

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 maja 2014 r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Joanna Sawicz (spr.)

Sędziowie: SO Jolanta Czarnik, SO Ewa Pietrzak

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 19 maja 2014 r. w Świdnicy

sprawy z powództwa K. B.

przeciwko (...) S.A. w W. w upadłości układowej

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionych przez obie strony

od wyroku Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie

z dnia 19 grudnia 2013 r. sygn. akt IV P 281/12

I. oddała obie apelacje;

II. koszty procesu za postępowanie odwoławcze wzajemnie znosi.

UZASADNIENIE

Powód K. B. wniósł o wydanie orzeczenia przywracającego go do pracy w (...) S.A. w upadłości układowej w W. na dotychczasowych warunkach oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, ponieważ stosunek pracy nie ustał na skutek porzucenia przez niego pracy.

Strona pozwana (...) S.A. w upadłości układowej w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych z uwagi na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy K. B. w dniu 31.10.2012r.

Wyrokiem z dnia 19.12.2013r. Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.105,92 zł, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd oparł o następująco ustalony stan faktyczny i poczynione rozważania:

K. B. był zatrudniony w (...) S.A. z siedzibą w W. od dnia 26 lipca 2010r., przy czym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2011r. Powód wykonywał pracę na stanowisku spawacz- mechanik. W dniu

31 sierpnia 2012r. powodowi zostały wręczone do wyboru dwa oświadczenia: o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz porozumienie zmieniające warunki płacy i pracy. K. Z. oraz P. M. wyjaśnili powodowi przyczyny sporządzenia takich oświadczeń. Po zapoznaniu się z ich treścią powód odmówił ich podpisania i poprosił o krótki czas na podjęcie decyzji dotyczącej wyboru pomiędzy zaproponowanymi przez pracodawcę rozwiązaniami. Od dnia 31 sierpnia 2012r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu uszkodzenia nerwu łokciowego i problemów z barkiem. W dniu 30 października 2012r. w związku z kończącym się zwolnieniem lekarskim kierownik powoda- P. L. zwrócił się do niego telefonicznie, aby zgłosił się następnego dnia do zakładu pracy i odebrał przygotowane dla niego skierowanie do lekarza medycyny pracy. Powód odpowiedział, że przyjdzie nazajutrz oraz, że ma w tym dniu wizytę u lekarza i jeżeli lekarz uzna, że jest zdolny do pracy, to wróci do pracy, a jeżeli nie, to będzie w dalszym ciągu przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 31 października 2012r. powód zgłosił się do lekarza E. J., która stwierdziła, że jest on w dalszym ciągu niezdolny do pracy i wystawiła mu kolejne zwolnienie lekarskie. Zwolnienie to obejmowało okres od 1 listopada 2012r. do 20 listopada 2012r. Następnie powód udał się do zakładu pracy, gdzie rozmawiał z dyrektorem A. K. w obecności swojego kierownika P. L.. Dyrektor chciał dowiedzieć się, czy powód zamierza wrócić do pracy, ale powód oświadczył, że w dalszym ciągu przebywa na zwolnieniu lekarskim. Pod koniec tego dnia pracy w zakładzie strony pozwanej stwierdzono, że zwolnienie lekarskie, które powód przedłożył, nie obejmuje dnia 31 października 2012r. Powód nie został o tym poinformowany przez swoich przełożonych. Dyrektor A. K. sporządził notatkę dotyczącą spotkania z powodem oraz przedłożonego zwolnienia lekarskiego i wysłał ją do kadr w W.. W dniu 6 listopada 2012r., będąc w dziale kadr swojego zakładu pracy, powód dowiedział się, że w wystawionym przez lekarza zwolnieniu jest błąd, gdyż obejmuje ono okres od 1 listopada 2012r. a nie jak sądził również 31 października 2012r. tj. dzień wizyty u lekarza. Poprosił on wówczas pracownika działu kadr o wydanie zwolnienia. Lekarz E. J. stwierdziła, że faktycznie doszło do omyłki przy wypisywaniu zwolnienia lekarskiego dla powoda, dlatego też zwróciła się telefonicznie do ZUS w celu ustalenia procedury właściwej dla korekty zwolnienia lekarskiego. Po uzyskaniu tych informacji, zwolnienie lekarskie powoda zostało poprawione i dostarczone pracodawcy. Jednak strona pozwana uznała dostarczone zwolnienie lekarskie za dokument przerobiony i złożyła zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Dzierżoniowie o możliwości popełnienia przestępstwa. W dniu 23 listopada 2012r. doręczono powodowi za pośrednictwem poczty oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 20 listopada 2012r. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. , wskazując przyczynę: porzucenie pracy tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 31 października 2012r. Nadto podano, iż zgodnie z § 2 ust. 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 pracownik jest zobowiązany powiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności najpóźniej w drugim dniu nieobecności w pracy. Mimo kontaktów pracodawcy z pracownikiem w tym okresie, nieobecność pracownika w dniu 31 października 2012r. nie została usprawiedliwiona, przedłożone bowiem zwolnienie lekarskie obejmowało okres od dnia 1 listopada 2012 r. W dniu 31 października 2012 r. pracownik nie odebrał skierowania do lekarza medycyny pracy, a ponadto odmówił przystąpienia do wykonania pracy i bez zgody przełożonych oddalił się z miejsca wykonywania obowiązków pracowniczych. Nieprzystąpienie do wykonywania pracy oraz odmowa stawienia się na badania lekarskie stanowią rażące naruszenie obowiązków pracowniczych. Powoda pouczone o terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Powód złożył na piśmie wyjaśnienia dotyczące sytuacji będącej przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że zarzut porzucenia przez niego pracy jest bezpodstawny. Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy u strony pozwanej wynosi 4105,92 zł brutto.

Na uroczystości barbórkowej w dniu 4 grudnia 2013r. prezes strony pozwanej M. R. podjął rozmowę z powodem w przedmiocie toczącego się postępowania. Powód, oświadczył wówczas, iż interesuje go tylko przywrócenie do pracy i załuże czasu, który poświęcił na tą rozmowę.

W ocenie Sądu I-szej Instancji stanowisko powoda , iż brak było podstaw do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52§1pkt 1 k.p. , należy uznać za zasadne. Sąd ten wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy i powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych można zakwalifikować

jako ciężkie. Z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy jest to świadome naruszenie podstawowych obowiązków, w sposób przez pracownika zawiniony, które stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy czym przy ocenie stopnia ciężkości tego naruszenia należy odwołać się do umyślności zachowania lub rażącego niedbalstwa połączonego z zagrożeniem interesów pracodawcy.

Zgodnie z przyjętą praktyką i orzecznictwem: „W razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, ocena zasadności decyzji pracodawcy odbywa się w granicach podanej przyczyny lub przyczyn (art. 30 § 4 k.p.), natomiast okoliczności dotyczące przeszłości pracownika mogą mieć wpływ na rozstrzygnięcie sądu pracy o słuszności roszczenia wybranego przez pracownika (przywrócenie do pracy czy odszkodowanie – art. 45 § 2 i art. 56 § 2 w związku z art. 45 § 2 k.p.).” (wyrok SN z dnia 05.02.2002 r. I PKN 833/00). Wedle podstawowych wymogów formalnych wymienionych w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W piśmie z dnia 20 listopada 2012 r. pracodawca wskazał na konkretne zachowania, których jego zdaniem dopuścił się powód, i które miałyby uzasadniać zastosowanie nadzwyczajnego trybu rozwiązania z nim umowy o pracę, a dokładna ich analiza przeprowadzona w oparciu o wszystkie dowody zgromadzone w sprawie, doprowadziła do przyjęcia przez Sąd, iż powód nie naruszył żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych.

Obowiązek powiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy został uregulowany w przepisach Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. Zgodnie z § 2 ust. 1 i 2 cytowanego rozporządzenia pracownik jest zobowiązany powiadomić pracodawcę niezwłocznie o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy regulaminu 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. Nie wywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (wyrok SN z dnia 16 czerwca 2004r. I PK 639/03, LEX nr 610472).

W ocenie Sądu I-szej Instancji nieprawdziwe jest twierdzenie, jakoby K. B. porzucił pracę, nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w dniu 31 października 2012 r. Powód bowiem w tym dniu stawiał się u pracodawcy i przekazał osobiście swoim przełożonym informację, że jest niezdolny do pracy i posiada na tą okoliczność zwolnienie lekarskie. Nie doszło więc w ogóle do zaniedbania przez powoda obowiązku powiadomienia pracodawcy, a więc tym bardziej nie można działaniu powoda przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Natomiast wystawienie zwolnienia lekarskiego od dnia 1 listopada 2012r. należy uznać jedynie za omyłkę, która zresztą została poprawiona przez lekarza .

Nieprawdziwe jest także twierdzenie, że w dniu 31 października 2012 r. powód nie odebrał skierowania na badanie do lekarza medycyny pracy, bowiem zgromadzone w sprawie dowody, a w szczególności zeznania świadka A. K., wykazały, że powód w ogóle nie został zobowiązany do odebrania skierowania na badanie do lekarza medycyny pracy, wobec czego zarzucenie mu odmowy wykonania tego obowiązku jest bezzasadne.

Nie jest prawdą również to, iż powód odmówił przystąpienia do wykonywania pracy. W dniu 31 października 2012 r. zgłaszając się u swojego pracodawcy powód miał świadomość, że jest niezdolny do pracy wskutek choroby, a zatem nie mógł i nie powinien przystąpić do pracy.

Sąd I-szej Instancji stwierdził także, że powód nie oddalił się samowolnie z miejsca pracy. W dniu 31 października 2013r. otrzymał on takie polecenie od swojego przełożonego P. L. i się do niego zastosował.

W ocenie Sądu rejonowego w Dzierżoniowie, powód w dniu 31 października 2012r. nie naruszył żadnego ze swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, a zawarte w piśmie z dnia 20 listopada 2012 r. przyczyny rozwiązania z

nim umowy o pracę bez wypowiedzenia nie polegają na prawdzie. Dlatego też brak było podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Sąd uznał jednak, że żądanie przywrócenia powoda do pracy jest nieuzasadnione, albowiem już wcześniej strona pozwana nosiła się z zamiarem rozwiązania z powodem umowy o pracę, albo co najmniej zmiany warunków pracy i płacy. W dniu 31 sierpnia 2012 r. powodowi zostały wręczone do wyboru dwa oświadczenia: o wypowiedzeniu umowy o pracę oraz porozumienie zmieniające warunki płacy i pracy. Pracownica działu kadr K. Z. oraz P. M. wyjaśnili powodowi przyczyny sporządzenia takich oświadczeń. Po zapoznaniu się z ich treścią powód odmówił ich podpisania i poprosił o krótki czas na podjęcie decyzji dotyczącej wyboru pomiędzy zaproponowanymi przez pracodawcę rozwiązaniami. Od tego też dnia powód aż do chwili rozwiązania z nim umowy o pracę przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nadto, słuchany w charakterze przedstawiciela strony pozwanej prezes jej zarządu wskazał, że powód ze względu na fakt długotrwałego przebywania na zwolnieniach lekarskich oraz swoją arogancję, którą między innymi zaprezentował w rozmowie z tymże prezesem na spotkaniu barbórkowym w grudniu 2013 roku, nie jest dla strony pozwanej wartościowym pracownikiem. Dlatego też, na podstawie przepisu art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 36 §1 pkt 2 k.p. Sąd I-szej Instancji zasądził na rzecz powoda odszkodowanie odpowiadające jednomiesięcznemu wynagrodzeniu w kwocie kwotę 4.105,92 zł brutto.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód K. B., zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego, a to art. 45 § 2 k.p. w zw. z art. 56§ 1 i 2 k.p., przez niewłaściwe zastosowanie, polegające na zastosowaniu norm wynikających z tych przepisów w zakresie nieprzywracania pracownika do pracy, gdy jest ono niecelowe, poprzez przyjęcie, iż wcześniejszy zamiar rozwiązania przez stronę pozwaną z powodem umowy o pracę albo co najmniej zmiany warunków pracy i płacy, a także, wyjaśnienia przedstawiciela strony pozwanej, jakoby powód miał być dla strony pozwanej nie wartościowym pracownikiem, uzasadnia zastosowanie w/w norm, podczas gdy ustalenia te, oparte na wybiórczej ocenie materiału dowodowego, nie są wystarczające do ich zastosowania, a przyjęta interpretacja przepisu nie realizuje znamienia niecelowości zatrudnienia, koniecznego dla nieuznania wniosku pracownika w tym zakresie;

- naruszenie przepisów postępowania, mające istotny wpływ na treść orzeczenia, a to art. 233 § 1 k.p.c., polegające na przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów poprzez całkowicie dowolną ocenę materiału dowodowego wyrażającą się w uznaniu za wyłącznie wiarygodne wyjaśnienia przedstawiciela strony pozwanej w przedmiocie braku wartości powoda, jako pracownika dla strony pozwanej, z uwagi na m.in. arogancję zaprezentowaną rzekomo na spotkaniu barbórkowym w grudniu 2013 roku, a ściślej mówiąc, dzień przed zakończeniem przewodu sądowego, podczas gdy ustalenie to oparte zostało wyłącznie na podstawie wyjaśnień przedstawiciela strony pozwanej, bez konfrontacji tegoż dowodu z dalszym materiałem dowodowym przeprowadzonym w sprawie, chociażby zeznaniami świadków oraz przesłuchaniem powoda, a przede wszystkim z dokumentami, a nadto miało treść na wpływ orzeczenia, podczas gdy nie miało związku z przedmiotem postępowania, pominięcie w analizie materiału dowodowego dowodu z dokumentów, a to akt osobowych powoda oraz z zeznań świadków A. K. i P. L., a także wyjaśnień powoda, w przedmiocie przydatności i wartości powoda do pracy u strony pozwanej, podczas gdy ich analiza winna prowadzić do logicznego i jedyne wniosku, iż powód nie był nie wartościowym pracownikiem, mając na uwadze powierzone mu obowiązki, a przywrócenie do pracy było celowe i zgodne, pominięcie w analizie materiału dowodowego okoliczności wskazującej na osobę będącą bezpośrednim przełożonym powoda, co ma istotne znaczenie w sytuacji, w której sąd wskazuje arogancję powoda, jako jedną z przesłanek uznania przywrócenia do pracy za niecelowe, podczas gdy rzekome okazanie arogancji, które miało być okazane prezesowi zarządu strony pozwanej, a nie bezpośredniemu przełożonemu, czy nawet dyrektorowi strony pozwanej, potwierdza jedynie ta osoba, nadto bez skonfrontowania tegoż wyjaśnienia z wyjaśnieniem powoda i dalszym materiałem dowodowym, co doprowadziło w konsekwencji do błędnego ustalenia stanu faktycznego, polegającego na rażącym nieprawidłowym ustaleniu, sprowadzającym się do uznania, iż nieuzasadnionym, bowiem niecelowym jest przywrócenie powoda do pracy, a jedynym prawidłowym rozstrzygnięciem jest zasądzenie odszkodowania, podczas gdy przyczyną rozwiązania przez stronę pozwaną stosunku pracy z powodem było rzekome porzucenie pracy, tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 31 października 2012 roku, która to okoliczność była nieprawdziwa, zgodnie z ustaleniem sądu- a nie natomiast to, iż powód

długotrwale przebywał na zwolnieniu lekarskim, jest arogancki, niegodny zaufania, co prowadzi do wniosku, iż przyczyny takie nie istniały w chwili rozwiązania stosunku pracy, bowiem nie stało na przeszkodzie, aby pozwany takie podstawy wskazał jako przyczyny wypowiedzenia umowy, gdyby były one prawdziwe na dzień złożenia oświadczenia woli.

W związku z powyższym powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie do pracy, zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kwoty 8.211,84 zł, tytułem równowartości dwukrotnego wynagrodzenia za czas pozostawiania powoda bez pracy, jako częściowego roszczenia przysługującego po przywróceniu do pracy i zasądzenie kosztów procesu; ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I-szej Instancji.

Apelację od powyższego wyroku wniosła także strona pozwana (...) S.A. w upadłości układowej w W., zarzucając:

- naruszenie przepisu prawa procesowego w stopniu mającym wpływ na treść orzeczenia tj. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów w zakresie, w którym Sąd I-szej Instancji uznał, iż powód otrzymał polecenie od swojego przełożonego co do możliwości oddalenia się z miejsca pracy, nie porzucił pracy, usprawiedliwił swoją obecność w pracy w dniu 31.10.2012r. poprzez złożenie poprawionego zwolnienia lekarskiego z tego dnia, nadto nie doszło do zaniebdania przez powoda obowiązku powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności, a przy wypisywaniu zwolnienia lekarskiego z dnia 31.10.2012r. doszło do omyłki poprzez nie ujęciu w przedmiotowym zwolnieniu dnia 31.10.2012r.; i w konsekwencji uznanie, iż powód nie naruszył żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych oraz iż brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 ustawy kodeks pracy (dalej k.p.);

- naruszenie przepisów prawa materialnego tj.: § 6 ust.1 Rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22.07.2005r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz § 2 ust. 1 i ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy poprzez ich niezastosowanie i błędne przyjęcie, że złożenie przez powoda poprawionego zwolnienia lekarskiego z dnia 31.10.2012r. skutkuje usprawiedliwieniem nieobecności w pracy w dniu 31.10.2012r., co w konsekwencji doprowadziło do stwierdzenia, iż brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1k.p.

W związku z powyższym strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie kosztów procesu za obie instancje; ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I-szej Instancji.

Sąd II-giej Instancji ustalił i zważył, co następuje:

Apelacje wniesione przez powoda K. B. i stronę pozwaną (...) S.A. w upadłości układowej w W. podlegają oddaleniu.

Na wstępie niniejszych rozważań należy wskazać, że Sąd Okręgowy po rozpoznaniu sprawy podziela w całości stanowisko Sądu I-szej Instancji, zarówno w zakresie ustaleń faktycznych, jak i oceny prawnej wniesionego powództwa, przyjmując ustalenia i wnioski tego Sądu za własne (tak SN np. w wyroku z dnia 19.05.1998r., II CKN 770/97, Lex nr 82299; wyroku z dnia 8.10.1998r., II CKN 923/97, OSNC 1999, nr 3, poz. 60). Dodatkowo w trakcie postępowania apelacyjnego Sąd uzupełnił postępowanie dowodowe przez dopuszczenie dowodu z zeznań świadka P. M., który potwierdził zdarzenia mające miejsce w dniu 31.08.2012r., a będące przedmiotem notatki służbowej z dnia 12.11.2012r. W tym zakresie Sąd dał wiarę tym zeznaniom w myśl art. 233§1 k.p.c. bowiem są one jednoznaczne, spójne. Nadto powód nie przedstawił w tym zakresie żadnych dowodów przeciwnych, które by pozwoliły na zakwestionowanie powyższych faktów.

W myśl art. 52§1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy czym w tym zakresie należy odwołać się do regulacji zawartej w art. 100§1 k.p, w myśl której 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. Niewątpliwym zatem jest, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest obecność w zakładzie pracy celem świadczenia pracy. Natomiast w przypadku nieobecności w pracy, pracownik zobowiązany jest do niezwłocznego usprawiedliwienia tej nieobecności, a przede wszystkim zawiadomienia o tym fakcie pracodawcy. Kwestię tę regulują przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. nr 60, poz. 281 ze zm.). W myśl §2 ust. 1 i 2 pracownik powinien uprzedzić pracodawcę 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. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy jest m.in. zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2010 r. Nr 77, poz. 512, z późn. zm.) - §3 ust. 1 w/w rozporządzenia.

W niniejszej sprawie nie może budzić żadnych wątpliwości, że powód usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy w dniu 30 października 2012r.; niezdolny do pracy był również w dniu 1 listopada 2012r. i w dniach następujących. Natomiast spór między stronami koncentrował się wokół dnia 31 października 2012r. Bowiem w ocenie strony pozwanej nieświadczenie pracy w/w dniu przez powoda oraz nieprzedstawienie przez niego niezwłocznie zaświadczenia lekarskiego usprawiedliwiającego ten fakt, potwierdza porzucenie przez niego pracy oraz zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p.

W ocenie jednak Sądu II-giej Instancji, który podziela w całości stanowisko Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie, brak jest podstaw w świetle ustalonego stanu faktycznego, do przyjęcia takiej podstawy prawnej dla ustania stosunku pracy łączącego strony. Niewątpliwym bowiem jest, że w tym dniu powód podczas obecności w zakładzie pracy poinformował pracodawcę, że jest nadal niezdolny do pracy i będąc przekonany, że zaświadczenie lekarskie zostało prawidłowo sporządzone, złożył je jako usprawiedliwienie i potwierdzenie powyższego faktu. Zresztą sama strona pozwana nie zauważyła w chwili jego składania, iż zwolnienie lekarskie nie obejmuje 31 października 2012r. Natomiast powód, gdy powziął wiedzę na temat tej omyłki wywołanej błędem lekarza wystawiającego zaświadczenie, niezwłocznie podjął działania w celu jej sprostowania; po czym sprostowane zaświadczenie lekarskie przedłożył pracodawcy.

Przepis art. 52 §1 pkt 1 k.p. mówi o ciężkim naruszeniu obowiązków jako o przesłance rozwiązania bez wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę. Dla wykazania tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażąco niedbalstwo).

W realiach niniejszej sprawy, co prawidłowo wykazał Sąd I-szej Instancji, brak jest jednak podstaw do przyjęcia twierdzenia, że powód w sposób umyślny lub na skutek rażącego niedbalstwa nie przedstawił prawidłowego zaświadczenia o niezdolności do pracy. Całokształt okoliczności towarzyszących składaniu tego zaświadczenia pracodawcy, potwierdza, że powód pozostawał w przekonaniu, iż jest ono prawidłowo wypełnione. Natomiast oczywista omyłka pisarska, nie zawiniona przez pracownika, jak w tym przypadku nie może stanowić o ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Również chybiony jest zarzut strony pozwanej odnośnie naruszenia przepisu §6 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 lipca 2005r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy (Dz.U nr 145, poz. 1219), ponieważ zgodnie z art. 59 ust.1 i 2 ustawy z dnia z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014r., poz. 159) prawidłowość orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby oraz wystawiania zaświadczeń lekarskich podlega kontroli. Kontrolę wykonują lekarze orzecznicy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Strona pozwana jednak nie

przedstawiła żadnego dowodu, który by potwierdzał, że zwolnienie lekarskie wystawione za sporny dzień zostało zakwestionowane przez organ do tego uprawniony.

A zatem w ocenie Sądu II-giej Instancji, brak było podstaw do przyjęcia zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p.

Sąd Odwoławczy podzielił również stanowisko Sądu Rejonowego w Dzierżoniowie w zakresie słuszności przyznania powodowi z tego tytułu odszkodowania.

K. B. w apelacji zarzucił naruszenie prawa materialnego - art. 45§2 k.p. w zw. z art. 56§ 1 i 2 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie, polegające na zastosowaniu norm wynikających z tych przepisów w zakresie nieprzywrócenia pracownika do pracy, gdy jest ono niecelowe poprzez przyjęcie uzasadnienia dla ich zastosowania w ustaleniu, iż pracodawca powziął już wcześniej zamiar rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz, że powód był pracownikiem nie wartościowym dla strony pozwanej.

W myśl art. 45§ 2 k.p w zw. z art. 56 §1 i 2 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Przy ocenie zasadności restytucji stosunku pracy w wyniku wyroku sądowego, należy uwzględnić zachowanie się i postawę samego pracownika oraz stanowisko pracodawcy, a także okoliczności, które zaistniały po rozwiązaniu umowy o pracę.

W niniejszej sprawie nie budzi żadnych wątpliwości, że strona pozwana z uwagi na swoją sytuację ekonomiczną została postawiona w stan upadłości układowej. Nadto jak wynika z ustalonego stanu faktycznego (przez Sąd I-szej Instancji i uzupełnionego przez Sąd Odwoławczy) w związku z trudnościami finansowymi, pracownikom strony pozwanej składano propozycję bądź rozwiązania umowy o pracę bądź zmiany warunków zatrudnienia. Taka propozycja została złożona także powodowi w dniu 31 sierpnia 2012r., co potwierdza fakt, że strona pozwana nie miała zamiaru zatrudnić K. B. na dotychczasowym stanowisku pracy. Jednak powód nie udzielił żadnej odpowiedzi, natomiast od tego dnia przedłożył zwolnienie lekarskie od pracy na skutek długotrwałej niezdolności do pracy. Nie można również pominąć faktu, że w swoich wypowiedziach, na co wskazywali świadkowie, powód licząc się z takim zwolnieniem z pracy, mówił, że „się zabezpieczył”. Natomiast pracodawca w zakresie przydatności powoda do pracy, oceniał go negatywnie, podnosząc, że powód nie cieszy się dobrą opinią, często korzysta ze zwolnień lekarskich i nie ma do niego zaufania. W tym miejscu należy podnieść, że częsta lub długotrwała absencja pracownika, czy brak do niego zaufania, stanowi uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo należy podnieść, że także okoliczności związane z przedstawieniem spornego zwolnienia lekarskiego niewątpliwie nadwyrężyły zaufanie pracodawcy do powoda, jako pracownika sumiennego i uczciwego, na co wskazuje choćby fakt, że okoliczność ta była przedmiotem zawiadomienia z dnia 11.12.2012r. o popełnieniu przestępstwa skierowanego przez stronę pozwaną do Prokuratury Rejonowej w Dzierżoniowie.

A zatem w ocenie Sądu II-giej Instancji, Sąd Rejonowy w Dzierżoniowie dokonał prawidłowej oceny w zakresie restytucji stosunku pracy, przyjmując, że jest ono niecelowe.

Chybione są również zarzuty obu stron odnośnie naruszenia przepisu art. 233 §1 k.p.c. polegające przekroczeniu zasady swobodnej oceny dowodów.

Według ugruntowanego w orzecznictwie stanowiska, zarzut obrazy wskazanego przepisu nie może polegać jedynie na zaprezentowaniu własnych, korzystniejszych dla apelującego ustaleń stanu faktycznego, dokonanych na podstawie własnej, oceny materiału dowodowego (zob. postanowienie SN z dnia 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99). Aby można mówić o naruszeniu art. 233 §1 k.p.c. należy wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjęta przez Sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i o ich odmiennej ocenie niż ocena dokonana przez Sąd.

W sytuacji, gdy z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać. W ocenie Sądu okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził skrupulatną analizę stanu faktycznego w świetle zgromadzonych dowodów, wyprowadzając wnioski zgodne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Na marginesie, należy podnieść, że wyrok sądowy powinien być nie tylko oparty o dokonane prawidłowo ustalenia faktyczne i właściwie zastosowane przepisy prawne, ale także powinien być słuszny i sprawiedliwy. W ocenie Sądu II-giej Instancji, zaskarżony wyrok taki walor posiada.

Mając powyższe na uwadze, Sąd na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił obie apelacje. Orzeczenie o kosztach oparto o przepis art. 100 k.p.c.