

Sygn. akt IV P 14/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2023r.

Sąd Rejonowy w Giżycku IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Bożena Makowczenko

Protokolant st. sekr. sad. Justyna Kurzynowska – Lubecka

po rozpoznaniu w dniu 11 maja 2023r. w Giżycku

na rozprawie

sprawy z powództwa **D. M.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. w M.**

o odszkodowanie

1. Powództwo oddała.

2. Zasądza od powódki na rzecz pozwanego kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Bożena Makowczenko

Sygn. akt IV P 14/22

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 4 lutego 2022r. powódka **D. M.** wnosila o zasądzenie na jej rzecz kwoty 3010,00 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Domagała się nadto zasądzenia od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu wskazywała, że zatrudniona była u pozwanego od dnia 2 listopada 2020r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia 3 listopada 2022r. w wymiarze pełnego etatu.

Pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia a przyczynami miały być ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 10 i 12 listopada 2021r.

Podala powódka, że dnia 10 listopada 2021r. bardzo źle się poczuła, miała objawy wskazujące na (...)19 i zakażenie wirusem powodującym te chorobę. Była także po kontakcie z osobą zakażoną tym wirusem. Niezwłocznie o powyższym poinformowała pracodawcę tj. prezesa spółki P. S. (1) wysyłając mu wiadomość sms. Tego samego dnia powódka zapisała się na poradę lekarską wskutek czego została skierowana na badania w kierunku (...) 2, które z uwagi na święto

przypadające na 11 listopada 2021r. odbyło się dopiero w dniu 12 listopada 2021r. Wskutek powyższego powódka przebywała na kwarantannie domowej w dniu 12 listopada 2021r.

Podawała nadto, że w dniu 10 listopada (...). powódka nie została przyjęta do lekarza z przyczyn od siebie niezależnych bowiem jej lekarz tego dnia nie przyjmował pacjentów. Pracodawca zaś wiedział o przyczynie nieobecności powódki w pracy bowiem został o tym niezwłocznie poinformowany. Powódka nie była przez pracodawcę zobowiązana do przedłożenia zwolnienia lekarskiego na usprawiedliwienie nieobecności dnia 10 listopada (...). zaś dnia 12 listopada 2021r. Wykonała test na obecność wirusa i oczekiwała na kwarantannie domowej na wynik testu o czym także pracodawca został powiadomiony.

Powódka zakwestionowała argumentację pozwanego jakoby w dniu 16 grudnia 2021r. powziął on wiadomość o jej nieobecności w pracy. Zdaniem powódki pracodawca znał przyczyny nieobecności powódki w pracy już dnia 10 listopada 2021r. i nie żądał od niej żadnych dodatkowych wyjaśnień związanych z jej nieobecnością w pracy do dnia 11 grudnia 2021r. Powódka w odpowiedzi na żądanie wyjaśniła niezwłocznie, że informowała o swojej nieobecności prezesa zarządu pozwanego, który był jej bezpośrednim przełożonym. Powyższe wskazuje na to, że rozwiązanie umowy o pracę zostało dokonane niezgodnie z prawem tj. z art.. 52 §2kp. W świetle niniejszych okoliczności, w ocenie powódki, pracodawca był bowiem uprawniony do złożenia powódce oświadczenia o rozwiązaniu z nią umowy o pracę do dnia najwyżej 12 grudnia 2021r. a czynności tej dokonał dopiero w dniu 14 stycznia 2022r.tj. ponad miesiąc po upływie okresu wskazanego w art. 52§2 kp.

Podawała też powódka, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie stanowi żadnej z przyczyn opisanych w art. 52§1kp. Co więcej, stawienie się powódki do pracy w dniu 10 i 12 listopada 2021r. mogłoby stanowić przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia gdyż stanowiłoby narażenie zdrowia i życia innych osób. Stawiennictwo w pracy w tych dniach stanowiłoby bowiem naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100§2kp – obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Ponadto, takie zachowanie mogłoby stanowić przestępstwo z art. 165kk tj. spowodowania niebezpieczeństwa dla życia i zdrowia innych osób poprzez spowodowanie zagrożenia epidemiologicznego lub szerzenia się choroby zakaźnej, przestępstwo z art. 161§2kk lub wykroczenie z art. 116 kw. Takie zachowanie powódki w sposób oczywisty stanowiłoby jednocześnie naruszenie obowiązku kwarantanny wynikające z art. 15 zzzn ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Wobec powyższego nieobecność w pracy z uwagi na wyżej wymienioną szczególną okoliczność nie mogło stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powódkę zaś jej zachowanie należało uznać za prawidłowe wywiązanie się z obowiązków pracowniczych.

Pozwany pracodawca – (...) Sp. z o.o. **w M.** – w odpowiedzi na pozew powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie w całości. Wniósł też o zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany zakwestionował prezentowane przez powódkę w pozwie stanowisko.

Podał, że w jego opinii powódka naruszyła w sposób ciężki swoje obowiązki. Wskazał, że powódka w informacji wysłanej e-mailem w dniu 16 grudnia 2021r., która stanowiła odpowiedź na wezwanie do wytłumaczenia swojej nieobecności w dniach 10 i 12 listopada 2021r., napisała, że dnia 10 listopada 2021r. lekarz rodzinny skierował ją na test w kierunku wirusa S.- (...). Również w pozwie twierdziła powódka, iż w dniu 10 listopada 2021r. źle się czuła i tego samego dnia zapisała się na poradę lekarską wskutek czego została skierowana na badanie w kierunku S.- (...). W dalszej części pozwu pełnomocnik powódki pisze jednak, że dnia 10 listopada powódka nie dostała się do swojego lekarza rodzinnego. O tej informacji pozwana dowiedziała się z pozwu, informacja ta nie była jej znana na dzień rozwiązania z powódką stosunku pracy.

Wskazał nadto pozwany, iż w obecnej sytuacji pandemicznej nie tylko lekarz rodzinny może skierować na test a zgłoszenia podejrzenia u pacjentów zarażeniem wirusem S.- (...) zawsze są traktowane poważnie, dlatego informacja,

iz powódka nie umówiła się na żadną wizytę lekarską czy teleporadę w celu skierowania jej na test dowodzi jej niedbalstwa w tym zakresie. Powyższe dowodzi również, iz powódka okłamała pozwaną w wiadomości z dnia 16 grudnia 2021r.

Pozwana wskazała dalej, iz wynika z powyższego, że dopiero w pozwie powódka niejednoznacznie zakomunikowała, że dnia 10 listopada 2021r. nie udało jej się skontaktować z lekarzem (co przeczy jej wcześniejszemu oświadczeniu oraz samej treści pozwu). Pozwana w tej sytuacji, rozwiązując z powódką umowę o pracę działała w przekonaniu, iz wyjaśnienia powódki dotyczące przyczyny jej nieobecności stoją w pozycji do daty objęcia powódki kwarantanną. Powódka została nią objęta dopiero w dniu 12 listopada 2021r. Mając na uwadze powoływaną informację powódki o tym, że została skierowana na test w dniu 10 listopada 2021r. pozwana uznała to oświadczenie za nieprawdziwe albowiem w takiej sytuacji powódka kwarantanną byłaby objęta już w dniu 10 listopada 2021r. Powyższe wynika z §4 ust. 1 Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 6 maja 2021r. w sprawie ustanowienia określonych ograniczeń, nakazów i zakazów w związku z wystąpieniem stanu epidemii (Dz. U. poz. 861 ze zm.), które w obowiązującym w dniu 10 listopada 2021r. brzmieniu wskazywało, że osoba skierowana na test jest obowiązana poddać się kwarantannie od dnia wystawienia skierowania do wykonania testu, chyba że skierowanie nastąpiło za pośrednictwem systemu, o którym mowa w §2 ust. 14pkt 1 Rozporządzenia.

Powódka tym samym, zdaniem pozwanej, wprowadziła pracodawcę w błąd. Pozwana nie mogła uznać tłumaczeń powódki w tym zakresie poczytując je jako próbę usprawiedliwienia nieobecności poprzez podanie nieprawdziwych informacji. Nawet jeśli powódka rzeczywiście nie dostała się do lekarza w dniu 10 listopada 2021r. to powinna zadbać o zwolnienie lekarskie na ten dzień. Opisane wyżej kłamstwo powódki, w powiązaniu z wcześniejszymi sytuacjami, w kutyh to powódka zawiodła zaufanie pracodawcy, pozwana uznała jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślił pozwany, że powódka była jedynym spedytorem w przedsiębiorstwie pozwanej, która odpowiadała za kontakt z kierowcami i kontrahentami a jej brak każdorazowo powodował koszty i wymuszał na prezesie jego osobiste zastępstwo co powodowało straty. Ponadto, wielokrotnie zachowanie powódki wpływało negatywnie na współpracę pozwanej z kontrahentami. Zdarzało się również, że powódka oszukiwała pozwaną. Tym samym zachowanie powódki dotyczące jej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 10 listopada 2021r. stanowiło moment zwrotny we współpracy stron. Mimo to powódka otrzymała kolejną szansę. Pozwana złożyła jej propozycję rozwiązania stosunku pracy za porozumieniem stron, jednakże powódka z tego nie skorzystała.

Pozwana podkreśliła nadto, że powódka nie dysponuje żadnym zwolnieniem lekarskim obejmującym dzień 10 listopada 2021r. Brak zwolnienia wskazuje, że w przedmiotowej sprawie powódka nie jest w stanie usprawiedliwić swej nieobecności w tym dniu. Powołał się pozwany na treść §3 pkt 1 i 2 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 którym dowodami usprawiedliwiającyymi tę nieobecność są: zaświadczenie lekarskie o którym mowa w art. 55ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami.

Powódka, jeśli chodzi o dzień 10 listopada 2021r., nie dysponuje ani jednym ani drugim dokumentem. Tym samym prawidłowo w uzasadnieniu informacji o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy pozwana wskazała nieusprawiedliwienie nieobecności.

Pozwana powołała się następnie na orzecznictwo sądów, zgodnie z którym już jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy może stanowi podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Podana pozwana, iż wynik badania u powódki okazał się ujemny a ona sama na zwolnieniach lekarskich, wystawianych przez lekarzy różnych specjalności, przebywała dopiero od dnia 15 listopada 2021r. i przebywała na nich do końca trwania umowy.

W ocenie pozwanej, niezrozumiałym i podważającym konieczność natychmiastowego wykonania testu jest przystąpienie do niego dopiero w dniu 12 listopada 2021r. Test taki powódka winna była wykonać już w dniu 10 listopada 2021r. Trudno jest uwierzyć pozwanej, że od wczesnych godzin porannych trudno było powódce w dniu 10 listopada 2021r. uzyskać żadnej porady lekarskiej. Dodatkowo, testy w kierunku (...) wykonywane były nawet w dni wolne od pracy i to całodobowo Niedaleko miejsca zamieszkania powódki badania takie w dniu 11 listopada 2021r. wykonywał szpital w M.. Tym samym twierdzenia powódki jakoby na skutek święta narodowego nie mogła wykonać testu wcześniej nie są udowodnione i prawdziwe.

W ocenie pozwanej powódka musiała zaplanować swoje zwolnienie lekarskie ponieważ po przejęciu jej stanowiska pracy okazało się, że przeglądarka internetowa i wszystkie strony niezbędne do wykonywania pracy miały pousuwane hasła i historie. Komputer został wyczyszczony z plików a kosz został opróżniony. Wszystko to, zdaniem pozwanej, miało na celu „posprzątanie po sobie” albowiem powódka do pracy nie wróci szybko. Tym samym, wiedząc, że w związku ze swoją nieobecnością z jej stanowiska będzie korzystać inna osoba, chciała ukryć fakt iż w godzinach służbowych zajmowała się sprawami niezwiązanymi z pracą. Już wcześniej zdarzało się to powódce, jednakże zawsze kończyło się na pouczeniu o zakazie takiej aktywności bez wyciągania wobec niej innych konsekwencji. Historia przeglądarki wskazywała, że została ona usunięta w dniu 9 listopada 2021r. około godziny 15.00.

Tym samym pozwana nie uznała tłumaczeń powódki za wiarygodne co doprowadziło do tego, iż w świetle dotychczasowej współpracy, licznych nadużyć ze strony powódki i jej nieprawdomówności, jej wyjaśnienia pozbawione zostały waloru usprawiedliwienia. Nadto, nieusprawiedliwienie nieobecności w tych warunkach powoduje, że czyn ten należy interpretować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódce można przypisać winę i rażące niedbalstwo.

Odnosząc się do kwestii terminu opisanego w art. 52§1kp i podniesionego w związku z tym przez powódkę zarzutu pozwana podała, że 30-dniowy okres wskazany w tym przepisie rozpoczyna bieg od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Do rozpoczęcia biegu tego terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważniony do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy. W przedmiotowej sprawie pozwana uzyskała informację o nieusprawiedliwionej nieobecności powódki po odczytaniu wiadomości z dnia 16 grudnia 2021r. To z tej wiadomości wynika, że rzekomo dnia 10 listopada 2021r. powódka została skierowana na test. Analiza następnie tej informacji doprowadziła pozwaną do konkluzji, że informacja ta jest nieprawdą i od tego momentu pozwana zaczęła uznawać, że nieobecność powódki jest nieusprawiedliwiona. Od tego momentu zaczął biec termin na rozwiązanie z nią stosunku pracy w trybie art. 52§1kp.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. M. zatrudniona została u pozwanego od dnia 2 listopada 2020r. na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej do dnia 3 listopada 2022r. w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pracowała na stanowisku spedytora.

/dowód: kopia umowy o pracę k. 7-8/

Prezesem zarządu w pozwanej spółce jest P. S. (1). Jest on jednocześnie współnikiem spółki. Drugim współnikiem jest R. S. (1). Brat R. M. S. – jest partnerem życiowym powódki, z którym powódka razem zamieszkuje.

W dniu 10 listopada 2021r. powódka źle się poczuła. Poprzedniego dnia źle poczuł się partner powódki. Miał on temperaturę ok. 38° C, ale nie był tego dnia u lekarza i testu nie robił. Uznała powódka, że objawy jakie ma mogą oznaczać, że zakaziła się wirusem (...). Rano tego dnia, o godzinie 7.29 wysłała do prezesa zarządu spółki P. S. (1)

wiadomość sms, w której podała: "nie dam rady dzisiaj przyjechać do pracy, wczoraj czułam się źle ale dzisiaj czuję się paskudnie nie wiem czy nie mam korony zapisuję się zaraz do lekarza" .

/dowód: kopia wydruku sms-a k. 13/

Tego dnia do lekarza powódka nie poszła. Zapisała się na wizytę na dzień 15 listopada 2021r. W pracy w dniu 10 listopada 2021r. powódka nie stawiała się i za ten dzień nie uzyskała zwolnienia lekarskiego.

Dzień 11 listopada 2021r. był dniem wolnym od pracy. W piątek, dnia 12 listopada 2021r., powódka poprzez portal pacjenta powódka ustaliła badanie w kierunku S.-C. 2 i tego też dnia zrobiła stosowny test. Nie miała na niego skierowania. Test ten ostatecznie okazał się negatywny, a w tym dniu przebywała powódka na kwarantannie.

/dowód: kopia zaświadczenia o kwarantannie k. 14/

Następnie, począwszy od dnia 15 listopada 2021r. (poniedziałek) powódka przebywała na zwolnieniach lekarskich. Pierwsze zwolnienie wystawione było na okres od 15 listopada 2021r. do 22 listopada 2021r. Kolejne zwolnienia miały miejsce w dniach: 23 listopada 2021r. – 26 listopada 2021r., 27 listopada 2021r. do 14 grudnia 2021r. 15 grudnia 2021r. do 11 stycznia 2022r., 12 stycznia 2022r. do 8 lutego 2022r.

/dowód: zwolnienia lekarskie k. 33- 37/

O przyczynie nieobecności w pracy w dniu 12 listopada 2021r. i w dniach kolejnych powódka nie informowała pracodawcy. O zwolnieniach lekarskich i datach ich wystawienia pozwany uzyskał wiedzę około 25 listopada 2021r., po zalogowaniu się księgowej do portalu. Oczekiwał na zwolnienie lekarskie powódki, które usprawiedliwiłoby dzień 10 listopada 2021r. Ono jednak nie wpływało więc pismem z dnia 11 grudnia 2021r. wezwana została powódka do wyjaśnienia powodów i usprawiedliwienia nieobecności w pracy w dniach 10 i 12 listopada 2021r.

/dowód: kopia pisma k. 11/

W swoich wyjaśnieniach, które powódka złożyła w dniu 16 grudnia 2021r. podała, że już w dniu 10 listopada 2021r. o godz. 7.29 poinformowała prezesa P. S. (1) o jej złym samopoczuciu spowodowanym złym stanem zdrowia i o tym, że zapisała się do lekarza rodzinnego, który to skierował powódkę na test. Nadto, z uwagi na święto przypadające w dniu 11 listopada 2021r. test ten zrobiono w piątek 12 listopada 2021r.

/dowód: kopia wyjaśnień k. 12/

Po uzyskaniu informacji od powódki pracodawca zaproponował powódce rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Uznał, iż nie widzi dalszej współpracy z powódką, ale z uwagi na powiązania rodzinne miał zamiar rozstać się w zgodzie. W dniu 24 grudnia 2021r. R. S. (1) razem ze swoją partnerką A. M. udał się do mieszkania powódki by zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Początkowo powódka wyraziła zgodę na takie rozstanie się z pracodawcą, ale później ostatecznie nie odbierała telefonów ani nie odpowiadała na wiadomości pozwanego które były do niej wysyłane celem ustalenia szczegółów i sfinalizowanie sprawy.

Pismem z dnia 14 stycznia 2022r. pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia a jako przyczynę wskazał naruszenie podstawowego obowiązku pracownika jakim jest obecność w pracy poprzez nieusprawiedliwienie nieobecności w dniach 10 i 12 listopada 2021r. Podano nadto w piśmie, że o fakcie tym pracodawca powziął informacje w dniu 16 grudnia 2021r. po otrzymaniu stosownych wyjaśnień pracownika.

/dowód; kopia oświadczenia k. 10/

Sąd zważył, co następuje:

Żądanie powódki należało oddalić.

Na wstępie Sąd pragnie podkreślić, iż za chybiony uznał zarzut przekroczenia przez pozwanego terminu zakreślającego czas, w mógł złożyć powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę podany w art. 52§2kp.

W myśl tego przepisu 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.

Sąd podziela prezentowaną przez pozwanego argumentację wskazującą na to, iż do przekroczenia tego terminu w omawianej sprawie nie doszło. Za pozwanym przywołać można też wyrok Sądu Najwyższego Izby Pracy i (...) z dnia 21 stycznia 2021 r. w sprawie III PSK 8/21, w której orzekł, iż:

„Określony w przepisie art. 52 § 2 KP termin rozpoczyna swój bieg z chwilą powzięcia przez pracodawcę lub osobę go reprezentującą wiarygodnej informacji o naruszeniu przez pracownika obowiązków pracowniczych. Istotne jest zatem, kiedy pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów, nie zaś moment, w którym uzyskał informacje o jego nagannym zachowaniu. W konsekwencji, gdy pracodawca uzyskał informację o nagannym zachowaniu pracownika, przeprowadził postępowanie wyjaśniające w firmie i postępowanie to dowiodło winy pracownika, miesięczny termin na zwolnienie dyscyplinarne liczy się od zakończenia tego postępowania. Ono bowiem doprowadziło do potwierdzenia wcześniejszych zarzutów i dowiodło winy pracownika.”

Tak właśnie stało się w sprawie niniejszej. Pozwany wiedział od początku, iż dnia 10 listopada 2021r. powódka nie stawiała się do pracy. Za dni od 15 listopada 2021r. miała zwolnienia lekarskie więc oczywistym było, że oczekiwał na zwolnienie obejmujące także i ten dzień. Ostatecznie, dopiero po złożeniu przez powódkę pisemnych wyjaśnień w dniu 16 grudnia 2021r. mógł je przeanalizować i ocenić. To od tego dnia należy liczyć zatem termin o jakim mowa w art. 52§2kp.

Wyjaśnienia te składała powódka wobec pracodawcy i osoby go reprezentującej – prezesa spółki P. S..

W ocenie Sądu, nawet zatem jeśli wcześniej, przy naliczaniu wynagrodzenia za listopad 2021r., powódce potrącono wynagrodzenie za dzień 10 listopada 2021r. to pozostaje to bez znaczenia dla ustalenia początkowej daty biegu terminu z art. 52§2kp. Jak wskazywał bowiem i R. S. i pozwany a czego nie kwestionowała powódka, R. S. (1) zajmował się techniczną stroną naliczania wynagrodzeń i wiedzy w tym zakresie P. S. żadnej nie miał. Świadek R. S. zeznał, że prawdopodobnie dni 10 i 12 listopada 2020r. potraktowano przy wypłacie jako dni nieusprawiedliwione, cały czas jednak czekano na usprawiedliwienie tych dni. Jako, że takiego nie było wezwano powódkę do złożenia wyjaśnień, które złożyła w dniu 16 grudnia 2020r. Wtedy rozpoczęto z nią rozmowy zmierzające do zakończenia współpracy.

Zaznaczyć tu należy, iż R. S. (1) nie był osobą reprezentującą pracodawcę i mogącą składać w jego imieniu wobec pracowników oświadczenia.

Nie można tu zatem przyjąć, że już w momencie wysyłania przelewu do powódki rozpoczął się termin o jakim mowa w art. 52§2 kp. Dopiero bowiem uzyskanie od powódki wyjaśnień na zapytanie o powody nieobecności rozpoczęło bieg tego terminu.

Tak więc dopiero od 16 grudnia 2021r. można mówić o początku biegu terminu z art. 52§2kp. Skoro oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę złożone zostało w dniu 14 stycznia 2022r. to nie doszło do przekroczenia terminu na złożenie tego oświadczenia.

Przechodząc zatem do oceny podanych w oświadczeniu przyczyn rozwiązania umowy Sąd pragnie zaznaczyć, co następuje:

Oczywistym jest, iż obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy i stawianie się do pracy. Każda nieobecność w pracy musi być zatem przez pracownika usprawiedliwiona. Tryb i sposób usprawiedliwiania nieobecności uregulowany jest w Rozporządzeniu 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 jego treścią dowodami usprawiedliwiającymi tę nieobecność są: zaświadczenie lekarskie o którym mowa w art. 55ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa oraz decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych – w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami.

Niewątpliwie, jeśli chodzi o dzień 10 listopada 2021r. to jest to dzień, w którym powódka nie stawiała się do pracy. Nieobecności tej nadto nie usprawiedliwiła w sposób opisany wyżej. Powódka fakt ten sama zresztą ostatecznie przyznała. Niezależnie od tego wypada tu zaznaczyć, że w ocenie Sądu wyjaśnienia jakie składała powódka co do tego dnia, zawarte zarówno w samym pozwie jak i w wiadomości pisanej do pozwanego czy też ostatecznie w piśmie złożonym drogą mailową do pozwanego w grudniu 2021r. są wzajemnie ze sobą sprzeczne a tym samym niewiarygodne. Raz powódka wskazywała, że już w dniu 10 listopada 2021r. miała skierowanie na test, raz wskazywała, że bez skierowania w dniu 12 listopada 2021r. test taki zrobiła. W wiadomości z dnia 10 listopada 2021r. pisała powódka: "nie dam rady dzisiaj przyjechać do pracy, wczoraj czułam się źle ale dzisiaj czuję się paskudnie nie wiem czy nie mam korony zapisuję się zaraz do lekarza" a słuchana jako strona powiedziała: „trudno mi powiedzieć jak się czułam poprzedniego dnia, gorączki nie miałam.”

Wszystkie zastrzeżenia jakie co do tych wyjaśnień przedstawiał pozwany Sąd w pełni podziela.

Co więcej, aż do dnia złożenia pozwu i później nieobecności tego dnia powódka nie usprawiedliwiła. Nie można bowiem uznać za takie usprawiedliwienie sms-a wysłanego dnia 10 listopada 2021r. do pracodawcy. To jedynie bowiem informacja uprzedzająca o nieobecności ale jej nieusprawiedliwiająca. Takim bowiem usprawiedliwieniem mogło być zwolnienie lekarskie a tego nie było. Tak więc dzień 10 listopada 2021r. jest dniem nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy.

Inaczej rzecz przedstawia się jeśli chodzi o dzień 12 listopada 2021r. Tego dnia powódka objęta była kwarantanną więc nieobecność w pracy tego dnia jest usprawiedliwiona.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd uznał, iż dokonane wobec powódki rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione choć za potwierdzoną uznać należało tylko jedną z przyczyn tj. nieobecność w pracy w dniu 10 listopada 2021r.

Sąd podziela argumentację prezentowaną przez pozwanego co do tego, iż już jeden dzień nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy może stanowić podstawę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

O kosztach orzeczono zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesy i zgodnie z regułami Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Bożena Makowczenko