyła pracy, pomimo bezskutecznego upływu terminu do podjęcia pracy zakreślonego w doręczonym jej w dniu 14 sierpnia 2013 roku wezwaniu do wykonywania pracy, w żaden sposób nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w pracy, w szczególności nie przedłożyła druku (...) stwierdzającego niezdolność do pracy i okres tej niezdolności, co mogłoby być traktowane jako usprawiedliwienie nieobecności w pracy.

W dniu 30 sierpnia 2013 roku strona pozwana wystawiła świadectwo pracy powódki, w którym stwierdzano, iż powódka była zatrudniona w okresie od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 30 sierpnia 2013 roku, w tym w okresie od dnia 1 kwietnia 2011 roku do dnia 30 czerwca 2013 roku w wymiarze pełnego etatu, zaś w okresie od dnia 1 lipca 2013 roku do dnia 30 sierpnia 2013 roku w wymiarze 1/2 etatu. Jako jeden z okresów nieskładkowych z tytułu zwolnienia chorobowego wskazano okres od dnia 29 czerwca 2013 roku do dnia 5 lipca 2013 roku.

Wynagrodzenie powódki wynosiło 800,00 zł.

Dokonując oceny materiału dowodowego Sąd I instancji wskazał, że okoliczności przedmiotowej sprawy były w zasadniczej części niesporne, co do faktów mających istotne znaczenie dla jej rozstrzygnięcia. Przede wszystkim niesporny był fakt zawarcia umowy w dniu 28 czerwca 2013 roku oraz okoliczność, iż tego dnia powódka, pomimo zwolnienia lekarskiego, świadczyła pracę. Istotne było, zdaniem Sądu Rejonowego natomiast to, że w dniu 30 czerwca 2013 roku powódka telefonicznie zawiadomiła pozwaną, że będzie korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Niesporne jest również, że pozwana poleciła powódce, by ta przyniosła w dniu 1 lipca umowę i zwolnienie lekarskie. Strony w czasie rozmowy nie ustaliły, że rozwiązują umowę, czy jak twierdzi pozwana, uznają ją za niebyłą. Pozwana tłumaczyła, że musiała skonsultować się z biurem rachunkowym. Przy czym Sąd Rejonowy nie dał wiary pozwanej, że to powódka zrezygnowała z umowy. Żadne zachowanie powódki na to nie wskazywało. Nieobecność powódki w pracy wynikała z choroby, nie z rezygnacji z pracy. Pozwana jednostronnie zadecydowała, że „umowa jest niebyłą”. Zabrała dokument umowy, należący do powódki, pomimo tego, że posiadała swój egzemplarz, który mogła przedstawić w biurze rachunkowym. Faktem jest, iż w dniu 1 lipca 2013 roku doszło do spotkania powódki i pozwanej. Pozostawianie dokumentów u pozwanej nie świadczy o rezygnacji z pracy. Dowodem na to jest chociażby fakt, iż kolejne zwolnienie lekarskie powódka także zaniosiła do zakładu pracy. To pozwana nakazała jej zabrać zwolnienie lekarskie i zanieść do zus – bo „nie jest już jej pracodawcą”. Nadto już w dniu 30 czerwca 2013 roku, a zatem jeszcze przed spotkaniem w dniu 1 lipca – kiedy to powódka miała zrezygnować z pracy – pozwana wystawiła świadectwo pracy – uznając stosunek pracy za zakończony, pomimo zawartej kolejnej umowy. Wyrejestrowała także powódkę z zus. Okoliczności te świadczą o jednostronnym uznaniu umowy o pracę za nieistniejącą. Stroną rezygnującą przy tym nie była powódka, lecz pozwana. Zachowanie pozwanej zmusiło powódkę do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniem o ustalenie istnienia stosunku pracy, pozwem z dnia 15 lipca 2013 roku.

Sąd I instancji nie dał wiary także twierdzeniom pozwanej, iż około 12 sierpnia 2013 roku ponownie zarejestrowała powódkę w ZUS, uznając przywrócenie jej do pracy. Z decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 września 2013 roku wynika bowiem, iż w dniu 19 sierpnia 2013 roku do inspektoratu wpłynęła informacja, iż zakład pracy uznał istnienie stosunku pracy od dnia 1 lipca 2013 roku. Należy przy tym podkreślić, iż powiadomienie o powyższym zakładzie ubezpieczeń nie jest równoznaczne z powiadomieniem samej powódki. Poza wezwaniem doręczonym w dniu 14 sierpnia 2013 roku do stawienia się w pracy w dniu 19 sierpnia 2013 roku brak jest jakiegokolwiek informacji by K. B. kiedykolwiek uznała wobec powódki fakt, iż jest jej pracodawcą. Nigdy nie zostało wprost użyte sformułowanie o przywróceniu do pracy, uznaniu istnienia stosunku pracy. Tak naprawę pozwana zarejestrowała ponownie powódkę w ZUS dopiero wtedy, gdy ta nie stawiała się do pracy w dniu 19 sierpnia 2013 roku. Po czym za 9 dni zwolniła powódkę w trybie art. 52 kp.

Sąd Rejonowy uznał za niewiarygodne, w świetle zgodnych zeznań stron, stwierdzenie w zeznaniach świadka M. G., iż powódka zaniosiła pozwanej umowę o pracę w dniu 5 lipca 2013 roku. W dniu 5 lipca 2013 roku powódka zaniosiła kolejne zwolnienie lekarskie, które pozwana kazała jej zabrać i przesłać bezpośrednio do zus. W pozostałej części zeznania świadka potwierdzają okoliczności podnoszone przez powódkę, zwłaszcza stanowisko pozwanej co do uznania umowy z dnia 28 czerwca 2013 roku, polecenia wysyłania zwolnień do zus, stanu zdrowia powódki, faktu odpowiedzi na wezwanie pozwanej do stawienia się w pracy sporządzonej po dniu 19 sierpnia 2013 roku.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy zważył, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w kształcie ostatecznie popieranym.

Powódka pierwotnie dochodziła odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i odszkodowania za krzywdę moralną. Przed złożeniem odpowiedzi na pozew przez pozwaną, cofnęła żądanie o odszkodowanie za krzywdę moralną, pozostając przy odszkodowaniu za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Pełnomocnik powódki na rozprawie w dniu 11 grudnia 2013 roku sprecyzował wysokość odszkodowania wskazując kwotę 2.400 zł, jako równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki.

Sąd I instancji zważył, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. - jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy - powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawnionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką miało formę pisma wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zachowany został także termin dla złożenia takiego oświadczenia (określony w art. 52 § 2 Kodeksu pracy).

Powódka kwestionowała prawdziwość przyczyny wskazanej jej przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Sąd Rejonowy podkreślił, że należy pamiętać, iż zgodnie z art. 30 § 4 kp wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sl. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Obowiązek wykazania prawdziwości przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ciąży na pracodawcy.

Sąd I instancji podniósł, że należy uznać, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca nie sprostował temu obowiązkowi. Jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażające się niestawieniem się bez usprawiedliwienia w pracy w dniach: 01.07.2013 – 22.08.2013 r. (porzucenie pracy) i brak usprawiedliwienia tejże nieobecności w jakikolwiek sposób. Pracodawca wyjaśnił, iż powódka nie świadczyła pracy, pomimo bezskutecznego upływu terminu do podjęcia pracy zakreślonego w doręczonym jej w dniu 14 sierpnia 2013 roku wezwaniu do wykonywania pracy, w żaden sposób nie usprawiedliwiła

swojej nieobecności w pracy, w szczególności nie przedłożyła druku (...) stwierdzającego niezdolność do pracy i okres tej niezdolności, co mogłoby być traktowane jako usprawiedliwienie nieobecności w pracy.

W niniejszej sprawie bezspornym było, zdaniem Sądu I instancji, iż powódka we wskazanym wyżej okresie nie świadczyła pracy, jednak nie można w ocenie Sądu utożsamiać nieobecności powódki w pracy z porzuceniem pracy. W powyższych dniach powódka była bowiem niezdolna do pracy z powodu choroby. Czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia natomiast z mocy prawa nieobecność w pracy. Nadto strona pozwana w swoich zeznaniach sama przyznała, iż uważa nieobecność powódki w dniach od 1 lipca do 14 sierpnia za usprawiedliwioną.

Wobec powyższego przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę - niestawienie się bez usprawiedliwienia w pracy w dniach: 01.07.2013 – 22.08.2013 r. (porzucenie pracy) jawi się jako nierzeczywista, nie mogąc tym samym uzasadniać rozwiązania z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 K.p.

Oceniając zasadność i prawdziwość przyczyn rozwiązania z powódką umowy o pracę Sąd miał na uwadze, iż nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych. W dalszej kolejności Sąd Rejonowy zbadał zatem prawdziwość i zasadność zarzutu nieusprawiedliwienia przez powódkę w sposób prawidłowy swojej nieobecności w pracy.

Kwestie mechanizmów usprawiedliwiania nieobecności pracowników w pracy w sposób kompleksowy reguluje Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U.1996 r., Nr 60, poz. 281 ze zm.). Zgodnie z treścią powołanego rozporządzenia cały ciężar w zakresie realizacji obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy spoczywa na pracowniku i to on powinien podjąć wszelkie konieczne działania w tej materii. Według § 2 tego rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, zdaniem Sądu Rejonowego, iż powódka poinformowała pracodawcę o tym, iż jest niezdolna do pracy z powodu choroby w rozmowie telefonicznej w dniu 30 czerwca 2013 roku. W dniu następnym powódka dostarczyła pracodawcy zwolnienie lekarskie za okres od 28 czerwca 2013 do 5 lipca 2013 roku, które to zwolnienie pozwana przyjęła. Kolejne zwolnienie, za okres od 6 do 19 lipca 2013 roku powódka również usiłowała dostarczyć do pracodawcy, jednak pozwana nie przyjęła go, polecając powódce samodzielne przesłanie dokumentu do zakładu ubezpieczeń społecznych oraz informując ją, iż nie jest już pracownikiem pozwanej. Mając powyższe na uwadze nie można dać wiary twierdzeniom pozwanej, iż o tym, że powódka jest chora dowiedziała się ona dopiero z pisma powódki doręczonego w dniu 30 sierpnia 2013 roku. Podobnie jak nie można dać wiary twierdzeniu pozwanej, z przyczyn wskazanych przy ocenie materiału dowodowego, iż to powódka zrezygnowała z pracy. Biorąc pod uwagę zachowanie pozwanej, która konsekwentnie utrzymywała, iż powódka nie jest już jej pracownikiem, zaś zawartą między nimi umowę o pracę uważa za niebyłą, należy uznać, zdaniem Sądu I instancji, iż powódka nie informując pozwanej o przyczynie swojej nieobecności nie naruszyła tym samym obowiązku pracowniczego. Podkreślenia wymaga, iż w celu ustalenia istnienia stosunku pracy z pozwaną powódka zmuszona była wystąpić ze stosownym roszczeniem do sądu. Sąd nie dał wiary twierdzeniom pozwanej, iż „po otrzymaniu pozwu, zgodnie z jego treścią, przywróciła powódkę do pracy”. Powyższe nie znajduje potwierdzenia, w znanym Sądowi z urzędu przebiegu postępowania sprawy o ustalenie istnienia stosunku pracy powódki (sygn. akt XP 444/13), na które to postępowanie powoływały się strony. K. B. wniosła o oddalenie powództwa o ustalenie istnienia stosunku pracy D. G.. Dopiero w toku postępowania uczyniła zadość żądaniu powódki, przywracając ją do pracy, przy czym powódkę wezwała pismem z dnia 14 sierpnia 2013 roku do stawienia się do pracy, zaś w dniu 19 sierpnia 2013

roku złożyła informacje do ZUS. Należy jednak podkreślić, iż o swojej decyzji w przedmiocie przywrócenia powódki do pracy pozwana nie poinformowała pracownika w sposób prawidłowy. Wbrew opinii pozwanej wystosowanego do powódki wezwania do pracy nie można traktować na równi z oświadczeniem o przywróceniu jej do pracy. Z wezwania tego w żaden sposób nie wynika, czy powódka miała stawić się w pracy celem świadczenia pracy, czy też z innej przyczyny (np. aby odebrać rzeczy osobiste). Z powyższego względu nie można zgodzić się z wyrażonym przez pozwaną poglądem, iż powódka winna usprawiedliwić swoją nieobecność przynajmniej od dnia otrzymania wezwania do pracy. O tym, iż pozwana przywróciła ją do pracy powódka dowiedziała się już po rozwiązaniu z nią umowy.

Pozwana również niezasadnie zarzuca powódce, iż ta nie dostarczyła pracodawcy druków (...), stwierdzających niezdolność do pracy i okres tej niezdolności.

Nie ulega wątpliwości, iż wśród "dowodów" usprawiedliwiających nieobecność w pracy w § 3 pkt 1 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy jest wymienione lekarskie zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu czasowej niezdolności do pracy. Rozporządzenie z 15 maja 1996 r. dzieli przyczyny niemożności wykonywania pracy na dwie grupy, tj. na przyczyny, które nieobecność w pracy usprawiedliwiają *ex lege* oraz przyczyny usprawiedliwiane przez pracodawcę. Pracownik jest więc konsekwentnie obowiązany *de lege lata* tylko do uprzedzenia bądź zawiadomienia o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności, a jej usprawiedliwienie następuje z mocy prawa bądź decyzją pracodawcy. Wymienione w § 3 rozporządzenia zaświadczenia lekarskie, decyzje państwowego inspektora sanitarnego, imienne wezwania właściwych organów publicznych, czy oświadczenia pracownika są zaś dowodami usprawiedliwiających nieobecność, a ściślej rzecz ujmując - dowodami wystąpienia zdarzeń z mocy prawa usprawiedliwiających nieobecność w pracy, przy czym dowody te "z natury rzeczy" przeprowadza się (żąda i przedstawia) tylko wtedy, gdy istnienie wspomnianych zdarzeń jest przedmiotem sporu. Dla usprawiedliwienia absencji w pracy w następstwie lekarskiego orzeczenia o niezdolności do jej wykonywania wystarczy zatem w zasadzie samo zawiadomienie pracodawcy o tym fakcie, a ewentualne doręczenie mu - na jego żądanie - odpowiedniego zaświadczenia jest tylko dowodem prawdziwości tego zawiadomienia. Przedłożenie zaświadczenia lekarskiego nie warunkuje też "zachowania" przez pracownika na podstawie art. 92 § 1 pkt 1 KP prawa do 80% wynagrodzenia za czas chorobowej niezdolności do pracy. Zaświadczenie lekarskie stanowi natomiast przesłankę realizacji prawa do zasiłku chorobowego. Zgodnie bowiem z art. 50 ust. 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (jednolity tekst: Dz. U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143 ze zm.) jest ono przy ustalaniu prawa do zasiłku dowodem stwierdzającym czasową niezdolność do pracy z powodu choroby. Zaświadczenie przedstawia się jednak temu podmiotowi, który ustala prawo do zasiłku oraz dokonuje jego wypłaty, a więc w zasadzie właściwemu oddziałowi Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. W przedmiotowej sprawie powódka, na wyraźne polecenie strony pozwanej, zaświadczenia (...) przysyłała bezpośrednio do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Pozwana odmówiła przyjmowania zaświadczeń lekarskich od powódki, podkreślając przy tym, iż jej nie są do niczego potrzebne, albowiem powódka nie jest już jej pracownikiem. Pozwana wyrejestrowała powódkę z zakładu ubezpieczeń społecznych jako pracownika, ponownie rejestracji dokonując dopiero w dniu 19 sierpnia 2013 roku. W tak ustalonym stanie faktycznym nie sposób zatem przypisać powódce winy w tym, iż dostarczała zaświadczenia lekarskie bezpośrednio do zakładu ubezpieczeń społecznych.

Na marginesie Sąd I instancji podkreślił, iż, zgodnie z § 2 pkt 3 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy niedotrzymanie terminu zawiadomienia pracodawcy o terminie nieobecności może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie tego obowiązku, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Wówczas pracownik powinien wykonać ten obowiązek najpóźniej następnego dnia po ustaniu przeszkody uniemożliwiającej zawiadomienie pracodawcy.

W ocenie Sądu Rejonowego można uznać, iż w przedmiotowej sprawie niedotrzymanie przez powódkę terminu do usprawiedliwienia swojej nieobecności było usprawiedliwione właśnie takimi, szczególnymi okolicznościami, na

które składał się nie tylko zły stan zdrowia powódki, ale też zachowanie pozwanej, która, co wielokrotnie już było podkreślane, konsekwentnie twierdziła, iż powódka nie jest jej pracownikiem.

Należy także zauważyć, w ocenie Sądu I instancji, co zostało już wcześniej wspomniane, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ocena, czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia („ciężkiej” winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo).

W opisanej wyżej sytuacji – gdzie powódka ze względu na postawę pracodawcy nie była w stanie bez występowania na drogę sądową stwierdzić, czy pozostaje w stosunku pracy - nie można zakwalifikować zachowania powódki w postaci niepoinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p., albowiem powódce nie można przypisać winy w naruszeniu obowiązku pracowniczego.

Na marginesie warto także wskazać, zdaniem Sądu Rejonowego, na uchybienie 30 dniowego terminu o którym mowa w art. 52 kp, w ciągu którego pracodawca winien złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy. W samej przyczynie rozwiązania umowy pracodawca powołał się na niestawienie się bez usprawiedliwienia w pracy w dniach od 1 lipca 2013 roku do 22 sierpnia 2013 roku. Zatem przyjęcie, iż w dniu 1 lipca 2013 roku pozwana miała świadomość naruszenia obowiązków przez powódkę, winna złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy o końca lipca 2013 roku. Warto przy tym jeszcze raz podkreślić, iż w toku przesłuchania pozwana stwierdziła, iż nie można uznać nieobecności powódki w pracy za nieusprawiedliwioną w okresie do 5 lipca, następnie wskazała datę 14 sierpnia 2013 roku. Ostatecznie stwierdziła, że sama nie wie co o tym myśleć.

Mając na względzie to, że w przedmiotowej sprawie doszło, zdaniem Sądu Rejonowego, do naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, albowiem przyczyny wskazane powódce w rozwiązaniu umowy o pracę nie są prawdziwe, a ponadto nie uzasadniają rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., powództwo o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie na podstawie art. 56 § 1 K.p.

W myśl art. 58 k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Z uwagi na to, iż umowa powódki miała zakończyć się w 2018 roku przysługiwało jej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące, wobec czego Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził na jej rzecz kwotę 2.400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wysokość wynagrodzenia powódki została ustalona na podstawie zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną, niekwestionowanego przez strony. Powódka, reprezentowana przez fachowego pełnomocnika nie dochodziła odsetek ustawowych.

Sąd umorzył w punkcie 2 wyroku postępowanie w sprawie w zakresie roszczenia powódki o zasądzenie odszkodowania w kwocie 10.000 zł za wyrządzoną krzywdę moralną na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. z uwagi na cofnięcie w tym zakresie pozwu przez powódkę dokonane przed rozpoczęciem rozprawy, w piśmie z dnia 27 września 2013 r. Zgodnie z art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. W przedmiotowej sprawie cofnięcie pozwu jest, zdaniem Sądu - w myśl art. 203 § 1 i 4 k.p.c. oraz art. 469 k.p.c. dopuszczalne, gdyż nie narusza prawa, zasad współżycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, ani nie narusza słusznego interesu pracownika.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 102 k.p.c. Zgodnie z treścią wspomnianego artykułu w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w

ogóle kosztami. Artykuł 102 k.p.c. jest przepisem wyjątkowym, wymagającym wystąpienia okoliczności szczególnych, jak np. dotyczących stanu majątkowego czy też sytuacji życiowej strony. Stanowi on swoistą możliwość, pozostawiając sądowi pewną swobodę w przyznawaniu zwrotu kosztów procesu, gdyby stosowanie zasady odpowiedzialności za wynik sprawy (art. 98 k.p.c.) nie dało się pogodzić z zasadami słuszności. Zastosowanie art. 102 k.p.c. nie wymaga przy tym odrębnego wniosku. Możliwość zastosowania powyższego przepisu powinna być oceniana w całości okoliczności konkretnego przypadku, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współzycia społecznego. Obciążenie powódki obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w obecnej sytuacji życiowej i majątkowej, byłoby dla niej nadmiernym obciążeniem. Należy także mieć na uwadze, iż zainicjowanie przez powódkę procesu było rezultatem postawy pozwanej i jej niejednoznacznych oświadczeń i zachowania w ramach łączącego strony stosunku pracy. Nadto wypada podkreślić, iż roszczenie o zapłatę odszkodowania w kwocie 10.000 zł za wyrządzoną krzywdę moralną zostało przez powódkę cofnięte jeszcze przed wniesieniem odpowiedzi na pozew w przedmiotowej sprawie. Powództwo w części ostatecznie popieranej zostało uwzględnione w całości (2.400 zł), w części cofniętej (10.000 zł) powódka winna być uznana za stronę przegrywającą sprawę. Porównanie obu wartości i rozdzielenie stosunkowo kosztów, prowadziłyby do wniosku o konieczności obciążenia powódki kosztami zastępstwa prawnego strony pozwanej. Biorąc pod uwagę okoliczności sprawy i argumenty podniesione wyżej, w ocenie Sądu zachodzi szczególnie uzasadniony wypadek w rozumieniu art. 102 k.p.c., w którym strona częściowo przegrywająca sprawę może być w ogóle nie obciążona kosztami zastępstwa procesowego (punkt 4 wyroku).

O kosztach sądowych w postaci nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu Sąd orzekł na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., nr 90, poz. 594 z późn. zm.) w zw. z art. 100 k.p.c, obciążając pozwaną obowiązkiem jej uiszczenia w części powództwa uwzględnionego (punkt 4 wyroku).

Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c (punkt 5 wyroku).

Apelację od powyższego orzeczenia wniosła pozwana, reprezentowana przez pełnomocnika, zaskarżając wyrok w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku i mający wpływ na jego treść, polegający na przyjęciu, że powódka nie dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną,

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku i mający wpływ na jego treść, polegający na przyjęciu, że pozwana nie sprostowała obowiązkowi wskazania przyczyn wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę,

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku i mający wpływ na jego treść, polegający na przyjęciu, że pozwana uchybiła 30 – dniowemu terminowi określonemu w art. 52 § 2 kp.

Wskazując na powyższe wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania.

Precyzując apelację pozwana wskazała, że nie jest objęty zaskarżeniem pkt. 2 wyroku, a w toku rozprawy apelacyjnej wskazała na naruszenie art. 233 kpc. Wniosła także o zasądzenie kosztów według norm przepisanych.

Powódka reprezentowana przez pełnomocnika w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja nie jest zasadna.

Zaskarżony wyrok jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym materiale dowodowym jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretne przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobeuje ustalenia faktyczne Sądu I instancji i przyjmuje za własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylenia.

Wbrew pierwotnym zarzutom apelacji, które zostały określone jako błędy w ustaleniach faktycznych, z uzasadnienia apelacji nie wynika, by pozwana kwestionowała konkretne ustalenia faktyczne Sądu I instancji. Uzasadnienie apelacji natomiast zmierza do wskazania naruszenia przepisów prawa materialnego – art. 52 kp, art. 30 § 4 kp, a zatem błędną ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego. Następnie został sformułowany zarzut naruszenia art. 233 kpc.

W pierwszej kolejności wskazać należy na bezzasadność zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 kpc poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz nieuwzględnienie wszystkich okoliczności mających istotne znaczenie dla prawidłowego rozstrzygnięcia.

W myśl art. 233 § 1 kpc sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane po uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Podkreślić należy, że kontrola instancyjna ogranicza się w tym przypadku tylko do zbadania poprawności logicznego rozumowania sądu I instancji.

W ocenie Sądu Okręgowego, skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyr. SN z dnia 6 listopada 2003 roku, II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego nie odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, można było wysnuć wnioski odmienne (post. SN z dnia 23 stycznia 2001 roku, IV CKN 970/00, niepubl.; wyr. SN z dnia 27 września 2002 roku, II CKN 817/00).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa.

Sąd I instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań stron. Zastosowane kryteria oceny również nie budzą zastrzeżeń co do ich prawidłowości.

Zarzuty skarżącej sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się więc ostać. Apelująca zaledwie przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Należy przypomnieć, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie, między innymi, ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. (art. 52 § 1 pkt. 1 kp).

Naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione, stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. (tak SN w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 roku, I PKN 193/97, (...) i US 1998, z. 9, poz. 269). Zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 kp. (tak SN w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r, I PKN 191/97, OSNP 1998/9/268)

Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 169/99, opubl. w OSNP 2000, Nr 20, poz. 746), intencje pracownika, pobudki jego działania. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., w sprawie o sygnaturze akt I PKN 135/98, opubl. w OSNP 1999, Nr 11, poz. 361).

Ustalenie zakresu obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia (tak SN w wyroku z dnia 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNP 1999/23/752).

Odnosząc się do poszczególnych twierdzeń apelacji wskazać należy, że skarżąca podniosła, że w okresie od 14 sierpnia do 29 sierpnia powódka nie poinformowała o przyczynie swojej nieobecności, co stanowiło w jej ocenie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków.

Sąd Rejonowy w sposób szczegółowy wyjaśnił, dlaczego zachowanie powódki nie może być kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w szczególności, wskazując, że powódka na cały ten okres posiadała zaświadczenia o niezdolności do pracy, o początku tej niezdolności do pracy pozwana wiedziała, a następnie odmawiała przyjęcia zaświadczeń lekarskich obejmujących dalsze okresy, odsyłając powódkę do ZUS. Wszystkie te okoliczności były przez skarżącą potwierdzane. To zachowanie pozwanej utwierdzało powódkę, że nie jest już jej pracownikiem, w postaci wystawienia świadectwa pracy, wyrejestrowania z ubezpieczeń społecznych, kwestionowania istnienia stosunku pracy, poprzez wnoszenie o oddalenie powództwa (wbrew twierdzeniu pozwanej) i w związku z tym nie ma obowiązku stawienia się do pracy i usprawiedliwienia nieobecności na wezwanie pracodawcy, tym bardziej, że nadal pozostawała niezdolna do pracy z powodu choroby. W istocie pismo z dnia 12 sierpnia 2013 r nie zawierało informacji o przywróceniu do pracy powódki, a pozwana ponownie zarejestrowała powódkę w systemie ubezpieczeń społecznych dopiero 19 sierpnia 2013 r. Tym samym trudno przypisać powódce naruszenie obowiązku pracowniczego i z to z winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Zachowanie powódki nie było nakierowane na porzucenie pracy, a było reakcją na zachowanie pozwanej.

Wbrew twierdzeniom apelującego istotne było z punktu widzenia konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazanie okresu nieusprawiedliwionej, w jej ocenie, nieobecności w pracy, stanowi to bowiem istotę zarzutu i dookreślenie zarzuczonego pracownikowi naruszenia podstawowych obowiązków. Przypomnieć trzeba, że skarżąca w swoich zeznaniach sama przyznała, iż uważa nieobecność powódki w dniach od 1 lipca do 14 sierpnia za usprawiedliwioną. Wobec powyższego przyczyna wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę - niestawienie się bez usprawiedliwienia w pracy w dniach: 01.07.2013 – 22.08.2013 r nie była prawdziwa. Podana przyczyna powinna być dostatecznie skonkretyzowana i jasna przede wszystkim dla adresata – pracownika. Rzeczą sądu rozpoznającego odwołanie od wypowiedzenia jest ustalenie w razie sporu, czy sformułowanie zawarte w oświadczeniu pracodawcy było dla pracownika dostatecznie zrozumiałe./por. w tym zakresie wyrok SN z dnia 10 maja 2000 r, I PKN 641/99, (...) US 2001 nr 20, poz. 618/. Skoro powódka informowała o niezdolności do pracy skarżącą, a nadto próbowała doręczyć zaświadczenia o niezdolności do pracy, trudno było przyjąć, że wskazany okres w treści rozwiązania umowy o pracę był dla niej zrozumiały, co w konsekwencji czyni prawidłową ocenę Sądu Rejonowego co do rzeczywistości wskazanej przyczyny.

W ocenie Sądu jedynie zarzut apelującego dotyczący naruszenia art. 52 § 2 kp jest zasadny, jednakże pozostaje to bez wpływu na rozstrzygnięcie. Należy przypomnieć, że termin z art. 52 § 2 kp rozpoczyna bieg w momencie, w którym pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłocznie rozwiązanie umowy o pracę./wyrok SN z dnia 20 sierpnia 2008 r, I PK 32/08, MoPr 2009, nr 2, s. 91/. W przypadku ciągłego naruszenia obowiązków pracowniczych termin z art. 52 § 2 kp rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie./ wyrok SN z 19 grudnia 1997 r, I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21 poz. 631/. Skoro zatem powódce zarzucono jako ostatni dzień nieusprawiedliwionej nieobecności - 22 sierpnia 2013r, termin został zachowany.

Mimo zaskarżenia wyroku w pkt. 3,4,5 apelująca nie podniosła w tym zakresie żadnych zarzutów, nadto orzeczenia w tym zakresie były determinowane orzeczeniem w przedmiocie zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania.

Apelacja pozwanej , jako nieuzasadniona podlegała zatem oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd orzekł na podstawie § 12 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt. 2 w związku z § 6 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu – Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Przewodnicząca: Sędziowie: