

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2022 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 maja 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa J. B.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. j. we W.

o przywrócenie do pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. j. we W. na rzecz powódki J. B. kwotę 6.525 zł (sześć tysięcy pięćset dwadzieścia pięć złotych), tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

II. oddala powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy;

I. nie obciąża powódki kosztami postępowania w sprawie;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.175 zł.

UZASADNIENIE

Powódka J. B., pozwem z dnia 07.06.2021 r. (data prezentaty biura podawczego tut. Sądu), domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej – (...) sp. z o.o. sp. j. we W. oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania wskazała, iż była zatrudniona u pozwanej od 2007 r. na stanowisku kasjer-sprzedawca na $\frac{3}{4}$ etatu. W dniu 20.04.2021 r. pozwana rozwiązała z nią umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w dniu 20.04.2021 r. W ocenie powódki wskazana przyczyna jest nieprawdziwa. Jak podała w dniu 20.04.2021 r. miała termin badania przed komisją lekarską ZUS we W.. Z racji tego, że leczy się psychiatrycznie nie była w stanie stawić się na to badanie. Na infolinii ZUS uzyskała informację, że dzień 20.04.2021 r. był dla niej dniem usprawiedliwionym. Powódka nadmieniła przy tym, że stawiła się na kolejne wezwanie komisji lekarskiej ZUS i wówczas wystawione jej zwolnienie lekarskie uznano za zasadne.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu stanowiska strona pozwana przyznała, że rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu jej nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 20.04.2021 r. Wskazała przy tym, że powódka była nieobecna

w pracy od 12.04.2017 r. do 31.03.2021 r. tj. przez 864 dni robocze i przepracowała w tym czasie 2 dni. Zakład Ubezpieczeń Społecznych dokonał kontroli kolejnego z przedstawionych przez powódkę zaświadczeń lekarskich tj. zaświadczenia z dnia 01.04.2021 r. potwierdzającego niezdolność powódki do pracy w okresie od 01.04. do 22.04.2021 r. Powódka była wezwana do stawienia się na badania kontrolne w dniu 19.04. (lekarz konsultant) oraz 20.04.2021 r. (lekarz orzecznik). Powódka nie stawiała się na owe badania

i swojej nieobecności nie usprawiedliwiła, zaś w wyniku kontroli lekarz orzecznik ZUS wydał zaświadczenie, w którym określił, że w dniu 19.04.2021 r. ustała niezdolność powódki do pracy. W tych okolicznościach wezwała powódkę w dniu 05.05.2021 r. oraz 12.05.2021 r. do usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy w dniu 20.04.2021 r.

Strona pozwana podała dalej, że powódka decydując się na nieświadczenie w pracy w dniu 20.04.2021 r. i nie informując pracodawcy o przyczynie nieobecności, lekceważąc prośby pracodawcy w tym zakresie działała wbrew regulacjom strony pozwanej a także nie wywiązywała się z jej obowiązków pracowniczych. Usprawiedliwienie nieobecności w pracy jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika i powinno ono mieć charakter formalny i jednoznaczny. Nietrzymanie terminu usprawiedliwienia nieobecności nie później jednakże niż w 2 dniu nieobecności pracy może być usprawiedliwione wyłącznie szczególnymi okolicznościami. Zachowanie powódki i niepewność czy powróci ona do pracy naraziło zaś stronę pozwaną na dezorganizację procesu pracy i zmusiło do zapewnienia prawidłowej obsady i funkcjonowania marketu.

Z ostrożności procesowej strona pozwana podniosła, iż przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe. Jej lekceważący stosunek do wykonywanej pracy i położonych jednoznacznie potwierdzają, że przywrócenie do pracy byłoby niecelowe oraz dezorganizowałoby pracę w markecie.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. sp. j. we W., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. sprzedażą detaliczną prowadzoną w niewyspecjalizowanych sklepach z przewagą żywności, napojów i wyrobów tytoniowych.

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej, k. 37-39 i 67-69

Powódka J. B. była zatrudniona u strony pozwanej począwszy od dnia 11.05.2007 r., w tym od dnia 01.12.2010 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w wymiarze $\frac{3}{4}$ etatu, na stanowisku kasjer - sprzedawca.

Na zajmowanym stanowisku powódka wykonywała pracę w markecie strony pozwanej w O..

Do obowiązków powódki należała przy tym w szczególności obsługa klientów przy kasach, prawidłowa i pewna praca z pieniędzmi, zapewnienie płynnej odprawy kasowej oraz bezkonfliktowa i przyjazna obsługa klienta.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 28.03.2007 r., k. 4 i 5 oraz w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 26.11.2007 r., w aktach osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 15.11.2020 r., k. 8 i 9 oraz w aktach osobowych powódki

- porozumienia, w aktach osobowych powódki

- opisy stanowiska pracy, w aktach osobowych powódki

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy – z grudnia 2006 r. - pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywalnym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, przekazując odpowiednie informacje bezpośrednio przełożonemu. W razie niestawienia się do pracy z powodów nie dających się przewidzieć, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania. Ze względu na potrzebę zapewnienia właściwej organizacji pracy zgłoszenia należy dokonać najpóźniej drugiego

dnia nieobecności. Zasada ta dotyczy wszelkich rodzajów nieobecności. Zawiadomienia dokonuje się osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. Nietrzymanie terminu może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami. (§ 32 regulaminu pracy)

Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność lub spóźnienie do pracy przedstawiając swemu przełożonemu dowody usprawiedliwiające nieobecność lub spóźnienie. (§ 33 ust. 1 regulaminu pracy)

Decyzje w sprawie uznania nieobecności w pracy lub spóźnień do pracy za usprawiedliwione lub nieusprawiedliwione podejmuje przełożony. (§ 33 ust. 3 regulaminu pracy)

Powódka została zapoznana z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy – z grudnia 2006 r. - w dniu 11.05.2007 r.

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy – z października 2019 r. - pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywalnym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, przekazując odpowiednie informacje bezpośrednio przełożonemu. W razie niestawienia się do pracy z powodów nie dających się przewidzieć, pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania. Ze względu na potrzebę zapewnienia właściwej organizacji pracy zgłoszenia należy dokonać najpóźniej drugiego dnia nieobecności. Zasada ta dotyczy wszelkich rodzajów nieobecności. Zawiadomienia dokonuje się osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. Nietrzymanie terminu może być usprawiedliwione jedynie szczególnymi okolicznościami. (§ 37 regulaminu pracy)

Pracownik jest obowiązany usprawiedliwić nieobecność lub spóźnienie do pracy przedstawiając swemu przełożonemu dowody usprawiedliwiające nieobecność lub spóźnienie. (§ 38 ust. 1 regulaminu pracy)

Decyzje w sprawie uznania nieobecności w pracy lub spóźnień do pracy za usprawiedliwione lub nieusprawiedliwione podejmuje przełożony. (§ 38 ust. 3 regulaminu pracy)

Nieusprawiedliwienie nieobecności przez pracownika w sposób przyjęty u pracodawcy może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę. (§ 38 ust. 5 regulaminu pracy)

Powódka nie została zapoznana z w/w regulaminem pracy z października 2019 r., jednak jego treść w zakresie regulacji zawartej w § 37 i § 38 była, zasadniczo, powieleniem dotychczasowej regulacji zawartej w § 32 i § 33 regulaminu pracy z grudnia 2006 r.

Dowód: - regulamin pracy z października 2019 r., k. 84-95

- regulamin pracy z grudnia 2006 r., k. 124-146

- oświadczenie powódki z dnia 11.05.2007 r., w aktach osobowych powódki

- przesłuchanie powódki, k. 106v.-107 i nagranie k. 108 oraz k. 197 oraz nagranie k. 198

Od 2017 r. powódka leczy się psychiatrycznie z powodu dolegliwości lękowych i depresji.

Z uwagi na powyższe od dnia 12.04.2017 r. powódka pozostawała niezdolna do pracy i przebywa na długotrwałych zwolnieniach lekarskich lub była nieobecna w pracy z powodu opieki:

- od 12.04.2017 r. do 10.10.2017 r. – przy czym z dniem 10.10.2017 r. wykorzystała okres zasiłkowy 182 dni,
- od 12.10.2017 r. do 11.04.2018 r.,

- od 13.04.2018 r. do 10.10.2018 r.,
- od 12.10.2018 r. do 14.03.2019 r. – przy czym z dniem 11.10.2018 r. wykorzystwała okres zasiłkowy 182 dni,
- od 03.07.2019 r. do 12.07.2019 r. (opieka),
- od 13.07.2019 r. do 10.01.2020 r.,
- od 21.07.2020 r. do 13.09.2020 r. (zasiłek opiekuńczy),
- od 14.09.2020 r. do 18.01.2021 r.,
- od 01.04.2021 r. do 22.04.2021 r. (zwolnienie lekarskie nr (...)),
- od 21.04.2021 r. do 05.05.2021 r.,
- od 06.05.2021 r. do 27.05.2021 r.,
- od 28.05.2021 r. do 23.06.2021 r.

W okresie od 12.04.2017 r. do 31.03.2021 r. powódka była nieobecna w pracy przez 864 dni, w tym z powodu choroby przez 817 dni i przepracowała jedynie 2 dni.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 29.09.2017 r., w aktach osobowych powódki

- pismo strony pozwanej – informacja o okresie zasiłkowym, w aktach osobowych powódki
- zaświadczenia lekarskie, k. 76-78
- ewidencja czasu pracy, k. 79
- zaświadczenie lekarskie z dnia 06.05.2021 r., k. 14 i 15 oraz k. 168
- zestawienie zaświadczeń wybranego ubezpieczonego, k. 173
- pismo strony pozwanej z dnia 13.04.2021 r., k. 179
- zestawienie nieobecności powódki, k. 182-183
- przesłuchanie powódki, k. 106v.-107 i nagranie k. 108 oraz k. 197 oraz nagranie k. 198

Powódka mieszka w O. wraz z mężem, który jednak wykonuje pracę poza granicami kraju.

W dniu 01.04.2021 r. lekarz wystawił powódce zwolnienie lekarskie nr (...) stwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od 01.04.2021 r. do 22.04.2021 r.

Pismem z dnia 06.04.2021 r. strona pozwana zwróciła się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o kontrolę zaświadczenia lekarskiego powódki wystawionego na okres od 01.04.2021 r. do 22.04.2021 r.

W dniu 13.04.2021 r. powódka otrzymała pisma z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 07.04.2021 r. o skierowaniu jej na badanie:

- do lekarza konsultanta w dniu 19.04.2021 r. o godz. 12:00 w Centrum Medycznym we W. przy ul. (...), oraz
- do lekarza orzecznika ZUS w dniu 20.04.2021 r. o godz. 10:00 we W. przy ul. (...).

Oba pisma zostały wysłane do powódki jedynym listem poleconym.

W treści pisma kierującego powódkę na badania w dniu 20.04.2021 r. wskazano, że w razie uniemożliwienia badania zwolnienie lekarskie wystawione w dniu 01.04.2021 r. utraci ważność od dnia następującego po wyznaczonym dniu badania a także, iż w przypadku trudności ze stawieniem się na badanie proszona jest o kontakt na wskazany w piśmie numer telefonu.

Powódka w związku ze złym samopoczuciem – czuła się źle psychicznie i nie wychodziła z domu - nie stawiała się na badanie do lekarza konsultanta w dniu 19.04.2021 r.

W dniu 20.04.2021 r. powódka udała się rano na autobus, aby dojechać do W. na badanie przez lekarza orzecznika ZUS. Ostatecznie jednak powódka nie wsiadła do autobusu, gdyż miała z tym duży problem, ponieważ w autobusie było dużo osób

a powódka miała odczucie, że wszyscy się na nią patrzą co wywołało u niej lęk.

Takie lęki zdarzały się przy tym powódce także już wcześniej.

Powódka po powrocie do domu, w tym samym dniu poinformowała lekarza orzecznika ZUS telefonicznie, że nie dojedzie na wyznaczone badanie, gdyż nie była w stanie wsiąść do autobusu i przyjechać. Podczas rozmowy telefonicznej powódka została poinformowana przez lekarza ZUS, że dzień jej nieobecności w pracy 19.04.2021 r. i 20.04.2021 r. będzie miała usprawiedliwiony, jednak traci ona zwolnienie lekarskie za ostatnie dwa dni zwolnienia lekarskiego tj. za dzień 21.04.2021 r. i 22.04.2021 r.

Powódka nie miała możliwości dojechać na badanie innym środkiem transportu niż autobus. W tym okresie jej mąż był nieobecny w miejscu zamieszkania w związku z czym nie było możliwości, aby zawiózł ją na badania.

Z uwagi na powyższe, w wyniku kontroli, lekarz orzecznik ZUS wydał zaświadczenie, w którym określił, że 19.04.2021 r. ustała niezdolność powódki do pracy.

W dniu 20.04.2021 r. powódka nie stawiała się w pracy.

W piątek tj. w dniu 23.04.2021 r. powódka udała się do lekarza internisty w placówce w O., który wystawił jej zwolnienie lekarskie na kolejny okres, począwszy od dnia 21.04.2021 r. stwierdzając w badaniu u powódki zaburzenia adaptacyjne i lękowe (F 43 i F 41). Powódka nie musiała w tym przypadku korzystać z dojazdu autobusem.

W dniu 06.05.2021 r. lekarz specjalista psychiatra wystawił powódce zaświadczenie lekarskie, w którym wskazał m.in., że powódka jest leczona psychiatrycznie a także, że od 01.04.2021 r. wymagała kontynuacji terapii i zwolnienia chorobowego z pracy do nadal.

Dowód: - pismo ZUS z dnia 28.04.2021 r., k. 80 oraz w aktach osobowych powódki

- pismo ZUS z dnia 07.04.2021 r., k. 10 i 11 i 113

- zaświadczenie lekarskie z dnia 06.05.2021 r., k. 14 i 15 oraz k. 168

- zaświadczenia lekarskie, k. 76-78

- ewidencja czasu pracy, k. 79

- historia choroby z dnia 23.04.2021 r., k. 166

- pismo ZUS, k. 172

- zestawienie zaświadczeń wybranego ubezpieczonego, k. 173
- pismo ZUS, k. 174
- potwierdzenia nadania i odbioru, k. 175-176
- wniosek o kontrolę z dnia 06.04.2021 r., k. 177 i 178
- przesłuchanie powódki, k. 106v.-107 i nagranie k. 108 oraz k. 197 oraz nagranie k. 198

Pismem z dnia 28.04.2021 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 04.05.2021 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował stronę pozwaną, że w dniu 19.04.2021 r. ustała niezdolność powódki do pracy.

Z uwagi na powyższe strona pozwana pismem z dnia 05.05.2021 r. oraz, kolejno, z dnia 12.05.2021 r. zwróciła się do powódki, w związku z jej nieobecnością w pracy w dniu 20.04.2021 r. o usprawiedliwienie tej nieobecności.

Po otrzymaniu pisma z dnia 05.05.2021 r. powódka zadzwoniła do pracodawcy informując go, że dzień 20.04.2021 r. ma usprawiedliwiony jednak pracownik pozwanej zaprzeczył temu.

Dowód: - pismo ZUS z dnia 28.04.2021 r., k. 80 oraz w aktach osobowych powódki

- pismo ZUS z dnia 06.05.2021 r., k. 81
- pismo strony pozwanej z dnia 05.05.2021 r., k. 82 oraz w aktach osobowych powódki
- pismo strony pozwanej z dnia 12.05.2021 r., k. 83 oraz w aktach osobowych powódki
- przesłuchanie powódki, k. 106v.-107 i nagranie k. 108 oraz k. 197 oraz nagranie k. 198

Pismem z dnia 19.05.2021 r., doręczonym powódce w dniu 01.06.2021 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych - nieobecność nieusprawiedliwiona w pracy w dniu 20.04.2021 r.

Jednocześnie w treści oświadczenia strona pozwana pouczyła powódkę o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, k. 12 i 13 oraz w aktach osobowych powódki

- zaświadczenie z dnia 09.08.2021 r., k. 75

Powódka w dalszym ciągu leczy się psychiatrycznie. Od dnia 01.04.2021 r. wymagała nadal kontynuacji terapii i zwolnienia chorobowego z pracy.

Powódka nadal odczuwa lęki. Czuje, że wszystko ją przerasta, nie radzi sobie, ma uczucie ciągłego wewnętrznego niepokoju a także trudności w opanowaniu lęku.

Powódka ma problemy, gdyż uważa, że ludzie „dziwnie się na nią patrzą”.

Powódka ma obawy przed powrotem do pracy u strony pozwanej, gdyż boi się, że „będą się mścić”.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie z dnia 06.05.2021 r., k. 14 i 15 oraz k. 168

- historia choroby z dnia 23.04.2021 r., k. 166

- przesłuchanie powódki, k. 106v.-107 i nagranie k. 108 oraz k. 197 oraz nagranie k. 198

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.175 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie z dnia 09.08.2021 r., k. 75

Sąd zważył:

Powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści pisemnego uzasadnienia, albowiem ich wiarygodność i autentyczność nie została skutecznie podważona przez strony postępowania i nie budziła również wątpliwości Sądu.

Nadto Sąd oparł się na przesłuchaniu powódki dając wiarę jej zeznaniom w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach i nie pozostawały z nimi sprzeczne.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się przywrócenia do pracy u strony pozwanej, kwestionując prawidłowość i zasadność dokonanego rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Strona pozwana domagała się natomiast oddalenia powództwa argumentując, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów a przy tym było uzasadnione.

Podstawę prawną żądania powódki stanowił art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie

o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu, wobec zakreślonych stanowisk stron, Sąd zważył w pierwszej kolejności, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powódką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie.

Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniechanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.09.2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1)

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 przeczność i ostrożność w działaniu.”

Na tle regulacji art. 22 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany w szczególności do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, do pozostawania w dyspozycji pracodawcy, w oznaczonym miejscu i czasie. W konsekwencji nie budzi wątpliwości, że uzasadnioną przyczynę rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę może stanowić opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia czy też nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.03.1984 r., I PR 33/84, OSNC 1984, nr 11, poz. 197, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.09.1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Podobnie nieusprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.12.2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002, nr 15, poz. 357) Należy bowiem mieć w tym zakresie na uwadze fakt, że pracownik, w całym okresie obowiązywania umowy o pracę, obowiązany jest wykonywać wszelkie obowiązki pracownicze względem swojego pracodawcy, w tym podstawowe obowiązki, o których mowa w art. 100 k.p. Do tego rodzaju obowiązków należy zaś między innymi pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz przestrzeganie przyjętego u pracodawcy rozkładu czasu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.) a co za tym idzie, prawidłowe i terminowe usprawiedliwianie ewentualnych nieobecności w pracy.

Podobnie na tle regulacji art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę a także przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oznacza przy tym nie tylko nakaz respektowania wymiaru tego czasu (ustalonych norm czasu pracy) oraz jego rozkładu ale również stawiennictwa w pracy i przestrzegania zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Obowiązki te - co istotne - są jednymi z podstawowych obowiązków każdego z pracowników, których naruszenie może uzasadniać stosowanie wobec pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być wyłącznie uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.07.2011 r., II PK 13/11, M.P.Pr. 2011/10/539-541)

Podkreślenia dalej wymaga, iż to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 05.02.1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.02.1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników

w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52

§ 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)"

W niniejszej sprawie podkreślenia przy tym wymaga, iż jak wynika z treści

§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. - w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r., Nr 60, poz. 281 ze zm.) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które **uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie**, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Nadto, stosownie do § 2 ust. 1 w/w 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.

W myśl zaś § 2 ust. 2 powołanego rozporządzenia, 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 pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

Natomiast zgodnie z § 2 ust. 3 w/w rozporządzenia, niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

Analogiczne zasady obowiązywały przy tym u strony pozwanej, co potwierdza treść załączonych regulaminów pracy. Wprawdzie powódka nie została zapoznana z regulaminem pracy z października 2019 r., jednak jego treść w zakresie regulacji zawartej w § 37 i § 38 była, zasadniczo, powieleniem dotychczasowej regulacji zawartej w § 32 i § 33 regulaminu pracy z grudnia 2006 r. Z treścią obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy – z grudnia 2006 r. powódka została zaś zapoznana w dniu 11.05.2007 r.

Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.08.2018 r. (sygn. akt III PK 203/18, LEX nr 3225095) 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.

Jedną z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy jest przy tym, co niewątpliwe, niezdolność do pracy spowodowana chorobą.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, iż czym innym jest naruszenie przez pracownika obowiązków poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy a czym innym nieusprawiedliwienie, w terminie, nieobecności w pracy. Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04.12.1997 r. (I PKN 416/97, Legalis nr 31944) „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.”

Odnosząc powołane regulacje i rozważania do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy było, co do zasady, prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powódce na piśmie, z oznaczeniem przyczyny rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powódce prawie i terminie wniesienia odwołania.

Nie doszło też po stronie pozwanej do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym 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.

Pozwany pracodawca jako przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nieobecność nieusprawiedliwioną powódki w pracy w dniu 20.04.2021 r.

Z treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę jednoznacznie zatem wynika, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę była jej nieusprawiedliwiona - według strony pozwanej - nieobecność w pracy w dniu 20.04.2021 r., co wynika wprost z literalnej treści oświadczenia strony pozwanej o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę, nie zaś brak usprawiedliwienia, w terminie, nieobecności w pracy w w/w dniu – który to zarzut de facto w odpowiedzi na pozew formułowała strona pozwana.

Wskazana przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę nie znajdowała jednak potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy i nie uzasadniała rozwiązania z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych jednoznacznie wynika, iż od 2017 r. powódka leczy się psychiatrycznie z powodu dolegliwości lękowych i depresji.

Z uwagi na powyższe od dnia 12.04.2017 r. powódka pozostawała niezdolna do pracy i przebywa na długotrwałych zwolnieniach lekarskich lub była nieobecna w pracy z powodu opieki, przy czym także w dniu 01.04.2021 r. lekarz wystawił powódce zwolnienie lekarskie nr (...) stwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od 01.04.2021 r. do 22.04.2021 r.

Co ważne - celem kontroli zaświadczenia lekarskiego powódki wystawionego na okres od 01.04.2021 r. do 22.04.2021 r. - w dniu 13.04.2021 r. powódka otrzymała pisma z Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 07.04.2021 r. o skierowaniu jej na dwa następujące po sobie badania, tj. na badanie do lekarza konsultanta w dniu 19.04.2021 r. oraz na badanie do lekarza orzecznika ZUS w dniu 20.04.2021 r.

Z powyższego jednoznacznie zatem wynika, iż ZUS (organ rentowy), celem kontroli prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby powódki skierował ją zarówno do lekarza konsultanta ZUS (zgodnie z art. 59 ust. 3 pkt 2 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – zwana dalej ustawą z dnia 25.06.1999 r.) jak i do lekarza orzecznika ZUS (zgodnie z art. 59 ust. 3 pkt 1a ustawy z dnia 25.06.1999 r.)

Powódka mogła zatem pozostawać, w ocenie Sądu, w przeświadczeniu, iż w przypadku niestawiennictwa na termin badania w dniu 19.04.2021 r. u lekarza konsultanta ma jeszcze możliwość stawiennictwa na badanie w dniu 20.04.2021 r. u lekarza orzecznika ZUS a jej zwolnienie lekarskie wystawione w dniu 01.04.2021 r. nie utraci ważności w przypadku braku stawiennictwa na termin badania w dniu 19.04.2021 r.

Na powyższe jednoznacznie wskazuje zresztą sama treść pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 07.04.2021 r. (k. 10 akt), w którym organ rentowy kierując powódkę na badania – w trybie art. 59 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 25.06.1999 r. – w dniu 20.04.2021 r.

u lekarza orzecznika ZUS podał wyraźnie, iż w razie uniemożliwienia badania (a zatem badania w tym dniu tj. 20.04.2021 r.) zwolnienie lekarskie wystawione w dniu 01.04.2021 r. utraci ważność od dnia następującego po wyznaczonym dniu badania (a zatem od dnia 21.04.2021 r.).

Powódka, co niewątpliwie, nie stawiała się ani na termin badania u lekarza konsultanta (w dniu 19.04.2021 r.), ani na termin badania u lekarza orzecznika ZUS (w dniu 20.04.2021 r.) jednak powyższe wynikało nie z jej działania zmierzającego na uniemożliwienie badania ale z jej złego stanu zdrowia.

W tym miejscu zaznaczyć należy, iż ustawodawca nie wskazał, jakie konkretnie zachowania należy uznać jako uniemożliwiające przeprowadzenie badania przez lekarza orzecznika ZUS. Wedle definicji znajdującej się w słowniku języka polskiego PWN słowo „uniemożliwić” oznacza uczynić coś niemożliwym, niedającym się urzeczywistnić. Przyjmując zatem należy, że posłużenie się przez ustawodawcę terminem "uniemożliwia" miało na celu wprowadzenie możliwości utraty ważności zaświadczenia lekarskiego tylko w takich przypadkach, kiedy badany (ubezpieczony) swoim zachowaniem w sposób świadomy doprowadza do nieprzeprowadzenia badania kontrolnego. O uniemożliwieniu przeprowadzenia badania można mówić zasadnie wówczas, gdy badany (ubezpieczony)

z przyczyn od niego zależnych, świadomie czy celowo powoduje niemożność dokonania badania. Jego zachowanie musi zatem cechować zła wola i dążenie do uniknięcia przeprowadzenia kontroli zasadności wydanego zwolnienia lekarskiego. W konsekwencji przyjmując należy, iż nie każde niestawiennictwo osoby wezwanej na termin badania przez lekarza orzecznika ZUS powinno być kwalifikowane jako uniemożliwienie dokonania kontroli zasadności zwolnienia lekarskiego.

Powódka nie stawiała się na terminy badań z przyczyn usprawiedliwionych jej stanem zdrowia. Jak wynika bowiem z przeprowadzonych ustaleń faktycznych powódka w związku ze złym samopoczuciem – czuła się źle psychicznie i nie wychodziła z domu - nie stawiała się na badanie do lekarza konsultanta w dniu 19.04.2021 r. W dniu 20.04.2021 r. udała się natomiast rano na autobus, aby dojechać do W. na badanie przez lekarza orzecznika ZUS, jednak ostatecznie nie wsiadła do autobusu, gdyż miała z tym duży problem, ponieważ w autobusie było dużo osób a powódka miała odczucie, że wszyscy się na nią patrzą co wywołało u niej lęk.

Podkreślić należy, że jak wynika z przedstawionego przez powódkę zaświadczenia lekarskiego z dnia 06.05.2021 r. powódka od dnia 01.04.2021 r. jest leczona psychiatrycznie i w dalszym ciągu wymaga terapii i zwolnienia chorobowego z pracy. Nie ulega w związku z tym wątpliwości, że to stan zdrowia powódki zarówno w dniu 19 jak i 20 kwietnia 2021 r. uniemożliwiał jej stawiennictwo na wyznaczone badania.

Powódka nie miała przy tym możliwości dojechać na badanie innym środkiem transportu niż autobus, bowiem w tym okresie jej mąż – który wykonuje pracę poza granicami kraju - był nieobecny w miejscu zamieszkania w związku z czym nie było możliwości, aby zawiózł ją na badania.

Tym samym, w ocenie Sądu, nie zachodziły w sprawie, zasadniczo, przesłanki do stosowania wobec powódki treści regulacji art. 59 ust. 6 ustawy z dnia 25.06.1999 r.

Niezależnie jednak od powyższego wskazać należy, iż zgodnie z powołanym przepisem art. 59 ust. 6 ustawy z dnia 25.06.1999 r. w razie uniemożliwienia badania lub niedostarczenia posiadanych wyników badań w terminie, o którym mowa w ust. 5, zaświadczenie lekarskie traci ważność od dnia następującego po tym terminie.

Powódka miała wyznaczone dwa terminy badania, w tym ostatnie w dniu

20.04.2021 r., przy czym decydujące znacznie miało, co niewątpliwie, badanie w dniu 20.04.2021 r. – na co jednoznacznie wskazuje treść pisma Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z dnia 07.04.2021 r., skierowanego do powódki, celem przeprowadzenia badania przez lekarza orzecznika ZUS w dniu 20.04.2021 r.

W treści tego pisma Zakład Ubezpieczeń Społecznych jednoznacznie poinformował bowiem powódkę, że w razie uniemożliwienia tego badania (a zatem badania w tym dniu tj. 20.04.2021 r.) zwolnienie lekarskie wystawione w dniu 01.04.2021 r. utraci ważność od dnia następującego po wyznaczonym dniu badania (a zatem od dnia 21.04.2021 r.).

Takich skutków Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie wiązał zaś z terminem badania w dniu 19.04.2021 r. Zresztą kierując się zasadami doświadczenia życiowego przyjąć należy, iż skoro wyznaczono powódce dwa terminy kontroli zwolnienia lekarskiego to powódka – celem uniknięcia skutku z art. 59 ust. 6 ustawy z dnia 25.06.1999 r. – powinna stawić się najpóźniej w drugim dniu badania. Takie zaś badanie wyznaczono powódce na dzień 20.04.2021 r.

Tym samym, w ocenie Sądu, Zakład Ubezpieczeń Społecznych błędnie przyjął, że zwolnienie lekarskie powódki wystawione w dniu 01.04.2021 r. a stwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od 01.04.2021 r. do 22.04.2021 r., utraciło swą ważność

w dniu 19.04.2021 r. Skoro bowiem termin badania przez lekarza orzecznika ZUS został wyznaczony na dzień 20.04.2021 r. – a ponadto w piśmie z dnia 07.04.2021 r. ZUS wskazał powódce, że w/w zwolnienie utraci ważność od dnia następującego po wyznaczonym (na dzień 20.04.2021 r.) dniu badania, to należało uznać, że - na skutek niestawiennictwa powódki na termin badania w dniu 20.04.2021 r. – dopiero od dnia następnego a zatem od dnia 21.04.2021 r. zwolnienie lekarskie utraciło ważność co dotyczyło zatem dni:

21.04.2021 r. i 22.04.2021 r.

Taką też informację powódka uzyskała zresztą telefonicznie w dniu 20.04.2021 r. Powódka po powrocie do domu, w tym samym dniu poinformowała bowiem lekarza orzecznika ZUS telefonicznie, że nie dojedzie na wyznaczone badanie, gdyż nie była w stanie wsiąść do autobusu i przyjechać. Podczas rozmowy telefonicznej powódka została wówczas poinformowana przez lekarza ZUS, że dzień jej nieobecności w pracy 19.04.2021 r.

i 20.04.2021 r. będzie miała usprawiedliwiony, jednak traci ona zwolnienie lekarskie za ostatnie dwa dni zwolnienia lekarskiego tj. za dzień 21.04.2021 r. i 22.04.2021 r.

Wprawdzie w piśmie z dnia 28.04.2021 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 04.05.2021 r., Zakład Ubezpieczeń Społecznych poinformował stronę pozwaną, że w dniu 19.04.2021 r. ustała niezdolność powódki do pracy, jednak powódka nie może ponosić negatywnych konsekwencji błędnej informacji w tym zakresie.

Skoro zatem, z przyczyn omówionych powyżej, zwolnienie lekarskie nr (...) wystawione powódce w dniu 01.04.2021 r. a stwierdzające jej niezdolność do pracy w okresie od 01.04.2021 r. do 22.04.2021 r. utraciło ważność od dnia 21.04.2021 r. (dzień następny po dniu badania w dniu 20.04.2021 r.) to w dniu 20.04.2021 r. powódka była jeszcze objęta ważnością tego zwolnienia chorobowego, które stwierdzało jej niezdolność do pracy w tym dniu z powodu choroby.

Tym samym brak było podstaw do uznania, aby nieobecność powódki w pracy w dniu 20.04.2021 r. była nieusprawiedliwioną i aby zachodziły przesłanki do rozwiązania z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Nawet gdyby jednak uznać, że zwolnienie lekarskie utraciło ważność w 20.04.2021 r. (dzień następny po dniu badania w dniu 19.04.2021 r.) to i tak brak było podstaw do uznania, aby powódka nie stawiając się w pracy w dniu 20.04.2021 r. w sposób ciężki naruszyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze, zważywszy na jej stan zdrowia i informacje przekazywane jej przez ZUS.

Jak wynika z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. W orzecznictwie Sądu Najwyższego jak wskazano wyżej – dopuszczona jest możliwość rozwiązania umowy o pracę w tym trybie z powodu nawet jednodniowej

nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Z treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika jednak wprost konieczność wystąpienia łącznie dwóch przesłanek, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Nie wystarcza bowiem samo naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jeżeli po stronie pracownika nie występuje znaczny stopień zawinienia.

Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Przy ocenie zaś, czy miało miejsce objęte hipotezą art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 09.12.1976 r., I PRN 111/79, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998, Nr 14, poz. 424, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746).

Przy ocenie więc, czy zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia, w tym także świadomości i zamiaru sprawcy.

W niniejszej sprawie powódka nie stawiała się na terminy badań kontrolnych z przyczyn zdrowotnych. Co przy tym istotne w dniu 20.04.2021 r. powódka udała się rano na autobus, aby dojechać do W. na badanie przez lekarza orzecznika ZUS jednak ostatecznie nie wsiadła do autobusu, gdyż miała z tym duży problem, ponieważ w autobusie było dużo osób a powódka miała odczucie, że wszyscy się na nią patrzą co wywołało u niej lęk. Takie lęki zdarzały się przy tym powódce także już wcześniej i co równie istotne także w wyniku badania w dniu 23.04.2021 r. lekarz internista w placówce w O., który wystawił jej zwolnienie lekarskie na kolejny okres, począwszy od dnia 21.04.2021 r., stwierdził w badaniu u powódki zaburzenia adaptacyjne i lękowe (F 43 i F 41). Skoro zatem powódka chorowała na zaburzenia lękowe to niewątpliwie dojazd na badanie kontrolne we W. mógł stanowić dla niej przeszkodę, której – obiektywnie oceniając – powódka nie mogła przezwyciężyć. Nie miała ona przy tym możliwości dojechać na badanie innym środkiem transportu niż autobus, zaś w tym okresie jej mąż był nieobecny w związku z czym nie było możliwości, aby zawiózł ją na badania. Co równie istotne w dniu 06.05.2021 r. lekarz specjalista psychiatra wystawił powódce zaświadczenie lekarskie, w którym wskazał m.in., że powódka jest leczona psychiatrycznie a także, że od 01.04.2021 r. wymagała kontynuacji terapii i zwolnienia chorobowego z pracy do nadal.

Z powyższych okoliczności wynika zatem, iż to stan zdrowia powódki uniemożliwiał jej stawiennictwo na badaniach w dniu 19.04.2021 r. i 20.04.2021 r. a i niewątpliwie także w jej zakładzie pracy w dniu 20.04.2021 r., nie zaś zawinione działanie powódki.

Nadto sama powódka podczas rozmowy telefonicznej w dniu 20.04.2021 r. została poinformowana przez lekarza ZUS, że dzień jej nieobecności w pracy 19.04.2021 r. i 20.04.2021 r. będzie miała usprawiedliwiony.

Powódka mogła zatem także w oparciu o tę informację uznać, iż nie ma powinności stawiennictwa w pracy w dniu 20.04.2021 r., za co nie można jej stawiać zarzutu zawinionego naruszenia obowiązku pracowniczego.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu, powódce nie można przypisać ani winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa, nawet gdyby uznać, że w dniu 20.04.2021 r. powinna była stawić się w pracy a w konsekwencji, że jej nieobecność w pracy w tym dniu jest nieobecnością nieusprawiedliwioną.

Powyższe zaś uzasadniało, co do zasady, uwzględnienie powództwa, choć nie w zakresie roszczenia jakiego domagała się powódka w niniejszym postępowaniu.

Sąd uwzględnił stanowisko strony pozwanej o niecelowości przywrócenia powódki do pracy z uwagi na przebieg dotychczasowego zatrudnienia powódki.

Zgodnie z art. 56 § 2 k.p., przepisy art. 45 § 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio w przypadku odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W myśl zaś art. 45 § 2 k.p., Sąd może nie uwzględnić żądania pracownika przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Chodzi zatem o przypadek, gdy sąd uznaje merytoryczną słuszność odwołania pracownika, ale zasądza odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy.

Ocena roszczenia pracownika o przywrócenie do pracy z punktu widzenia kryterium „możliwości” i „celowości” jego dalszego zatrudniania powinna uwzględniać m.in. takie okoliczności, jak skutki mogące wyniknąć dla jednej lub drugiej strony z przywrócenia pracownika do pracy lub z zasądzenia na jego rzecz odszkodowania np. konieczność ponownego rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy, zwolnienie dobrze pracujących pracowników, możliwość odrodzenia się sytuacji konfliktowej w zakładzie pracy itp. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10.10.2000 r., sygn. akt I PKN 66/00, OSNAPiUS 2002, Nr 10, poz. 235).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że w okresie od 12.04.2017 r. do 31.03.2021 r. powódka była nieobecna w pracy przez 864 dni, w tym z powodu choroby przez 817 dni i przepracowała jedynie 2 dni. Tak długa nieobecność powódki w pracy, choć oczywiście nie była zawiniona, to jednak zagroziła ona w sposób bezpośredni istotnym interesom pracodawcy a przy tym de facto uniemożliwiła realizację podstawowego zobowiązania przez powódkę wynikającego z zawartej umowy o pracę a polegającego na świadczeniu pracy. Długa absencja chorobowa powódki, co oczywiste, mogła wpłynąć na organizację pracy u strony pozwanej. Strona pozwana jako pracodawca może zaś oczekiwać, że zatrudniony przez nią pracownik będzie co do zasady świadczył pracę, a nie przebywał na kolejnych zwolnieniach chorobowych.

Nie sposób także pominąć okoliczności, że sama powódka na ostatniej rozprawie w dniu 24.05.2022 r. wskazała, że ma obawy przed powrotem do pracy u strony pozwanej, gdyż boi się, że „będą się mścić”. Także z historii choroby powódki z dnia 23.04.2021 r. (k. 166) wynika, iż powódka nadal odczuwa lęk. Czuje, że wszystko ją przerasta, nie radzi sobie, ma uczucie ciągłego wewnętrznego niepokoju a także trudności w opanowaniu lęku. Powódka ma problemy, gdyż uważa, że ludzie „dziwnie się na nią patrzą”. Na zajmowanym u strony pozwanej stanowisku powódka nieustannie miałaby zaś, co niewątpliwie, kontakt nie tylko współpracownikami ale i z klientami marketu.

Ponadto nie można tracić z pola widzenia, że powódka w dalszym ciągu nie odzyskała zdolności do pracy i jest w trakcie leczenia, co może uniemożliwiać realizację przez nią w dalszym okresie wykonywania pracy na rzecz pozwanej.

Z uwagi na powyższe Sąd, uznając zasadność powództwa co do zasady, ale dostrzegając jednocześnie niecelowość przywrócenia powódki do pracy, zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki, w miejsce żądania przywrócenia do pracy, odszkodowanie za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z art. 58 zd. I k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powódkę obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia (zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p.), zatem należne jej odszkodowanie wynosiło równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia powódki, tj. 6.525 zł.

Mając powyższe na względzie Sąd orzekł jak **w punkcie I wyroku** i zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 6.525 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jednocześnie, z przyczyn omówionych powyżej, uznając, że przywrócenie powódki do pracy jest niecelowe, Sąd orzekł jak **w punkcie II wyroku** i oddalił powództwo w zakresie żądania przywrócenia do pracy.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte **w punkcie III wyroku**, Sąd oparł na treści przepisu art. 102 k.p.c., który w stanie faktycznym sprawy znajduje pełne uzasadnienie. Sąd zważył w tym zakresie, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń

z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. Sądu Najwyższego z dnia 05.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185,) pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. Sądu Najwyższego z dnia 27.04.1971 r., I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455). Nadto Sąd zważył, iż co prawda roszczenie powódki o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu, jednakże merytorycznie wytoczone powództwo było uzasadnione, co skutkowało zresztą zasądzeniem na jej rzecz odszkodowania.

W punkcie IV wyroku, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r.

o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, oraz art. 102 k.p.c. koszty sądowe nieuiszczone przez powódkę (opłata sądowa od pozwu), zaliczył na rachunek Skarbu Państwa i nie obciążał nimi stron postępowania.

O rygorze natychmiastowej wykonalności **w punkcie V wyroku** orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną, nie kwestionowanego przez powódkę wynika, iż jej średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.175 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.