

Sygn. akt IV P 226/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w B. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: A. M., K. P.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 31 maja 2016 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. W.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna
w B. – Oddział Kopalnia (...)

w R.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo;
2. nie obciąża powoda J. W. obowiązkiem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego na rzecz pozwanego (...) Spółka Akcyjna w B. – Oddział Kopalnia (...) w R.;
3. przyznaje radcy prawnemu R. B. ze środków Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie 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.

Sygn. akt IV P 226/15

UZASADNIENIE

W dniu 20 maja 2015 roku powód J. W. za pośrednictwem komisji pojednawczej wystąpił przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w B. Oddział Kopalnia (...) 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 Kopalnia (...) 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 niepowiadamianie pracodawcy o przyczynie nieobecności powód był karany dwukrotnie karą nagany.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska, pełnomocnik powoda, ustanowiony z urzędu, wniósł o przywrócenie J. W. do pracy na poprzednich warunkach i zasądzenie wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy, tj. do 31 marca 2016 roku (k. 108).

Pełnomocnik pozwanego konsekwentnie wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód J. W. został zatrudniony w Kopalni (...) w R. od 1 lipca 1985 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Pracował na stanowiskach: górnik eksploatacji taśm, operatora koparek wielonaczyniowych i zwałowarek, górnika kopalni odkrywkowej, a ostatnio od dnia 1 sierpnia 2014 roku na stanowisku górnika odwadniacza złóż na odkrywce w Oddziale Rekultywacji i Odwodnienia – z-2.

/dowód: umowa o pracę, angażę część B – akt osobowych powoda/

W czasie zatrudnienia, szczególnie w ostatnim okresie powód często chorował. W 2011 roku przeszedł operacyjne usunięcie krwika 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.

/dowód: zeznania powoda J. W. – k. 76-77 w zw. z k. 109; świadectwo pracy okresy nieskładkowe – akta osobowe powoda, część C/

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 z-2 S. B., występował z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Taki wniosek przygotował czterokrotnie, a następnie wycofywał, kiedy wpływało zwolnienie lekarskie powoda.

/dowód: zeznania świadków: S. B. - k. 89-90; K. B. – k. 90; wnioski o rozwiązanie umowy o pracę, protokoły kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich, notatki służbowe – w aktach osobowych powoda, część B/

Dwukrotnie, tj. w dniu 6.10.2014 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 23.09.2014 do 26.09.2014 roku i od 12.11.2014 roku do 14.11.2014 roku, czym powód naruszył art. 100 § 2 pkt 2 Kodeksu racy oraz § 25 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) B..

/dowód: zawiadomienia o ukaraniu karą porządkową nagany – w aktach osobowych powoda, część 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 zdeorganizowały zaplanowane prace rekultywacyjne.

/dowód: zeznania świadków: S. B. - k. 89-90; K. B. – k. 90/

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 łączył 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.

/dowód: zeznania świadków: D. W. – k. 96; Ł. W. –k. 96-97; częściowe zeznania powoda J. W. – k. 76-77 w zw. z k. 109, k. 109/

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.

/dowód: Regulamin pracy – k. 27-49odwr./

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 nieopowiadanie 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.

/dowód: zawiadomienie z dnia 27.04.2015r.; pismo organizacji związkowej z dnia 29.04.2015r. - w aktach osobowych powoda, część C)

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 nieopowiadanie o swojej nieobecności w pracy. Ostatnio od dnia 14.04.2015 roku do 22.04.2015 roku nie stawiał się do pracy i nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. W dniu 22.04. 2015 roku dostarczył zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w pracy od 14.04.2015 roku do 24.04.2015 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..

/dowód: oświadczenie z dnia 4.05.2015 roku – w aktach osobowych powoda, część C/

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

/dowód: zaświadczenie – k. 102/

Po rozwiązaniu stosunku pracy powód był zarejestrowany jako osoba bezrobotna bez prawa do zasiłku w okresach od 28.05.2015 roku

do 02.06.2015 roku oraz od dnia 28.10.2015 roku do 31.03.2016r. W tym czasie nie pobierał również żadnych świadczeń z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

/dowód: pismo Powiatowego Urzędu Pracy w B. – k. 104; pismo ZUS –k. 105; zeznania powoda J. W. – k. 109/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy oraz zawartych w aktach osobowych powoda, 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..

Zeznania wskazanych świadków są spójne, wzajemnie się uzupełniają i wskazują na logiczny ciąg zdarzeń. 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 z-2 czterokrotnie występował z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Z zeznań wskazanych świadków wynika również, że brak informacji o nieobecnościach powoda oraz same jego nieobecności dezorganizowały pracę oddziału i utrudniały realizację planowanych zadań.

Z kolei 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”.

W świetle zeznań świadków za niewiarygodne Sąd uznał zeznania powoda J. W. w części, w której twierdzi, że nie posiadał sprawnego telefonu, że nie miał doładowanego konta w telefonie. Zeznania te 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.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

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).

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 (art. 56 § 1 kp).

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.

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). 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).

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 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W 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 21.07.1999 r., 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 11.09.2001 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 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

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. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstość podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp 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.

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 uporczywe nieopowiadanie o swojej nieobecności w pracy. Tytułem przykładu pracodawca podał okres od dnia 14.04.2015 roku do 22.04.2015 roku, w którym J. W. nie stawiał się do pracy i nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. Dopiero

w dniu 22.04.2015 roku dostarczył zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w pracy od 14.04.2015 roku do 24.04.2015 roku. Pracodawca zarzucił powodowi, że swoim postępowaniem dezorganizuje pracę w Oddziale Spółki oraz utrudnia realizację planowanych zadań, co powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Równocześnie wskazał, że powód swoim postępowaniem naruszył art. 100 § 2 pkt 2 kp oraz § 25 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) B..

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 z-2 czterokrotnie występował z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Ze zgromadzonych dowodów wynika również, że brak informacji o nieobecnościach powoda oraz same nieobecności dezorganizowały pracę oddziału i utrudniały realizację planowanych zadań.

Pracodawca zwracał uwagę J. W. na te naruszenia obowiązków pracowniczych. W okresie wcześniejszym dwukrotnie, tj. w dniu 6.10.2014 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 23.09.2014 do 26.09.2014 roku i od 12.11.2014 roku do 14.11.2014 roku. 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.

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

Wydane na podstawie przepisów Kodeksu pracy rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (j. t. Dz.U.2014.1632) 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. Nietrzymanie powyższego terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami.

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.

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 porządkowe nie przyniosły zamierzonego skutku i J. W. nadal lekcewał w sposób rażący, ciężący na nim obowiązek. Podkreślić trzeba, 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. J. W. posiadał telefon komórkowy. Telefony posiadali także członkowie jego rodziny, żona i syn. Powód mógł zatem niezwłocznie telefonicznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności i czasie jej trwania. Jednakże w ogóle o to nie dbał, nie używał telefonu, nie ładował go, nie zwracał na niego uwagi. Nie tylko sam go nie używał, ale także nie odpowiadał na telefony od pracodawcy. 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. W czasie ostatniej nieobecności spowodowanej chorobą w okresie od 14 kwietnia 2015 roku do 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.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie nie wynika, aby zaistniały jakieś 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 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.

Zgodnie z poglądem sformułowanym przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 września 1999 r. (I PKN 270/99, OSNP 2001/2/40) opóźnienie usprawiedliwienia nie powinno być traktowane, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. W tę nader liberalną linię judykatury Sądu Najwyższego wpisuje się też wyrok z dnia 12 grudnia 2001 r. (I PKN 708/00, OSNP 2003/23/561), zgodnie z którym 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.

Natomiast w późniejszym wyroku z dnia 16 czerwca 2004 r. (I PK 639/03, LEX nr 610472) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, 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.).

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).

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 trwały. Podkreślenia wymaga 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.

Reasumując, zachowanie powoda było zawinione. J. W. był świadomy obowiązku informowania pracodawcy o nieobecnościach. Obowiązek ten ciągle jednak lekceważył, 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, 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 na podstawie art. 56 kp i art. 57 kp oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Na zasadzie słuszności wyrażonej w art. 102 kpc, 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 (tekst jednolity - Dz.U.2013.poz. 490).