

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bożena Rzewuska
Sędziowie:	SO Monika Sawa (spr.) SO Małgorzata Kosicka
Protokolant:	sekr. sądowy Katarzyna Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2018 r. w W.

sprawy z powództwa M. M.

przeciwko (...) spółce jawnej B. i B. w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 31 sierpnia 2017 roku sygn. akt VII P 498/16

1. oddała apelację,
2. zasądza (...) spółki jawnej B. i B. w W. na rzecz M. M. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

XXI Pa 658/17

UZASADNIENIE

Powódka M. M. w ostatecznie sprecyzowanym pozwie z dnia 12 maja 2016 r. (data prezentaty sądu) wniosła o wypłatę na jej rzecz od pozwanego (...) sp. jawna P. i B. odszkodowania w związku z nieprawidłowym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu podała, że przebywała na zwolnieniu lekarskim, przy czym kolejne zwolnienie skończyło się 20 kwietnia 2016 r. W dniu 21 kwietnia 2016 r. nie udało jej się dostać na wizytę do reumatologa i termin wizyty miała dopiero na kolejny dzień 22 kwietnia 2016 r. W związku z powyższym skierowała do pracodawcy wnioski o urlop wypoczynkowy na żądanie w dniu 21 kwietnia.

Pozwana (...) sp. jawna B. i B. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania. W uzasadnieniu wyroku wskazała, że powódka była nieobecna w pracy z powodu choroby. W związku z długotrwałą nieobecnością powódki z powodu choroby pozwany pismem z dnia 19 lutego 2016 r. skierował powódkę

na kontrolne badania lekarskie. Powódka w dniu 21 kwietnia nie przedstawiła pozwanemu informacji o wyniku badań lekarskich. Tym samym pracodawca nie udzielił powódce urlopu, który przysługuje pracownikom zdolnym do świadczenia pracy.

W toku postępowania zmieniła się nazwa pozwanego na : (...) spółka jawna B. i B..

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka M. M. była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na okres próbny od 1 października 2007 r. do 15 grudnia 2017 r., a następnie umowy o pracę z dnia 10 grudnia 2007 r. na czas określony od 15 grudnia 2017 r. do 15 grudnia 2017 r. na stanowisku pracownika biurowego. Następnie umowy były aneksowane w zakresie wysokości wynagrodzenia. Powódka pozostawała niezdolna do pracy od września 2015 r. nie kontaktowała się z działem kadr, czy będzie nadal niezdolna do pracy. Pod koniec okresu zasiłkowego pracownik działu kadr próbował się skontaktować z powódką i poinformował, że musi wykonać badania kontrolne o zdolności do pracy. Około 2 tygodnie przed zakończeniem okresu zasiłkowego pracownik działu kadr wysłał do powódki skierowanie do lekarza medycyny pracy. W miesiącu kwietniu dwa dni przed zakończeniem zwolnienia lekarskiego powódka poinformowała pracodawcę, że zachorowała na drugą chorobę.

Powódka przesłała pracodawcy wiadomość w formie elektronicznej w dniu 21 kwietnia 2016 r. o godzinie 8:21 zawierającą wniosek o udzielenie w dniu 21 kwietnia 2016 r. urlopu wypoczynkowego na żądanie.

Pracodawca nie odpowiedział na wniosek powódki o udzieleniu urlopu na żądanie. Zazwyczaj pracownicy dzwoniли do J. P. z prośbą o urlop.

Powódka była niezdolna do pracy od 22 kwietnia 2016 r.

Powódka złożyła wniosek o udzielenie urlopu na żądanie w dniu 21 kwietnia, ponieważ chciała leczyć się dalej na nowe schorzenie i musiała mieć dzień przerwy. Powódka miała nadzieję, że pracodawca udzieli jej urlopu na żądanie. Wysłała wniosek w formie papierowej, gdyż pani z ZUSu powiedziała, żeby wysłała wniosek w formie pisemnej, żeby móc iść dalej do lekarza. Lekarz chciał wypisać zaświadczenie o niezdolności do pracy od dnia 21 kwietnia, ale powódka powiedziała, że nie potrzebuje, gdyż wysłała do pracodawcy wniosek o urlop na żądanie i nie chciała zwolnienia od dnia 21. Po wysłaniu wniosku o urlop, powódka nie dowiadywała się, czy pracodawca wyraził zgodę. Nie dzwoniła do nikogo, gdyż uważała, że skoro ona wysłała wiadomość to powinna otrzymać odpowiedź.

Pracodawca A. sp. j. P. i B. pismem z dnia 21 kwietnia 2016 r. złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zawartą 10 grudnia 2007 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w pracy w dniu 21 kwietnia 2016 r.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustaleń dokonał na podstawie dowodów w postaci złożonych dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania powódki. Prawdziwość i zupełność dokumentów, przedłożonych w sprawie, nie budziła wątpliwości Sądu oraz nie była kwestionowana przez strony, zatem Sąd nie miał podstaw do kwestionowania ich mocy dowodowej.

Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka A. P.. Zeznania świadka były zwięzłe, logiczne, a nadto znajdują potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym.

Sąd dał wiarę co do zasady zeznaniom świadka J. P.. Były co do zasady szczere, spontaniczne. Świadek wskazał, że odczytywał zachowanie powódki jako nielojalne. Jedynie nie dał wiary w zakresie w jakim podał, że o wiadomości zawierającej wniosek powódki dowiedział się dzień lub 2 po 21 kwietnia. Zeznania w tej części są sprzeczne z datą pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę podpisanego przez świadka w dniu 21 kwietnia.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki. W szczególności dał wiarę, w jakiej podawała motywację złożenia wniosku o udzielenie urlopu. Zeznania jej były szczere, spontaniczne, nie zachowawcze.

Sąd oddalił wnioski o przesłuchanie świadków M. R. i A. M., bowiem okoliczności jakie miały być ustalone zawnioskowanymi zeznaniami świadków nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Sąd Rejonowy uznał, że powództwo podlegało uwzględnieniu co do zasady, zaś co do wysokości jedynie w części.

Na wstępie rozważań Sąd Rejonowy stwierdził, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy w związku z czym, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo ostrożnie. Dla prawidłowego zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. konieczne jest wykazanie przez pracodawcę, jakiego rodzaju obowiązki pracownik naruszył oraz, że uchybiając im działał z zamiarem ich naruszenia lub co najmniej z rażącym niedbalstwem. Ponadto w piśmie zawierającym takie oświadczenie pracodawca powinien konkretnie i precyzyjnie wskazać przyczynę tak, aby w toku postępowania sądowego pracownik mógł podjąć rzeczową obronę przed stawianymi mu zarzutami.

Następnie Sąd I instancji podniósł, że w judykaturze wskazano, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Za podstawowe uznał obowiązki wymienione w art. 100 § 1 i 2 k.p. (katalog otwarty), jak również i te, które zgodnie z art. 104 i art. 104(1) § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy. „Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28 października 1998 r., sygn. I PKN 400/98).

Sąd wskazał, że zgodnie z art. 100 k.p. pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, a w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Sąd wskazał, że ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia „zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych”, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika i pobudki jego działania. Czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika, jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok SN z 20 maja 1998 r., sygn. I PKN 135/98, wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., sygn. I PKN 12/99, wyrok SN z 23 września 1997 r., sygn. I PKN 274/97). Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 22 października 2012 r., sygn. I PK 133/12, „(...) uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy.”

Sąd I instancji podniósł, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Aby można było zwolnić dyscyplinarnie pracownika, należało jeszcze stwierdzić, że jego działaniom można przypisać znaczny stopień nasilenia złej woli w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Wina umyślna zachodzi wówczas, gdy pracownik świadomie nie przestrzega nakazów lub zakazów określonych w znanych mu przepisach. Jak wskazał Sąd przyjmuje się, że występuje ona, jeżeli mimo

przewidywania wystąpienia szkodliwego skutku swojego zachowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi. O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Rażące niedbalstwo określa się natomiast, jako szczególnie naganne zachowanie osoby, odbiegające w sposób drastyczny od modelu należytego zachowania się, powodujące powstanie szkody, choć sprawca szkody mógł i powinien postąpić prawidłowo. Przy ocenianiu rażącego niedbalstwa należy oceniać możliwość przewidywania skutków uwzględniając osobowość poszkodowanego, wiek, doświadczenie życiowe i zawodowe, wykształcenie oraz ogólny poziom intelektualny – a więc chodzi o możliwość przewidywania skutków, jakiej można oczekiwać i jakiej wymaga się od przeciętnego pracownika.

Sąd Rejonowy zważył, że pracodawca nie może udzielić pracownikowi nieobecnemu w pracy z powodu długotrwałej choroby, trwającej dłużej niż 30 dni, urlopu wypoczynkowego „na żądanie” bezpośrednio po upływie zwolnienia lekarskiego, bez przeprowadzenia kontrolnych badań lekarskich (art. 167² KP w zw. z art. 229 § 2 KP). Sąd podzielił stanowisko pozwanego pracodawcy, że nie mógł udzielić urlopu na żądanie powódce w dniu 21 kwietnia 2016 r. Sąd Rejonowy podzielił utrwalone stanowisko w orzecznictwie, że obowiązek udzielenia urlopu „na żądanie” nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności. Jednakże, decyzja pracodawcy o odmowie udzielenia urlopu powinna być zakomunikowana pracownikowi. W przeciwnym razie, pracownik pozostaje w przekonaniu, że urlop został mu udzielony. Zdaniem Sądu jeśli pracownik składa wniosek o urlop na żądanie i pracodawca nie sprzeciwia się temu, jego milczenie należy uznać za zgodę na skorzystanie z urlopu. Sąd Rejonowy zaznaczył, że w niniejszej sprawie powódka po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu na żądanie na dzień 21 kwietnia 2016r. nie kontaktowała się z pracodawcą, czy ten udzielił jej urlopu, gdyż uważała, że skoro ona skierowała wniosek, to pracodawca powinien jej odpowiedzieć.

Sąd I instancji podniósł, że nieobecność powódki w dniu 21 kwietnia 2016 r. była nieobecnością nieusprawiedliwioną i stanowiła przewinienie pracownicze. Jednakże Sąd miał na uwadze, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przyznania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Sąd wskazał, że w doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Powódka składając wniosek o udzielenie urlopu i wobec braku negatywnej odpowiedzi pracodawcy, uznała, że urlop został jej udzielony i nie stawiała się w pracy w tym dniu. Sąd Rejonowy uznał, że można powódce najwyżej zarzucić lekkomyślność, nie zaś wyższy stopień winy konieczny do zastosowania art. 52 k.p. Powódka była przekonana, że urlop został jej udzielony, bowiem pracodawca nie dopełnił swojego obowiązku i nie powiadomił jej o odmowie udzielenia urlopu. Przy ocenie stopnie winy należy wziąć pod uwagę wiek, doświadczenie życiowe, ogólny poziom intelektualny. Sąd zważył, że sporne okoliczności między stronami (możliwość udzielenia urlopu na żądanie po długotrwałej nieobecności) jest przedmiotem sporu w judykaturze. Także pracodawca jako podmiot profesjonalny miał wątpliwości co do możliwości udzielenia takiego urlopu. W ocenie Sądu także trudno oczekiwać od powódki nieprofesjonalisty wiedzy, że taki urlop jej się nie należy.

Dlatego Sąd ocenił, że pracodawca niezasadnie rozwiązał z powódką umowę o pracę poprzez oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd zaznaczył, że sporna między stronami była wysokość odszkodowania. Powódka żądała bowiem odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Stosownie do brzmienia przepisu art. 59 k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługiwało w wysokości określonej w art. 58. Art. 58 k.p. przewidywał zaś, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Następnie Sąd Rejonowy ustalił jaki okres wypowiedzenia obowiązywał powódkę. Podniósł, że zgodnie z art. 14 ust. 3 Ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw z dnia 25 czerwca 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1220) przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się okresy wypowiedzenia, o których mowa w art. 36 § 1 ustawy zmienianej w art. 1 w brzmieniu nadanym niniejszą ustawą. Art. 16 doprecyzuje powyższy przepis. Zgodnie z art. 16 powyższej ustawy przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, których wypowiedzenie następuje, począwszy od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy, przypadających przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy.

Sąd Rejonowy podniósł, że wobec powyższych przepisów okres zatrudnienia powódki należało liczyć od 22 lutego 2016 (wejście w życie ustawy o zmianie ustawy kodeks pracy i innych ustaw z dnia 25 czerwca 2015 r.) i ponieważ okres zatrudnienia trwał krócej niż 6 miesięcy, okresem wypowiedzenia jest okres 2 tygodni.

Odnosząc się do żądania powódki odnośnie sprostowania świadectwa pracy Sąd Rejonowy wskazał, że w świadectwie pracy występują niekiedy tzw. fikcje prawne związane z zastosowaniem przez strony niewłaściwym trybem lub sposobem rozwiązania stosunku pracy. Zgodnie z art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Pracodawca ma w takim wypadku obowiązek wydać pracownikowi nowe świadectwo pracy i zamieścić w nim informację, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę. Ustawodawca wprowadził więc w interesie pracownika obowiązek umieszczenia w świadectwie pracy informacji, która jest swego rodzaju fikcją prawną. Nowe świadectwo pracy pracodawca obowiązany jest wydać nie później jednak niż w ciągu 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu stwierdzającego, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. Najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, pracodawca jest obowiązany usunąć z akt osobowych pracownika poprzednio wydane świadectwo pracy i zniszczyć je.

Mając na uwadze powyższe sąd zasądził odszkodowanie w wysokości za okres wypowiedzenia 2 tygodni, w pozostałym zakresie oddalił.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

O kosztach Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. ustalając wysokość pełnomocnika pozwanego – adwokata, w wysokości stawki minimalnej określonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. Sąd obciążył pozwanego w pkt 5 wyroku kwotą 77 zł stanowiącą kwotę opłaty sądowej, której powódka nie miała obowiązku uiścić (5 % z kwoty 1.531 zł).

Apelację od powyższego wyroku złożyła pozwana zaskarżając wyrok w części tj. co do punktów 1,3,4,5 wnosząc o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu za I i II instancję według norm przepisanych.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucono naruszenie procesowego (art. 233 § 1 k.p.c.) poprzez błędną ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 52 k.p., polegającą na uznaniu, że niestawienie się pracownika pomimo wezwań na wymagane badania lekarza medycyny pracy, oraz nie stawienie się do pracy nie stanowi ciężkiego naruszenia przez pracownika obowiązków pracowniczych oraz błędną wykładnię art. 5 k.c. poprzez błędne przyjęcie, że złożenie wniosku o jeden dzień urlopu pomiędzy dwoma długotrwałymi okresami zwolnień zmierzający do uzyskania kolejnego zasiłku nie jest rażącym naruszeniem prawa przez powódkę.

W uzasadnieniu podniesiono, że powódka przed dniem 21 kwietnia 2016 roku, a więc dniem niestawienia się w pracy była wielokrotnie telefonicznie i pisemnie informowana o konieczności wykonania badań przez lekarza medycyny pracy przed podjęciem pracy a więc także brakiem możliwości uzyskania urlopu bez wykonania badań. Powódka miała więc świadomość konieczności wykonania badań lekarskich, a także o braku możliwości uzyskania urlopu wypoczynkowego, który przysługuje pracownikom zdolnym do pracy. Pomimo tej świadomości powódka, wystąpiła w dniu 21 kwietnia 2016 r. pocztą elektroniczną o przyznanie jednego dnia urlopu na żądanie. Była to forma sprzeczna z przyjętymi zasadami pozwanego, zgodnie z którymi o takich urlopowach pracownicy informowali J. P. telefonicznie otrzymując jednocześnie podczas rozmowy zgodę na otrzymanie urlopu, po czym składali wnioski papierowe. Ponadto powódka nie uzyskała zgody na otrzymanie urlopu w dniu 21 kwietnia 2016 roku, a więc w dniu w którym nie stawiała się do pracy.

W ocenie pozwanej Sąd I instancji, wbrew orzecznictwu i doktrynie błędnie przyjął, że niestawienie się powódki do pracy nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez powódkę obowiązków pracowniczych. Nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić - w przypadku braku przyczyn, które by ją usprawiedliwiały - podstawę do rozwiązania umowy o pracę, w myśl art. 52 § 1 k.p. (zob. wyr. SN z 29.10.2007 r. II PK 54/07). Rozpoczęcie urlopu „na żądanie” przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 par. 1 pkt. 1 k.p. (wyr. SN z 16.09.2009 r. II PK 26/08).

W odpowiedzi na apelację pozwanej powódka wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym w wysokości ustalonej zgodnie z przepisami obowiązującymi.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja jest nieuzasadniona.

Zaskarżony wyrok należy uznać za prawidłowy, stanowiący wynik właściwej oceny przez Sąd pierwszej instancji przedstawionego przez strony materiału dowodowego i trafnej wykładni prawa materialnego. Sąd Okręgowy podziela w pełni zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną bez potrzeby szczegółowego ich ponownego przytaczania. W okolicznościach sprawy nie występują jakiegokolwiek przesłanki mogące wyrok ten wzruszyć, a w szczególności te, które Sąd odwoławczy bierze pod uwagę z urzędu (art. 378 § 1 k.p.c.).

Zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. jest nieuzasadniony.

Wskazać należy, że przepis art. 233 § 1 k.p.c. ustanawia zasadę swobodnej oceny dowodów, w myśl której sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów stosownie do własnego przekonania, w oparciu o wszechstronne rozważenie zebranego w sprawie materiału, a więc biorąc pod uwagę wszystkie dowody przeprowadzone w postępowaniu oraz wszelkie - mające znaczenie dla ich mocy i wiarygodności - okoliczności towarzyszące ich przeprowadzaniu (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 11 lipca 2002 r., IV CKN 1218/00, niepubl., LEX nr 80266). Granice swobodnej oceny dowodów winny być wyznaczone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, w świetle których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych, a wiążąc ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, Nr 17, poz. 655).

W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego zgromadzonego w toku postępowania, nie dopuścił się naruszenia wskazanych reguł. Wnioski Sądu I instancji zostały logicznie powiązane z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym. Sąd ten nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów i nie popełnił błędów w logicznym rozumowaniu. Wywody apelacji stanowią jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami tego Sądu, gdyż apelujący nie przedstawił wniosków ani środków dowodowych mogących podważyć trafność ustaleń Sądu I instancji. Apelująca przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę prezentując własną ocenę materiału dowodowego i własne ustalenia. Podkreślić zaś należy, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym wnioski to ocena nie narusza reguł wyrażonych w art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby w równym stopniu na podstawie tego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne (por. wyrok SA w Poznaniu z dnia 4 września 2014 r. IACA 562/14).

Odmienne ocena strony apelującej przeprowadzonych w sprawie dowodów nie może podważyć uprawnień sądu do dokonania oceny tego materiału według swego przekonania, przy zachowaniu reguł wynikających z art. 233 § 1 k.p.c., co też miało miejsce w realiach niniejszej sprawy. Sąd pierwszej instancji uwzględnił całokształt materiału dowodowego zaoferowanego przez strony i przez ten pryzmat ocenił wartość dowodową poszczególnych dowodów. 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, LEX nr 1380854).

Zarzut naruszenia prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 k.p. jest również chybiony.

Przystępując do rozważań w pierwszej kolejności należy wskazać, że aby dokonać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p. pracodawca m. in. musi wskazać przyczynę rozwiązania. Nadto, Sąd Okręgowy podkreśla, iż najczęściej występującą w praktyce przyczyną jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje - przykładem jest wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 - że 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. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny 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. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r., (I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., (I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 163).

Należy więc rozważyć jakie są elementy pojęcia "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych". Jak bowiem wyżej wspomniano, przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 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, powinno 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. Odnośnie 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). Sąd Okręgowy aprobeuje przyjęte przez Sąd Rejonowy stanowisko, iż istnieją 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). 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 k.p.) 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 k.p. 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. 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, LEX nr 1380854).

Podzielając w pełni przedstawioną wyżej wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że o ile nieobecność powódki w dniu 21 kwietnia 2016 r. istotnie była nieobecnością nieusprawiedliwioną i stanowiła przewinienie pracownicze, to jednak w całokształcie okoliczności sprawy powódce nie można przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika powinna być stosowane wyjątkowo i ostrożnie (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 nr 9, poz. 269; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746). W rezultacie lekkomyślność lub zwykłe niedbalstwo daje powód jedynie do wypowiedzenia stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 sierpnia 2003 r., I PK 638/02). Powódka złożyła bowiem wniosek o udzielenie urlopu tzw. na żądanie i w sytuacji, gdy pracodawca nie poinformował powódki o nie udzieleniu urlopu, powódka miała prawo uznać, że milczenie pracodawcy oznacza zgodę na skorzystanie z urlopu. W ocenie Sądu Okręgowego to, że powódka wystąpiła o udzielenie urlopu za pośrednictwem poczty elektronicznej, pozostaje bez znaczenia. Pozwana bowiem w niniejszej sprawie nie kwestionowała, że otrzymała wniosek powódki. Z zeznań świadka A. P. wynikało, że jak przeczytała maila z wnioskiem o urlop powódki, skontaktowała się z (...), czy może udzielić pracownikowi takiego urlopu i uzyskała informację, że nie może. W tej sytuacji, zdaniem Sądu Okręgowego niezrozumiałe jest dlaczego pracodawca nie poinformował powódki o braku możliwości udzielania urlopu w dniu 21 kwietnia 2016 r. a następnie wobec niestawienia się powódki w pracy w tym samym dniu zastosował najsurowszą sankcję dla pracownika w postaci zwolnienia dyscyplinarnego.

Sąd Okręgowy podziela wyrażone w orzecznictwie stanowisko, że, nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167² k.p., na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p (por wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 26 stycznia 2005 r. II PK 197/04, OSNAPiUS 2005 nr 17, poz. 271, str. 797 Legalis nr 69989). Bezspornie powódka przed dniem 21 kwietnia 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim ponad 30 dni. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, zdolność pracownika do wykonywania

pracy na dotychczasowym stanowisku stwierdza się po przeprowadzeniu okresowych badań kontrolnych (art. 229 § 2 k.p.). Możliwość skierowania pracownika na badania kontrolne w myśl § 4 ust. 1 w związku z § 1 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych dla celów przewidzianych w Kodeksie pracy otwiera się dla pracodawcy wówczas, gdy pracownik po upływie zwolnienia lekarskiego stawi się do pracy i zgłosi gotowość jej wykonywania. W ocenie Sądu Okręgowego co do zasady pracodawca miał prawo w analizowanej sytuacji do odmowy udzielenia urlopu na żądanie zgłoszone przez pracownika przebywającego jeszcze na zwolnieniu lekarskim, bowiem przy braku orzeczenia o zdolności do wykonywania pracy, uwzględnienie takiego wniosku mogłoby być równoznaczne z niedopuszczalnym udzieleniem urlopu wypoczynkowego osobie niezdolnej do pracy. Jednakże pracodawca o swojej odmowie powinien poinformować powódkę wyraźnie zaznaczając, że właśnie z tego powodu odmawia jej udzielenia urlopu na żądanie. Tymczasem pracodawca zdecydował o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy nie poprzedzając swojej decyzji informacją skierowaną do powódki o odmowie udzielenia urlopu. Była to decyzja arbitralna.

Słusznie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na fakt, że możliwość udzielenia urlopu na żądanie po długotrwałej nieobecności jest przedmiotem sporu w judykaturze. w orzecznictwie Sądu Najwyższego występuje dwugłos co do tego czy pracownik może korzystać z urlopu wypoczynkowego po długotrwałej nieobecności chorobowej bez uprzedniego poddania się badaniu kontrolnemu. Występują judykaty (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2011 r., II PK 240/10 OSNAPiUS 2012 nr 9-10, poz. 113, str. 371, z dnia 20 marca 2008 r., II PK 214/07, OSNAPiUS 2009 nr 15-16, poz. 194, str. 634) głoszące, że w przypadku wcześniej zaplanowanego urlopu wypoczynkowego albo urlopu udzielanego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim pracodawca nie musi kierować pracownika na badania kontrolne. Teza ta uzasadniana jest funkcją art. 229 § 2 k.p. Chodzi o to, że badania odzwierciedlają zdolność pracownika do pracy. Skoro w okresie urlopu nie będzie ona świadczona, to nie ma przeszkód w udzieleniu urlopu wypoczynkowego.

Do innego rodzaju racji odwołuje się przeciwna linia orzecznicza. Zgodnie z nią pracodawca ma obowiązek skierować pracownika na badania kontrolne po ponad 30-dniowej chorobie, jeżeli pracownik bezpośrednio po zakończeniu zwolnienia chce skorzystać z urlopu „na żądanie”. Postulat ten wynika z założenia, że korzystanie z urlopu wypoczynkowego i niezdolność do pracy wykluczają się (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009 r., II PK 123/09 OSNAPiUS 2011 nr 11-12, poz. 148, str. 456, z dnia 29 października 2007 r., II PK 54/07 Legalis nr 179158, z dnia 18 maja 2006 r., III PK 26/06, Legalis nr 178422 por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 października 2016 r. III PK 9/16 OSNAPiUS 2018 nr 1, poz. 4, str. 45.).

Jak wynikało z zeznań świadka A. P. pracodawca jako podmiot profesjonalny miał wątpliwości co do możliwości udzielenia urlopu w zaistniałej sytuacji. Trafnie Sąd Rejonowy wskazał, że trudno byłoby oczekiwać od powódki, uwzględniając jej wykształcenie, posiadania wiedzy, że urlop się jej nie należy lub choćby wątpliwości co do tej kwestii, które nakazywałyby szczególnej ostrożności wyrażającą się w podjęciu dodatkowych działań mających na celu upewnienie się, czy taki urlop przysługuje. Niewątpliwie zaś z ustaleń wynikało, że po otrzymaniu wniosku powódki pracodawca zasięgnął informacji w sprawie dopuszczalności urlopu powódki w (...) i posiadając wiedzę w tym zakresie nie poinformował powódki o odmowie udzielenia jej urlopu a nieusprawiedliwioną nieobecność powódki wykorzystał w celu rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem przebywającym na długotrwałym zwolnieniu lekarskim. W tej sytuacji powoływanie się przez pozwaną na zasady współżycia społecznego (art. 8 k.p.) jest nieuzasadnione. Zgodnie z utrwalonym stanowiskiem Sądu Najwyższego zastosowanie art. 8 k.p. mieści się w granicach swobodnego uznania sędziowskiego. Jak podkreślił SN w wyr. z 11.5.2016 r. (I PK 134/15, MoPr 2016, Nr 7, s. 373–376), przy zastosowaniu tego przepisu konieczne jest uwzględnienie całokształtu okoliczności sprawy, a więc także "zasady czystych rąk". Zasada ta polega na tym, że ochrony przewidzianej w art. 8 k.p. (art. 5 k.c.) może żądać jedynie ten, kto sam postępuje nienagannie. Odmowa skorzystania z prawa podmiotowego wymaga ostrożności i może dotyczyć jedynie okolicznościami wyjątkowo rażących i nieakceptowanych ze względów aksjologicznych, których zaistnienia w niniejszej sprawie Sąd Okręgowy nie dopatrzył się. Nie ma przy tym znaczenia okoliczność, że wcześniej j pracodawca

rozmawiał z powódką, przekazał skierowanie na badania lekarskie i wzywał do złożenia zaświadczenia o zdolności do pracy skoro powódka zdolna do pracy nie była i zgody na powrót do pracy nie uzyskała od lekarza prowadzącego.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Okręgowy na mocy art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony pozwanej jako stanowiącą jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami i rozważaniami dokonanymi przez Sąd Rejonowy w zaskarżonym wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 w zw. z §10 ust. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800).

Małgorzata Kosicka Bożena Rzewuska Monika Sawa

(...)