

Sygn. VPa 68/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2017 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Beata Łapińska, SSO Agnieszka Leżańska

Protokolant: Bożena Sobczyk

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2017 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej

w B. - Oddział (...)w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji powoda J. W. od wyroku Sądu Rejonowego

w Bełchatowie IV Wydziału Pracy z dnia 9 czerwca 2016r. sygn. IV P 226/15

- 1. oddala apelację,*
- 2. nie obciąża powoda J. W. kosztami postępowania apelacyjnego,*
- 3. przyznaje radcy prawnemu R. B. ze środków Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 2.712,15 (dwa tysiące siedemset dwanaście złotych piętnaście groszy), w tym podatek VAT w wysokości 23% w kwocie 507,15 (pięćset siedem złotych piętnaście groszy) tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną powodowi J. W. z urzędu.*

Sygn. akt V Pa 68/16

UZASADNIENIE

W dniu 20 maja 2015 roku powód J. W. za pośrednictwem komisji pojednawczej wystąpił przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B. Oddział (...)w R. w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. W piśmie z dnia 27 maja 2015 roku sprecyzował żądanie i wniósł o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 28 sierpnia 2015 roku pozwany (...) Spółka Akcyjnej w B. Oddział (...)w R., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu strona pozwana podnosiła, że powód w sposób ciężki naruszył podstawowe obowiązki pracownicze, ponieważ notorycznie naruszał obowiązujący u pracodawcy regulamin pracy, poprzez niepowiadamianie pracodawcy

o swojej nieobecności w pracy, co dezorganizowało pracę i utrudniało realizację planowanych zadań. Za niepowiadamanie pracodawcy o przyczynie nieobecności powód był karany dwukrotnie karą nagany.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska, pełnomocnik powoda, ustanowiony z urzędu, na rozprawie w dniu 31 maja 2016 roku wnosił o przywrócenie J. W. do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, tj. do dnia 31 marca 2016 roku.

Pełnomocnik pozwanego wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem w sprawie o sygn. **IV P 226/15** z dnia 9 czerwca 2016 roku Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Belchatowie Wydział IV Pracy w punkcie 1 wyroku oddalił powództwo, w punkcie 2 nie obciążył powoda J. W. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. – Oddział (...)w R., w punkcie 3 przyznał radcy prawnemu R. B. ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 3.173,40 zł (trzy tysiące sto siedemdziesiąt trzy złote czterdzieści groszy), w tym podatek VAT w wysokości 23% w kwocie 593,40 zł (pięćset dziewięćdziesiąt trzy złote czterdzieści groszy), tytułem wynagrodzenia za pomoc prawną udzieloną powodowi J. W. z urzędu.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny w sprawie::

Powód J. W. został zatrudniony w (...)w R. od 1 lipca 1985 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracował na stanowiskach: górnika eksploatacji taśm, operatora koparek wielonaczyniowych i zwałowarek, górnika kopalni odkrywkowej, a ostatnio od dnia 1 sierpnia 2014 roku na stanowisku górnika odwadniacza złóż na odkrywcę w Oddziale (...) – (...).

W czasie zatrudnienia, szczególnie w ostatnim okresie powód często chorował. W 2011 roku przeszedł operacyjne usunięcie krwaka z głowy. Miał liczne urazy w postaci złamań kości. Nadużywał alkoholu i z tego powodu poddał się leczeniu w W.. Obecnie choruje na padaczkę i nadciśnienie.

J. W. nie powiadamiał pracodawcy o swoich nieobecnościach, o przyczynie i czasie ich trwania. Czynił to wielokrotnie. Nie odpowiadał na telefony od pracodawcy, chociaż posiadał telefon i podał jego numer do kontaktu. Skutkowało to tym, że przełożeni powoda poszukiwali go, ponieważ nie wiedzieli, co się z nim dzieje. Kilkakrotnie udali się do miejsca zamieszkania J. W., w celu sprawdzenia przyczyny jego nieobecności. Powoda nie zastali w domu. Po trzech dniach nieobecności J. W. i braku z nim kontaktu, jego przełożony – kierownik oddziału (...) S. B., wystąpił z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Taki wniosek przygotował czterokrotnie, a następnie wycofywał, kiedy wpływało zwolnienie lekarskie powoda.

Dwukrotnie, tj. w dniu 6 października 2014 roku i 25 listopada 2014 roku J. W. został ukarany karą porządkową nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegające na niepowiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy trwającej od dnia 23 września 2014 roku do dnia 26 września 2014 roku i od dnia 12 listopada 2014 roku do dnia 14 listopada 2014 roku, czym powód naruszył art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy oraz § 25 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) B..

Brak informacji o nieobecnościach powoda i same jego nieobecności dezorganizowały pracę oddziału, w którym pracował. Powodowały konieczność przesuwania pracowników z innych brygad do prac zaplanowanych dla J. W.. Nieobecności te, a w szczególności brak informacji o nich, utrudniały organizację pracy w oddziale i realizację planowanych zadań. W ostatnim okresie zatrudnienia dezorganizowały zaplanowane prace rekultywacyjne.

J. W. posiadał telefon komórkowy, jego numer, jako kontaktowy, przekazał pracodawcy. Telefony posiadali także członkowie jego rodziny, żona i syn. Powód mógł niezwłocznie telefonicznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i czasie jej trwania. Powód nie dbał o to, nie używał telefonu, nie łądował go, „telefon jakby dla niego nie istniał”. J. W. mógł dostarczyć do zakładu pracy zwolnienie lekarskie za pośrednictwem pracowników (...) B. lub członka rodziny, ponieważ zdarzyło się wcześniej, że dostarczał je w taki sposób. Mógł też przesłać zaświadczenie

lekarskie listem. W czasie ostatniej nieobecności spowodowanej chorobą w okresie od 14 kwietnia 2015 roku do 24 kwietnia 2014 roku żona powoda przebywała poza domem, a jego syn przebywał w domu tylko w nocy. J. W. nie zawiadomił pracodawcy o tej nieobecności, ani nie prosił o to żadnego z członków rodziny, nawet ich nie poinformował o chorobie. Dopiero w dniu 22 kwietnia 2016 roku żona powoda – D. W. poinformowała pracodawcę o nieobecności powoda i dostarczyła zwolnienie lekarskie.

W pozwanej Kopalni obowiązuje Regulamin pracy, z treścią którego powód J. W. się zapoznał. W § 25 pkt 2 postanowiono, że pracownik obowiązany jest niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności (chyba, że zaistniały szczególne okoliczności) zawiadomić telefonicznie, listownie, przez osobę trzecią lub w inny sposób, bezpośredniego przełożonego lub osobę prowadzącą sprawy kadrowe, o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania.

Zgodnie z postanowieniem zawartym w § 28 Regulaminu za ciężkie naruszenie przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważa się m.in. rażące naruszenie regulaminu pracy lub innego regulaminu, instrukcji lub zarządzenia obowiązującego pracowników, uporczywe naruszanie przez pracownika innych obowiązków pracowniczych lub innych postanowień, obowiązujących w Kopalni regulaminów, instrukcji i zarządzeń albo przepisów powszechnie obowiązujących.

Pismem z dnia 27 kwietnia 2015 roku pozwany pracodawca zawiadomił Związek Zawodowy (...) o zamiarze rozwiązania z J. W. umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy (art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy, § 25 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) B.). W uzasadnieniu pracodawca wskazał, że powód notorycznie narusza postanowienia obowiązującego w Oddziale Regulaminu Pracy przez uporczywe niepowiadamianie o przyczynie swojej nieobecności w pracy. Związek Zawodowy (...) w piśmie z dnia 29 kwietnia 2015 roku wyraził negatywną opinię w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powodem.

Oświadczeniem z dnia 4 maja 2015 roku, doręczonym powodowi tego samego dnia, pozwana Spółka rozwiązała z J. W. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy, z powodu ciężkiego naruszenia ustalonego porządku i dyscypliny pracy przez powoda. W treści pisma pracodawca podniósł, że swoim postępowaniem powód notorycznie narusza postanowienia obowiązującego w Oddziale Regulaminu Pracy przez uporczywe niepowiadamianie o swojej nieobecności w pracy. Ostatnio od dnia 14 kwietnia 2015 roku do dnia 22 kwietnia 2015 roku nie stawiał się do pracy i nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. W dniu 22 kwietnia 2015 roku dostarczył zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w pracy od dnia 14 kwietnia 2015 roku do dnia 24 kwietnia 2015 roku. Pracodawca zarzucił powodowi, że swoim postępowaniem dezorganizuje pracę w Oddziale Spółki oraz utrudnia realizację planowanych zadań, co powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Wskazał, że powód swoim postępowaniem naruszył art. 100 § 2 pkt 2 kp oraz § 25 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) B..

Średnie wynagrodzenie J. W., obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.800,30 zł brutto.

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód był zarejestrowany jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku w okresach od dnia 28 maja 2015 roku do dnia 2 czerwca 2015 roku oraz od dnia 28 października 2015 roku do 31 marca 2016 roku. W tym czasie nie pobierał również żadnych świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd I instancji ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powoda w postaci: umowy o pracę, świadectwa pracy, wniosków o rozwiązanie umowy o pracę, protokołów kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich, notatek służbowych, zawiadomienia o ukaraniu karą porządkową nagany, Regulaminu pracy, zawiadomienia z dnia 27 kwietnia 2015 roku, pisma organizacji związkowej z dnia 29 kwietnia 2015 roku, oświadczenia z dnia 4 maja 2015 roku, zaświadczenia z dnia 21 kwietnia 2016 roku, pisma (...) w B., a także na podstawie zeznań świadków: S. B., K. B., D. W. i Ł. W.. Częściowo stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda J. W..

W ocenie Sądu Rejonowego zeznania wskazanych świadków są spójne, wzajemnie się uzupełniają i wskazują na logiczny ciąg zdarzeń. Sąd wskazał, że z zeznań S. B. i K. B. wynika, że J. W. często chorował i notorycznie nie powiadamiał pracodawcy o swoich nieobecnościach, ich przyczynie i czasie trwania. Nie odpowiadał na telefony od pracodawcy, co skutkowało tym, że przełożeni powoda poszukiwali go, kilkakrotnie udali się do miejsca jego zamieszkania w celu sprawdzenia, co się z nim dzieje. Kierownik oddziału (...) czterokrotnie występował z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Wedle Sądu z zeznań wskazanych świadków wynika również, że brak informacji o nieobecnościach powoda oraz same jego nieobecności dezorganizowały pracę oddziału i utrudniały realizację planowanych zadań.

Sąd I instancji wskazał również, że z zeznań D. W. i Ł. W. wynika, że powód dysponował telefonem i mógł zawiadomić pracodawcę o swoich nieobecnościach w pracy, jednakże nie dbał o to, nie korzystał z telefonu, nie łądował go, „telefon, jakby dla nie go nie istniał”.

Sąd Rejonowy uznał, w świetle zeznań świadków, za niewiarygodne zeznania powoda J. W. w części, w której twierdzi, że nie posiadał sprawnego telefonu, że nie miał doładowanego konta w telefonie. Zeznania te, zdaniem Sądu pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków D. W. i Ł. W., którym Sąd dał wiarę. W ocenie Sądu twierdzenia powoda o niesprawności telefonu są nieprawdziwe i zostały przez niego przedstawione wyłącznie na użytek toczącego się procesu, w celu uzyskania pozytywnego dla siebie rozstrzygnięcia.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Na wstępie Sąd I instancji podniósł, iż zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m.in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

Kolejno Sąd Rejonowy powołał się na art. 56 § 1 kp i wskazał, że w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Sąd podkreślił, że przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd I instancji wskazał na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 rok zgodnie, z którym pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). Sąd Rejonowy przytoczył również orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, wedle którego w przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Sąd podniósł również, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego stwierdził, że rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7 lutego 2008 roku, II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Wedle Sądu Rejonowego artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Zdaniem Sądu ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Sąd przytoczył również art. 100 kp zgodnie, z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Sąd I instancji podkreślił, iż w przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z J. W. umowę o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, z powodu ciężkiego naruszenia ustalonego porządku i dyscypliny pracy przez powoda, zarzucając powodowi, że swoim postępowaniem notorycznie narusza postanowienia obowiązującego Regulaminu pracy przez uporcezywe niepowiadomianie o swojej nieobecności w pracy. Tytułem przykładu pracodawca podał okres od dnia 14 kwietnia 2015 roku do dnia 22 kwietnia 2015 roku, w którym J. W. nie stawiał się do pracy i nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Dopiero w dniu 22 kwietnia 2015 roku dostarczył zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w pracy od dnia 14 kwietnia 2015 roku do dnia 24 kwietnia 2015 roku. Sąd Rejonowy podniósł, że pracodawca zarzucił powodowi, że swoim postępowaniem dezorganizuje pracę w Oddziale Spółki oraz utrudnia realizację planowanych zadań, co powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy oraz że powód swoim postępowaniem naruszył art. 100 § 2 pkt 2 kp oraz § 25 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) B..

Zdaniem Sądu I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że J. W. bardzo często chorował i notorycznie nie powiadamiał pracodawcy o swoich nieobecnościach, ich przyczynie i czasie trwania. Nie odpowiadał na telefony od pracodawcy, co skutkowało tym, że przełożeni powoda poszukiwali go i kilkakrotnie udali się do miejsca jego zamieszkania. Kierownik oddziału (...) czterokrotnie występował z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. W ocenie Sądu, ze zgromadzonych dowodów wynika również, że brak informacji o nieobecnościach powoda oraz same nieobecności dezorganizowały pracę oddziału i utrudniały realizację planowanych zadań.

Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca zwracał uwagę J. W. na te naruszenia obowiązków pracowniczych. W okresie wcześniejszym dwukrotnie, tj. w dniu 6 października 2014 roku i 25 listopada 2014 roku powód został ukarany karą porządkową nagany za nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy polegającym na niepowiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy trwającej od dnia 23 września 2014 roku do dnia

26 września 2014 roku i od dnia 12 listopada 2014 roku do dnia 14 listopada 2014 roku. Sąd podkreślił, iż już wówczas pracodawca zarzucił powodowi naruszenie art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy oraz § 25 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) B.. Zastosowanie kar porządkowych nie odniosło żadnego skutku.

Sąd wskazał, że obowiązek zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy wynika z przepisów art. 100 § 2 Kodeksu pracy oraz postanowień Regulaminu pracy, obowiązującego u pracodawcy.

W dalszej kolejności Sąd przytoczył wydane na podstawie przepisów Kodeksu pracy rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (j. t. Dz.U.2014.1632), które wskazuje w § 2, że na pracowniku ciąży obowiązek uprzedzenia pracodawcy 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. Niedotrzymanie powyższego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami.

Sąd I instancji podkreślił, iż powtórzenie tych regulacji zawiera Regulamin pracy obowiązujący u pozwanego pracodawcy, który w § 28 ust. 2 stanowi, że pracownik obowiązany jest niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności (chyba, że zaistniały szczególne okoliczności) zawiadomić telefonicznie, listownie, przez osobę trzecią lub w inny sposób, bezpośredniego przełożonego lub osobę prowadzącą sprawy kadrowe o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania. Natomiast zgodnie z postanowieniem zawartym w § 28 Regulaminu za ciężkie naruszenie przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy uważa się m. in. rażące naruszenie regulaminu pracy oraz uporczywe naruszanie przez pracownika innych obowiązków pracowniczych.

Wedle Sądu Rejonowego bezspornym jest, że powód J. W. często chorował i notorycznie nie powiadamiał pracodawcy o swoich nieobecnościach, ich przyczynie i czasie trwania, za co dwukrotnie pracodawca zastosował wobec niego karę porządkową nagany.

Zastosowane wobec powoda kary porządkowej nie przyniosły zamierzonego skutku i J. W. nadal lekcewał sposób rażący, ciążyący na nim obowiązek. Sąd podkreślił, że powód nie był pozbawiony możliwości zawiadomienia pracodawcy o przyczynie i czasie trwania nieobecności. Mógł to zrobić w różny sposób, jednakże w ogóle nie starał się wypełniać tego obowiązku. Sąd wskazał również, że J. W. posiadał telefon komórkowy. Telefony posiadali także członkowie jego rodziny, żona i syn. Wobec czego, zdaniem Sądu I instancji, powód mógł niezwłocznie telefonicznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i czasie jej trwania. Jednakże w ogóle o to nie dbał, nie używał telefonu, nie łądował go, nie zwracał na niego uwagi. Nie tylko sam go nie używał, ale także nie odpowiadał na telefony od pracodawcy. Sąd Rejonowy podniósł również, że J. W. mógł dostarczyć do zakładu pracy zwolnienie lekarskie także za pośrednictwem pracowników (...) B. lub członków rodziny, ponieważ wcześniej w taki sposób to uczynił. Mógł też przesłać zaświadczenie lekarskie listem. Sąd Rejonowy podkreślił też, iż w czasie ostatniej nieobecności spowodowanej chorobą w okresie od dnia 14 kwietnia 2015 roku do dnia 24 kwietnia 2014 roku J. W. nie zawiadomił pracodawcy o tej nieobecności, ani nie prosił o to żadnego z członków rodziny, nawet ich nie poinformował o chorobie. Dopiero w dniu 22 kwietnia 2016 roku żona powoda – D. W. poinformowała pracodawcę o nieobecności powoda i dostarczyła zwolnienie lekarskie.

Zdaniem Sądu I instancji z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby zaistniały jakies szczególne okoliczności, uniemożliwiające terminowe dopełnienie obowiązku poinformowania pracodawcy przez J. W., nie wynika także, aby niepoinformowanie spowodowane było obłożną chorobą powoda, połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. W czasie choroby J. W. w okresie od dnia 14

kwietnia 2015 roku w domu nocował jego syn, a żona przebywała poza miejscem zamieszkania. Jednakże powód nie poinformował ich, że jest chory, bowiem nie był obłożnie chory i nie potrzebował opieki i pomocy ze strony domowników.

Kolejno Sąd przytoczył wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 roku (I PKN 270/99, OSNP 2001/2/40), zgodnie, z którym opóźnienie usprawiedliwienia nie powinno być traktowane, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika oraz wyrok z dnia 12 grudnia 2001 roku (I PKN 708/00, OSNP 2003/23/561), wedle którego niestawienie się do pracy po upływie okresu pobierania zasiłku chorobowego i niezawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności nie stanowi podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli pracodawca wiedział o jego niezdolności do pracy.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy wskazał jednak, że w późniejszym wyroku z dnia 16 czerwca 2004 roku (I PK 639/03, LEX nr 610472) Sąd Najwyższy wyraził odmienny pogląd wskazując, że w wykonaniu ciężącego na pracowniku obowiązku, pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy. Nie wywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Sąd I instancji podniósł również, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jeżeli na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika uzasadnione jest postawienie mu zarzutu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lipca 1999 r., I PKN 169/99 - OSNAPiUS z 2000 r. nr 20, poz. 746) i równocześnie zachowanie to spowodowało zagrożenie dla interesów pracodawcy lub ich naruszenie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99 - OSNAPiUS z 2000 r. nr 22, poz. 818).

Sąd I instancji stwierdził, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ocena dotyczy z reguły konkretnego zdarzenia stanowiącego podstawę rozwiązania stosunku pracy. Natomiast naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań także trwałe.

Sąd Rejonowy podkreślił okoliczność, że powód uporczywie, wielokrotnie naruszał obowiązek informowania pracodawcy o nieobecności, co powodowało dezorganizację pracy oddziału, w którym pracował i konieczność udawania się przedstawicieli pracodawcy do miejsca zamieszkania powoda, w celu ustalenia przyczyn jego nieobecności.

Konkludując Sąd wskazał, iż zachowanie powoda było zawinione. J. W. był świadomy obowiązku informowania pracodawcy o nieobecnościach. Obowiązek ten ciągle jednak lekcewał, nie informował pracodawcy o nieobecnościach wyłącznie z powodu rażącego niedbalstwa, bowiem po jego stronie nie zachodziły żadne okoliczności uniemożliwiające powiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności.

Wskazana przez pracodawcę przyczyna, w ocenie Sądu Rejonowego, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z jego winy. Tym bardziej, że wykroczenie stanowiące podstawę rozwiązania stosunku pracy, nie było pierwszym, bowiem w czasie zatrudnienia powodowi wielokrotnie zwracano uwagę na naruszenie obowiązku informowania pracodawcy (stosowano wobec niego kary porządkowe). W tej sytuacji pracodawca nie musiał dalej tolerować tak lekceważącego zachowania powoda.

Mając powyższe na uwadze, Sąd I instancji na podstawie art. 56 kp i art. 57 kp oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 k.p.c., Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu, mając na uwadze w szczególności okoliczność, że powód jest osobą schorowaną, a przez długi okres czasu nie pracował i nie osiągał dochodu.

Wysokość wynagrodzenia dla radcy prawnego z tytułu reprezentowania powoda z urzędu, Sąd ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U.2013.poz. 490).

Apelację od wyżej wymienionego wyroku w całości wniósł pełnomocnik powoda powołany z urzędu i zarzucił zaskarżonemu wyrokowi:

I. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- wyprowadzenie z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających polegających na przyjęciu, że Pozwany dopuścił się rażącego niedbalstwa i winy umyślnej i nie powiadomił pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika, iż Powodowi nie sposób przypisać winę umyślną i rażące niedbalstwo w wykonaniu obowiązku powiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności.

- poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów przeprowadzonych w sprawie polegające na pominięciu przy ocenie zachowania Powoda przyczyn poinformowania pracodawcy 9 dnia nieobecności, mających charakter okoliczności nadzwyczajnych tj. ciężkiej choroby Powoda, nieobecności jego domowników oraz braku możliwości kontaktu telefonicznego, a w konsekwencji błędnym przyjęciu, że Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

II. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 Kodeksu pracy poprzez:

- błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie, polegające na przyjęciu przez Sąd I instancji, że Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, poprzez niedoręczenie w terminie zwolnienia lekarskiego, podczas gdy Powód wskutek szczególnych okoliczności, tj. ciężkiej choroby, braku domowników, nie mógł wykonać tego obowiązku niezwłocznie, a dopiero 9 dnia choroby za pośrednictwem żony, co w konsekwencji doprowadziło do niewłaściwego zastosowania tego przepisu i przyjęcia, że Pozwany mógł rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 kodeksu pracy.

W oparciu o tak skonstruowane zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku wydanego przez Sąd Rejonowy w Bełchatowie z dnia 9 czerwca 2016 roku poprzez przywrócenie do pracy na stanowisko górnik odwadniacz złóż na odkrywcę, na poprzednich warunkach pracy i płacy na podstawie umowy z dnia 1 lipca 1985 roku oraz zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy tj. od dnia 4 maja 2015 roku do dnia 31 marca 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami, zasądzenie od Pozwanego na rzecz Powoda kosztów procesu za obie instancje oraz zasądzenie dla pełnomocnika z urzędu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej za postępowanie przed sądem I i II instancji. Na wypadek, gdyby Sąd II Instancji uznał, że brak jest przesłanek do zmiany zaskarżonego wyroku zgodnie z powyższymi wnioskami, w imieniu Powoda pełnomocnik wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku wydanego przez Sąd Rejonowy w Bełchatowie z dnia 9 czerwca 2016 r. i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania właściwemu Sądowi I Instancji oraz pozostawienie temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach II instancji.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 24 stycznia 2017 roku pełnomocnik powoda poparł apelację i na wypadek nie uwzględnienia apelacji wniósł o nie obciążanie powoda kosztami procesu z uwagi na trudną sytuację majątkową wskazując, że do września 2016 roku powód osiągnął z żoną wspólny dochód w wysokości 2.700,00 zł.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.

Sąd Okręgowy- Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych 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 aprobuje 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 uchylecia.

W pierwszej kolejności należy odnieść się do zarzutu naruszenia art. 233 KPC, a więc zarzutu wadliwej oceny dowodów. Dopiero bowiem prawidłowo ustalony stan faktyczny poprzedzony oceną dowodów zgodną z regułami zakreślonymi powołanym przepisem może stanowić podstawę do dokonania oceny prawnej orzeczenia.

W myśl art. 233 § 1 k.p.c. 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. Sąd Rejonowy w sposób logiczny i w pełni przekonujący wskazał powody przyjęcia, iż po stronie powoda nie zachodziły żadne szczególne okoliczności uniemożliwiające terminowe dopełnienie obowiązku poinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności trwającej od dnia 14 kwietnia 2015 r. , w tym spowodowane chociażby obłożną chorobą powoda, połączoną z nieobecnością domowników lub innym zdarzeniem losowym. Zebrane w sprawie dowody, należycie ocenione przez Sąd Rejonowy pozwalały zdaniem Sądu Okręgowego na ustalenie, iż powód dysponował telefonem z którego mógł skorzystać , w trakcie choroby zamieszkiwał z nim syn (choć do domu wracał późną porą) , któremu nie powiedział o korzystaniu ze wolnienia lekarskiego. Należy zatem w pełni zgodzić się ze stanowiskiem Sądu Rejonowego, iż powód nie był pozbawiony możliwości zawiadomienia pracodawcy o przyczynie i czasie trwania nieobecności. Mógł to zrobić w różny sposób, jednakże podszedł do tego obowiązku w sposób lekceważący. Powód posiadał telefon komórkowy, jednakże nie łączył go, czym sam uniemożliwił sobie kontakt z pracodawcą, mógł też skorzystać z telefonu syna czego nie uczynił, mógł poza tym dostarczyć do zakładu pracy zwolnienie lekarskie za pośrednictwem współpracowników jak

też członków rodziny, ponieważ wcześniej w taki sposób to czynił. Mógł też przesłać zaświadczenie lejaarskie pocztą. Nie bez znaczenia dla oceny możliwości powoda zawiadomienia w wymaganym terminie pracodawcy o przyczynie nieobecności, pozostaje fakt, iż powód zdawał sobie sprawę z ciężącym na nim w tym zakresie obowiązku, bowiem kilka miesięcy wcześniej dwukrotnie z tej samej przyczyny został ukarany przez pracodawcę karą porządkową nagany tj. w dniu 6 października 2014 oraz w dniu 25 listopada 2014 r.

W świetle powyższego, zarzuty strony skarżącej dotyczące naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący jedynie bowiem przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, co jak wyżej wskazano nie stanowi wystarczającej podstawy do skutecznego podniesienia tego zarzutu.

Zarzut naruszenia prawa materialnego - art.52 § 1 KP w ocenie Sądu Okręgowego jest również nieuzasadniony.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 KP stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W odniesieniu 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 dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postaci 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest zaś 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, 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. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12).

Zgodnie z § 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności

wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy. Przepis § 2 ust. 1 stanowi zaś, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Z kolei w myśl ust. 2 tego przepisu, 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. Stosownie do ust. 3 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

Dodać wypada, że analogiczne uregulowania zawierają obowiązujące u pozwanego pracodawcy przepisy § 25 Regulaminu Pracy, ponadto w § 28 Regulaminu uznano za ciężkie naruszenie ustalonego przez pracownika ustalonego porządku i dyscypliny pracy w szczególności m.in. rażące naruszenie regulaminu pracy albo innego regulaminu lub zarządzenia obowiązującego pracowników jak też uporczywe naruszanie przez pracownika innych obowiązków pracowniczych lub innych postanowień, obowiązujących w kopalni regulaminów, instrukcji i zarządzeń albo przepisów powszechnie obowiązujących.

Podzielając przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 KP i przenosząc ją na grunt rozpoznawanej sprawy, jak też mając na uwadze ciężące na pracowniku obowiązki wynikające z powołanego wyżej Rozporządzenia oraz Regulaminu pracy, Sąd Okręgowy w pełni aprobuje stanowisko Sądu pierwszej instancji, iż zachowanie powoda polegające na niezawiadomieniu pracodawcy przez okres 8 dni (od 14 do 22 kwietnia (...).) o przyczynie nieobecności w pracy stanowiło ciężkie i zawinione naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest zawiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy. Zachowanie powoda należy przy tym ocenić co najmniej jako rażące niedbalstwo. O takiej właśnie kwalifikacji zachowania powoda świadczy nie tylko liczba dni w ciągu których nie zawiadomił on pracodawcy o przyczynie nieobecności ale także świadomość powoda co do ciężącym na nim w tym zakresie obowiązku, łącznie z negatywnymi konsekwencjami jego zaniechania i jednocześnie całkowite ignorowanie następstw swego działania. Ponadto zachowanie powoda, jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy w oparciu o przeprowadzone dowody, dezorganizowało pracę w oddziale w którym powód wykonywał na co dzień obowiązki oraz utrudniało realizację planowanych zadań.

Odnosząc się do tej części apelacji w której skarżący stwierdza, iż rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 KP nie uzasadnia „całokształt zachowania pracownika” dlatego też kwestionuje przyjęcie przez Sąd Rejonowy, iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia były de facto wielokrotne naruszenia regulaminu pracy, podczas gdy w każdym przypadku należy oddzielnie oceniać przesłanki każdego naruszenia obowiązków - należy stwierdzić, iż jest to zarzut bezpodstawny, nie poparty jakąkolwiek argumentacją.

Wskazać należy, iż w piśmie rozwiązującym umowę o pracę pracodawca wskazał jako przyczynę rozwiązania ciężkie naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Pozwany stwierdził, iż swoim postępowaniem powód notorycznie narusza postanowienia Regulaminu pracy, poprzez uporczywe niepowiadamianie pracodawcy o swojej nieobecności w pracy. Wskazał, iż ostatnio od dnia 14.04.2015 r. do dnia 22.04.2015 r. powód nie stawiał się do pracy i nie poinformował pracodawcy o przyczynie nieobecności, oraz że zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność od dnia 14.04.2015 r. do dnia 24.04.2015 r. powód dostarczył w dniu 22.04.2015 r. W piśmie zawarto stwierdzenie, iż swoim postępowaniem powód dezorganizuje pracę w Oddziale Spółki oraz utrudnia realizację planowanych zadań co powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy.

Z przytoczonego pisma wynika, iż pomimo posłużenia się w nim ogólnymi stwierdzeniami co do zachowania powoda w dłuższym okresie czasu, to jednak wskazuje ono konkretne zdarzenie w postaci niepowiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy w okresie dnia 14.04.2015 r. do dnia 22.04.2015 r. oceniając je jako ciężkie naruszenie ustalonego porządku i dyscypliny pracy. Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne skoncentrował właśnie na tym zdarzeniu a następnie biorąc pod uwagę całokształt innych okoliczności, dokonał oceny tego właśnie zdarzenia w kontekście naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 KP. Pozostałe fakty przytoczone w piśmie przez pracodawcę, w tym co do uporczywego niepowiadamiania pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy jak też co do negatywnych skutków takiego stanu rzeczy, były również przedmiotem badania Sądu ale wyłącznie jako dodatkowe okoliczności rzutujące na stopień zawinienia powoda, nie stanowiąc samodzielnych przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Niezależnie od powyższego warto przypomnieć, iż w sytuacji, w której naruszenie porządku pracy jest dokonywane przez pewien okres, termin wskazany w art. 52 § 2 KP powinien być liczony od ostatniego zdarzenia stanowiącego naruszenie obowiązków pracowniczych. (wyr. SN: z 20.1.2011 r., I PK 112/10, M.Pr 2011, Nr 7, s. 372; z 22.11.2001 r., I PKN 700/00, OSNP 2003, Nr 21, poz. 517).

W niniejszej sprawie przyjmując nawet, iż ostatnim zdarzeniem składającym się na zachowanie powoda, naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, było jego zachowanie liczone od momentu przekroczenia dopuszczalnego terminu do poinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy od dnia 14 kwietnia 2015 r, to i tak rozwiązanie umowy o pracę w dniu 4 maja 2015 r. nastąpiło bez naruszenia terminu o jakim mowa w art. 52 § 2 KP.

Kontynuując rozważania na temat zasadności zastosowania przez pracodawcę w okolicznościach przedmiotowej sprawy art. 52 § 1 pkt 1 należy zwrócić uwagę, że zaniechanie obowiązku terminowego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie i planowanym okresie nieobecności pracownika w pracy jest traktowane w orzecznictwie jako okoliczność uprawniająca pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Między innymi w wyroku z dnia 15 marca 1977; I PRN 21/77, Sąd Najwyższy stwierdził, iż o przyczynie niestawienia się do pracy pracownik obowiązany jest zawiadomić zakład pracy w sposób przewidziany w rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 20 grudnia 1974 r. w sprawie regulaminów pracy oraz zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy i udzielania zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 49 poz. 299 ze zm.). Zaniedbywanie tego obowiązku nawet 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 i in., oczywiście przy uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku. W wyroku z dnia 16 czerwca 2004 r., I PK 639/03 Sąd Najwyższy uznał, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu "ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych" (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy), jeżeli na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika uzasadnione jest postawienie mu zarzutu winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa i równocześnie zachowanie to spowodowało zagrożenie dla interesów pracodawcy lub ich naruszenie. Podobne stanowisko wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 grudnia 2013 r.

II PK 81/13, którego teza brzmi „Zachowanie członka zarządu będącego pracownikiem spółki polegające na niestawieniu się do pracy i kilkudniowym spóźnieniu w usprawiedliwianiu swojej nieobecności stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy, ponieważ narusza dyscyplinę pracy, a nadto tworzy atmosferę niepewności co do perspektywy powrotu pracownika do pracy. Przedstawione wyżej okoliczności, przemawiając za przyjęciem tezy o niewywiązaniu się przez pracownika wskutek rażącego niedbalstwa z obowiązku usprawiedliwienia nieobecności w pracy w sposób przewidziany w obowiązujących przepisach, uzasadniają posłużenie się tym poglądem i uznanie, że takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP”. Natomiast w tezie II wyroku z dnia 20 października 2015 r., III PK 8/15 Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, iż pracownik ma obowiązek zawiadomienia pracodawcy o przyczynie oraz przewidywanym czasie trwania nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niewywiązanie się z tego obowiązku w terminie, jeśli nie zachodzą wyjątkowe okoliczności, stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych, mogące uzasadniać nawet rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Podzielając w pełni stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w przywołanych wyrokach, nie sposób pominąć, iż w innych wyrokach Sąd Najwyższy wypowiadał tezy w brzmieniu sugerującym odmienną pogląd w analizowanej kwestii. (np. wyrok SN z 4.8.1999, (...) 126/99, wyrok SN z 22.09.1999, (...) 270/99). Zauważyć jednakże należy, iż okoliczności spraw w których wydano orzeczenia były z goła odmienne. Przykładem tego może być także pogląd Sadu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 14 listopada 2014 r. , (...) 117/12, przywołany przez skarżącego w apelacji, zgodnie z tezą którego „nieterminowe dostarczenie zwolnienia lekarskiego przez chorego pracownika nie może być powodem jego zwolnienia bez wypowiedzenia”. Podnieść należy, że powołany pogląd został wyrażony w odniesieniu do zupełnie innego stanu faktycznego niż stanowiący podstawę zaskarżonego wyroku. W stanie faktycznym tamtej sprawy ((...) 117/12) opóźnienia w pozyskiwaniu przez pracodawcę informacji o przyczynach nieobecności i okresie, na jaki pracownik otrzymał zwolnienie lekarskie, trwały bardzo krótko - wynosiły 1 lub 2 dni, uprzednio zaś pracownik informował w drodze elektronicznej przełożonych o niezdolności do pracy. Z chwilą otrzymania zwolnienia lekarskiego pozwany miał wszelkie niezbędne informacje. Poza tym pracodawca doskonale wiedział o naturze schorzeń powoda, tj. o przewlekłym ich charakterze, a więc musiał się spodziewać kolejnych nieobecności powoda w pracy. Opóźnienia w usprawiedliwianiu nieobecności w pracy były uzasadnione okolicznościami związanymi ze stanem zdrowia powoda oraz brakiem domowników, którzy mogliby pomóc powodowi w wywiązaniu się z tego obowiązku. Poza tym o niezdolności do pracy powód informował pracodawcę za pośrednictwem poczty elektronicznej, telefonicznie lub przez sms wskazując, że nie stawi się w pracy z powodu choroby, zwolnienie lekarskie wysłał pocztą, a o ewentualnym terminie powrotu do pracy poinformuje pracodawcę. Ponadto pracodawca nigdy nie kierował do powoda żadnych uwag dotyczących sposobu i terminu usprawiedliwiania przez niego nieobecności.

W świetle przedstawionych okoliczności zdaniem Sądu Okręgowego nie ulga wątpliwości, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa jest w art. 52 § 1 pkt 1 KP, ponieważ w wyniku rażącego niedbalstwa nie wywiązał się z ciężącego na nim obowiązku "zawiadomienia pracodawcy o przyczynie jego nieobecności w pracy i o przewidywanym okresie trwania tej nieobecności" (§ 2 ust. 1 - ust. 3 rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz § 25 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu pracy). Tym samym, wbrew stanowisku apelującego , powód zachowaniem tym dopuścił także do istotnego zagrożenia interesów strony pozwanej, jako jego pracodawcy, skoro stworzyło to po stronie pracodawcy sytuację niepewności zarówno co do intencji powoda i perspektywy jego dalszego zatrudnienia jak i co do zapewnienia potrzeby i możliwości tworzenia tymczasowych rozwiązań organizacyjnych i ewentualnego zatrudnienia innego pracownika na stanowisku pracy powoda.

Apelacja pozwanego , jako nieuzasadniona podlega zatem oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Sąd Okręgowy stosując przepis art. 102 k.p.c nie obciążył powoda kosztami postępowania apelacyjnego , z uwagi na jego trudną sytuację materialną.

Wysokość należnego radcy prawnemu wynagrodzenia z tytułu świadczonej powodowi z urzędu pomocy prawnej ustalono w oparciu o przepisy rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U. poz . 1805).