

*Sygn. akt* V Pa 29/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 31 marca 2016 r.

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący* SSO Andrzej Marek

*Sędziowie* SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga (spr.)

*Protokolant* star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

*po rozpoznaniu w dniu* 31 marca 2016 r. *w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa* I. S.

*przeciwko* Spółdzielni (...) w L. w likwidacji

o odszkodowanie, wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop

*na skutek apelacji* strony pozwanej

*od wyroku* Sądu Rejonowego w Legnicy IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

*z dnia* 8 grudnia 2015 r. *sygn. akt* IV P 51/15

*oddala apelację.*

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził na rzecz powódki I. S. od strony pozwanej Spółdzielni (...) w likwidacji w L. kwotę 5.091,18 zł brutto, w tym: kwotę 1.680 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika z ustawowymi odsetkami od dnia 18 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty, kwotę 1.680 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc wrzesień 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 października 2014 r. do dnia zapłaty, kwotę 1.489,26 zł brutto tytułem wynagrodzenia za miesiąc październik 2014 r. z ustawowymi odsetkami od dnia 11 listopada 2014 r. i kwotę 241,92 zł brutto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami od dnia 18 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty; w pozostałym zakresie powództwo I. S. oddalił (pkt II), koszty procesu wzajemnie zniósł (pkt III), zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 255 zł tytułem kosztów sądowych (pkt IV), orzekł, że w pozostałym zakresie nieuiszczone koszty sądowe ponosi Skarb Państwa (pkt V) oraz wyrokowi w pkt I nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680 zł brutto (pkt VI).

Sąd I instancji ustalił, że powódka I. S. była zatrudniona u strony pozwanej od 13 lutego 2012 r. na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę, umowy zlecenia, by ostatecznie od dnia 1 lipca 2014 r. zostać zatrudnioną w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony na stanowisku pracownika biurowego w pełnym wymiarze czasu pracy. Ustalił też, że powódka jest osobą niepełnosprawną w stopniu umiarkowanym, od 23 roku życia choruje na zaburzenia emocjonalne dwubiegunowe, kilkunastokrotnie była hospitalizowana. Od dnia 15 października 2014 r.

przebywała na zwolnieniu lekarskim. Początkowo zwolnienie pochodziło z Poradni Okulistycznej (...) w L.. Od dnia 24 października 2014 r. zwolnienie lekarskie wystawił lekarz z Poradni (...) Szpitala(...) w L.. Zwolnienie to zostało wystawione na okres do 24 listopada 2014 r. Pracodawca otrzymał je 28 października 2014 r. Sąd Rejonowy ustalił nadto, iż w okresie od 2 do 12 listopada 2014 r. powódka przebywała w (...) Szpitalu (...) w Z. na Oddziale (...) dla (...), a od 12 listopada do 10 grudnia 2014 r. – na Oddziale Psychiatrycznym Ogólnym. Była hospitalizowana w ośrodku zamkniętym, z ograniczoną możliwością komunikowania się ze światem zewnętrznym. Powódka założyła, że szpital ma obowiązek poinformowania pracodawcy o jej pobycie w szpitalu, dlatego nie prosiła nikogo ze szpitala, żeby powiadomił pracodawcę, nie prosiła też o to swojej córki. Tymczasem pracodawca powódki nie miał wiedzy o tym, co się działo z powódką po 25 listopada 2014 r. Szpital nie zawiadomił go o hospitalizacji pracownika. W dniu 15 grudnia 2014 r. sporządził więc oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w którym jako przyczynę powołał ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się do pracy w dniu 25 listopada 2014 r. i dniach następnych. Pozwany pracodawca zarzucił powódce, że od czasu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powódka w żaden sposób nie skontaktowała się z dotychczasowym zakładem pracy, ani nie podjęła kroków do formalnego rozwiązania umowy. Wskazał, że pracodawca traktuje jej niestawiennictwo jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność uzasadniającą zwolnienie dyscyplinarne na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd I instancji ustalił nadto, iż powódka po wyjściu ze szpitala w dniu 16 grudnia 2014 r. nadała w Urzędzie Poczтовым na adres strony pozwanej listem poleconym druk zwolnienia lekarskiego wystawionego przez (...) Szpital(...) w Z. za okres od 12 listopada 2014 r. do 21 grudnia 2014 r., który strona pozwana otrzymała w dniu 17 grudnia 2014 r. W dniu 25 grudnia 2014 r. powódka po raz kolejny trafiła do (...) Szpitala(...) w Z., gdzie przebywała do dnia 19 stycznia 2015 r.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że w zachowaniu powódki nie można dopatrzeć się działania lub zaniechania o znacznym nasileniu złych intencji, zorientowanego na szkodzenie pracodawcy. W ocenie tego Sądu, powódce z uwagi na stan jej zdrowia psychicznego i fakt przebywania w szpitalu psychiatrycznym nie można przypisać winy w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy wskazał nadto, iż z zeznań powódki wynika, że była przeświadczona, że o jej pobycie w szpitalu pracodawcę powiadomi sam szpital i że to do tej placówki należy dochowanie stosownych procedur. Jej celem przy tym nie było porzucenie pracy ani wyrządzenie szkody pracodawcy. W niniejszym procesie zaś nie można przypisać powódce odpowiedzialności za zaniechania osób, które się nią opiekowały. Zdaniem Sądu Rejonowego, niestawiennictwo powódki w pracy w dniach od 25 listopada 2014 r. do 17 grudnia 2014 r. nie wiązało się z ciężkim naruszeniem przez powódkę obowiązków pracowniczych z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a niedotrzymanie terminów usprawiedliwiania nieobecności określonych w przepisach 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 było usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami.

Wyrok powyższy w części zasądzającej na rzecz powódki odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika w kwocie 1.680 zł brutto i nieobciążania pozwanej kosztami sądowymi apelacją zaskarżyła strona pozwana, która zarzuciła naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. przez błędną ocenę dowodów, a w konsekwencji nieprawidłowe ustalenie stanu faktycznego polegające na przyjęciu, że powódka nie miała złych intencji zorientowanych na szkodzenie pracodawcy. W uzasadnieniu strona pozwana podała, że powódka od dnia 25 listopada 2014 r. nie stawiała się do pracy i nie powiadomiła pracodawcy w żaden sposób o przyczynach swojej nieobecności. Pierwsze i drugie zwolnienie mogło być przez powódkę dostarczone w terminie, jak również pracodawca mógł być poinformowany, co się dzieje z pracownikiem. Powódka, jej córka oraz konkubent mieszkają razem, wiedzieli, że powódka pracuje i przez 22 dni nie poinformowali pracodawcy o przyczynie nieobecności, a dopiero z chwilą otrzymania powiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę najprawdopodobniej córka wysłała zwolnienie lekarskie. Okoliczności powyższe – zdaniem skarżącej – nie zostały jednak przez Sąd I instancji wyjaśnione.

Wskazując na powyższe, apelująca wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w części zaskarżonej oraz o zasądzenie na jej rzecz od powódki kosztów procesu wg norm przepisanych, ewentualnie o

uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie na jej rzecz od strony pozwanej kosztów postępowania odwoławczego wg norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, iż podczas procesu wykazano rażące zaniedbania i błędy pozwanej, a niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy zostało w sposób niebudzący wątpliwości udowodnione. Niezrozumiałym dla powódki jest przywoływanie jej bliskich i podnoszenie braku działań z ich strony. Powódka wskazała, iż pozwana zataiła fakt powiadomienia przez jej córkę o pobycie w szpitalu i na kłamstwie oparła przesłanki rozwiązania stosunku pracy.

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

Apelacja nie zasługiwała na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i obowiązujących przepisach prawa.

Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, dla uznania zasadności zwolnienia dyscyplinarnego pracownika koniecznym jest, aby pracownik ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W orzecznictwie przyjmuje się, że z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy pracownik z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa obowiązki takie narusza, co pozwala na postawienie mu zarzutu winy o odpowiednio wysokim stopniu natężenia. Przy ocenie stopnia winy zaś nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W rozpoznawanej sprawie strona pozwana, rozwiązując z powódką stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, postawiła jej dwa zarzuty: nieusprawiedliwioną nieobecność w dniu 25 listopada 2014 r. i dniach następnych i brak usprawiedliwienia nieobecności w pracy w tym okresie w sposób przewidziany w przepisach.

Sposoby i terminy usprawiedliwiania nieobecności w pracy reguluje przywołane przez Sąd I instancji rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. Nie ulega wątpliwości, że powódka naruszyła dwudniowy termin usprawiedliwienia nieobecności w pracy przewidziany w §2 ust 2 tego rozporządzenia.

Ostatecznie jednak w dniu 16 grudnia 2014 r. usprawiedliwiła swoją nieobecność trwającą od dnia 25 listopada 2014 r. wysyłając zwolnienie lekarskie pocztą, co jednak nie skłoniło strony pozwanej do zweryfikowania swojej decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy z powódką.

Usprawiedliwienie to czyniło pierwszą ze wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 kp nieprawdziwą, a samo rozwiązanie naruszającym prawo.

Naruszenie natomiast przez powódkę terminu usprawiedliwienia nieobecności w pracy, w ocenie Sądu Okręgowego, było usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami, w jakich powódka się znalazła, przede wszystkim występującą u niej chorobą psychiczną udokumentowaną zaświadczeniami lekarskimi oraz wypisami ze szpitala psychiatrycznego, podczas której nie była w stanie samodzielnie zająć się swoimi sprawami, będąc jednocześnie przekonaną, że stosownych formalności z pracodawcą dokona szpital. W ocenie tut. Sądu, postawiony powódce zarzut nieusprawiedliwienia nieobecności w pracy był chybiony i nie uzasadniał zastosowania wobec niej jednego z najbardziej drastycznych sposobów rozwiązania umowy o pracę. Słusznie Sąd Rejonowy ocenił, że zachowaniu powódki nie można przypisać winy w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie informując pracodawcy o pobycie w szpitalu psychiatrycznym (w szczególności po dniu 24 listopada 2014 r.) nie miała ona żadnych złych intencji nastawionych na szkodzenie pracodawcy, a przy tym nie miała zamiaru porzucenia pracy (z czym strona pozwana łączyła nieobecność powódki). Splot niekorzystnych dla niej wydarzeń związanych z jej stanem psychicznym sprawia, że nie można uznać, iż celowo z winy umyślnej lub zachowując się w sposób rażąco niedbały naruszyła obowiązku pracownicze polegające na pozostawaniu do dyspozycji pracodawcy w miejscu przez niego wyznaczonym i nie usprawiedliwiła tej nieobecności

w terminie wynikającym z przepisów prawa. A tylko takie ustalenie pozwoliłoby na przyznanie racji pracodawcy, który w dniu 17 grudnia 2014 r. rozwiązał z powódką stosunek pracy w trybie natychmiastowym.

Art. 233 § 1 k.p.c., którego naruszenie zarzuciła strona pozwana, uprawnia Sąd do oceny dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zabranego w sprawie materiału dowodowego. Bogate orzecznictwo zgromadzone na gruncie powołanego przepisu wskazuje na warunki, jakie muszą być spełnione, aby dokonana przez Sąd ocenę podważyć. Z dużym uproszczeniem należy przyjąć, że sprowadzają się one do naruszenia przez Sąd zasad logicznego rozumowania i zasad doświadczenia życiowego. W orzecznictwie przyjęto, że prawidłowe postawienie tego zarzutu wymaga wskazania przez skarżącego konkretnych zasad lub przepisów, które naruszył sąd przy ocenie poszczególnych, określonych dowodów (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 kwietnia 2004 r., V CK 398/03, Lex nr 174215 i z dnia 13 października 2004 r., III CK 245/04, Lex nr 174185). Tylko to bowiem może być przeciwstawione uprawnieniu Sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów.

W przedmiotowej sprawie, w ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie naruszył żadnych reguł logicznego rozumowania czy zasad doświadczenia życiowego, a strona skarżąca nie podważyła skutecznie dokonanej przez Sąd meriti oceny dowodów czy to z dokumentów czy osobowych źródeł dowodowych.

Tym samym wywody apelacji uznać należało za pozbawione usprawiedliwionych podstaw, co skutkowało oddaleniem apelacji, na podstawie art. 385 k.p.c.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga