

Sygn. akt IV Pa 78/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

14 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Renata Żywicka (spr.)**

Sędziowie: SSO Grażyna Borzestowska

SSO Bożena Czarnota

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 14 marca 2014 r. w Elblągu

na rozprawie sprawy z powództwa **Ł. M.**

przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w O.**

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **25 września 2013 r.**, sygn. akt **IVP 114/13**

oddala apelację.

Sygnatura akt IV Pa 78/13

UZASADNIENIE

Powód Ł. M. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w O. o przywrócenie do pracy na warunkach i zasadach jak w umowie o pracę zawartej w dniu 02.01.2012r. w O..

Powód w uzasadnieniu podnosił, iż pozwany w dniu 27.03.2013 roku rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy) polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy dnia 26 marca 2013 roku, jak też częste przebywanie na zwolnieniach lekarskich i dużą absencję w pracy powodującą dezorganizację pracy i realizację założonych zadań. Przyznał, iż faktycznie w dniu 26.03.2013 roku nie stawiał się do pracy i faktu tego nie kwestionował. Jednakże w możliwy i dostępny sposób starał się poinformować pracodawcę o fakcie nieobecności i złożeniu usprawiedliwienia.

Pozwana Spółka (...) w O. wniosła o oddalenie powództwa, wskazując w uzasadnieniu, że z dniem 27.03.2013 roku rozwiązała z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 26.03.2013 roku oraz zaznaczyła że sam powód przyznał w uzasadnieniu pozwu, iż nie posiadał na dzień 26.03.2013 roku usprawiedliwienia, a do lekarza udał się dopiero dnia następnego, tj. 27.03.2013r. po godzinie 16.00.

Nadto strona pozwana wywodziła, iż nie jest prawdą, że powód poinformował pracodawcę w dniu 26, czy też 27 marca 2013 roku o przyczynie swojej nieobecności w pracy, a nadto zwolnienie lekarskie zostało dostarczone przez M. F. (1) w dniu 28 marca 2013 roku, który nie jest pracownikiem strony pozwanej.

Sąd Rejonowy w Ostródzie wyrokiem z dnia 25 września 2013r. w sprawie IV P 114/13 oddalił powództwo powoda.

Swoje rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i wnioskach:

Powód zatrudniony był w pozwanej spółce od dnia 02.01.2012 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony jako ślusarz – spawacz. W dniu 27 marca 2013 roku pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w dniu 26 marca 2013 roku w pracy oraz częste przebywanie powoda na zwolnieniach lekarskich i dużą absencją powodującą dezorganizację pracy i realizację założonych zadań.

W pozwanej spółce pracuje się w brygadach (10–cio osobowych) w systemie akordowym. Praca w danej brygadzie polega na zachowaniu ciągłości technologicznej, a brak jednego pracownika przerywa ten ciąg. Powód pracował w brygadzie jako spawacz. Pozwana spółka boryka się z niedoborem spawaczy. Powód miał świadomość tego, że jego nieobecność w pracy powoduje komplikacje cyklu produkcyjnego. Aby nie przerwać tego cyklu, pracodawca musiał przesunąć na stanowisko powoda pracownika z innej brygady, w celu wykonywania jego pracy. Jednakże tenże pracownik musiał i tak wykonać swoją pracę, co następowało po godzinach. Spowodowało to pracę w godzinach nadliczbowych, a co za tym idzie zapłatę dodatkowego wynagrodzenia.

W dniu 26 marca 2013 roku powód nie przyszedł do pracy, gdyż bolała go noga i chciał udać się do lekarza. Dzień wcześniej przebywał na urlopie "na żądanie". Był to ostatni dzień takiego urlopu, który powód mógł wykorzystać. Nadto nie powiadomił on pracodawcy, iż nie przyjdzie do pracy, a zwolnienie lekarskie powoda wpłynęło do kadr w dniu 28 marca 2013 roku, które datowało się od dnia 27 marca 2013 roku. Powód nie przedłożył zwolnienia na dzień 26 marca 2013 roku.

Sąd Rejonowy nie dał wiary wyjaśnieniom powoda, iż pracodawca został powiadomiony o jego nieobecności w dniu 26 marca 2013 roku w pracy, gdyż nie zrobił tego ani sam powód, ani świadek M. F. (1). Sąd I instancji uznał zeznania świadka M. F. (1) za sprzeczne z zeznaniami pozostałych świadków, których zeznania przyjął jako spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniające.

Potwierdzonym faktem, zdaniem sądu I instancji, było jedynie to, że świadek M. F. (1) doręczył zwolnienie lekarskie powoda do kadr w dniu 28 marca 2013 roku.

Sąd I instancji wskazał, że art. 52 § 1 pkt 1 K.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, podając przy tym, iż za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może uchodzić tylko zachowanie zawinione przez pracownika. Wina jest bowiem jedną z przesłanek uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie wyżej wymienionego przepisu. W grę wchodzi tu zarówno wina umyślna, jak też nieumyślna w postaci rażącego niedbalstwa. Wina pracownika rozumiana jest jako naganność zachowania w znaczeniu subiektywnym. Z kolei drugą przesłanką dopuszczalności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia jest naruszenie przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego.

Sąd Rejonowy zaznaczył, iż kodeks pracy nie określa wprost, które z obowiązków pracownika określonych w kodeksie pracy (art. 100 K.p.) mają charakter podstawowy, a ocena, czy mają one charakter podstawowy musi się łączyć z charakterem wykonywanej pracy.

Jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę z powodem strona pozwana wskazała nieusprawiedliwioną nieobecność w dniu 26 marca 2013 roku oraz częste przebywanie na zwolnieniu lekarskim powodującym dezorganizację pracy i realizację założonych zadań.

Zdaniem Sądu Rejonowego zarówno nieobecność powoda w pracy w dniu 26 marca 2013 roku, jak i częsta absencja – była przyczynami prawdziwymi, rzeczywistymi i bezspornymi między stronami.

Sąd przytoczył orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie, z którym o ile długotrwałe absencje pracownika spowodowane złym stanem jego zdrowia, jak również inne przypadki usprawiedliwionej nieobecności, wymagające podejmowania przez pracodawcę działań natury organizacyjnej (wyznaczenie zastępstw) i pociągające za sobą wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób, są uzasadnione przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, chociaż są niezawinione i formalnie usprawiedliwione, to nie dają one podstawy do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 K.p. (wyroki SN: z dnia 04.12.1997r., I PKN 422/97, z dnia 05.10.2005r., I PK 61/05).

W ocenie Sądu I instancji w przedmiotowej sprawie powodowi postawiono dwa zarzuty, a do przyjęcia, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione wystarczyła prawdziwość i zasadność jednej z nich podanej przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Rejonowego w Ostródzie taką przyczyną była nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniu 26 marca 2013 roku.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż 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).

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, iż 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.).

Zdaniem Sądu Rejonowego bez znaczenia było to, że pracownik uprzedził pracodawcę, że nie będzie go w zakładzie pracy, jeżeli następnie nie usprawiedliwił nieobecności.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd I instancji orzekł jak w sentencji.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód, zaskarżając wyrok w całości. W uzasadnieniu zarzucił niezbyt wnikliwe i obiektywne wyjaśnienie okoliczności oraz przyczyn dotyczących jego wypowiedzenia umowy o pracę, a także przyjęcie jedynie za wiarygodne twierdzenia pozwanego, iż przyczyną zwolnienia powoda było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 26 marca 2013 roku oraz częstym przebywaniu na zwolnieniach lekarskich, jak również dużą absencją powodującą według strony pozwanej dezorganizację pracy i realizację założonych zadań.

W dalszej części apelacji pozwany wskazał, iż faktycznie w dniu 26.03.2013r. nie stawił się do pracy i tego faktu nigdy nie kwestionował. Jednakże w możliwy dostępny sposób starał się poinformować pracodawcę o fakcie jego nieobecności i złożeniu usprawiedliwienia z powodu nieobecności, którą to czynność wykonał. Powód podniósł, że tę okoliczność potwierdził świadek M. F.. Również powód przyznał, iż korzystał w dniu 25 marca 2013r. z urlopu "na żądanie", do którego miał prawo i wykazał zdziwienie, że Sąd I instancji z taką dokładnością podkreślał jedynie fakt, iż był to ostatni dzień urlopu tego rodzaju.

Następnie powód zwrócił uwagę, iż Sąd Rejonowy nie zauważył faktu, że korzystałem on z tego typu urlopu, gdyż faktycznie nie chciał korzystać ze zwolnienia lekarskiego, gdy chciał skorzystać z porady lekarza. W dalszej części apelujący wskazał, iż nie z jego winy w lipcu 2012 roku uległ nieszczęśliwemu wypadkowi i stwierdzono u niego uszkodzenie więzadła krzyżowego przedniego kolana prawego jak też przerostowe zapalenie błony maziowej kolana prawego, a właśnie z tego powodu często przebywał na zwolnieniach lekarskich, co powodowało dużą absencję. Nadto

zaznacza również, iż zwolnienia lekarskie były koniecznością i konsekwencją jego stanu zdrowia po wypadku oraz nie był w stanie przewidzieć, że nie zostanie przyjęty przez lekarza ortopedę-specjalistę w dniu jego urlopu na żądanie i w następnym dniu /26.03.2013r./. W związku z tym, iż został przez lekarza specjalistę przyjęty dopiero w dniu 27 marca 2013 roku o godzinie 16-tej, a jego stan zdrowia wymagał dalszego leczenia, uzyskał zwolnienie lekarskie z tym dniem, kiedy to faktycznie został przyjęty przez lekarza. Nadmienił także, iż nie mógł również w dniu 26.03.2013r. skorzystać z urlopu "na żądanie", gdyż wykorzystał już tego rodzaju urlop we wcześniejszym czasie. Powód zaznaczył, iż nie miał wpływu na ilość przyjmowanych pacjentów przez lekarza w tym danym dniu, co szczegółowo opisał w uzasadnieniu pozwu. Był on zdziwiony i rozczarowany postawą pozwanego, który nie dał mu szansy na wytłumaczenie zaistniałej sytuacji. W ocenie powoda twierdzenia strony pozwanej, iż nie wiedziała, że jest on u lekarza nie polegają na prawdzie, a pozwany wykorzystał zaistniałą sytuację i podjął decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym, bo miał dość jego zwolnień lekarskich.

Powód wskazał, iż Sąd I instancji dał wiarę jedynie świadkom pozwanego nie dając przy tym wiary jego jedynemu świadkowi, który zeznał o poinformowaniu o przyczynie jego nieobecności. Zdaniem apelującego takie potraktowanie przez pozwanego jest dla niego bardzo przykre i niesprawiedliwe, gdyż pozwany mógł dać mu przynajmniej szansę na rozmowę i rozwiązać stosunek pracy z powodu zbyt długiego chorowania i stwierdzić, że nie stać go na utrzymywanie pracownika, który ciągle przebywa na zwolnieniach lekarskich, znając jego sytuację życiową, a nie rozwiązywać stosunek pracy dyscyplinarnie, co w jego wieku i przy takim bezrobociu oraz takim świadectwie pracy przełoży się na trudność w znalezieniu jakiegokolwiek zatrudnienia, a tym bardziej, że jego stan zdrowia nadal wymaga rehabilitacji.

W konsekwencji powód wniósł o zmianę wyroku i uwzględnienie jego żądania o zmianę wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu Pracy) na wypowiedzenie umowy o pracę za porozumieniem stron podnosząc, iż obecnie przywrócenie do pracy po tak długim okresie od zwolnienia z pracy straciło sens. Nadto powód zwrócił uwagę, iż Sąd Rejonowy również nie uwzględnił faktu, że z dokumentacji medycznej wynika ciągłość jego choroby i leczenia rehabilitacyjnego również w dniu nieobecności w pracy, co w jego ocenie powinno rzutować na tryb wypowiedzenia umowy o pracę. Z kolei fakt, iż powód znajdował się w trudnej sytuacji zdrowotnej i rodzinnej, o której pozwany wiedział świadczy o tym, że jego wypadek, czy zwolnienie lekarskie nie było działaniem celowym, ani zamierzonym. Strona powodowa także podaje, iż takie sytuacje, że pracownicy przebywali na zwolnieniach w spółce pozwanego zdarzały się często i mimo tego faktu zakład nigdy nie zaprzestał produkcji, gdyż w brygadzie było kilku spawaczy, którzy w sytuacjach, gdy ktoś nie przychodził do pracy wzajemnie się zastępowali i przejmowali obowiązki osoby nieobecnej. Nigdy nie było to dla pracodawcy problemem, iż trzeba było produkcję zatrzymać z powodu nieobecności pracownika. Apelujący uważa, że takie naruszenie obowiązków, w jego ocenie nie było celowe, a tylko spowodowane stanem zdrowia i nie można tego zakwalifikować jako ciężkie naruszenie uprawniające pracodawcę do natychmiastowego zwolnienia.

Pozwana spółka złożyła odpowiedź na apelację i wniosła o oddalenie apelacji strony powodowej oraz nie obciążanie strony powodowej na rzecz pozwanej kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż po zapoznaniu się z zarzutami apelacyjnymi strony powodowej uważa je za niezasadne. Zarzuty te stanowią polemikę ze stanowiskiem Sądu I instancji zawartym w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia. Z kolei, odnosząc się do niektórych zarzutów strona pozwana wskazała, iż w sprawie bezspornym jest, że powód w dniu 26 marca 2013 r. nie był w pracy i nie posiada na ten dzień usprawiedliwienia. Jeżeli powód nie był zdrowy w ten dzień, to winien uzyskać stosowne usprawiedliwienie, szczególnie, że w dniu 25 marca 2013 r. również źle się czuł i korzystał z urlopu „na żądanie”. Powód nie próbował, wbrew zasadom doświadczenia życiowego w jakikolwiek sposób poinformować pozwaną o zamierzonej nieobecności w pracy. Nieobecności pracowników w pracy, w szczególności nieusprawiedliwione dezorganizują pracę strony pozwanej. Na marginesie wskazuje, iż strona pozwana proponowała w ramach ugodowego zakończenia sporu, rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, czego powód nie zaakceptował.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje :

Apelacja powoda jako bezzasadna nie zasługiwała na uwzględnienie .

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego i uznaje je za własne , dlatego też nie ma potrzeby ich ponownego przytaczania .

Stosownie do art. 233 § 1 KPC sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zawarty w apelacji zarzut naruszenia tego przepisu jest bezzasadny, skoro nie odnosi się w ogóle do ustalonej w nim zasady sędziowskiej oceny dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Podniesione w tym zakresie w uzasadnieniu apelacji argumenty skarżącego polegają na prostym przeciwstawieniu niektórym ustaleniom zaskarżonego wyroku odmiennego twierdzenia wnoszącego apelację , tak jakby jedynym kryterium prawidłowości podstawy faktycznej wyroku była jej zgodność z twierdzeniami jednej ze stron procesowych.

Wskazać przy tym należy ,że 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(patrz wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 01 marca 2012r. w sprawie sygn. akt ACa 111/12 - LEX nr 1130913) .

Podnieść należy ,że wszyscy pracownicy pozwanej zgodnie przyznali ,że ani powód , ani też świadek M. F. (1) nie zawiadomili pracodawcy o nieobecności / bezspornej /powoda w pracy w dniu 26 marca 2013r. Słusznie sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom świadka M. F. (1) , który miał rzekomo zawiadomić kierownika brygady powoda K. S. oraz brygadzystę J. I. o nieobecności powoda w pracy oraz jej przyczynach. Żaden bowiem z pozostałych świadków tej wersji nie potwierdził . Dziwi nadto fakt ,że w dzisiejszych czasach nieograniczonego dostępu do telefonu powód nie zadzwonił osobiście do pracodawcy i nie poinformował o przyczynie swej nieobecności , co wydaje się najprostszym w tej sytuacji rozwiązaniem.

Wskazać należy ,że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością).

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 k.p. .Do takich zakwalifikowany został normatywnie obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi wątpliwości, iż obowiązek ten narusza pracownik, który nie stawia się do pracy i nie usprawiedliwia swojej nieobecności .

Bezsporne było ,że nieobecność powoda w pracy w dniu 26 marca 2013r. była nieobecnością nieusprawiedliwioną . Powód naruszył więc jeden z podstawowych obowiązków pracowniczych ,a mianowicie obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Jego elementami składowymi są : stawienie się punktualnie w miejscu wykonywania pracy (w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę), pozostawanie w dyspozycji przełożonych aż do pory zakończenia pracy, aktywna obecność w pracy polegająca na wykonywaniu umówionego rodzaju pracy, przestrzeganie przerw w pracy, wykonywanie pracy w godzinach nadliczbowych, jeśli są spełnione przesłanki określone w art. 151 k.p.i przestrzeganie zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Nieobecność pracownika w pracy, który nie stawia się do pracy, samodzielnie "udzielając" sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może być podstawą do zwolnienia dyscyplinarnego pracownika (patrz wyrok S.N. z dnia 11 stycznia 1985 r. I PR 118/84).

Zachowanie powoda , który naruszył jeden z podstawowych obowiązków pracownika należy uznać za bezprawne /zawinione /. Jednak sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest

znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

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.

Oceniając z tego punktu widzenia zachowanie powoda w dniu 26 marca 2013r. , należy uznać ,że jego działanie nosiło cechy co najmniej rażącego niedbalstwa . Zdaniem Sądu Okręgowego powód nie zawiadomił pracodawcy o swej nieobecności w pracy tego dnia , gdyż liczył na to ,że złoży następnego dnia zwolnienie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy również w dniu 26 marca 2013r., co spowoduje usprawiedliwienie jego nieobecności w pracy w tym dniu . Powód sam przyznał ,że nie wiedział ,że lekarz nie może wystawić zwolnienia lekarskiego z datą wsteczną i tą sytuacją był zaskoczony .Zdawał sobie przy tym sprawę ,że jego nieobecność spowoduje duże problemy organizacyjne pracodawcy , zważywszy na brygadowy system pracy i trudności w zastąpieniu nieobecnego pracownika innym, lecz mimo to nie zawiadomił pracodawcy(choćby telefonicznie) o swej nieobecności w pracy .

Podkreślenia przy tym wymaga ,że orzecznictwo sądów przyjmuje ,iż 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. (wyrok SN z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593).

Wbrew zatem twierdzeniom apelującego , Sąd Rejonowy prawidłowo zastosował zatem przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w ustalonym w sprawie stanie faktycznym, dlatego też zarzuty apelacyjne są nietrafne.

Odnosząc się do wniosku zawartego w apelacji o zmianę zwolnienie dyscyplinarnego na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron , wskazać należy ,że nie jest możliwe orzekanie przez sąd w tym zakresie , gdyż o takim rozwiązaniu stosunku pracy może zadecydować tylko wola obu stron – pracodawcy i pracownika .Na marginesie tylko należy zaznaczyć ,że taką propozycję powód otrzymał od pracodawcy w trakcie procesu , ale z niej nie skorzystał .

Biorąc powyższe pod uwagę , na zasadzie art. 385kpc należało apelację powoda oddalić .