

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 26 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo K. W. skierowane przeciwko (...) Zakładowi Usług (...) w Ł. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia obciążając powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Powyższe orzeczenie Sąd wydał ustalając, iż K. W. zatrudniony został w (...) Zakładzie Usług (...) w Ł. począwszy od dnia 9 marca 2009 roku na stanowisku robotnika gospodarczego w komórce organizacyjnej (...) na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umów o pracę na czas określony. Ostatnia umowa o pracę na czas określony zawarta została do 31 sierpnia 2010 roku. Od dnia 6 września 2010 roku powód zatrudniony został u pozwanego ponownie na stanowisku kierowcy w Wydziale (...) (...) na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nie określony od 6 grudnia 2010 roku do 5 września 2011 roku i umowy o pracę na czas określony od 6 września 2011 roku do 30 września 2013 roku. Powód nieprzerwanie od grudnia 2012 roku do 24 kwietnia 2013 roku był niezdolny do pracy. Przyczyną niezdolności do pracy wnioskodawcy były zmiany zwyrodnieniowe kręgosłupa, brak czucia w prawej nodze. Zaświadczenia o niezdolności do pracy powodowi wystawiał lekarz pierwszego kontaktu. W tym czasie powód odbywał rehabilitację. W lutym 2013 roku u powoda w badaniu radiologicznym kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego stwierdzano zmiany zwyrodnieniowe w postaci osteofitów na kręgniach trzonów oraz przebyte wygojone złamanie górnej blaszki granicznej trzonu L2.

Sąd Rejonowy ustalił również, iż w dniu 28 kwietnia 2013 roku powoda odwiedziła niespodziewanie w miejscu zamieszkania córka E. W.. Zastała powoda leżącego w łóżku. Powód nie chciał podać co się stało, informował córkę, że nie może wstać. Powód nie chciałby córka telefonowała na pogotowie. Córka kupiła powodowi leki przeciwbólowe. E. W. naładowała telefon komórkowy, a telefon stacjonarny włożyła do tak zwanej „matki”. Telefony zostały zostawione przy łóżku powoda. Powód prosił jedynie o wodę mineralną. Nie prosił o pomoc w czynnościach higienicznych. Przy łóżku stała butelka z moczem.

Powód w dniu 30 kwietnia 2013 roku zatelefonował do działu kadr pozwanego, informując, iż jest nieobecny w pracy z powodu bólów pleców i poinformował, że nie ma dalszego zwolnienia lekarskiego od dnia 25 kwietnia 2013 roku. Pracownik kadr B. G. poinformowała powoda, iż jest zagrożony zwolnieniem dyscyplinarnym i powinien jak najszybciej skontaktować się z Kierownikiem Wydziału albo Dyrektorem Zakładu. Powód skontaktował się w tym samym dniu telefonicznie z M. K. – kierownikiem działu (...). Powód przekazał M. K. informację, iż przez 4-5 dni nie było go w pracy i że stało się coś powodowi z kręgosłupem i że przez cały ten okres (4-5 dni) leżał na podłodze. Przełożony pytał powoda, dlaczego nie zadzwonił wcześniej, powód oznajmił, iż nie mógł dostać się do telefonu, powiedział także, iż pojawiła się córka powoda i ostatecznie w jego zasięgu znalazł się telefon. M. K. pytał, czy powód dysponuje zaświadczeniem lekarskim i czy wzywał pogotowie.. M. K. uważał, iż jeżeli ktoś leży przez 4-5 dni to powinno być wezwane pogotowie. Powód oznajmił, iż nie dysponuje zaświadczeniem lekarskim i nie ma żadnego potwierdzenia tej okoliczności z placówki służby zdrowia. Powód chciał by pozwany usprawiedliwił mu ten okres i by udzielić powodowi urlopu wypoczynkowego. M. K. powiedział powodowi, iż musi tę sprawę skonsultować z działem kadr. M. K. uzyskał w kadrach informację, iż tak długi okres nie kwalifikuje się by przyznać urlop na żądanie i powiedziano przełożonemu powoda, iż sytuacja kwalifikuje się na rozwiązanie umowy o pracę. M. K. telefonicznie przekazał powodowi informację, iż nie widzi możliwości usprawiedliwienia tej nieobecności. Powód nie powoływał się na to, iż przedstawi w związku z tym jakiegokolwiek zaświadczenie lekarskie. Powód w trakcie tej rozmowy nie prosił nikogo z zakładu pracy o przyjazd, nie podawał adresu zamieszkania. Nie podawał także okoliczności tego co stało się powodowi, podawał jedynie okoliczność, iż upadł i leżał na podłodze. W zakładzie pracownicy przedstawiali M. K. informację, iż powód mógł wyjechać za granicę i nie zdążył wrócić

Powód nie przedstawił pracodawcy żadnego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego uraz, który miał mieć miejsce w dniu 23 kwietnia 2014 roku, ani zaświadczenia o niezdolności do pracy. Po długim weekendzie majowym

w dniu 6 maja 2013 roku powód poprosił swojego kuzyna Z. W. o zawieszenie do zakładu pracy. Wówczas powód rozmawiał ponownie z M. K., który powiedział, iż podtrzymuje telefoniczną rozmowę. zaproponował powodowi udanie się na rozmowę do dyrektora. Powód udał się do dyrektora, który powiedział, że musi zapoznać się ze sprawą powoda i prosił by powód stawił się na rozmowę w dniu następnym. W dniu 6 maja 2013 roku powód stawił się u lekarza pierwszego kontaktu. Podczas wizyty lekarskiej powód w ogóle nie przedstawił okoliczności rzekomego wypadku z dnia 23 kwietnia 2013 roku. Lekarz wystawił wówczas powodowi zaświadczenie o zdolności do pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku. W dniu 7 maja 2013 roku powód udał się na rozmowę z dyrektorem pozwanego, który poinformował powoda, że nie podstaw by przyjąć powoda do pracy z uwagi na okoliczności zawinione przez powoda.

W dniu 8 maja 2013 roku pozwany wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52§1 pkt. 1 kp. W dniu 21maja 2013 roku powód trafił do Wojewódzkiego Szpitala (...) w Ł., gdzie rozpoznano u powoda złamanie drugiego kręgu odcinka lędźwiowego kręgosłupa z przemieszczeniem dokanałowym na głębokość 5 mm (zwężenie kanału kręgowego ok 30-35 %). Powoda zaopatrzono w gorset J.. Powód przebywał w szpitalu do dnia 22 maja 2013 roku. W dniu 17 maja 2013 roku powód stawił się u lekarza pierwszego kontaktu. W dokumentacji znalazły się zapisy o zespole bólowym kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego oraz o urazie kręgosłupa, bez żadnych konkretów. Podczas kolejnej wizyty w dniu 20 maja 2013 roku powód podał lekarzowi informację o urazie, który miał mieć miejsce w dniu 22 kwietnia 2013 roku. Nie odnotowano w dokumentacji medycznej gdzie doszło do urazu. Powodowi wydane zostało skierowanie na prześwietlenie kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego, skierowanie do poradni ortopedycznej i poradni neurologicznej. W okresie od 24 lipca 2013 roku do 14 sierpnia 2013 roku powód przebywał w oddziale rehabilitacji dziennej szpitala im. B. w Ł. z powodu objawów zespołu bólowego lędźwiowo-krzyżowego.

W okresie kiedy powodowi wystawiane było zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy to kuzyn powoda w ciągu 5 dni dostarczał zaświadczenie lekarskie do działu kadr pozwanego. Powód w sytuacji wystawienia mu zaświadczenia o niezdolności do pracy nigdy nie informował telefonicznie ani działu kadr, ani przełożonego o chorobie.

Opierając się na opiniach biegłego z zakresu neurologii Sąd I instancji ustalił, iż u wnioskodawcy rozpoznaje się chorobę zwyrodnieniową kręgosłupa, zespół bólowy kręgosłupa w odcinku lędźwiowo-krzyżowym, przebyte złamanie kręgu. Występujące u powoda dolegliwości mogły wystąpić po upadku na okolicę lędźwiowo-krzyżową. Tego rodzaju dolegliwości powinny być zgłoszone do pogotowia lub lekarza rodzinnego. Powód winien prosić o wizytę domową, ewentualnie próbować uzyskać pomoc w Nocnej i Świątecznej Pomocy Lekarskiej. Z uwagi na wcześniejsze dolegliwości bólowe kręgosłupa z promieniowaniem do nogi gdyby doszło do urazu tej okolicy, którego skutkiem byłoby złamanie kręgu, to mogłoby dojść u powoda do nasilenia zespołu bólowego znacznie uniemożliwiającego poruszanie się. Powód po urazie kręgosłupa, w wyniku którego doszło do złamania kręgu L2 mógł być niezdolny do pracy. Gdyby założyć, iż wnioskodawca doznał urazu w dniu 23 kwietnia 2013 roku w postaci złamania kręgu skutkującą niezdolnością do pracy to wątpliwe by w tak krótkim czasie do 6 maja 2013 roku doszło do odzyskania zdolności do pracy, by lekarz prowadzący mógł wystawić zaświadczenie o zdolności do pracy. Złamanie kręgu L2 z przemieszczeniem dokanałowym może powodować dolegliwości bólowe, nie musi w takim przypadku dojść do niedowładu kończyn dolnych. Z dokumentacji medycznej powoda z pobytu w szpitalu od dnia 21 maja 2013 roku do 22 maja 2013 roku nie wynika by u powoda występowały jakiegokolwiek niedowłady i inne objawy neurologiczne. W dokumentacji z leczenia szpitalnego są zapisy, iż gdyby pojawiły się objawy neurologiczne w postaci drętwienia, zaburzenia czucia kończyn, zaburzenia oddawania moczu, stolca, to pacjent powinien niezwłocznie stawić się do szpitala. Nie można wykluczyć, iż pomiędzy dniem 23 kwietnia 2013 roku a 22 maja 2013 roku doszło do innego urazu kręgosłupa, niż opisywana przez powoda. Gdyby założyć, iż w wyniku urazu z dnia 23 kwietnia 2013 roku doszło do niedowładu kończyn to powód nie mógłby odzyskać pełnej sprawności by w dniu 6 maja 2013 roku stawić się u lekarza. Fakt niedowładu w dniu 6 maja 2013 roku nie mógłby ująć uwadze lekarza pierwszego kontaktu wystawiającego zaświadczenie o zdolności do pracy.

Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy odmówił wiary zeznaniom powoda w zakresie okoliczności, które miałyby usprawiedliwiać nieobecność powoda w pracy u pozwanego począwszy od dnia 25 kwietnia 2013 roku,

przebiegu wersji zdarzeń po rzekomym urazie w dniu 23 kwietnia 2013 roku (w dokumentacji medycznej lekarza pierwszego kontaktu podczas wizyty z dnia 20 maja 2013 roku odnotowano informację na podstawie wywiadu od powoda o urazie z dnia 22 kwietnia 2013 roku). Bezspornymi okolicznościami, które można ustalić na podstawie całokształtu materiału dowodowego, który nie budził wątpliwości i był ze sobą powiązany w sposób logiczny i wzajemnie ze sobą korespondował była okoliczność, iż powód był niezdolny do pracy do 24 kwietnia 2013 roku w związku ze zmianami zwyrodnieniowymi kręgosłupa lędźwiowo-krzyżowego (do tej daty wystawiane było powodowi zaświadczenie o niezdolności do pracy na druku (...)), po dniu 24 kwietnia 2013 roku do 6 maja 2013 roku powód nie stawiał się do pracy u pozwanego, nie legitymował się za ten okres zaświadczeniem o niezdolności do pracy w postaci druku (...), ani innym zaświadczeniem lekarskim o niezdolności do pracy, czy zaświadczeniem lekarskim o stanie zdrowia powoda, w tym uniemożliwiającym mu poruszanie się w związku z rzekomym niedowładem kończyn, a także, iż powód w dniu 21 maja 2013 roku trafił do szpitala (na pobyt dwudniowy), gdzie stwierdzono złamanie kręgu L2 z przemieszczeniem dokanałowym (w wyniku urazu mającego miejsce 4 tygodni wcześniej). Przy tym zapewne dane o dacie urazu pochodziły z wywiadu od powoda. Zeznania powoda przedstawiającego przebieg wydarzeń po urazie, który miał mieć miejsce rzekomo w dniu 23 kwietnia 2013 roku w ocenie Sądu Rejonowego nie zasługiwały całkowicie na wiarę albowiem były nielogiczne, a przedstawiona wersja praktycznie nieprawdopodobna. Powód poza zeznaniami, których wiarygodność budziła wiele wątpliwości w żaden inny sposób nie wykazał, iż do urazu kręgosłupa w postaci złamania kręgu L2 doszło w dniu 23 kwietnia 2013 roku. W pozwie pełnomocnik wnioskodawcy podawał okoliczność upadku na schodach w domu. Powód natomiast wskazywał, iż upadł na schodach do piwnicy i doznał urazu, powrócił do mieszkania na parterze i położył się do łóżka około godziny 19, z uwagi na nasilające się dolegliwości bólowe kręgosłupa. Powód dalej podawał, iż następnego dnia rano po obudzeniu z uwagi na przeraźliwy ból kręgosłupa nie mógł opuścić nóg z łóżka i nie mógł wstać. Miał odrętwiałe nogi do kolan, ruszał jedynie palcami. Powód miał do dyspozycji pół butelki wody mineralnej przy łóżku. W dniu 28 kwietnia 2014 roku niezapowiedziane w mieszkaniu powoda pojawiła się córka powoda, która miała jedynie zaopatrzyć powoda w środki przeciwbólowe, jakieś napoje, zrobić powodowi herbatę, naładować telefony i dostarczyć je w miejsce przy łóżku powoda, a następnie opuścić miejsce zamieszkania, nie pomagając w żadnych czynnościach higienicznych i nie wzywając pomocy medycznej, mimo, że powód nie mógł w ogóle podnieść się z łóżka i potem w ogóle nie interesując się sytuacją ojca. Powód miał w takim stanie nadal przebywać w łóżku i przyjmować bardzo dużą ilość środków przeciwbólowych (prawie opakowanie dziennie), nie przy tym nie jeść, mocz oddawać do butelki, która znajdowała się przy łóżku- by 29 kwietnia 2013 roku zadzwonić na pogotowie, które odmówiło przyjazdu i dopiero 30 kwietnia 2013 roku skontaktować się z pracodawcą i rzekomo prosić o przyjazd kogoś z zakładu i o udzielenie urlopu na żądanie, a następnie po długim weekendzie majowym w dniu 6 maja 2013 roku stawić się w pracy i u lekarza pierwszego kontaktu uzyskując zaświadczenie o zdolności do pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku i po raz pierwszy lekarzowi pierwszego kontaktu o urazie powiedzieć podczas wizyty 17 maja 2013 roku, opisując go dokładniej 20 maja 2013 roku. Jak podkreślił biegły gdyby założyć, iż wnioskodawca doznał urazu w dniu 23 kwietnia 2013 roku w postaci złamania kręgu skutkującą niezdolnością do pracy to wątpliwe by w tak krótkim czasie do 6 maja 2013 roku doszło do odzyskania zdolności do pracy, by lekarz prowadzący mógł wystawić zaświadczenie o zdolności do pracy. Złamanie kręgu L2 z przemieszczeniem dokanałowym, gdyby nastąpiło w czasie podawanym przez powoda mogło powodować dolegliwości bólowe, mogło dojść także do niedowładu, ale z dokumentacji medycznej powoda z pobytu w szpitalu od dnia 21 maja 2013 roku do 22 maja 2013 roku nie wynika by u powoda występowały jakiegokolwiek niedowłady i inne objawy neurologiczne. Nie można wykluczyć, iż pomiędzy dniem 23 kwietnia 2013 roku a 22 maja 2013 roku doszło do innego urazu kręgosłupa, niż opisywany przez powoda. Gdyby założyć, iż w wyniku urazu z dnia 23 kwietnia 2013 roku doszło do niedowładu kończyn to powód nie mógłby odzyskać pełnej sprawności by w dniu 6 maja 2013 roku stawić się u lekarza. Fakt niedowładu w dniu 6 maja 2013 roku nie mógłby także ująć uwadze lekarza pierwszego kontaktu wystawiającego zaświadczenie o zdolności do pracy, przy tym zdolności do pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku. Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, iż powód telefonował na pogotowie w dniu 29 kwietnia 2013 roku i odmówiono mu pomocy. Okoliczność ta nie została w żaden sposób udowodniona i dla Sądu I instancji pozostawała gołosłowną. W tym celu nie zostały przeprowadzone żadne dowody potwierdzające tę okoliczność. Gdyby faktycznie tak było okoliczność tę można by łatwo zweryfikować, chociażby bilingiem telefonicznym czy informacją pogotowia ratunkowego, która rejestruje połączenia i zgłoszenia. Postępowanie powoda, który nie szukał także w swojej sytuacji pomocy u lekarza pierwszego kontaktu, zamawiając wizytę domową, telefonując samodzielnie do przychodni (od dnia 28 kwietnia 2013 roku powód

miał dysponować telefonem), czy prosząc córkę o umówienie takiej wizyty, by uzyskać poradę, w tym zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy (z możliwością wystawienia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy 3 dni wstecz), jest niczym nie uzasadnione. Wskazać należy, iż świadek M. K. miał od powoda informację, iż powód po rzekomym urazie leżał przez 4-5 dni sparaliżowany na podłodze, gdy tym czasem powód podawał okoliczność leżenia w łóżku. Całkowicie nieprawdopodobne jest by powód przez okres praktycznie dwóch tygodni nic nie jadł, nie odczuwając głodu i w tym czasie przyjmował jedynie leki przeciwbólowe (opakowanie dziennie). Niewiadomym kto miałby przy tym dostarczać powodowi te środki, jak podawał powód córka w dniu 28 kwietnia 2013 roku zakupiła jedynie 3 opakowania leków przeciwbólowych i podała tabletki przeciwbólowe z łaźienki.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu. Wskazał, iż w myśl art. 52 § 1 pkt. 1 kp - stanowiącego podstawę rozwiązania umowy o pracę z powodem - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
- zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego dla złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy,
- zasięgnięcia opinii właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,
- złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 kp ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98, OSNAPiUS 2000/1/13). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie - winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną - że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. Sądu Najwyższego z 05.05.1999 r., I PKN 670/98, OSNAPiUS 2000/13/510). Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (por. wyr. SN z 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyr. SN z 28.07.1999 r., I PKN 175/99, OSNAPiUS 2000/21/787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako "naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" (zgodnie z art. 30 § 4 kp) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca, co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (uzasadnienie wyr. SN z 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163).

Oceniając merytoryczną zasadność powództwa Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie poza sporem pozostaje, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem miało formę pisma wraz ze wskazaniem opisanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zachowany został także termin dla złożenia takiego oświadczenia (określony w art. 52 § 2 kp). Pozwany w oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, to jest nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku. Określona przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę – jest przyczyną konkretną i rzeczywistą. Bezsporną okolicznością jest, iż powód począwszy od dnia 25 kwietnia 2013 roku po okresie nieprzerwanej niezdolności do pracy od grudnia 2012 roku do 24 kwietnia 2013 roku, nie stawiał się w pracy, nie usprawiedliwił także formalnie do dnia otrzymania rozwiązania umowy o pracę przyczyną nieobecności, a okoliczności na, które się powoływał jako usprawiedliwiające tę nieobecność budzą poważane wątpliwości i nie

pozwalają uznać, iż nieobecność powoda począwszy od dnia 25 kwietnia 2014 roku była w jakimkolwiek zakresie usprawiedliwiona, chociażby niezdolnością powoda do pracy, czy sytuacją nadzwyczajną uniemożliwiającą powodowi usprawiedliwienie tej nieobecności. Ocenie podlegać musiała w dalszej kolejności zasadność przyczyny rozwiązania umowy o pracę w aspekcie brzmienia przepisu, art. 52 kp. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp może nastąpić, jeżeli pracownik dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie. Ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku, a zatem każdy przypadek musi podlegać indywidualnej ocenie.

Sąd wskazał również, że to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c., stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 kp. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracownika w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "łżejsze" postaci winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 kp o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu, zatem o jakiegokolwiek naruszenie obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane. Nie każde, zatem naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 kp) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21. 07. 1999 r., I PKN 169/99 OSNAP 2000/20/746). Stosownie do brzmienia art. 100 § 2 pkt 1 kp pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Przestrzeganie czasu pracy ustalonego w danym zakładzie pracy polega na systematycznym i punktualnym zgłoszeniu się w wyznaczonym miejscu z zamiarem wykonywania pracy oraz w stanie psychofizycznej możliwości jej wykonywania i trwania w takim co najmniej położeniu przez okres równy odpowiedniej normie czasu. Opisane zachowanie stanowi wyraz dopełnienia obowiązku gotowości do świadczenia pracy. Niestawienie się do pracy jest dopuszczalne jedynie w sytuacji zwolnienia z obowiązku jej świadczenia albo wymaga usprawiedliwienia. Bogate orzecznictwo sądowe potwierdza, iż nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaniedbanie obowiązku usprawiedliwienia nieobecności w pracy w sytuacji nie dającej podstaw do uznania zachowania pracownika za porzucenie pracy, jest uchybieniem pracowniczym mogącym usprawiedliwiać skorzystanie przez zakład pracy z uprawnień przyznanych mu przez przepisy art. 108 kp, art. 52 kp. Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku- może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52§1 pkt1 kp) (wyrok z dnia 28 września 1981 roku I PRN 57/81, nie publikowany). W orzecznictwie rozróżnia się przy tym nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia. 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 (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku OSNP 1998/20/596, Wokanda 1998/12/32).

Sąd I instancji wskazał ponadto, iż zgodnie z postanowieniem §4 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 (Dz. U. Nr 60 poz. 281) pracodawca obowiązany jest zwolnić pracownika od pracy tylko wtedy, gdy powinność taka wynika z kodeksu pracy, przepisów jego aktów wykonawczych lub z innych przepisów prawa. Przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są natomiast 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 (§ 1 rozporządzenia). Dowód nieobecności usprawiedliwionej z mocy prawa stanowią w każdym razie zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, decyzja właściwego państwowego

inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami, oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, przedszkola lub szkoły, do której dziecko uczęszcza, imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie, oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończonej w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynku nocny (§3 rozporządzenia). Ponadto okolicznościami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy mogą być inne okoliczności niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Pozwany uznał przyczynę nieobecności powoda od dnia 25 kwietnia 2013 roku do dnia rozwiązania umowy o pracę za nieusprawiedliwioną i w tym zakresie należało podzielić tę ocenę. Powód nie przedstawił zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy za ten okres, ani innego zaświadczenia lekarskiego potwierdzającego okoliczności, na które powoływał się powód, to jest urazu kręgosłupa skutkującego niedowładem kończyn i całego ciała, skutkującym niezdolnością do pracy. Wręcz odwrotnie powodowi wystawione zostało w dniu 6 maja 2013 rok zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku. Bez znaczenia w jakim celu powód dochodził wystawienia takiego zwolnienia, w tym licząc, że pracodawca udzielił mi za sporny okres urlopu wypoczynkowego. Należy podkreślić, iż w razie zaistnienia okoliczności niezależnych od pracownika, uniemożliwiających mu przybycie do pracy (na przykład na skutek siły wyższej), pracodawca miałby podstawy do uznania nieobecności za usprawiedliwioną. Powód nie wykazał jednak, że w rzeczywistości jego nieobecność w pracy, w konkretnej sytuacji faktycznej, nie mogła być przez zakład pracy rozumiana jako przejaw woli uchylecia się - bez prawnego usprawiedliwienia - od obowiązku świadczenia pracy na rzecz zakładu pracy. Powód nie udowodnił, iż był w nadzwyczajnej sytuacji, która usprawiedliwiałaby jego nieobecność w pracy. Zeznania powoda nie zasługiwały na wiarę i nie mogły dawać podstawy do uznania za wiarygodnej wersji przedstawionej przez powoda, w tym by dać wiarę, że w spornym czasie doszło do urazu kręgosłupa skutkującego jakimkolwiek niedowładem powoda. Dopiero pod koniec maja 2013 roku potwierdzono złamanie kręgu L2. Nie można wykluczyć, iż do urazu doszło w zupełnie w innych okolicznościach niż podawane przez powoda i w innej dacie.

W ocenie Sądu Rejonowego naruszenie dyscypliny pracy przez powoda poprzez zawinione niestawiennictwo w pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Powód do tego dopuścił się naruszenia przepisów dotyczących usprawiedliwiania przyczyn nieobecności. Zgodnie z § 2 powoływanego 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. Stosownie natomiast do brzmienia § 2 ust. 2 zdanie 1 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. Niedotrzymanie powyższych terminów usprawiedliwiają szczególne okoliczności, zwłaszcza obłożna choroba pracownika połączona z brakiem lub nieobecnością domowników. Powód nie dopełnił jednak tego obowiązku. Nawet gdyby przyjąć, iż do dnia 28 kwietnia 2013 roku nie mógł się poruszać i nie miał dostępu do telefonu, to po uzyskaniu dostępu do telefonu, skontaktował się telefonicznie z pracodawcą dopiero w dniu 30 kwietnia 2013 roku, wnosząc o usprawiedliwienie nieobecności i ewentualnie udzielenie urlopu wypoczynkowego na żądanie. Zdaniem Sądu I instancji wina powoda nie budziła wątpliwości. Powód dopuścił się uchybienia powyższych obowiązków co najmniej z rażącego niedbalstwa. Uznając prawdziwość przyczyny rozwiązania umowy o pracę powoda i jej zasadność, a tym samym zgodność z prawem należało przyjąć niezasadność roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W tym stanie rzeczy Sąd oddalił powództwo, jako niezasadne orzekając również o kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej na podstawie art. 98 kpc w związku z §12 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia

28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nie opłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U Nr 163 poz. 1348 z późn.zm).

Od powyższego wyroku apelację złożyła strona powodowa zaskarżając wyrok w całości. W apelacji sformułowano dwa zarzuty:

1. naruszenia prawa materialnego a mianowicie art. 52§1 p. 1 kp poprzez przyjęcie, iż powód naruszył obowiązki pracownicze poprzez niewykonywanie pracy w okresie od 25 kwietnia do 08 maja 2013 roku podczas gdy w okresie tym było to świadczenie niemożliwe w rozumieniu art. 387§1 kc w zw. z art. 300 kp,
2. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zarzucanego w sprawie materiału dowodowego przez przyjęcie, iż powód doznał złamania kręgosłupa nie w dniu 22 kwietnia 2013 roku a w bliżej niedookreślonych okolicznościach między 08 a 21 maja 2013 roku.

W ramach sformułowanych zarzutów strona powodowa wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przyznanie powodowi odszkodowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja strony powodowej jest bezzasadna i podlega oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Sąd I instancji dokonał ustalenia prawidłowego stanu faktycznego oraz oparł swe orzeczenie na prawidłowej ocenie prawnej a w konsekwencji brak podstaw do ewentualnej zmiany czy też uchylecia zaskarżonego orzeczenia. Sąd Okręgowy w pełni podziela wszystkie ustalenia faktyczne i rozważania prawne przedstawione przez Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku i przyjmuje je za własne.

Opierając się na analizie obu zarzutów sformułowanych przez stronę powodową w apelacji pierwszorzędną kwestią jest ocena zarzutu naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie sprzecznych ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie. Nie budzi wątpliwości, iż właśnie kwestia ustalonego stanu faktycznego i dokonanej oceny dowodów zebranych w sprawie wyznacza pole do analizy zarzutu prawa materialnego.

Zdaniem Sądu Okręgowego poza sporem jest fakt, iż powód nie stawiał się w pracy po dniu 25 kwietnia 2013 roku i nie usprawiedliwił nieobecności w sposób wymagany przepisami powołanego przez Sąd I instancji 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 (Dz. U. Nr 60 poz. 281). Okoliczność ta jest bezsporna a zatem uznać należy, iż w sprawie została wykazana rzeczywistość przyczyny wskazanej w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Okręgowy podziela również pogląd Sądu I instancji wyrażony w pisemnych motywach wydanego orzeczenia, iż nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet jeśli ma charakter jednorazowy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.09.1981r I PRN 57/81 niepubl.). Nie ulega wątpliwości, iż pracownik, który nie stawia się do pracy bez usprawiedliwienia narusza swój podstawowy obowiązek wynikający z umowy o pracę a więc świadczenia pracy na rzecz zakładu pracy (art. 100§2 p. 1 kp). Wskazać również należy, iż pracownik nie stawia się do pracy „bez usprawiedliwienia” zasadniczo niesie za sobą możliwość uznania, iż działa on co najmniej z rażącego niedbalstwa. Nie ulega bowiem wątpliwości, iż sytuacją przeciwną jest jedynie usprawiedliwienie nieobecności pozwalające na uznanie, iż pracownik w ogóle nie narusza obowiązków pracowniczych. W niniejszym stanie faktycznym powód podnosił w toku procesu, iż jego niestawiennictwo w pracy było spowodowane urazem kręgosłupa a zatem miało charakter niezawiniony, co uzasadniałoby nie tyle niemożliwość świadczenia pracy w rozumieniu powoływanego w apelacji art. 387§1 kc w zw. z art. 300 kp, co uznanie, iż niestawiennictwo w pracy było niezawinione pomimo braku wymaganego przepisami prawa pracy dowodu potwierdzającego tą okoliczność.

Nie ulega wątpliwości, iż na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd I instancji uznał, iż podawana przez powoda wersja wydarzeń związanych z przyczyną niestawiennictwa w pracy w okresie po 25 kwietnia 2013 roku

a 08 maja 2013 roku jako datą rozwiązania umowy o pracę była całkowicie niewiarygodna. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, ocenę dowodów co do niewiarygodności twierdzeń powoda zaprezentowaną przez Sąd Rejonowy i nie widzi potrzeby powielania w tym miejscu tych okoliczności.

Podkreślić należy w tym miejscu jednak bardzo istotną okoliczność faktyczną, która wymaga szczególnego uwypuklenia w niniejszej sprawie. Otóż z historii choroby powoda znajdującej się w aktach postępowania (k: 53 akt) wynika, iż w trakcie wizyty lekarskiej w dniu 06 maja 2013 roku uzyskał on zaświadczenie o zdolności do pracy od dnia 25 kwietnia 2013 roku. Tym samym we wskazanym okresie od 25 kwietnia do 06 maja 2013 roku powód był zdolny do świadczenia pracy a zatem oświadczenie pracodawcy dotyczące tego okresu czasu zawiera rzeczywistą przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Skoro powód uzyskał takie zaświadczenie, nie wskazując lekarzowi w trakcie wizyty lekarskiej podnoszonego urazu kręgosłupa jak również jakichkolwiek problemów zdrowotnych, na co słusznie zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, to powoływanie się przez niego na okoliczności odmienne i niezdolność do pracy w tym samym okresie czasu nie mogła w żaden sposób zostać uwzględniona i wpływała na uznanie prezentowanej przez niego wersji wydarzeń za całkowicie niewiarygodną. Już tylko z tego powodu można było uznać, iż w okresie od 25 kwietnia do 06 maja 2013 roku powód był zdolny do pracy, nie posiadał dowodu potwierdzającego usprawiedliwioną nieobecność w pracy w tym okresie a zatem nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia, z pełną wiedzą o zdolności do pracy, co pozwala w pełni na uznanie, iż w sposób ciężki naruszył swoje obowiązki pracownicze. Już z tych względów dopuszczenie dowodu z opinii biegłego neurologa nie było konieczne dla rozstrzygnięcia sprawy, choć potwierdziło również wszechstronnie ocenioną przez Sąd Rejonowy okoliczność niewiarygodności prezentowanej przez powoda wersji wydarzeń związanej z urazem kręgosłupa i niemożnością wykonywania żadnych czynności przez okres 6 dni. Nie można w tym miejscu nie zauważyć, iż pomimo tak drastycznego urazu jak złamanie kręgosłupa i doznanie częściowego paraliżu powód nie żądał od córki niezwłocznej pomocy lekarskiej, uzyskał zaświadczenie o zdolności do pracy (stawiając się zresztą w przychodni) zaś dalsze leczenie podjął po ponad 2 tygodniach od podawanego urazu. Data zdarzenia w dalszej dokumentacji medycznej pojawia się zatem wyłącznie na podstawie wywiadu lekarskiego z powodem (k: 41) nie zaś na podstawie jakichkolwiek obiektywnych danych. We wskazanych okolicznościach przyjąć należy, iż ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji w pełni odpowiadają zebranemu w sprawie materiałowi dowodowemu ocenionemu w sposób wszechstronny zgodnie z art. 233§1kpc.

Sąd Okręgowy w pełni podziela zatem ustalenia prezentowane w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, iż w okresie od 25 kwietnia do 08 maja 2013 roku powód nie stawiał się do pracy bez usprawiedliwienia naruszając w sposób zawiniony podstawowy obowiązek pracowniczy wynikający z art. 100§2 p. 1 kp, co uprawniało pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro w okresie objętym przyczyną rozwiązania umowy o pracę powód był zdolny do pracy (na podstawie orzeczenia lekarskiego co najmniej do 06 maja 2013 roku) to nie można również w żaden sposób przyjąć, iż świadczenie przez niego pracy było świadczeniem niemożliwym do wykonania w rozumieniu art. 387§1 kc w zw. z art. 300 kp. Wręcz przeciwnie powód miał w tym okresie jako osoba zdolna do pracy stawiać się w celu jej świadczenia na rzecz pracodawcy lub przedstawić dowód potwierdzający, iż jego niestawiennictwo w pracy było usprawiedliwione czego bezspornie nie uczynił.

W związku z powyższym uznać należy, iż orzeczenie Sądu i instancji jest w pełni prawidłowe zaś wniesione apelacja jako oczywiście bezzasadna podlegała oddaleniu z mocy art. 385 kpc.

W związku z powyższymi okolicznościami Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

Przewodnicząca: Sędziowie: