

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 30 listopada 2017 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo M. B. (1) wniesione przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia rozstrzygając również o kosztach procesu.

Powyższe rozstrzygnięcie zapadło na skutek rozpoznania pozwu złożonego w dniu 27 grudnia 2016 roku, w którym powód wskazał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku dyspozytora międzynarodowego podając również, iż jest osobą uzależnioną od alkoholu. Pozwana nie skierowała go na badania lekarskie przy nawiązywaniu stosunku pracy. Po kilku tygodniach od zatrudnienia zdarzyły się nieobecności powoda w pracy w związku z jego dolegliwością. W czerwcu 2016 roku pozwana przedłużyła powodowi umowę o pracę – do końca czerwca 2017 roku. Na początku lipca 2016 roku powód sygnalizował w pracy, że musi udać się na zwolnienie lekarskie bądź wykorzystać kilka dni urlopu – spotkało się to z odmową ze strony pracodawcy. Po odbyciu konsultacji u prowadzącego terapię lekarza powód w dniu 7 lipca 2016 roku otrzymał zwolnienie od lekarza psychiatry. Następnego dnia powód przez SMS powiadomił przełożonych, że korzysta ze zwolnienia, zaś sam druk niezwłocznie dostarczy do pracodawcy. Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim nieprzerwanie do dnia 9 listopada 2016 roku. Poprzez nieuwagę miał przerwę w zwolnieniu w okresie od 10 do 21 listopada 2016 roku – w tym okresie powód nie miał żadnego kontaktu z pozwaną firmą. W okresie od 22 listopada 2016 roku M. B. ponownie rozpoczął zwolnienie lekarskie, o czym poinformował pracodawcę telefonicznie w dniu 23 listopada 2016 roku. W czasie tej rozmowy powód poprosił, aby za okres od dnia 10 listopada do 21 listopada wpisać mu urlop. Powód kontynuował zwolnienie lekarskie w okresie od 22 listopada 2016 roku do 14 grudnia 2016 roku i od 15 grudnia 2016 roku do 31 grudnia 2016 roku. Powód przesłał pozwanej w dniu 14 grudnia 2016 roku zwolnienie lekarskie za okres 15-31 grudnia 2016 roku oraz oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W dniu 21 grudnia 2016 roku powód odebrał, datowane na dzień 8 grudnia 2016 roku, pismo z oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew złożonej w dniu 31 stycznia 2017 roku pozwana spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Strona pozwana podniosła, iż przy zawarciu umowy o pracę powód był skierowany na badania profilaktyczne celem stwierdzenia zdolności do wykonywania pracy na powierzonym stanowisku. Lekarz stwierdził brak przeciwwskazań do wykonywania tej pracy. Data kolejnego badania została wyznaczona na dzień 1 kwietnia 2021 roku. Powód przebywał stale na zwolnieniu lekarskim w okresie od dnia 9 lipca 2016 roku do dnia 9 listopada 2016 roku. Po tym czasie nie stawiał się do pracy, nie przedstawił kolejnego zwolnienia, nie złożył również wniosku o udzielenie mu urlopu. W związku z tym pozwana uznała, że doszło do porzucenia przez M. B. miejsca pracy, co stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Oświadczenie pracodawcy z dnia 24 listopada 2016 roku nie zostało odebrane przez powoda. W związku z tym pozwana ponownie – w dniu 15 grudnia 2016 roku wysłała oświadczenie powodowi, on zaś odebrał to oświadczenie w dniu 21 grudnia 2016 roku. Bez znaczenia są dla pozwanej kolejne zwolnienia lekarskie przesyłane jej przez powoda, bowiem w okresie od 10 do 21 listopada 2016 roku nie stawiał się on do pracy bez usprawiedliwienia, nie skontaktował się z pozwaną, nie złożył wniosku o urlop czy zwolnienia lekarskiego za ten okres.

Pismem procesowym złożonym na rozprawie w dniu 16 listopada 2017 roku pełnomocnik powoda, ustanowiona w sprawie, poparła powództwo w dotychczasowym kształcie oraz wniosła o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pisma wskazano, iż nieobecność nieusprawiedliwiona stanowi podstawę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. Jednakże przed dokonaniem tej czynności pracodawca powinien podjąć działania sprawdzające, które miałyby na celu zweryfikowanie, czy nieobecność pracownika nie jest spowodowana czynnościami

od niego niezależnymi – byłyby tutaj przynajmniej próba skontaktowania się z pracownikiem. Pracodawca powoda nie dokonał tego typu czynności, w związku z czym rozwiązanie przez niego umowy o pracę było niezgodne z obowiązującymi przepisami. Podniesiono również, iż samo złożenie oświadczenia dokonane zostało z naruszeniem prawa. Pracodawca bowiem ma miesiąc od dnia, w którym dowiedział się o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na dokonanie tej czynności. Oświadczenie powodowi zostało złożone w dniu 21 grudnia 2016 roku, natomiast wiedzę o nieusprawiedliwionej nieobecności pracodawca powziął najpóźniej w dniu 12 listopada 2016 roku. W związku z powyższym doszło do naruszenia miesięcznego terminu określonego w art. 52 § 2 kp.

W ramach tak zarysowanych stanowisk stron Sąd I instancji ustalił, iż powód był pracownikiem pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 1 kwietnia 2016 roku na okres próbny od dnia 1 kwietnia 2016 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku oraz umowy o pracę zawartej w dniu 24 maja 2016 roku, na czas określony od dnia 1 lipca 2016 roku do dnia 30 czerwca 2017 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyspozytora. Do obowiązków powoda należał kontakt z kierowcami, wyznaczanie tras, pilnowanie terminowości załadunków i rozładunków, pomoc przy wyznaczaniu trasy. W okresie od dnia 7 lipca 2016 roku do dnia 9 listopada 2016 roku powód nieprzerwanie był nieobecny w pracy w związku z niezdolnością do pracy z powodu choroby. Powód ponownie był niezdolny od pracy od dnia 22 listopada 2016 roku. Lekarz wystawił mu zaświadczenia o niezdolności na okres od dnia 22 listopada 2016 roku do dnia 14 grudnia 2016 roku oraz od dnia 15 grudnia 2016 roku do dnia 31 grudnia 2016 roku. Powód wszystkie zwolnienia przysyłał do pozwanej spółki za pośrednictwem poczty. M. B. nie przedstawił pozwanej usprawiedliwienia nieobecności w pracy w okresie od dnia 10 do dnia 21 listopada 2016 roku. Pracodawca powoda w dniu 24 listopada 2016 roku sporządził pismo, w którego treści zawarto oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 8 grudnia 2016 roku z M. B. umowy o pracę na podstawie art. 52§1 pkt. 1 kp – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – z powodu porzucenia pracy. W dniu 24 listopada 2016 roku została na adres powoda nadana przesyłka kurierska zawierająca oświadczenie pracodawcy. Przesyłka została zwrócona pozwanej z adnotacją „adres nie do znalezienia”. Powyższe oświadczenie zostało ponownie nadane na adres powoda w dniu 15 grudnia 2016 roku. M. B. odebrał przesyłkę w dniu 21 grudnia 2016 roku. Do pozwanej spółki wpłynęło, datowane na dzień 14 grudnia 2016 roku, oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę z pracodawcą, z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

W świetle powyższych ustaleń Sąd Rejonowy uznał, iż wniesione powództwo jest pozbawione podstaw faktycznych i prawnych a w konsekwencji podlegało ono oddaleniu. Sąd powołał się na literalną treść art. 30 kp przywołując jego całe brzmienie. Ponadto Sąd wskazał, iż na podstawie art. 52 §1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 §1 kp ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współzycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Sąd I instancji uznał, iż w ugruntowanym już orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj

ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381). Sąd Najwyższy stwierdził również, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadnionymi szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie II BP 4/12, Legalis 649044). Ponadto Sąd wskazał, iż do dnia 2 czerwca 1996 roku obowiązywał art. 64 k.p., który stanowił, iż porzucenie pracy przez pracownika powoduje wygaśnięcie pracy. Skoro zatem ustawodawca łączył tak daleko idący skutek z czynnością porzucenia pracy, stwierdzić należy, iż okoliczność ta bezsprzecznie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Po skreśleniu tego przepisu ustawą z dnia 2 lutego 1996 roku (Dz. U. nr 24, poz. 110) nastąpiła znaczna zmiana w sytuacji prawnej. Porzucenie bowiem pracy nie stanowi już o automatycznym wygaśnięciu stosunku pracy, może jednak stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 §1 k.p.

Sąd przypomniał następnie, iż w przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 §1 pkt. 1 k.p. z powodu porzucenia przez M. B. pracy. Powód bowiem od lipca 2016 roku do dnia 9 listopada 2016 roku nieprzerwanie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Zaświadczenia o niezdolności do pracy przesyłane były do pracodawcy za pośrednictwem poczty. Sąd przyjął za okoliczność przyznaną w treści złożonego pozwu, iż z powodu swojej nieuwagi zapomniał, że zwolnienie skończyło się, w związku z czym miał przerwę od dnia 10 do dnia 21 listopada 2016 roku. Pracodawca w tym czasie nie otrzymał od powoda żadnej informacji w zakresie jego nieobecności w pracy, sam również nie kontaktował się z M. B.. Powód dostarczył pracodawcy kolejne zwolnienie lekarskie obejmujące okres od dnia 22 listopada do dnia 14 grudnia 2016 roku oraz następne. Jednocześnie powód dokonał wypowiedzenia łączącej go z pozwaną umowy o pracę. W świetle tak ustalonych okoliczności Sąd Rejonowy uznał, iż rzeczywiście doszło po stronie powoda do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niestawienie się w miejscu pracy w dniu 10 listopada 2016 roku i następnych – do dnia 21 listopada 2016 roku włącznie oraz nieusprawiedliwienie pracodawcy tej nieobecności. Zgodnie bowiem z przyjętym w judykaturze poglądem nawet jednorazowa nieobecność w pracy może zostać uznana za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 5 lipca 2017 roku w sprawie II PK 202/16, LEX 2337349). Niezasadny był, w ocenie Sądu, argument strony powodowej, iż pracodawca przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem winien podjąć czynności wyjaśniające lub sprawdzające, mające na celu ustalenie, czy nieobecność pracownika była od niego zależna.

Sąd powołał się w tym zakresie na przepis §2 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. z 214 roku, poz. 1632). To pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (ust. 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. 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 (ust. 2); niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy (ust. 3). Wobec powyższych okoliczności Sąd uznał, iż powód w niniejszej sprawie nie powiadomił pracodawcy w okresie od 10 do 21 listopada 2016 roku o swojej nieobecności w pracy, o jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania. Co więcej, nie wykazał, aby istniały przeszkody uniemożliwiające mu dokonanie takiej czynności. M. B. przyznał wprost, że przedmiotowa sytuacja zaistniała z powodu jego nieuwagi.

W ocenie Sądu I instancji nie doszło również do naruszenia przez pracodawcy terminu do złożenia oświadczenia woli. Decyzja pracodawcy została podjęta w dniu 24 listopada 2016 roku – na co wskazuje data sporządzenia pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednakże nie doszło do złożenia tego oświadczenia wskutek okoliczności niezależnych od pozwanej. Kurier napotkał bowiem przeszkody w doręczeniu tej przesyłki poprzez niemożność znalezienia wskazanego adresu powoda. W związku z czym pozwana podjęła kolejną próbę doręczenia tego oświadczenia powodowi – wysyłając je listem poleconym w dniu 15 grudnia 2016 roku. M. B. odebrał tę przesyłkę w dniu 21 grudnia 2016 roku. Sąd uznał również, iż pozwana o fakcie zaistnienia nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy dowiedziała się nie jak wskazuje pełnomocnik powoda w dniu 12 listopada 2016 roku, ale dopiero w dniu otrzymania informacji o niezdolności powoda do pracy w okresie od dnia 22 listopada 2016 roku do dnia 14 grudnia 2016 roku. Wówczas to bowiem ostatecznie potwierdziła się okoliczność, że okres od 10 do 21 listopada 2016 roku był nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §9 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1800) zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 złotych.

Od powyższego wyroku apelację złożyła strona powodowa zaskarżając wyrok w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez zasądzenie odszkodowania w kwocie 4.210zł jak również kosztów postępowania według norm przepisanych a ponadto kosztów postępowania przed Sądem II instancji. Strona powodowa zaskarżonemu orzeczeniu zarzuciła:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego tj. art. 52§2 kp w zw. z §2 Rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 roku poprzez błędną wykładnię, a w konsekwencji ustalenie, iż termin do złożenia przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia rozpoczął bieg w dniu 23 listopada 2016 roku , gdy prawidłowa wykładnia tego przepisu wskazuje, iż termin ten rozpoczął bieg 10 listopada a najpóźniej 12 listopada 2016 roku,
2. Naruszenie prawa materialnego tj. art. 61 kc w zw. z art. 300 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, iż data podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę a więc 24 listopada 2016 roku jest datą złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy a nie dojdzie do adresata oświadczenia w sposób w jaki mógł się on z nim zapoznać co nastąpiło w dniu 21 grudnia 2016 roku,
3. Naruszenie przepisów prawa procesowego tj. art. 233 kpc poprzez dowolne ustalenie, iż pracodawca powziął informacje o zaistnieniu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy dopiero w dniu otrzymania informacji o jego kolejnej niezdolności do pracy od 22 listopada do 14 grudnia 2016 roku.

W uzasadnieniu wniesionego środka zaskarżenia strona powodowa uzasadniła szczegółowo zarzuty apelacyjne wskazując, iż Sąd błędnie ustalił początek biegu terminu określonego art. 52§2 kp a w konsekwencji błędnie przyjął, iż rozwiązując stosunek pracy z powodem nie naruszył prawa do rozwiązania umowy limitowanego miesięcznym terminem od dnia powzięcia wiedzy o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Apelujący wskazał również, iż Sąd błędnie uznał, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dotarło do powoda wcześniej niż w dniu 21 grudnia 2016 roku, co spowodowało naruszenie art. 61 kc w zw. z art. 300 kp.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Wniesiona apelacja jest nieuzasadniona co skutkuje jej oddaleniem z mocy art. 385 kpc.

Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie znajdujące potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy jak również mające oparcie w przedstawionych w pisemnych motywach rozstrzygnięcia przepisach prawa. Zarzuty apelacyjne nie znajdują uzasadnienia i stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu I instancji. Sąd Okręgowy nie znajduje podstaw do zmiany lub uchylecia zaskarżonego orzeczenia.

Analizując zarzuty apelacyjne wskazać należy w pierwszej kolejności, iż Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepis art. 61 kc. Z pisemnego uzasadnienia wyroku w żaden sposób nie wynika, aby Sąd przyjął, iż oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy zostało powodowi złożone w dniu 24 listopada 2016 roku. Sąd I instancji przyjął jedynie, iż w tej dacie pracodawca podjął decyzję o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę, wskazując jednocześnie, iż pierwsza próba doręczenia powodowi oświadczenia była nieskuteczna, co spowodowało jej ponowne wysłanie i w konsekwencji doręczenie w dniu 21 grudnia 2016 roku (str. 4 uzasadnienia k: 115 odwrót oraz str. 7 uzasadnienia k: 117). Zarzut strony powodowej w tym zakresie nie ma żadnych usprawiedliwionych podstaw i pozostaje w kategoriach sprzeczności z pisemnymi motywami zaskarżonego wyroku. Tym samym Sąd prawidłowo zastosował przepis art. 61 kc w zw. z art. 300 kp uznając, iż skuteczne doręczenie powodowi oświadczenia rozwiązującego stosunek pracy nastąpiło dopiero z dniem 21 grudnia 2016 roku. Zarzut, iż Sąd ustalił tę okoliczność na dzień 24 listopada 2016 roku jest całkowicie nieuzasadniony i nie wpływa na trafność dokonanych ustaleń w toku postępowania pierwszoinstancyjnego.

Brak również podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia art. 52§2 kp w zw. z §2 Rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 roku. Sąd Okręgowy nie podziela jednak ustaleń Sądu I instancji, iż pozwany wiedząc o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych powoda polegających na nieusprawiedliwieniu nieobecności w pracy powziął dopiero 22 listopada 2016 roku z uwagi na nadesłanie kolejnego zwolnienia lekarskiego na okres od 22 listopada do 14 grudnia 2016 roku. Sąd nie ustalił wprawdzie daty wpływu zaświadczenia lekarskiego za ten okres, zaś z akt sprawy wynika jedynie, iż powód nadał je w dniu 25 listopada 2016 roku (k: 11). Jeśli jednak utożsamiać podjęcie wiedzy o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy z uzyskaniem kolejnego zwolnienia lekarskiego za następny okres czasu to data taka winna być równoznaczna z datą wpływu tego zaświadczenia a więc nie wcześniejsza niż 25 listopada 2016 roku. Przyjęcie takiej koncepcji nie miałoby już znaczenia, gdyż z pewnością do dnia 21 grudnia 2016 roku nie upłynąłby miesięczny okres czasu regulowany art. 52§2 kp. Podkreślić jednak należy, iż pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy z przyczyny sformułowanej jako porzucenie pracy, które utożsamiał z nieusprawiedliwieniem nieobecności do dnia 24 listopada 2016 roku jako daty podjęcia decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem stosunku pracy (k: 13). Tak sformułowana przyczyna była zrozumiała dla powoda pod względem okoliczności faktycznych, które ją uzasadniały a więc to, iż jest ona związana z nieusprawiedliwionym niestawiennictwem pracy w dniach 10 – 21 listopada 2016 roku, co wynika jednoznacznie z uzasadnienia pozwu (k: 4-5). Poza sporem jest również fakt, iż powód nie jego nieobecność w pracy w tych dniach była w żaden sposób nieusprawiedliwiona. W takiej zaś sytuacji pracodawca potraktował każdy dzień we wskazanym powyżej okresie jako nieusprawiedliwiony. Ciągłość wskazanego okresu uprawnia do liczenia początku miesięcznego terminu, w którym pracodawca może skutecznie rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia od ostatniego dnia tego okresu a więc od 21 listopada 2016 roku (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 07.06.2017r I PK 183/16 niepubl., w wyrok z dnia 31.05.2017r II PK 134/16 niepubl., z dnia 09.05.2017r II PK 80/16 niepubl.). W niniejszym stanie faktycznym nie ulega wątpliwości, iż nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy była zdarzeniem jednorodzajowym, ciągłym i trwała nieprzerwanie w okresie od 10 do 21 listopada 2016 roku. Zdaniem Sądu Okręgowego możliwość liczenia terminu właśnie od ostatniego dnia tego okresu wynika ze stosunkowo krótkiego okresu tej nieobecności wynoszącego 11 dni, co mogło uzasadniać twierdzenie, iż ewentualne usprawiedliwienie niestawiennictwa np. w formie zwolnienia lekarskiego zostanie nadesłanie drogą pocztową z opóźnieniem. Taka zaś sytuacja skutkowałaby możliwością podjęcia błędnej decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy i dopiero wówczas mogłaby podlegać rozważeniu kwestia naruszenia obowiązków pracownika w postaci braku zawiadomienia o przyczynie i okresie niestawiennictwa w pracy. Wobec powyższych okoliczności nie ulega zatem wątpliwości, iż w dacie doręczenia powodowi oświadczenia z 24 listopada 2016 roku, a więc w dniu 21 grudnia 2016 roku termin określony art. 52§2 kp został zachowany. Nie ma zatem żadnych podstaw do uznania, iż pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem w sposób niezgodny z prawem naruszając powyżej wskazany przepis a w konsekwencji przedmiotowy zarzut apelacyjny nie wpływa na zasadność wniesionego środka zaskarżenia.

Brak również podstaw do uznania, iż Sąd naruszył w jakikolwiek sposób przepis §2 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. Obowiązkiem powoda jest usprawiedliwienie niestawiennictwa w pracy

jak również uprzednie powiadomienie zakładu o przyczynie nieobecności. Poza sporem jest fakt, iż powód zaniechał obu czynności w sposób rażąco niedbały. Słusznie bowiem Sąd I instancji przyjął, iż nieuwaga powoda i przeoczenie końca zwolnienia lekarskiego z dniem 09 listopada 2016 roku, a w konsekwencji nie stawienie się do pracy, nie powiadomienie o przyczynie nieobecności i brak jej usprawiedliwienia w okresie blisko 2 tygodni jest zachowaniem rażąco niedbałym i dającym podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przypomnieć należy, iż przesłankami zwolnienia w tym trybie jest takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.08.1999 r., OSNAPiUS nr 22 z 2000 poz. 818). W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23.09.1997 r., OSNAPiUS nr 13 z 1998 poz. 396 oraz z dnia 19.03.1998 r., OSNAPiUS nr 5 z 1999 poz. 163). Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, niepubl.). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52§1 pkt. 1 kp), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp. Przytoczone okoliczności faktyczne sprawy i postępowanie powoda, które sam opisał w uzasadnieniu pozwu pozwalają w pełni na uznanie, iż działał on rażąco niedbale poprzez brak podjęcia jakichkolwiek czynności faktycznych zmierzających do usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Strona powodowa, wbrew ciężącemu na niej obowiązkowi dowodowemu określonymu art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, nie wykazała przed Sądem I instancji aby brak usprawiedliwienia nieobecności (bezsportny między stronami) był wynikiem takich okoliczności, które wyłączałyby możliwość dokonania oceny, iż zaniechanie M. B. (1) w usprawiedliwieniu niestawiennictwa w pracy nie było rażąco niedbałe.

Wskazać również należy, iż żaden przepis prawa nie obliguje pracodawcy do ustalania przyczyn nieobecności pracownika w pracy przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52§1 p. 1 kp. Nie jest to warunek konieczny do prawidłowego rozwiązania umowy w tym trybie. W ocenie Sądu Okręgowego nie ma również podstaw do uznania, iż przepis §2 wskazanego powyżej rozporządzenia wyznacza początek biegu terminu na zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis ten w ust. 2 określa jedynie termin obligujący do powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności a więc ma znaczenie dla oceny ewentualnego

wypełnienia przez pracownika tego obowiązku. Rozwiązanie z powodu stosunku pracy nastąpiło natomiast z powodu nieusprawiedliwienia nieobecności a więc w konsekwencji oceny, iż doszło do porzucenia pracy a zatem przyczyny odmiennej niż brak powiadomienia zakładu o przyczynie nieobecności i przewidywanej przyczynie jej trwania (vide Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 16.06.2004r I PK 693/03 niepubl. oraz wyrok z dnia 04.12.1997r OSNP nr 20 z 1998 poz. 596). Tym samym również ten zarzut apelacyjny nie stanowił uzasadnionej podstawy wniesionej apelacji.

Brak również podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 kpc. Podkreślić należy, iż tylko zarzuty wyraźnie wskazujące na konkretne uchybienia Sądu I instancji w ocenie materiału dowodowego jako całości, ze wskazaniem konkretnych uchybień sądu polegających na uchybieniu zasadom racjonalności i wszechstronności mogą stanowić uzasadnioną podstawę apelacyjną. Ocena materiału dowodowego zachowuje walor swobodności tylko w sytuacji, gdyby z materiału dowodowego dało się wysnuć wnioski odmienne, o ile wywód przeprowadzony przez sąd I instancji ma charakter logicznie poprawny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Poglądy te są zgodne z orzecznictwem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyrokach z dnia 20.01.2010r II UK 154/09 niepubl., 16.12.2005r III CK 314/05 niepubl., 20.01.2005r I UK 137/04 niepubl., 07.01.2005r IV CK 377/04 niepubl.). W realiach niniejszej sprawy strona apelująca w ogóle nie przedstawiła uzasadnienia wskazanego zarzutu precyzującego na czym miałyby polegać naruszenie wskazanego przepisu w toku postępowania przed Sądem I instancji. Niezależnie od powyższego Sąd Okręgowy uznał, iż zarzut ten jest nieuzasadniony albowiem ustalony stan faktyczny i ocena dowodów są w pełni prawidłowe. Podkreślić należy, iż Sąd przyjął rzeczywistość, że pracodawca powziął wiedzę o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy dopiero po uzyskaniu zwolnienia lekarskiego za okres od 22 listopada do 14 grudnia 2016 roku nie ustalając jednak daty tego zdarzenia. Jak jednak wskazano już we wcześniejszej części uzasadnienia niedokładność ta nie ma wpływu na wydane orzeczenie albowiem termin miesięczny określony art. 52§2 kp należy liczyć od dnia 21 listopada 2016 roku a więc został on zachowany, zaś możliwość ta wynika z ustalonego stanu faktycznego sprawy.

Reasumując żaden ze sformułowanych zarzutów apelacyjnych nie był uzasadniony i nie wpływał na zmianę lub uchylenie zaskarżonego wyroku. Orzeczenie Sądu I instancji jest prawidłowe, co skutkowało oddaleniem wniesionej apelacji jako nieuzasadnionej na podstawie art. 385 kpc.

W związku z powyższym Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.

**Przewodnicząca: Sędziowie:**