

Sygn. akt VIII *Pa* 35/19

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 czerwca 2019 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Grzegorz Tyrka</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Teresa Kalinka</b> <b>SSR del. Anna Capik-Pater (spr.)</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 25 czerwca 2019r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** S. Ż. (Ż.)

**przeciwko** (...) Spółce Akcyjnej w K.

**o** przywrócenie do pracy

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Zabrze

**z dnia** 27 listopada 2018 r. **sygn. akt** IV P 33/18

1) oddała apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Anna Capik-Pater (spr.) (-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII *Pa* 35/19

## UZASADNIENIE

Powód S. Ż. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. Oddział KWK (...) w R., domagając się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowane stanowisko i zasądzenia kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 15 stycznia 2018r. pozwana mimo sprzeciwu organizacji związkowej wręczyła mu wypowiedzenie umowy o pracę wskazując jako przyczynę nieprzewidziane, często powtarzające się nieobecności w pracy z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego, które powodują dezorganizację pracy zatrudniającego go oddziału. Powód zarzucił wypowiedzeniu

ogólnikowość. Według niego pozwana na skutek jego absencji nie była zmuszona do zatrudniania własnych pracowników w godzinach nadliczbowych, czy zatrudniania pracowników dodatkowych na zastępstwo. Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego podniósł, że pozwana, jako przedsiębiorca powinna organizować swoją działalność gospodarczą biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wskazał, że wypowiedzenie z powodu absencji pracownika spowodowanej chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wtedy, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. Podał również, że pracodawca w uzasadnieniu wypowiedzenia powinien podać szczegółowo w jaki sposób częsta usprawiedliwiona nieobecność pracownika miała negatywny wpływ na jego działalność oraz powinien dokładnie wskazać w jaki sposób nieobecność danego pracownika dezorganizuje pracę.

Pozwana – (...) S.A. Oddział KWK (...) w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że powód rozpoczął u niej faktyczne świadczenie pracy w lutym 2017r. i do końca grudnia 2017r. świadczył pracę łącznie przez 138 dni w tym czasie na zwolnieniu lekarskim przebywał 91 dni. Uwzględniając inne przyczyny nieobecności w tym okresie, w sumie był nieobecny w pracy przez 127 dni. Tendencja taka utrzymywała się również w 2018r. W okresie od stycznia 2018r. do końca marca 2018r. przepracował tylko 30 dni natomiast na zwolnieniu lekarskim przebywał w tym okresie przez 24 dni. Biorąc pod uwagę inne przyczyny nieobecności w tym okresie, to w pierwszym kwartale 2018r. powód przepracował tylko 30 dni spośród 65 dni roboczych. Pozwana podniosła, że wbrew twierdzeniom powoda jego nieobecność w pracy wymagała od niej dokonywania zmian organizacyjnych, które wpływały negatywnie na organizację pracy oddziałów poprzez wymuszoną konieczność wyznaczenia zastępstwa i przydzielenia dodatkowych obowiązków innym pracownikom.

***Wyrokiem z dnia 27 listopada 2018 r. Sąd Rejonowy w Zabrze (sygn. akt IV P 33/18) oddalił powództwo S. Ż. (pkt 1) oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 2).***

Sąd Rejonowy ustalił, że S. Ż. w styczniu 2017r. zakończył pracę w Spółce (...) S.A. w B. Oddział KWK (...) i od lutego 2017r. przeszedł do (...) S.A. Oddział KWK (...). W okresie poprzedzającym otrzymanie wypowiedzenia pracował na stanowisku ślusarza pod ziemią w pełnym wymiarze etatu. Powód wykonywał pracę w oddziale szybowym głównego odwadniania, tzw. (...). Brygady w oddziale były czterooosobowe.

Następnie Sąd I instancji ustalił, że w okresie od lutego 2017r. do końca grudnia 2017r. powód świadczył pracę łącznie przez 138 dni, przy czym w tym czasie na zwolnieniu lekarskim przebywał 91 dni. Uwzględniając inne przyczyny nieobecności w tym okresie, powód w sumie był nieobecny w pracy przez 127 dni. Natomiast w okresie od stycznia 2018r. do końca marca 2018r. powód przepracował tylko 30 dni natomiast na zwolnieniu lekarskim przebywał w tym okresie przez 24 dni. W pierwszym kwartale 2018r. na 65 dni roboczych przepracował tylko 30 dni. Pierwsze nieobecności powoda spowodowane były śmiercią ojca, potem powód miał problemy z ciśnieniem, najdłuższe L4 wynikało z zapalenia ucha, część zwolnień związanych była z grypą. W lutym i marcu zwolnienia były związane z wypadkiem w pracy kiedy to powód został uderzony młotkiem (zdarzenia nie zgłosił pracodawcy) oraz z grypą. Powód korzystał również z opieki na żonę.

Sąd Rejonowy wskazał również, że nieprzewidziane nieobecności powoda dezorganizowały pracę w oddziale szybowym, w którym był zatrudniony. W przypadku nieobecności powoda do jego brygady przesuвано pracownika z innego stanowiska lub wykonywano inne prace naprawcze, które nie wymagały pełnej obsady. Przesuwany pracownik był pracownikiem pomocniczym jednak jego przesunięcie miało wpływ na pracę brygady z której był zabierany. Praca w brygadach z pełną obsadą jest łatwiejsza. Zwolnienia lekarskie były nieprzewidziane, powód informował o nich dopiero po ich uzyskaniu. Nie uprzedzał pozwanej o możliwych nieobecnościach.

Pismem z dnia 22 grudnia 2017r. pozwana zawiadomiła działającą na jej terenie oddziałową organizację związkową (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazując, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę są nieprzewidziane, często powtarzające się absencje pracownika w pracy z powodu korzystania ze zwolnienia

lekarskiego, które powodują dezorganizację pracy oddziału, zatrudniającego powoda. Pismem z dnia 2 stycznia 2018r. Komisja Oddziałowa (...) poinformowała, że nie wyraża zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

W dniu 15 stycznia 2018r. powód otrzymał od pozwanej pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia upływającego w dniu 30 kwietnia 2018r., jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano nieprzewidziane, często powtarzające się absencje pracownika w pracy z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego, które powodowały dezorganizację pracy oddziału, zatrudniającego powoda.

W okresie wypowiedzenia powód również przebywał na zwolnieniu chorobowym.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dokumenty znajdujące się w aktach sprawy, których żadna ze stron nie kwestionowała oraz w oparciu o zeznania świadków P. G. i J. R. i przesłuchanie powoda.

***W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługiwało na uwzględnienie.***

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z art. 30 §4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z kolei art. 45 §1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę; istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy; (zob. wyrok z 15.11.2006r., I PK 112/06). Należy jednak zaznaczyć, że w obowiązującym kodeksie pracy istnieje rozróżnienie pomiędzy formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, którego wymóg wynika z wyżej wspomnianego art. 30 §4 k.p., a jej zasadnością, która jest warunkiem uznania wypowiedzenia za uzasadnione (wyrok SN z 18.04.2001r. I PKN 370/00).

Sąd Rejonowy zaakcentował także, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być prawdziwa i konkretna (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985r., III PZP 10/85, OSNC 1985/11/164). Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę dokonywana jest natomiast w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę. Strona pozwana, jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazała nieprzewidziane, często powtarzające się absencje powoda w pracy z powodu korzystania ze zwolnienia lekarskiego, które powodowały dezorganizację pracy oddziału, zatrudniającego go.

W ocenie Sądu Rejonowego sposób wskazania przez pracodawcę przyczyny w wypowiedzeniu umowy o pracę czynił zadość wymogom formalnym wynikającym z art. 30 §4 k.p. Okoliczność licznych absencji chorobowych powoda w świetle przedstawionych dowodów nie budziła wątpliwości Sądu Rejonowego. Ponadto częstych nieobecności nie przeczył również powód.

W ocenie Sądu Rejonowego wypowiedzenie było uzasadnione, bowiem długotrwała, powtarzająca się nieobecność pracownika chociażby niezawiniona i formalnie usprawiedliwiona, która wymaga podjęcia przez pracodawcę działań natury organizacyjnej oraz pociąga wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy. Sąd Rejonowy wskazał, że w wyroku z dnia 19 marca 2014r. sygn. I

PK 177/13 Sąd Najwyższy stwierdził, że absencje chorobowe pracownika mogą dezorganizować pracę nawet wówczas, gdy konieczność jego zastępstwa nie wiąże się z powierzaniem innym pracownikom pracy ponadwymiarowej.

Sąd Rejonowy wskazał również na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2001r. sygn. akt I PKN 449/00, w którym to Sąd Najwyższy stwierdził, że pracodawca, który jest przedsiębiorcą, powinien organizować swą działalność gospodarczą, biorąc pod uwagę nieuchronność nieobecności pracowników, spowodowanych chorobami, urlopami i innymi usprawiedliwionymi przyczynami. Wypowiedzenie umowy o pracę z uwagi na nieobecności pracownika spowodowane chorobą może być uznane za uzasadnione tylko wówczas, gdy pracodawca wykaże ich związek z naruszeniem jego istotnych interesów. W ocenie Sądu Rejonowego naruszenie istotnych interesów pracodawcy stanowi usprawiedliwiona przyczynę wypowiedzenia, gdyż zawsze powoduje niekorzystne skutki dla pracodawcy. Sąd zwrócił również uwagę na to, że pozwana dokonała wypowiedzenia umowy o pracę w zwykłym trybie, a mogła tego dokonać jeśli ustaliła, że powód nie osiąga oczekiwanych wyników w pracy w porównaniu z innymi pracownikami, a jego nieobecności stanowią problem organizacyjny. Nie ulega wątpliwości, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie zadań, jeżeli też może przewidywać, iż zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów w pracy. Obojętne jest w tym zakresie, to czy powodem braku osiągania przez pracownika wyników są przyczyny obiektywne leżące po stronie pracownika – częste powtarzające się nieobecności (ppor. Wyrok Sądu Najwyższego z 24 października 2017 r. sygn. akt I PK 290/16).

W ocenie Sądu I instancji, pozwana skutecznie zdołała wykazać, że częste nieobecności powoda dezorganizowały pracę oddziału szybowego głównego odwadniania tzw. (...), co wynikało z zeznań świadka P. G. – bezpośredniego przełożonego powoda, który wskazał, że nieobecności powoda powodowały konieczność przesunięcia do jego brygady pracownika z innego stanowiska. Okoliczność tą potwierdził sam powód podczas jego przesłuchania. Nieobecności powoda powodowała, że praca w brygadzie wiązała się z większym obciążeniem pozostałych pracowników, co z kolei mając na uwadze ciężkie warunki pracy panujące u pozwanej wiązało się z większym zagrożeniem wypadkiem. Nadto należy pamiętać, że praca u pozwanej jest pracą w systemie zmianowym, a organizacja zastępstw wymaga uwzględnienia prawa pracownika do jedenastogodzinnego nieprzerwanego dobowego odpoczynku.

Sąd Rejonowy wskazał również, że powód od samego początku pracy u pozwanej korzystał ze zwolnień lekarskich, przeplatając je urlopami wypoczynkowymi, dodatkowymi opieką na żoną. Sąd Rejonowy wskazał, że powód w okresie wypowiedzenia również miał dużą liczbę absencji chorobowych, co wpłynęło na decyzję pracodawcy w zakresie ewentualnej zmiany stanowiska w zakresie wypowiedzenia. Powód usprawiedliwiał nieobecność wypadkiem przy pracy, jednakże brak jego zgłoszenia spowodował, że Sąd nie mógł tej okoliczności uwzględnić jako niewykazanej. W świetle przedstawionych okoliczności, wypowiedzenie dokonane powodowi Sąd Rejonowy uznał za uzasadnione.

Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o §9 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 poz. 1800, ze zm.).

***Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona powoda. Wniosła apelację, w której zarzuciła wyrokowi wydanemu przez Sąd I instancji:***

- naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną, ocenę dowodów - zeznań świadków J. R. i P. G. oraz wyjaśnień powoda - dokonaną w sposób sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i wskazaniem doświadczenia życiowego poprzez wadliwe przyjęcie, że (I) nieobecność powoda powodowała dezorganizację pracy, (II) przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę jest zasadna i konkretna, podczas gdy przyczyna przedstawiona przez stronę pozwaną była ogólnikowa, a zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził tezy, że absencja powoda powodowała dezorganizację pracy;
- naruszenie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. poprzez wadliwe przyjęcie, że absencja pracownika stanowi automatycznie naruszenie istotnych interesów pracodawcy i okoliczność ta nie wymaga wykazania przez stronę pozwaną, podczas gdy między nieobecnością pracownika a naruszeniem

istotnych interesów pracodawcy musi występować związek przyczynowy, a ciężar udowodnienia tej okoliczności spoczywa na pracodawcy;

- naruszenie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. poprzez wadliwe pominięcie, że odpowiednia organizacja pracy jest obowiązkiem pracodawcy, zaś braki kadrowe stanowią okoliczność przemawiającą za bezzasadnością wypowiedzenia umowy o pracę;
- art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych poprzez błędną wykładnię polegającą na przyjęciu, że zgłoszenie danego zdarzenia jako wypadku przy pracy jest obligatoryjną przesłanką uznania takiego zdarzenia za wypadek przy pracy.

Strona powodowa wniosła o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez orzeczenie przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach;
2. zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania pierwszo- i drugoinstancyjnego.

***W odpowiedzi na apelację, strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego.***

***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

apelacja okazała się bezzasadna i podlegała oddaleniu.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo przeprowadził postępowanie dowodowe i w sposób prawidłowy ustalił stan faktyczny, a następnie dokonał jego właściwej oceny i trafnie zastosował obowiązujące przepisy, a w swych ustaleniach i wnioskach, wbrew zarzutom apelacji nie wykroczył poza ramy swobodnej oceny wynikające z przepisu art. 233 § 1 k.p.c.

Zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. byłby skuteczny wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy dowodowej poszczególnych dowodów, tj. regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 grudnia 2005 r. w sprawie III CK 314/05 opublikowany lex nr 172176). Ocena mocy i wiarygodności dowodów przeprowadzona w pisemnym uzasadnieniu orzeczenia, mogłaby być skutecznie podważona w postępowaniu odwoławczym tylko wówczas, gdyby wykazano, że zawiera błędy logiczne, wewnętrzne sprzeczności, jest niepełna itp. (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 31 sierpnia 2005 r. w sprawie I ACa 456/05 opublikowany lex nr 177026).

Sąd Rejonowy trafnie ustalił, że w okresie od lutego 2017r. do końca grudnia 2017r. powód świadczył pracę łącznie przez 138 dni, a w tym czasie na zwolnieniu lekarskim przebywał 91 dni. Uwzględniając inne przyczyny nieobecności w tym okresie, powód w sumie był nieobecny w pracy przez 127 dni. Następnie w okresie od stycznia 2018r. do końca marca 2018r. powód przepracował tylko 30 dni natomiast na zwolnieniu lekarskim przebywał w tym okresie przez 24 dni. W pierwszym kwartale 2018r. na 65 dni roboczych przepracował tylko 30 dni. Nieobecności w pracy powoda miały charakter nieprzewidziany, długotrwały, powtarzający się, miały dezorganizujący wpływ na działalność pozwanej i skutkowały tym, iż pracę powoda musieli wykonywać inni pracownicy. U pozwanej musiało dochodzić do przesunięć pracowniczych z innych stanowisk, co też miało wpływ na funkcjonowanie pozwanej, zwłaszcza w brygadach, w których przesuwano pracowników. Powód przebywał również na zwolnieniu lekarskim w trakcie okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 30§4 Kodeksu Pracy, w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. (tak też: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2018 r., sygn. akt I PK 19/17). Konieczne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24

października 2017 r., sygn. akt II PK 307/16). Zdaniem Sądu II instancji, wskazana przez strona pozwaną przyczyna wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była skonkretyzowana i odpowiadała przedstawionym wyżej wymogom. Wbrew twierdzeniom apelujących, pracodawca- pozwana spółka w sposób prawdziwy i konkretny wskazała przyczynę wypowiedzenia powodowi umowę o pracę. Tym samym, za całkowicie bezpodstawne należy uznać podnoszone przez apelującą zarzuty w tym przedmiocie.

Strona powodowa podniosła również, że Sąd I instancji wadliwie przyjął, że nieobecności strony powodowej powodowały dezorganizację pracy. Niemniej jednak, zdaniem Sądu II instancji taka sytuacja właśnie miała miejsce. Pozwana musiała dokonywać konkretnych przesunięć pracowniczych, kosztem brygad, z których ci pracownicy byli zabierani. Potwierdzają to zeznania świadka P. G.. Bez wątplenia nieobecności w pracy powoda skutkowały pewną dezorganizacją pracy pozwanej. Były one niespodziewane, długotrwałe. Wbrew twierdzeniom apelującej, między absencją powoda, a naruszeniem istotnych interesów pozwanej istniał związek przyczynowy. Ustalenia Sądu I instancji są prawidłowe. Sąd Okręgowy wskazuje, że dezorganizację pracy powoduje niewykonywanie obowiązków lub ich wykonywanie przez innych pracowników. Częste i długotrwałe nieobecności podważają sens istnienia stosunku pracy, w ramach którego (art. 22 § 1 k.p.) pracownik zobowiązuje się przede wszystkim wykonywać pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 422/97 oraz z dnia 29 września 1998 r., I PKN 335/98). W związku z tym, zarzuty powoda w tym zakresie również są bezzasadne.

Odnosząc się natomiast do zarzutu naruszenia art. 3 ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, polegającego na błędnym przyjęciu, że zgłoszenie konkretnego zdarzenia jako wypadku przy pracy jest obligatoryjną przesłanką uznania takiego zdarzenia za wypadek przy pracy, to również i w tym przypadku należy zaznaczyć, że jest on bezpodstawny. W przepisie tym wskazano, czym jest wypadek przy pracy, zatem zawiera on definicję tego zdarzenia. Nie jest on okolicznością która ma usprawiedliwiać powoda i jego nieobecności.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy oddalił apelację strony powodowej, zgodnie z art. 385 kpc.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i §3 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 i §10 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłaty za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800), zasądając od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł.

(-) sędzia ( del.) Anna Capik-Pater (spr.) (-) sędzia Grzegorz Tyrka (-) sędzia Teresa Kalinka