

Sygn. VPa 11/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 czerwca 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Sędziowie: SSO Agnieszka Leżańska, SSR(del.) Marzena Foltyn-Banaszczyk

Protokolant: Cezary Jarocki

po rozpoznaniu w dniu 23 czerwca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa K. B. (1)

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł.

od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 20 listopada 2014r. sygn. IVP 93/14

1. *oddala apelację;*

2. *zasądza od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na rzecz powódki K. B. (1) kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 11/15

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 czerwca 2014 roku powódka K. B. (1) wniosła o zasądzenie od pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. odszkodowania w wysokości 3.485,46 złotych tytułem niezasadnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew z dnia 27 sierpnia 2014 roku pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości.

Wyrokiem z dnia 20 listopada 2014 roku Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Tryb. zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 3.485,46 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz kwotę 450 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Ponadto nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu oraz zwrotu wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.

Sąd Rejonowy ustalił, że K. B. (1) została zatrudniona w pozwanej Spółce od dnia 11 września 2012 roku na stanowisku asystentki do spraw administracji biurowej. Początkowo powódka była zatrudniona na czas określony od 12 kwietnia 2013 roku na czas nieokreślony.

Pismem z dnia 13 czerwca 2014 roku pozwana Spółka złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu pisma wskazała, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – nieusprawiedliwiona nieobecność w dniach 12-13 czerwca 2014 roku oraz brak poinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności.

Pismo zawierające oświadczenie pracodawcy zostało nadane w urzędzie pocztowym w dniu 13 czerwca 2014 roku.

W dniu 25 kwietnia 2014 roku powódka poinformowała swojego przełożonego J. L. A. o pogarszającym się stanie zdrowia związanym z pracą w pozwanej spółce. Rozmowa została zainicjowana żądaniem przełożonego stawiennictwa do pracy w sobotę 26 kwietnia 2014 roku oraz prawdopodobnie w niedzielę 27 kwietnia. Powódka wskazała, iż nie stawi się do pracy w sobotę. W tym samym dniu na zakończenie pracy około godziny 20 powódka poinformowała J. L. A., że nie może pracować w takim rozmiarze czasu, w takich warunkach i w takiej atmosferze.

Powódka nie stawiała się w pracy w dniu 26 kwietnia 2014 roku, pomimo telefonu współpracownicy, że J. L. A. czeka na nią.

W dniach 28 i 29 kwietnia 2014 J. L. A. był nieobecny w firmie.

W dniu 30 kwietnia 2014 roku powódka w kolejnej rozmowie poinformowała J. L. A. o zamiarze podjęcia leczenia i związaną z tym długotrwałą nieobecnością w pracy. Odmówiła pracy ponad 8 godzin. W odpowiedzi usłyszała od J. L. A., że nie wyobraża on sobie dalszej współpracy, że w tej firmie nie chodzi się na zwolnienia lekarskie i pracuje się w godzinach wyznaczonych przez pracodawcę tj. od 8.00 do 20.00.

Od dnia 5 maja 2014 roku powódka stała się niezdolna do pracy z powodu choroby. Zaświadczenie lekarskie dotyczyło okresu do dnia 10 czerwca 2014 roku.

Powódka telefonicznie powiadomiła pracodawcę o niezdolności do pracy.

Następnie do powódki zadzwonił pracownik firmy i nakazał zwrot służbowego telefonu komórkowego, ponieważ nie będzie już ona współpracowała z firmą.

Zaświadczenie o niezdolności do pracy zostało doręczone pracodawcy przez M. J. (1) wraz z telefonem służbowym powódki.

Podczas uprzedniego, krótkotrwałego zwolnienia lekarskiego w lutym 2014 roku od powódki nie żądano zwrotu służbowego telefonu służbowego na czas niezdolności do pracy. Telefon także nie był pozostawiany w pracy w dniach wolnych od pracy.

Powódka w dniu 11 czerwca 2014 roku otrzymała kolejne zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy w okresie od 11 czerwca do 11 lipca 2014 roku.

W dniu 11 czerwca 2014 roku powódka przebywała w domu samotnie. Jej matka wyjechała do Niemiec, a brat przebywał w Ł.. Poprosiła o doręczenie do pracodawcy zaświadczenia swojego chłopaka M. J. (1). Który się podjął doręczyć zaświadczenie. Z uwagi na charakter pracy zaświadczenie odebrał od powódki w dniu 13 czerwca 2014 roku – piątek, a zawiózł do siedziby pracodawcy w dniu 16 czerwca 2014 roku gdzie odmówiono przyjęcia zaświadczenia i poinformowano go, iż powódka została zwolniona z pracy.

Zaświadczenie zostało przesłane do pracodawcy za pośrednictwem poczty. Pracodawcą odebrał przesyłkę pocztową z zaświadczeniem w dniu 17 czerwca 2014 roku.

W trakcie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy stwierdzono, że w aktach osobowych powódki znajduje się pismo z dnia 9 czerwca 2014 roku sporządzone przez pracownika działu kadrowo – płacowego adresowane do dyrektora administracyjnego w celu akceptacji przekazania do ZUS dokumentacji związanej z dalszą nieobecnością w pracy w celu uzyskania przez K. B. prawa do zasiłku chorobowego.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd rejonowy uznał za bezsporne dowody w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

W niniejszej sprawie sporne były twierdzenia stron dotyczące rozmów powódki z J. L. A., w których informowała o stanie zdrowia i konieczności długiego leczenia, reakcji przełożonego na tą wiadomość.

Powódka podnosiła, iż takie rozmowy miały miejsce. Pozwana Spółka twierdziła, iż takich rozmów nie było.

Analiza dowodów mających potwierdzić prawdziwość twierdzeń stron pozwoliła w ocenie Sądu Rejonowego na danie wiary twierdzeniom powódki.

Zeznania powódki, Sąd Rejonowy uznał za spójne, logiczne i korespondujące z zeznaniami świadków M. J. i G. B..

Dokonując oceny zeznań J. L. A. , Sąd Rejonowy wskazał, że ich konfrontacja z pozostałym materiałem dowodowym wskazywała na braki i nielogiczności.

J. L. A. twierdził, iż w pozwanej Spółce nie pracuje się ponad 8 godzin. Bezsprzeczne było, iż pracownicy pozwanej Spółki odmówili przyjęcia zaświadczenia o niezdolności do pracy powódki około godziny 17, a więc po upływie wskazywanego 8 godzinnego dnia pracy, co z jednej strony potwierdzało twierdzenie powódki o dłuższym dniu pracy, a drugiej strony podważało wiarygodność jej przełożonego.

J. L. A. wskazywał, iż zostawianie telefonu służbowego w siedzibie firmy w czasie nieobecności było normalną praktyką, a jak wynikało z zeznań powódki podczas jej wcześniejszej nieobecności oraz podczas nieobecności w dni wolne od pracy nie nakazywano jej pozostawiania telefonu u pracodawcy. W takiej sytuacji żądanie zwrotu telefonu potwierdzało twierdzenia powódki, iż jej przełożony podjął decyzję o końcu współpracy po rozmowach w dniach 26 i 30 kwietnia 2014 roku. Sąd rejonowy wskazał również na zbieżność czasową z powiadomieniem przez powódkę o niezdolności do pracy z faktem wystąpienia z takim żądaniem.

Fakt sporządzenia przez pracownika kadrowo - płacowego w dniu 9 czerwca 2014 roku pisma o zezwolenie przekazania do ZUS dokumentacji związanej z dalszą nieobecnością w pracy wskazywały na to, iż pracodawca liczył się z możliwością jej dalszej choroby, co przeczyło twierdzeniu J. L. A., iż niestawiennictwo powódki w pracy było zaskoczeniem dla pracodawcy.

Biorąc pod uwagę powyższe Sąd Rejonowy dał wiarę powódce i przyjął, że rozmowy w dniu 26, 30 kwietnia i 5 maja 2014 roku miały miejsce i miały taki przebieg jak wskazywała powódka. Skutkowało to odmową dania wiary w tym zakresie zeznaniom J. L. A..

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.

W niniejszej sprawie powódka wniosła o zasądzenie od pozwanej Spółki (...) w Ł. odszkodowania w kwocie 3.485,46 zł tytułem niezasadnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Pozwana Spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości podnosząc, iż powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 k.p.

Jako niedopuszczalne i uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy zachowanie powódki pozwana Spółka wskazała – nieusprawiedliwioną nieobecność K. B. (1) w dniach 12- 13 czerwca 2014 roku oraz brak poinformowania pracodawcy o przyczynie nieobecności.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z powyższym dla uznania zasadności rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z winy pracownika konieczne jest zaistnienie następujących przesłanek:

- pracownik musi w sposób ciężki, czyli rażąco, naruszyć podstawowe obowiązki jakie spoczywają na nim jako pracownika,
- działanie pracownika musi być zawinione, czyli pracownik działał z winą umyślną lub z rażącym niedbalstwem.

Przez ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy rozumieć takie zachowanie pracownika, które stanowi czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążyącymi na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu (np. znieważenie przełożonego, pobicie współpracownika), jak i na zaniechaniu (np. nieprzybycie do pracy, nie wykonanie polecenia pracodawcy). Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Z reguły punktem wyjścia oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 k.p. Katalog zawartych w nim obowiązków jest jednak katalogiem otwartym, a przy tym istnieją inne przepisy określające podstawowe obowiązki pracownika.

Przepisem taki jest § 2 ust. 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1995 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. 1996.60.281 ze zm.) zgodnie z którym 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.

Bezspornym dla Sądu rejonowego było, iż w ciągu dwóch dni powódka nie poinformowała pracodawcy o dalszej niezdolności do pracy.

Ocena tegoż zachowania nie pozwoliła Sądowi Rejonowemu na uznanie, iż powódka naruszyła swoje obowiązki w sposób ciężki działając umyślnie lub z rażącym niedbalstwem.

Powódka z jednej strony obawiała się kontaktu z pracodawcą, bała się krzyków przełożonego, a warunki, atmosfera pracy i stres z nią związany były przyczynami jej niezdolności do pracy, z drugiej strony fakt odebrania jej telefonu komórkowego przez pracodawcę utrudnił jej kontakt telefoniczny, a w danym momencie nikt spośród jej osób bliskich nie miał możliwości doręczenia zaświadczenia do pracodawcy. Taka możliwość miał dopiero M. J. w dniu 16 czerwca 2014 roku.

Sąd rejonowy przywołał, iż Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 roku w sprawie I PKN 126/99 wskazał, iż pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności. Tożsame stanowisko Sąd Najwyższy zajął w wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku w sprawie I PKN 416/97 w którym wskazał, iż pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

Istotnym w sprawie było także, iż pracodawca składając oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy powódki w dniu 13 czerwca 2014 roku dokonał tego przed upływem wynikającego z § 2 ww. rozporządzenia dwudniowym terminem do powiadomienia pracodawcy.

Powódka otrzymała zaświadczenie lekarskie w dniu 11 czerwca w godzinach popołudniowych, czyli spoczywał na niej obowiązek powiadomienia pracodawcy w ciągu dwóch dni a więc do dnia 13 czerwca 2014 roku, a tego samego dnia pracodawca sporządził i wysłał do powódki oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd Rejonowy stwierdził, iż nie można uznać zachowania powódki za umyślne lub rażąco niedbałe, a tym samym, że brak było podstaw do zarzucenia jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższe konstatacje spowodowały, iż powódce przysługiwało skuteczne roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę zakładowy staż pracy powódki Sąd Rejonowy stwierdził, że przysługiwał jej jednomiesięczny okres wypowiedzenia

Dlatego też Sąd Rejonowy przyznał powódce kwotę 3.485,46 złotych odszkodowania.

O kosztach postępowania orzeczono zgodnie z wynikającą z art. 98 k.p.c. zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

Apelację od powyższego wyroku w części oddalającej powództwo tj. w zakresie punktu 2 i 3 wyroku wniósł powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Naruszenie prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez błędną ocenę dowodów,

przejawiającą się w wybiórczej ocenie dowodów i pomijającej całość przedstawionego przez strony materiału dowodowego, w szczególności:

a. Uznanii za niewiarygodne i nielogiczne zeznań świadka J. L. A.

na podstawie rzekomej sprzeczności jego zeznań z pozostałym materiałem dowodowym, polegającej na tym, iż z jednej strony świadek twierdził, że w Spółce nie pracuje się ponad 8 godzin, a z drugiej strony pracownicy pozwanej odmówili odbioru zaświadczenia o niezdolności do pracy powódki około godziny 17:00, a więc po upływie wskazywanego 8-godzinnego dnia pracy, **podczas gdy** sąd 1 instancji nie ustalił jakie były godziny pracy pozwanej Spółki, świadek nie zeznawał na okoliczność tych godzin, zaś z regulaminu pracy pozwanej wynika, że godziny pracy od poniedziałku do piątku kończą się o godz. 18:00;

b. Uznanii za niewiarygodne i nielogiczne zeznań świadka J. L. A. na tej podstawie, iż świadek wskazywał, że zostawianie telefonu służbowego w siedzibie firmy w czasie nieobecności było normalną praktyką, **podczas gdy** świadek zeznał odmiennie.

c. Uznanii, że fakt sporządzenia przez pracownika kadrowo-płacowego w dniu 9.06.2014 r. pisma o zezwolenie przekazania do ZUS dokumentacji związanej z dalszą nieobecnością powódki w pracy, **wskazuje na to, iż pracodawca liczył się z możliwością jej dalszej choroby, podczas gdy** fakt ten wynika wyłącznie z obowiązku pracodawcy przekazania do ZUS zaświadczenia lekarskiego w razie niezdolności do pracy trwającej łącznie powyżej 33 dni w roku kalendarzowym, co wynika z przepisów o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby;

d. Przyjęciu za wiarygodne zeznań powódki w przedmiocie tego, że rozmowy w dniu 26.04.2014 r., 30.04.2014 r i 5.05.2014 r. miały miejsce i przebieg wskazywany przez powódkę, **podczas gdy** zeznania powódki sprzeczne są

zeznaniem świadka odnośnie powyższych rozmów, a jedyną przyczyną odmowy dania wiary zeznaniom świadka, były wątpliwości sądu co do wiarygodności zeznań świadka wskazanych w pkt a-c;

e. **Uznaniu zeznań powódki za spójne, logiczne i korespondujące z zeznaniami świadków M. J. i G. B., w sytuacji gdy** ich część pozostaje sprzeczna z zeznaniami tych świadków, zaś zeznania samej powódki są niespójne z jej twierdzeniami składanymi w trakcie postępowania, co rodzi usprawiedliwione wątpliwości co do wiarygodności oświadczeń powódki (sprzeczności wskazano w uzasadnieniu niniejszego pisma);

f. **Pominięciu dowodów** w postaci potwierdzenia odbioru przesyłki poleconej nr (...), zawierającej oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, a doręczonej powódce w dniu 16.06.2014 r. oraz wydruku z systemu śledzenia przesyłek Poczty Polskiej dla przesyłki (...), nadanej przez powódkę w dniu 16.06.2014 r., a zawierającej zaświadczenie lekarskie o chorobie powódki;

2. **Naruszenie przepisów prawa materialnego**, tj. **art. 52 § 1 pkt 1** kodeksu pracy [dalej k.p.] w związku z § **2 ust. 2** 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 [dalej Rozporządzenie] **przez jego błędną wykładnię**, poprzez uznanie, że brak niezwłocznego, nie później niż w drugim dniu, poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy (i dokonanie tegoż dopiero w 6 dniu nieobecności) nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracownika, **podczas gdy** okolicznością bezsporną jest, że powódka nie wywiązała się z ciężącego na niej obowiązku poinformowania o swojej nieobecności wywołanej dalszą niezdolnością do pracy;

3. **Naruszenie przepisów prawa materialnego**, tj. § **2 ust. 3** Rozporządzenia **przez jego niewłaściwe zastosowanie** i uznanie, że (1) rzekomo zła atmosfera w pracy, (2) odebranie przez pracodawcę służbowego telefonu powódki oraz [3] brak możliwości doręczenia zaświadczenia lekarskiego przez konkubenta powódki w jej imieniu w przepisany terminie, w braku obłożnej choroby powódki albo innego zdarzenia losowego, **stanowiły dostateczne okoliczności usprawiedliwiające nieterminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku poinformowania pracodawcy o nieobecności w pracy**.

4. **Naruszenie przepisów prawa materialnego**, tj. § **2 ust. 2** w związku z art. 61 § 1 k.c. **przez jego błędną wykładnię**, przejawiającą się w uznaniu, że pracodawca dokonał oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy powódki w dniu 13 czerwca 2014 roku, tj. przed upływem wynikającego z § 2 ust. 2 Rozporządzenia dwudniowego terminu do powiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy.

Mając na względzie powyższe, na podst. art. 386 § 1 k.p.c. wnosil o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wnosil o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:

Apelacja jako nieuzasadniona podlega oddaleniu. Sąd Rejonowy wydał bowiem trafne rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w okolicznościach przedmiotowej sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów.

Za chybiony uznać należy w szczególności wskazany w apelacji zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z tym przepisem sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

W doktrynie oraz orzecznictwie przyjmuje się, iż ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu

świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Ustalenia faktyczne dokonane na podstawie tak ocenionych dowodów nie mogą wykazywać błędów tak faktycznych, tzn. nie mogą być sprzeczne z treścią dowodów, jak i logicznych. (por. wyr. SN z 9.12.2009 r., IV CSK 290/09, L. ,wyr. SA w Szczecinie z 20.11.2007 r., III AUa 598/07, niepubl.).

Należy podkreślić, że dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 KPC nie wystarcza stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej, niż przyjął sąd, wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu (zob. post. SN z 23.1.2001 r., IV CKN 970/00, L., wyrok SA w Poznaniu z 21.5.2008 r., I ACa 953/07, niepubl.).

Dokonując ustaleń faktycznych, w tym dotyczących treści rozmów odbytych przez powódkę z pracodawcą J. L. A. w dniach 25 oraz 30 kwietnia 2014 roku, Sąd Rejonowy oparł się na zeznaniach powódki, odmawiając tym samym wiarygodności zeznaniom pracodawcy. Zauważyć należy, iż powyższymi rozmowom nie przysłuchiwały się inne osoby. Sąd I instancji w ramach przyznanych mu uprawnień władny był zatem dokonać oceny wiarygodności zeznań stron i w ocenie Sądu Okręgowego dokonując tej oceny w żadnej mierze nie naruszył zasad określonych w powołanym wyżej art. 233 § 1 KPC. Sąd Rejonowy w pisemnych motywach wyroku wskazał bowiem szczegółowo przyczyny, które doprowadziły do uznania zeznań powódki za przekonujące i wiarygodne, oraz okoliczności, które jego zdaniem sprawiły, iż takich cech nie mógł przypisać zeznaniom świadka.

Za nie trafny uznać należy także zarzuty naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 KP, w związku z § 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U. Nr 60, poz. 281 ze zm.).

Według § 2 powołanego Rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Natomiast 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 o przyczynie nieobecności w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie. Możliwe jest również poinformowanie o tym fakcie pracodawcy za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wówczas datę stempla pocztowego. Niedotrzymanie terminu może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami, np. obłązną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

Pracownik powinien więc w ciągu dwóch dni zawiadomić swojego pracodawcę o chorobie i niemożności stawienia się w pracy. Może to uczynić osobiście, przez posłańca lub też telefonicznie. Warto podkreślić, że dwudniowy termin nie jest nieprzekraczalny, ponieważ jego niezachowanie może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami dotyczącymi chorego pracownika.

Art. 52 § 1 pkt 1 KP stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreślić należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z 2 czerwca 1997 r., I PKN

193/97, OSNP Nr 9 z 1998 r., poz. 269; wyrok Sądu Najwyższego z 21 września 2005 r., II PK 305/04). Wskazać także należy, że zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” odnosi się zarówno do kwalifikowanej winy, jak i do istotnego zagrożenia lub uszczerbku interesów pracodawcy spowodowanego tym naruszeniem. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNP 2000 Nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. W wyroku z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, Sąd Najwyższy wskazał, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

W rozpoznawanej sprawie w postępowaniu powódki nie można dostrzec spełnienia żadnej z przedstawionych powyżej przesłanek skutecznego postawienia pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przede wszystkim należy odróżnić nieusprawiedliwioną nieobecność pracownika w pracy od opóźnionego usprawiedliwienia nieobecności przez tego pracownika. Są to bowiem dwa odmienne zdarzenia, z których każde winno podlegać odrębnej ocenie.

Generalnie przyjmuje się, iż pracodawca nie może zasadnie rozwiązać umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeśli pracownik ten korzystał np. ze zwolnienia lekarskiego, a jedynie zwolnienie to złożył z opóźnieniem. W wyroku z 4 grudnia 1997 r. Sąd Najwyższy (I PKN 416/97 OSNP 1998/20/596) stwierdził, że pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

Ponadto w orzecznictwie sądowym wprost wskazywano, iż opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Pogląd taki wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z 22 września 1999 r. (I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001/2/40). Podobnie wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z 4 sierpnia 1999 r. (I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000/20/752), stwierdzając, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności.

Zasadniczo więc stanowisko Sądu Najwyższego wskazuje na niedopuszczalność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w razie gdy naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych polega tylko na spóźnionym usprawiedliwieniu nieobecności w pracy. Jedynie w przypadkach, gdy pracownikowi można przypisać winę umyślną lub co najmniej rażące niedbalstwo w naruszeniu tych obowiązków, a także gdy powoduje to zagrożenie istotnych interesów pracodawcy, można by zaniedbanie to potraktować jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 par. 1 pkt 1 k.p.

W omawianej sprawie powódka udowodniła, jak słusznie przyjął Sąd Rejonowy, iż opóźnienie w złożeniu zwolnienia lekarskiego nie było przez zawinione ani też nie wynikało z rażącego niedbalstwa. Z ustaleń Sądu wynika, iż powódka w dniu 11 czerwca 2014 roku w godzinach popołudniowych otrzymała zwolnienie lekarskie stwierdzające jej niezdolność

do pracy na dalszy okres. Z zeznań powódki, którym Sąd dał wiarę wynika, iż w domu przebywała sama i o doręczenie zaświadczenia o dalszej niezdolności do pracy pracodawcy poprosiła swojego chłopaka, który z uwagi na charakter pracy odebrał je dopiero od powódki w dniu 13 kwietnia 2014 r. (piątek) a następnie zawiózł je do siedziby pracodawcy w dniu 16 kwietnia 2014 roku (poniedziałek). Ponieważ pracownik pozwanego odmówił przyjęcia zaświadczenia, zostało ono przesłane pracodawcy pocztą tego samego dnia.

Wskazać w tym miejscu należy, iż dokonanej przez Sąd Rejonowy ocenie zachowania się powódki nie zmieniłby , wbrew stanowisku autora apelacji fakt, iż nadanie przesyłki zawierającej zwolnienie lekarskie nastąpiło już po otrzymaniu przez powódkę pisma pracodawcy z dnia 13 czerwca 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę.

W świetle powyższego należy w ocenie Sądu Okręgowego podzielić stanowisko sądu I instancji, iż opóźnienie w złożeniu przez powódkę zwolnienia lekarskiego wynikało z przyczyn obiektywnych. Mając ponadto na uwadze fakt, iż było ono stosunkowo niewielkie, pracodawca zaś nie wskazał by z tego powodu wynikły dla niego jakiegokolwiek ujemne skutki należ zgodzić się ze stwierdzeniem , iż rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było nieuzasadnione.

Z tych względów, Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie I sentencji, na podstawie art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w związku z w § 2 ust.1 w związku z § 11 i § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. t. j.z 2013 roku, poz. 490).