

**Sygn. akt VI P 218/20**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 marca 2021 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Grażyna Pera

Joanna Dorota Korasiak

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 22 lutego 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko Regionalnemu Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od M. B. na rzecz Regionalnego Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Grażyna Pera sędzia Przemysław Chrzanowski Joanna Dorota Korasiak

Sygn. akt VI P 218/20

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 8 czerwca 2020 roku powód M. B. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego Regionalne Centrum Krwiodawstwa i Krwiolecznictwa w W. oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do 8 kwietnia 2020 roku, jednak wiedząc o upływającym okresie zasiłkowym z dniem 14 marca 2020 roku twierdził, że złożył w dniu 1 kwietnia 2020 roku wniosek do ZUS o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego. Nadto wskazał na naruszenie terminu miesięcznego do złożenia przez pracodawcę oświadczenia ponieważ jego zdaniem najdalej 9 kwietnia 2020 roku pracodawca powziął wiadomość o jego nieobecności, a oświadczenie pracodawcy otrzymał w dniu 18 maja 2020 roku.

**(pozew – k. 1-3)**

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że powód nie złożył wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego do ZUS w dniu 1 kwietnia 2020 roku. Powód w ogóle nie złożył do ZUS otrzymanego od pracodawcy wniosku o przyznanie prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Wiedzę o tym pracodawca uzyskał w toku korespondencji z ZUS dopiero w dniu 11 maja 2020 roku.

***(odpowiedź na pozew – k. 23-27)***

***Sąd ustalił, co następuje:***

Powód był zatrudniony u pozwanego od 18 października 2012 roku na czas nieokreślony na stanowisku statystyka medycznego w Dziale Ekspedycji pozwanego, a poprzednio od 18 października 2010 roku na czas określony. Od 1 grudnia 2019 roku był zatrudniony na ½ etatu za wynagrodzeniem zasadniczym wg. kat X w wysokości 2.165,00 zł brutto miesięczne.

***(umowa o pracę wraz z porozumieniem zmieniającym – k. 6-7 oraz umowy o pracę cz. B a.o.)***

W dniu 1 kwietnia 2020 roku pozwany dla powoda wystawił wniosek o świadczenie rehabilitacyjne oraz wywiad zawodowy potrzebny do uzyskania prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Dokumenty zostały odebrane przez osobę upoważnioną przez powoda – M. G. w dniu 2 kwietnia 2020 roku. Oba te dokumenty były niezbędne do przedłożenia do ZUS celem ustalenia prawa do świadczenia rehabilitacyjnego.

***(wniosek – k. 10-13; wywiad zawodowy – k. 28)***

Powód był niezdolny do pracy i jego okres zasiłkowy uprawniający go do pobierania zasiłku chorobowego wynoszący 182 dni upłynął z dniem 14 marca 2020 roku. Niezdolność do pracy powoda trwała od 22 listopada 2018 roku.

***(wniosek – k.10-13)***

Wobec wykorzystania przez powoda okresu zasiłkowego z dniem 14 marca 2020 roku i dalszą nieobecnością powoda pozwany zwrócił się do ZUS w dniu 28 kwietnia 2020 roku o ustalenie na jakim etapie jest rozpoznawana sprawa powoda o przyznanie mu świadczenia rehabilitacyjnego. Pracodawca otrzymał od ZUS odpowiedź dotyczącą pracownika o innym nazwisku w dniu 30 kwietnia 2020 roku. Wobec tego w dniu 5 maja 2020 roku pracodawca ponownie zwrócił się do ZUS z zapytaniem o stan sprawy rozpoznania wniosku powoda o świadczenie rehabilitacyjne. W dniu 11 maja 2020 roku ZUS udzielił odpowiedzi z poprawnie wskazanym nazwiskiem powoda, że ubezpieczony – powód nie złożył wniosku o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego oraz nie figuruje w kartotece świadczeń emerytalna –rentowych.

***(wiadomości e-mail – k. 31-33 oraz k. 35; zeznania świadka M. W. na rozprawie w dniu 8 marca 2020 roku – k. 63 )***

Powód nie stawiał się do pracy celem jej świadczenia w dniu 9 kwietnia 2020 roku, oraz od tego dnia aż do dnia 18 maja 2020 roku. Nie poinformował też pracodawcy w dniu 9 kwietnia 2020 roku, a także w dniach następnym o tym, jaka jest przyczyna jego nieobecności, czy wystąpił do ZUS o świadczenie rehabilitacyjne.

***(okoliczność niesporna)***

Pismem z daty 11 maja 2020 roku (odebrany przez powoda 18 maja 2020 roku) pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 k.p. W dniu 9 kwietnia 2020 roku powód nie stawiał się w pracy, jednocześnie nie usprawiedliwiając swojej nieobecności. Absencja trwa do dnia sporządzenia pisma i żaden z dni nieobecności nie został usprawiedliwiony. Nie poinformował również pracodawcy o nieobecności, o jej przyczynie, co powinno nastąpić najpóźniej w dniu 10 kwietnia 2020 roku. Pracodawca wskazał, że ma prawo domniemywać, że gdy pracownik nie informuje pracodawcy o nieobecności lub nie jest jej w stanie usprawiedliwić co pozwala mu to sądzić, że podwładny porzucił pracę. Dodatkowo od około dwóch lat powód przebywał praktycznie cały czas na zwolnieniach lekarskich, co jakiś czas przerywanych świadczeniem pracy co dezorganizuje pracę Działu Ekspedycji.

***(rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 8; zpo – k. 1v cz. C. a.o.)***

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentacji zgromadzonej w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda, której autentyczność nie była kwestionowana przez strony procesu. Sąd dał wiarę zeznaniom świadka M. W. jako spójnym i logicznie korespondujących z dowodami z dokumentów. Sąd nie dał wiary powodowi M. B. w tym zakresie, że pozostawał w kontakcie z kierownikiem, z pracodawcą odnośnie tego, że dalej jest niezdolny do pracy, czy też informowania kadr o swoim stanie zdrowia. W tym zakresie te zeznania są niewiarygodne ponieważ z akt sprawy i przedłożonych dokumentów nie wynika, aby powód rzeczywiście kontaktował się mailowo, a także nie zaferował żadnego materiału dowodowego, nie wnosząc o przeprowadzanie dowodów z zeznań świadków.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Podstawą rozwiązania z powodem umowy o pracę był art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Natomiast podstawą materialnoprawną roszczenia powoda jest art. 56 § 1 k.p. zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W tej sprawie powód powoływał się na podanie nieprawdziwej przyczyny w rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz uchybieniu terminowi z art. 52 § 2 k.p.

Powodem rozwiązania z M. B. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych było to, że w dniu 9 kwietnia 2020 roku powód nie stawiał się w pracy, jednocześnie nie usprawiedliwiając swojej nieobecności. Absencja trwa do dnia sporządzenia pisma o rozwiązaniu umowy o pracę i żaden z dni nieobecności nie został usprawiedliwiony.

Powód podnosił, że pracodawca składając mu oświadczenie ze skutkiem na dzień odbioru pisma w dniu 18 maja 2020 roku uchybił miesięcznemu terminowi na rozwiązanie z nim umowy o pracę wskazując, że pracodawca najpóźniej mógł rozwiązać z nim umowę o pracę w terminie miesiąca od powzięcia wiadomości o nieobecności, czyli od 9 kwietnia 2020 roku. Z tym stanowiskiem Sąd się nie zgadza i wskazuje, co następuje. W przypadku powoda przebywał on na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, pracodawca miał wiedzę, że powód wykorzystał okres zasiłkowy z dniem 14 marca 2020 roku oraz, że powód otrzymał od pracodawcy wypełnione dokumenty potrzebne do uzyskania świadczenia rehabilitacyjnego po wykorzystaniu okresu zasiłkowego. Z ustaleń Sądu wynika, że powód nie poinformował pracodawcy o tym na jakim etapie jest rozpoznanie wniosku o świadczenie rehabilitacyjne, ani nawet, czy taki wniosek został przez niego złożony do ZUS. Wobec czego w przypadku pracodawcy w dniu 9 kwietnia 2020 roku trwał stan niepewności co do tego czy powód będzie miał za ten dzień przyznane świadczenie rehabilitacyjne czy też nie. Pracodawca wiedział o tym, że zostały dla powoda wystawione dokumenty do uzyskania świadczenia i odebrane przez pracownika w dniu 2 kwietnia 2020 roku. Wobec czego pozwany mógł zasadnie domniemywać, że powód złożył te dokumenty oraz, że są one procedowane przez ZUS. Jednakże wobec tego, że brak było wiadomości od powoda o tym czy wniosek został rozpoznany, również pracodawca nie otrzymał z ZUS odpowiedniej decyzji o otrzymaniu lub odmowie otrzymania przez powoda świadczenia rehabilitacyjnego, rozpoczął wyjaśnianie kwestii nieobecności powoda. W dniu 28 kwietnia 2020 roku rozpoczęła się korespondencja mailowa między pozwanym a ZUS. Wobec czego należy uznać, że proces zmierzający do powzięcia wiadomości o przyczynie nieobecności w dniu 9 kwietnia 2020 roku – i w dniach następnych – w przypadku powoda rozpoczął się w ciągu okresu krótszego niż miesiąc liczony od 9 kwietnia 2020 roku. Wymiana korespondencji zakończyła się dla pracodawcy w dniu 11 maja 2020 roku, w której to ostatecznie ustalono, że powód w ogóle nie złożył żadnego wniosku o przyznanie świadczenia

rehabilitacyjnego. Pracodawca dopiero w dniu 11 maja 2020 roku powziął wiadomość, że powód nie wystąpił do ZUS o świadczenie rehabilitacyjne, a tym samym wyjaśniła się okoliczność, czy nieobecność w pracy od 9 kwietnia 2020 roku będzie usprawiedliwiona uzyskaniem za ten dzień świadczenia rehabilitacyjnego. Z powyższych powodów Sąd uznał, że pozwany pracodawca nie uchybił terminowi z art. 52 § 2 k.p. w złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Odnosząc się do samej zasadności przyczyny wskazanej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych Sąd uznał, że jest ona prawdziwa i jej charakter mógł stanowić podstawę do zastosowania trybu rozwiązania umowy o pracę określonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Obowiązkiem pracownika po ustaniu przyczyn nieobecności wskazanych w art. 229 § 2 k.p., a więc niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni z powodu choroby, jest stawienie się do pracy i zgłoszenie gotowości jej wykonywania. Uchylenie się od tego obowiązku pociąga za sobą skutek po stronie pracodawcy w postaci uniemożliwienia mu realizacji obowiązku skierowania pracownika na kontrolne badania lekarskie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r. II PK 319/2004 OSNP 2006/3-4 poz. 49). Tym samym nieobecność pracownika w pierwszym dniu po upływie choroby może stanowić, w przypadku braku usprawiedliwionych przyczyn tej nieobecności, podstawę do rozwiązania umowy o pracę w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W niniejszej sprawie taka sytuacja miała miejsce.

Zgodnie z art. 30 § 3 i 4 k.p. oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być dokonane na piśmie. W oświadczeniu tym powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna rozwiązania musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa, musi istnieć w dacie wypowiedzenia czy rozwiązania umowy ( wyrok SN z dnia 1.10.1999r., OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.1.2000r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001r., PP 2002/5, str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999r., I PKN 304/99, OSNAPIUS 2001/4/118). W orzecznictwie i doktrynie podkreśla się, iż tryb rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia należy do nadzwyczajnych i jego zastosowanie powinno być uzasadnione w sposób szczególny. Po pierwsze powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy ( tak w wyroku Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997r., w sprawie I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Przepis § 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 214 roku, poz. 1632) stanowi, że to pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia (ust. 1); w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego (ust. 2); niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy (ust. 3).

Należy wskazać, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia była nieobecność w pracy w dniu 9 kwietnia 2020 roku i w dniach następnym, która to nie została usprawiedliwiona, a pracodawca nie został poinformowany o przyczynie nieobecności powoda. Odnosnie tego, że nieobecność w dniu 9 kwietnia 2020 roku była nieusprawiedliwiona Sąd ustalił, że tak w istocie było. Powód w dniu 14 marca 2020 roku, czego nie kwestionował, wykorzystał okres zasiłkowy wynoszący 182 dni. Oznacza to, że z tym dniem, jako ostatnim, jego nieobecność była w pracy usprawiedliwiona z powodu niezdolności do pracy i pobieraniem zasiłku chorobowego. Niekwestionowaną przez powoda okolicznością było to, że miał świadomość, że po wykorzystaniu okresu zasiłkowego z dniem 14 marca 2020 roku mógł wystąpić o świadczenie rehabilitacyjne do ZUS. Powód w kwietniu 2020 roku nie wystąpił o to świadczenie do ZUS, mimo otrzymania już na początku kwietnia 2020 roku od pracodawcy wszystkich dokumentów niezbędnych do wystąpienia o przyznanie mu prawa do świadczenia rehabilitacyjnego. Oznacza to, że skoro nie stawiał się w pracy od 9 kwietnia 2020 roku, nie miał za ten czas przyznanego świadczenia rehabilitacyjnego od ZUS, a także nie był niezdolny do pracy z przyczyn innych niż do 14 marca 2020 roku (czego w toku postępowania nie podnosił), to taka nieobecność jest nieobecnością nieusprawiedliwioną i jako taka może być podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przez pracodawcę, a to zachowanie może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na obecności w pracy lub usprawiedliwienia swojej nieobecności w sposób prawnie przewidziany.

Natomiast odnośnie sposobu i terminu usprawiedliwienia nieobecności przez powoda od 9 kwietnia 2020 roku Sąd zważył, że powód naruszył obowiązek informacyjny odnośnie tego, czy jest w tym okresie niezdolny do pracy, a także czy będzie miał możliwość otrzymać prawo do świadczenia rehabilitacyjnego m.in. za ten dzień. Także tym również naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy, czym wobec swojej długotrwałej nieobecności mógł narazić pracodawcę na dezorganizację pracy działu w którym pracował. Przytoczone okoliczności faktyczne sprawy i postępowanie powoda pozwalają w pełni na uznanie, iż działał on rażąco niedbale poprzez brak podjęcia jakichkolwiek czynności faktycznych zmierzających do usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Strona powodowa, wbrew ciężącemu na niej obowiązkowi dowodowemu określonymu w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., nie wykazała aby brak usprawiedliwienia nieobecności był wynikiem takich okoliczności, które wyłączałyby możliwość dokonania oceny, iż zaniechanie powoda w usprawiedliwieniu niestawiennictwa w pracy nie było rażąco niedbale. Wskazać również należy, iż żaden przepis prawa nie obliuguje pracodawcy do ustalania przyczyn nieobecności pracownika w pracy przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie jest to warunek konieczny do prawidłowego rozwiązania umowy w tym trybie. To powód jako pracownik powinien poinformować pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności, a także w terminie maksymalnie dnia następnego czyli 10 kwietnia 2020 roku poinformować go o tym dlaczego jest nieobecny. Wykonywanie pracy w sposób sumienny i staranny, przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku zgodnie z art. 100 K.p. należą do podstawowych obowiązków pracownika, a więc w przypadku nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy niniejsze obowiązki zostają poważnie naruszone. Takie stanowisko prezentuje również orzecznictwo sądowe, które uznaje nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok S.N. z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNP 2002/15/357). W wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 grudnia 1981r., I PRN 57/81, stwierdzono, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 K.p.).

Reasumując Sąd uznał roszczenie o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy za bezzasadne i z tego powodu powództwo na podstawie wymienionych przepisów podlegało oddaleniu jako bezzasadne. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest zgodne z prawem i uzasadnione.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c. mając na względzie, że pozwany wygrał proces w całości. Stawkę kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych.