

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 stycznia 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 27 stycznia 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powódka E. S., pozwem z dnia 23.12.2019 r. (data prezentaty) domagała się zasądzenia od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w P. kwoty 7.830 zł, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zwrotu kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego w wysokości sześciokrotności stawki minimalnej.

W uzasadnieniu żądania pozwu wskazała, że pozostawała w zatrudnieniu u strony pozwanej od 2003 r., ostatnio tj. od dnia 01.06.2006 r. w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawca - kasjer, za wynagrodzeniem zasadniczym

w kwocie 2.610 zł brutto, z miejscem wykonywania pracy: W. ul. (...),

w pełnym wymiarze czasu pracy. Podała, że w dniu 12.12.2019 r. otrzymała pocztą oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od 20.07.2019 r. do dnia dzisiejszego oraz brak wykonania polecenia przełożonego w zakresie wykonania badań medycyny pracy po długotrwałej absencji.

W ocenie powódki, wyżej wspomniana decyzja pracodawcy narusza przepisy prawa, gdyż jej nieobecność w pracy od dnia 20.07.2019 r., po zakończeniu pobierania przez nią świadczenia rehabilitacyjnego, spowodowana była przyznaniem jej świadczenia rentowego,

z czego pracodawca zdawał sobie sprawę. Wynikało to bowiem z dokumentacji płacowej

i ubezpieczeniowej, którą dysponowała strona pozwana, a także z bezpośrednich rozmów pomiędzy nią a jej przełożoną. Tym samym, zdaniem powódki, nie doszło do naruszenia przez nią w sposób ciężki obowiązków pracowniczych.

Ponadto powódka zarzuciła, że nieuzasadnione są również twierdzenia o odmowie wykonania przez nią badań medycyny pracy po długotrwałej absencji, skoro jej niezdolność do pracy pozostała nieprzerwana, co potwierdza decyzja o przyznaniu prawa do renty.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, ewentualnie – zgodnie ze złożonym rachunkiem.

Przyznając fakt zatrudnienia powódki, strona pozwana wskazała, że powódka po wyczerpaniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego nie pojawiła się w pracy, przy czym nie przedłożyła pracodawcy żadnego zwolnienia lekarskiego na dalszy okres, ani nie usprawiedliwiła swojej nieobecności w pracy. Jednocześnie strona pozwana podkreśliła, że kilkakrotnie podejmowała próby wyjaśnienia zaistniałej sytuacji z powódką. W dniu 24.10.2019 r. powódka stawiała się w zakładzie pracy i wówczas manager sklepu B. K. poprosiła M. P. o rozmowę z powódką, która wyjaśniła powódce, że decyzja o przyznaniu renty nie stanowi usprawiedliwienia nieobecności powódki w pracy trwającej od 20.07.2019 r. nieprzerwanie. Dodatkowo powódka została poinformowana o konieczności udania się przez nią na kontrolne badania lekarskie do lekarza medycyny pracy, celem ustalenia jej zdolności bądź niezdolności do wykonywania pracy. Powódka odmówiła jednak przyjęcia skierowania na kontrolne badania lekarskie, w związku z czym skierowanie zostało wysłane na jej adres jednak korespondencja nie została odebrana przez powódkę. Pozwana zaznaczyła, że w związku z niewyjaśnioną sytuacją powódki, po wielu próbach zmobilizowania jej do podjęcia stosowanych działań, w szczególności do usprawiedliwienia nieobecności i poddania się kontrolnym badaniom lekarskim, skierowała do powódki oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z winy pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Uzasadniając tryb rozwiązania z powódką umowy o pracę, strona pozwana wskazała, że powódka niewątpliwie naruszyła swój podstawowy obowiązek usprawiedliwiania nieobecności w pracy, a jej działanie z pewnością można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Podkreśliła, że powódka nie wykonała także wydanego jej polecenia służbowego w zakresie odebrania skierowania na kontrolne badania lekarskie, a nadto nie reagowała na próby kontaktu z nią przez pracowników strony pozwanej. Podkreśliła przy tym, że zachowanie powódki stanowiło istotne zagrożenie interesów pracodawcy, ponieważ naruszało dyscyplinę pracy a nadto tworzyło atmosferę niepewności co do perspektywy powrotu powódki do pracy. Z tych względów jej zachowanie cechowało się co najmniej rażącym niedbalstwem.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. w P., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. sprzedażą detaliczną prowadzoną w niewyspecjalizowanych sklepach.

W ramach prowadzonej działalności gospodarczej strona pozwana prowadzi m.in. sklep położony przy ul. (...) we W..

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej, k. 107-111

- zeznania świadka I. C., k. 275-282

- zeznania świadka B. K., k. 321-324

Powódka E. S. była zatrudniona u strony pozwanej (poprzednio: (...) sp. z o.o. w W.) począwszy od dnia 01.02.2003 r., w tym od dnia 01.06.2006 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, w całym okresie na stanowisku kasjera-sprzedawcy.

Na zajmowanym stanowisku powódka wykonywała pracę w sklepie strony pozwanej zlokalizowanym we W. przy ul. (...).

Bezpośrednim przełożonym powódki był manager działu obsługi klienta B. M., przy czym przełożonym powódki była również manager sklepu (kierownik sklepu) B. K..

Dowód: - umowa o pracę z dnia 01.02.2003 r., w kopii akt osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 30.04.2003 r., w kopii akt osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 29.10.2004 r., w kopii akt osobowych powódki

- umowa o pracę z dnia 01.06.2006 r., k. 29 oraz w kopii akt osobowych powódki

- zawiadomienie z dnia 28.05.2018 r. o przejściu zakładu pracy, w kopii akt osobowych

Powódki

- umowa o pracę z dnia 01.11.2018 r. wraz z oświadczeniem powódki o zapoznaniu się m.in.

z regulaminem pracy, k. 7-8 oraz w kopii akt osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 23.01.2020 r., w kopii akt osobowych powódki

- zeznania świadka I. C., k. 275-282

- zeznania świadka B. M., k. 314-317, 329-331 i k. 393v.-394 oraz nagranie k. 395

- zeznania świadka B. K., k. 321-324

- zeznania świadka S. F., k. 393v. i nagranie k. 395

- przesłuchanie powódki, k. 363—366v. i nagranie k. 365

Zgodnie z § 27 ust. 1 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy, jeżeli pracownik nie może stawić się do pracy z przyczyny z góry wiadomej, ma obowiązek uprzedzić o tym bezpośredniego przełożonego lub D. Personalny w zakładzie przynajmniej dzień wcześniej.

W razie nieobecności w pracy w innych okolicznościach niż określone w ust. 1, pracownik ma obowiązek zawiadomić zakład pracy o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, w pierwszym dniu nieobecności w pracy, a najpóźniej w dniu następnym (§ 27 ust. 2 regulaminu pracy).

O przyczynie nieobecności pracownik może zawiadomić osobiście lub przez inne osoby, telefonicznie lub faksem bezpośrednio przełożonego lub Dział Personalny w zakładzie (§ 27 ust. 3 regulaminu pracy).

Pracownik ma obowiązek usprawiedliwić nieobecność w pracy, przedstawiając pracodawcy odpowiedni dokument najpóźniej w dniu przystąpienia do pracy, a w przypadku zwolnienia lekarskiego w terminie 7 dni od dnia jego wystawienia (§ 27 ust. 4 regulaminu pracy).

Stosownie do treści § 30 ust. 1 regulaminu pracy, pracodawcy przysługują uprawnienia z Kodeksy Pracy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z kolei stosownie do § 30 ust. 2 lit. a regulaminu pracy, za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uważa się w rozumieniu art. 52 k.p., w szczególności opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy lub częste spóźnienia.

Natomiast zgodnie z § 37 ust. 1 lit. e regulaminu pracy, podstawowym obowiązkiem pracownika jest przestrzeganie przepisów i zasad bhp oraz przepisów przeciwpożarowych. Pracownik jest obowiązany w szczególności poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich.

W myśl § 39 ust. 1 i ust. 2 regulaminu pracy, pracodawca dopuści pracownika do wykonywania pracy, gdy posiada on wymagane kwalifikacje zawodowe, aktualne orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na określonym stanowisku, po odbyciu wymaganego szkolenia wstępnego w zakresie bhp, ochrony przeciwpożarowej i po wyposażeniu w środki ochrony indywidualnej oraz w ubranie i odzież roboczą. W razie niespełnienia tych wymogów pracownik nie zostanie dopuszczony do pracy, a jeżeli przyczyna niespełnienia wymogów leży po stronie pracownika jego nieobecność w pracy zostanie uznana za nieusprawiedliwioną.

Z treścią regulaminu pracy powódka zapoznana została w dniu 24.07.2018 r.

U strony pozwanej, zgodnie z przyjętymi zasadami opartymi na treści w/w regulaminu pracy, w przypadku niezdolności do pracy, każdy pracownik ma obowiązek usprawiedliwić nieobecność w pracy poprzez dostarczenie pracodawcy dokumentu poświadczającego niezdolność do pracy np. zwolnienie lekarskie.

Dowód: - regulamin pracy, k. 111-133

- umowa o pracę z dnia 01.11.2018 r. wraz z oświadczeniem powódki o zapoznaniu się m.in.

z regulaminem pracy, k. 7-8 oraz w kopii akt osobowych powódki

- zeznania świadka I. C., k. 275-282

- zeznania świadka B. K., k. 321-324

Na początku 2018 r. u powódki rozpoznano nowotwór tarczycy, w związku z czym powódka podlegała leczeniu.

W okresie od dnia 24.01.2018 r. do dnia 24.07.2018 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, przy czym z dniem 24.07.2018 r. wykorzystwała okres zasiłkowy wynoszący 182 dni.

Po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego powódce przyznane zostało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 25.07.2018 r. do dnia 19.07.2019 r.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 23.01.2020 r., w kopii akt osobowych powódki

- wykaz okresów nieskładkowych RP-7, k. 10

- dane o pobieranych świadczeniach, k. 21-22

- decyzja ZUS z dnia 07.08.2018 r., k. 34-35

- decyzja ZUS z dnia 25.01.2019 r., k. 36

- decyzja ZUS z dnia 30.04.2019 r., k. 37-38

- dokumentacja medyczna powódki, k. 43-49, 51-96, 194-233

- pismo powódki z dnia 21.06.2019 r., k. 50

- zeznania świadka I. C., k. 275-282

- zeznania świadka M. P., k. 286-290

- zeznania świadka B. M., k. 314-317, 329-331 i k. 393v.-394 oraz nagranie k. 395

- przesłuchanie powódki, k. 363—366v. i nagranie k. 365

Pismem z dnia 06.06.2018 r. powódka zwróciła się do strony pozwanej z prośbą o sporządzenie zaświadczenia o zatrudnieniu i wynagrodzeniu na druku ZUS Rp-7, za okres od dnia 01.02.2003 r. do 2018 r. w celu przedłożenia w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych wobec ubiegania się przez nią o rentę, i przesłanie jej go na adres zamieszkania.

Następnie, tj. w dniu 03.06.2019 r. powódka złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. wniosek o przyznanie renty.

Orzeczeniem z dnia 02.07.2019 r. lekarz orzecznik ZUS ustalił, że powódka jest częściowo niezdolna do pracy do dnia 30.06.2020 r., przy czym jak datę powstania częściowej niezdolności do pracy wskazał dzień 25.01.2019 r.

Z uwagi na powyższe decyzją z dnia 25.07.2019 r. organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. przyznał powódce rentę od dnia 20.07.2019 r., tj. od zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, z uwagi na jej częściową niezdolność do pracy do dnia 30.06.2020 r.

Dowód: - zaświadczenie ZUS z dnia 12.08.2019 r., k. 11

- wniosek z dnia 06.06.2018 r. o sporządzenie Rp-7, k. 12

- orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z dnia 02.07.2019 r., k. 13

- decyzja ZUS z dnia 25.07.2019 r. wraz z załącznikiem, k. 14-18

- pismo powódki z dnia 30.09.2019 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru, k. 19-20

- przesłuchanie powódki, k. 363—366v. i nagranie k. 365

Po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego powódka nie stawiała się w pracy, celem wykonywania pracy, i nie przedłożyła także stronie pozwanej zwolnienia lekarskiego, ani nie usprawiedliwiała kolejno po sobie następujących od dnia 20.07.2019 r.

do 06.12.2019 r. nieobecności w pracy, tj. nie przedłożyła żadnych dokumentów potwierdzających jej niezdolność do pracy (całkowitą) w w/w okresie.

W związku z powyższym, już w lipcu 2019 r., z powódką próbowała skontaktować się telefonicznie M. P., zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku specjalisty

ds. administracji personalnej, w celu ustalenia przyczyny jej nieobecności jednak kontakt z powódką był utrudniony, gdyż powódka nie odbierała telefonu.

Z uwagi na powyższe w dniu 30.07.2019 r. M. P., zwróciła się, w drodze e-mail, do B. K. o wyjaśnienie przyczyny nieobecności powódki w pracy zaznaczając, że świadczenie rehabilitacyjne powódki skończyło się w dniu 19.07.2019 r. i do tej pory nie ma żadnej kontynuacji.

Z uwagi na powyższe B. K. zwróciła się do bezpośredniej przełożonej powódki B. M. z prośbą o telefoniczne skontaktowanie się z powódką

i wyjaśnienie sytuacji, co też B. M. uczyniła uzyskując w dniu 31.07.2019 r. od powódki informację, że była ona na komisji na początku lipca i otrzymała informację, że jest niezdolna do pracy przez kolejny rok, zaś decyzja ZUS ma być dostarczona stronie pozwanej.

Uzyskaną od powódki informację B. M. w tym samym dniu przekazała

w drodze e-mail M. P..

Następnie tj. w dniu 09.08.2019 r. powódka poinformowała B. M., że zostało jej przyznane świadczenie rentowe, przy czym informację w tej sprawie B. M. przekazała w tym samym dniu do działu personalnego.

W dniu 12.08.2019 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. wystawił powódce zaświadczenie, w którym potwierdził, że powódka pobiera rentę począwszy od dnia 20.07.2019 r., przy czym powódka powyższe zaświadczenie w dniu 14.08.2019 r. przekazała pracownikowi strony pozwanej B. M., która niezwłocznie przekazała je pracownikowi działu personalnego K. G..

Ponieważ w kolejnym okresie powódka nie kontaktowała się ze stroną pozwaną i nie przedłożyła żadnego dokumentu usprawiedliwiającego jej nieobecność w pracy, w tym żadnych dalszych dokumentów potwierdzających przyznanie powódce prawa do renty,

a pozwana nie otrzymała także decyzji ZUS w sprawie przyznania powódce prawa do renty, strona pozwana podjęła próby skontaktowania się z powódką celem poinformowania jej, że jej nieobecność jest nieusprawiedliwiona – gdyż przyznanie renty nie jest usprawiedliwieniem – oraz celem skierowania powódki na badania kontrolne do lekarza medycyny pracy. Kontakt telefoniczny z powódką był jednak nadal bardzo utrudniony. Powódka rzadko bowiem odbierała połączenia telefoniczne, a jeżeli udało się z nią porozmawiać – twierdziła, że nic nie słyszy lub połączenie się przerywa, mimo, iż druga strona słyszała ją bardzo wyraźnie.

Powódka nie przyjmowała przy tym do wiadomości, że fakt przyznania jej renty nie jest usprawiedliwieniem jej nieobecności w pracy.

Dowód: - zaświadczenie ZUS z dnia 12.08.2019 r., k. 11

- korespondencja e-mail, k. 134-136

- zeznania świadka I. C., k. 275-282

- zeznania świadka M. P., k. 286-290

- zeznania świadka B. M., k. 314-317, 329-331 i k. 393v.-394 oraz nagranie k. 395

- zeznania świadka B. K., k. 321-324

- przesłuchanie powódki, k. 363–366v. i nagranie k. 365

W tej sytuacji strona pozwana wysłała do powódki pismo z dnia 30.09.2019 r.

W treści pisma z dnia 30.09.2019 r., które skierowane zostało na adres zamieszkania powódki, strona pozwana poinformowała powódkę, że w związku z brakiem usprawiedliwienia jej nieobecności od dnia 20.07.2019 r. do chwili obecnej, za ten okres zostanie rozliczona nieobecność nieusprawiedliwiona niepłatna i nie otrzyma ona za ten czas wynagrodzenia. Jednocześnie zwrócono się do powódki z prośbą o kontakt z działem personalnym lub sklepem w celu usprawiedliwienia nieobecności.

Po otrzymaniu w/w pisma powódka skontaktowała się z B. M., która poinformowała ją o tym, że nieobecność powódki w pracy jest okresem nieobecności nieusprawiedliwionej a także, że pracodawca nie otrzymał decyzji ZUS w sprawie przyznania powódce renty.

Pismem z dnia 30.09.2019 r., doręczonym stronie pozwanej w dniu 02.10.2019 r., powódka, wskazując na fakt przyznania jej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją

z dnia 25.07.2019 r. renty, której wysokość została wyliczona na podstawie dokumentacji płacowej otrzymanej z zakładu pracy wezwała stronę pozwaną m.in. do bezzwłocznego wyrównania wszystkich świadczeń pieniężnych za grudzień 2017 r. oraz do przesłania ZUS sprostowanej dokumentacji płacowej za grudzień 2017 r.

Jednocześnie w październiku 2019 r. powódka przedłożyła stronie pozwanej decyzję w sprawie przyznania jej renty.

Z uwagi na otrzymane od powódki pismo i decyzję o przyznaniu renty oraz informację od współpracownika M. P., że powódka po otrzymaniu prawa do renty odmawia udania się do lekarza medycyny pracy w celu wykonania badań kontrolnych, od początku października 2019 r. pracownica strony pozwanej I. C. (przełożona M. P.), do której obowiązków należał m.in. nadzór nad administracją personalną, próbowała skontaktować się telefonicznie z powódką w celu wyjaśnienia jej, że podanie się przez nią badaniom kontrolnym u lekarza medycyny pracy jest konieczne, gdyż samo orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy nie oznacza, że pracownik nie może wykonywać swojej dotychczasowej pracy, bowiem decyduje o tym dopiero lekarz medycyny pracy. Po kilku nieudanych próbach uzyskania kontaktu telefonicznego z powódką I. C. udało się skontaktować z powódką. W trakcie rozmowy z powódką I. C. przekazała powódce, że musi ona wykonać badania kontrolne i powinna udać się w tym celu po skierowanie na badania kontrolne do sklepu, w którym jest zatrudniona. Powódka została także poinformowana przez pracownicę, że jej nieobecność została uznana za nieusprawiedliwioną. W odpowiedzi powódka przekazała jej jednak, iż ma przyznaną rentę, co stanowi wystarczające usprawiedliwienie jej nieobecności w pracy a także, że nie musi wykonywać badań bo jest niezdolna do pracy. Nie chciała przy tym przyjąć do wiadomości, że decyzja o przyznanej rencie nie stanowi usprawiedliwienia jej nieobecności w pracy.

Strona pozwana zatrudnia natomiast wielu pracowników, którzy posiadają uprawnienie do renty z ZUS.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 30.09.2019 r., w kopii akt osobowych powódki

- pismo strony pozwanej z dnia 30.09.2019 r. wraz z potwierdzeniem nadania, k. 383-384

- pismo PIP z dnia 23.03.2020 r., k. 185-187

- zeznania świadka I. C., k. 275-282

- zeznania świadka M. P., k. 286-290

- zeznania świadka B. M., k. 314-317, 329-331 i k. 393v.-394 oraz nagranie k. 395

- przesłuchanie powódki, k. 363—366v. i nagranie k. 365

W dniu 24.10.2019 r. powódka stawiała się w sklepie pozwanej przy ul. (...), celem wyjaśnienia sprawy jej ubezpieczenia. Wówczas doszło także do rozmowy pomiędzy powódką a managerem sklepu B. K., która poinformowała powódkę, że od dnia 20.07.2019 r. ma ona nieobecność nieusprawiedliwioną w pracy a także, że otrzymana przez nią renta nie zwalnia jej z obowiązku pracy i nadal może być ona zatrudniona na stanowisku sprzedawca-kasjer po wykonaniu badań lekarskich.

B. K. chciała także wręczyć powódce skierowanie na badania kontrolne u lekarza medycyny pracy jednak powódka odmówiła jego przyjęcia informując, że wszelkie pisma chce otrzymać pocztą.

W trakcie rozmowy B. K. skontaktowała się także telefonicznie

z M. P., która także poinformowała powódkę, telefonicznie, o konieczności wykonania badań lekarskich i konieczności usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy

a także o konsekwencjach wynikających z postawy powódki, tj. nie usprawiedliwienia przez powódkę nieobecności w pracy oraz odmowy poddania się kontrolnym badaniom lekarskim. Próbowала również wytłumaczyć powódce, że to lekarz medycyny pracy orzeka o zdolności lub braku zdolności do pracy, jednak powódka cały czas powtarzała, że jest chora i nie jest zdolna do pracy a także, że jej nieobecność jest usprawiedliwiona ponieważ ma rentę, zaś M. P. myli

się. Mimo powyższego M. P. poprosiła powódkę, aby wzięła od managera sklepu skierowanie na badania kontrolne jednak powódka odmówiła mówiąc, że jest chora i ma rentę.

Z uwagi na zachowanie powódki B. K., kolejnego dnia, wystawiła powódce skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy, które następnie tj.

w dniu 25.10.2019 r. wysłała powódce pocztą na jej adres zamieszkania. Powódka nie odebrała jednak przesyłki, która - po awizowaniu w dniu 29.10.2019 r. - została zwrócona do strony pozwanej w dniu 13.11.2019 r.

B. K. była uprawniona do wystawienia powódce skierowania na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy, podobnie jak i B. M..

Dowód: - notatka z dnia 24.10.2019 r., k. 143

- skierowanie na badania lekarskie wraz z potwierdzeniem nadania i zwrotu, k. 385-387

- zeznania świadka I. C., k. 275-282

- zeznania świadka M. P., k. 286-290

- zeznania świadka B. M., k. 314-317, 329-331 i k. 393v.-394 oraz nagranie k. 395

- zeznania świadka B. K., k. 321-324

- zeznania świadka S. F., k. 393v. i nagranie k. 395

- przesłuchanie powódki, k. 363—366v. i nagranie k. 365

Początkowo w stosunku do powódki w systemie kadrowo-płacowym strony pozwanej wpisywane były, za okres od sierpnia 2019 r. do listopada 2019 r., nieobecności usprawiedliwione niepłatne. Z powodu utrudnionego kontaktu z powódką pracodawca zdecydował się bowiem w tym okresie dokonywać wpisów na korzyść powódki. Ponieważ jednak podejmowane próby wyjaśnienia z powódką nieobecności nie odniosły żadnego skutku, zaś powódka nie przedłożyła również żadnych dokumentów usprawiedliwiających jej nieobecność w pracy po dniu 19.07.2019 r., strona pozwana podjęła decyzję o skorygowaniu tych wpisów. W rezultacie powyższego, w listopadzie 2019 r., strona pozwana wysłał także do ZUS korektę nieobecności, zmieniając dotychczasową nieobecność usprawiedliwioną niepłatną na nieobecność nieusprawiedliwioną niepłatną.

Dowód: - dane o pobieranych świadczeniach, k. 22 i 39

- pismo ZUS z dnia 12.11.2020 r., k. 351

- pismo ZUS z dnia 30.11.2021 r., k. 397

- zeznania świadka M. P., k. 286-290

Pismem z dnia 02.12.2019 r., doręczonym adresatowi w dniu 05.12.2019 r., strona pozwana zwróciła się do Zakładowej Organizacji Związkowej (...) o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem tej organizacji lub korzysta z jej obrony.

W odpowiedzi organizacja związkowa poinformowała stronę pozwaną, w dniu 05.12.2019 r., że powódka nie jest członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej (...) oraz do dnia 05.12.2019 r. nie wystąpiła do organizacji o ochronę.

Dowód: - pismo strony pozwanej z dnia 02.12.2019 r. z informacją (...), w kopii akt

osobowych powódki

Pismem z dnia 06.12.2019 r., doręczonym powódce w dniu 12.12.2019 r., strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od 20.07.2019 r. do dnia dzisiejszego oraz brak wykonania polecenia przełożonego w zakresie wykonania badań medycyny pracy po długotrwałej absencji.

Jednocześnie w treści oświadczenia powódka pouczona została o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, k. 9

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem

nadania i odbioru, w kopii akt osobowych powódki

- świadectwo pracy z dnia 23.01.2020 r., w kopii akt osobowych powódki

Miesięczne wynagrodzenie powódki, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 2.613,76 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 106 i k. 146

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powódka domagała się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, kwestionując prawidłowość i zasadność dokonanego rozwiązania z nią umowy o pracę w tym trybie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów a przy tym było uzasadnione.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach powołanych w treści uzasadnienia bowiem w toku postępowania żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i wiarygodności.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadków I. C., M. P., B. M., B. K. i S. F. bowiem ich zeznania były spójne, logicznie uzasadnione i wzajemnie ze sobą korespondowały a przy tym znajdowały także potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach.

Nadto Sąd oparł się także na przesłuchaniu powódki, przy czym Sąd wierę jej zeznaniom jedynie w zakresie w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym zwłaszcza z zeznaniami świadków I. C., M. P., B. M., B. K. i S. F., i nie pozostawały z nim sprzeczne.

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.

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, wobec treści art. 229 § 2 k.p., nie budzi wątpliwości, iż podstawowym obowiązkiem pracownika jest także poddawanie się okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim.

Powyższe obowiązki, w stanie faktycznym sprawy, wyrażone zostały wobec powódki nie tylko w w/w przepisach Kodeksu pracy ale również w § 27, § 30, § 37 oraz § 39 obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy, z którym powódka została zapoznana w dniu 24.07.2018 r.

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 zawinonego (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 (...)”.

Odnosząc powołane regulacje do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy było prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powódce na piśmie,

z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powódce prawie i terminie wniesienia odwołania.

Nie naruszało przy tym terminu określonego przepisem art. 52 § 2 k.p. Zgodnie bowiem z ugruntowaną linią orzecniczą w przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Jeżeli natomiast zachowanie pracownika ma charakter trwały – od dnia ustania stanu bezprawności. (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998, Nr 21, poz. 631; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.03.2019 r.,

I PK 261/17, OSNP 2020, Nr 1, poz. 2).

Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 02.03.2011 r. (sygn. akt II PK 188/10, Legalis nr 362201) obowiązek poddania się kontrolnym badaniom lekarskim przez pracownika ma charakter trwały. Niepoddanie się takim badaniom, które zostały zlecone przez pracodawcę może skutkować natychmiastowym rozwiązaniem stosunku pracy w każdym czasie.

W niniejszej sprawie stan nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy trwał nieprzerwanie (w sposób ciągły i trwały) od dnia 20.07.2019 r. do dnia 06.12.2019 r. (data sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę) a zatem termin określony przepisem art. 52 § 2 k.p. został przez pozwaną zachowany, gdyż ostatecznie ze zdarzeń składających się na naganne zachowanie powódki miało miejsce w dniu 06.12.2019 r.

Podobnie brak wykonania przez powódkę polecenia przełożonego w zakresie wykonania badań medycyny pracy po długotrwałej absencji miał charakter naruszenia trwałego, co w świetle w/w wyroku Sądu Najwyższego uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę z powódką w każdym czasie.

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę nie naruszało także treści art. 52 § 3 k.p. bowiem strona pozwana pismem z dnia 02.12.2019 r. zwróciła się do Zakładowej Organizacji Związkowej (...) o udzielenie informacji, czy powódka jest członkiem tej organizacji lub korzysta z jej obrony jednak w odpowiedzi na powyższe organizacja związkowa poinformowała ją, co nastąpiło w dniu 05.12.2019 r., że powódka nie jest członkiem Zakładowej Organizacji Związkowej (...) oraz, że do dnia 05.12.2019 r. nie wystąpiła do organizacji o ochronę. Tym samym przepis art. 52 § 3 k.p. nie znajdował zastosowania do sytuacji powódki; zakładowa organizacja związkowa nie reprezentowała bowiem powódki.

Wskazane przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę zostały przy tym oznaczone precyzyjnie i uzasadniały rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę strona pozwana jako przyczyny rozwiązania umowy podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 20.07.2019 r. do dnia dzisiejszego oraz braku wykonania polecenia przełożonego w zakresie wykonania badań medycyny pracy po długotrwałej absencji.

Z uwagi na treść – redakcję zapisów oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie budzi wątpliwości, co zresztą nie stanowiło także sporu w sprawie, co stanowiło przyczynę rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Odnosząc się do tak sformułowanej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę podkreślenia wymaga, że przyczyna ta znajduje pełne potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych jednoznacznie bowiem wynika, iż w okresie od dnia 24.01.2018 r. do dnia 24.07.2018 r. powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby, przy czym z dniem 24.07.2018 r. wykorzystwała okres zasiłkowy wynoszący 182 dni, a następnie tj. po zakończeniu okresu pobierania zasiłku chorobowego powódce przyznane zostało prawo do świadczenia rehabilitacyjnego na okres od dnia 25.07.2018 r. do dnia 19.07.2019 r. Nieobecność powódki w pracy w w/w okresie od dnia 24.01.2018 r. do dnia 19.07.2019 r. była zatem nieobecnością usprawiedliwioną spowodowaną niezdolnością do pracy powódki, uniemożliwiającą powódce świadczenie pracy.

Po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego (z dniem 19.07.2019 r.) powódka nie stawiała się jednak w pracy, celem wykonywania pracy, i nie przedłożyła także stronie pozwanej zwolnienia lekarskiego, ani nie usprawiedliwiała kolejno po sobie następujących od dnia 20.07.2019 r. do 06.12.2019 r. nieobecności w pracy, tj. nie przedłożyła żadnych dokumentów potwierdzających jej niezdolność do pracy (całkowitą)

w w/w okresie.

Powinnością powódki, wynikającą wprost z treści przepisu art. 22 k.p., było natomiast stawienie się w pracy już w dniu 20.07.2019 r. Wprawdzie powódka w dniu 03.06.2019 r. złożyła w Zakładzie Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. wniosek o przyznanie renty, na skutek czego decyzją z dnia 25.07.2019 r. organ rentowy – Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. przyznał powódce rentę od dnia 20.07.2019 r., tj. od zaprzestania pobierania świadczenia rehabilitacyjnego do dnia 30.06.2020 r. jednak renta – co wynika wprost z treści w/w decyzji – przyznana została powódce z uwagi na jej **częściową** niezdolność do pracy, nie zaś z uwagi na całkowitą niezdolność do pracy. Powyższe oznacza, że powódka – jako osoba, której przyznano rentę z tytułu częściowej niezdolności do pracy – była równocześnie osobą częściowo zdolną do pracy. Przyznanie prawa do renty z tytułu okresowej częściowej niezdolności do pracy nie wyklucza bowiem podjęcia zatrudnienia

i wykonywania pracy. Tym samym zaś obowiązkiem powódki było stawić się w miejscu pracy celem potwierdzenia możliwości dalszego zatrudnienia na dotychczasowych warunkach bądź przedstawić inne stosowne usprawiedliwienie tłumaczące jej nieobecność i niemożność podjęcia pracy np. zwolnienie lekarskie. Podstawę dla stwierdzenia jej ewentualnej niezdolności do pracy na zajmowanym stanowisku mogło bowiem w takich okolicznościach stanowić jedynie odpowiednie orzeczenie lekarskie. Samo orzeczenie lekarza orzecznika ZUS stwierdzające czasową i częściową niezdolność do pracy, czy też wydanie decyzji w sprawie przyznania renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, nie stwarza żadnego domniemania w tym przedmiocie. (tak: wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 06.10.2006 r., sygn. akt VIII Pa 99/16, LEX nr 2150548)

Z uwagi na powyższe należy wyraźnie podkreślić, że nie ma racji powódka, że przyznanie jej wyżej wspomnianego świadczenia rentowego jest równoznaczne z jej niezdolnością do pracy na stanowisku sprzedawcy-kasjera w firmie strony pozwanej. Żaden przepis Kodeksu pracy, ani innej ustawy nie zabrania bowiem osobie, której przyznano prawo do renty z tytułu częściowej niezdolności do pracy, wykonywania dotychczasowej pracy, o ile zostanie ona do niej dopuszczona przez pracodawcę na podstawie orzeczenia lekarza medycyny pracy.

Powódka po zakończeniu okresu pobierania świadczenia rehabilitacyjnego do dnia rozwiązania z nią umowy o pracę nie stawiała się jednak w pracy celem świadczenia pracy. Stawiała się ona wprawdzie celem przedłożenia zaświadczenia wystawionego jej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. w dniu 12.08.2019 r. – co nastąpiło w dniu 14.08.2019 r. czy też wyjaśnienia sprawy jej ubezpieczenia – co nastąpiło w dniu 24.10.2019 r. jednak wówczas nie tylko nie zgłaszała pracodawcy gotowości do ewentualnej pracy ale i wręcz odmówiła odbioru skierowania na badania kontrolne u lekarza medycyny pracy. Nadto zważyć wypadnie, iż w początkowym okresie powódka w żaden sposób nie zgłosiła i nie usprawiedliwiła swej nieobecności w pracy co skutkowało tym, że w lipcu

2019 r., z powódką próbowała skontaktować się telefonicznie M. P., w celu ustalenia przyczyny jej nieobecności. Ponieważ jednak kontakt z powódką był utrudniony, gdyż powódka nie odbierała telefonu, w dniu 30.07.2019 r. zwróciła się ona z prośbą do B. K. o wyjaśnienie przyczyny nieobecności powódki w pracy zaznaczając, że świadczenie rehabilitacyjne powódki skończyło się w dniu 19.07.2019 r. i do tej pory nie ma żadnej kontynuacji. Wówczas, na skutek zainicjowania powyższych działań przez stronę pozwaną, z powódką skontaktowała się B. M. (co nastąpiło w dniu 31.07.2019 r.) uzyskując od powódki informację, że była ona na komisji na początku lipca i otrzymała informację, że jest niezdolna do pracy przez kolejny rok, zaś decyzja ZUS ma być dostarczona stronie pozwanej. Mimo powyższej informacji powódka nie złożyła jednak – co trwało aż do października 2019 r. – stronie pozwanej decyzji ZUS z dnia 25.07.2019 r., która w pełni potwierdzała rodzaj przyznanego powódce świadczenia (renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy), mimo, iż uzyskanie powyższej decyzji i jej złożenie pracodawcy było jej powinnością. W tym zakresie zważyć bowiem należy, iż z złożonego przez powódkę stronie pozwanej w dniu 14.08.2019 r. zaświadczenia Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddział we W. z dnia 12.08.2019 r. wynika jedynie, iż powódka pobiera rentę począwszy od dnia 20.07.2019 r. bez dookreślenia czy jest to renta z tytułu całkowitej czy też częściowej niezdolności do pracy. Powyższe zaś niewątpliwie uniemożliwiało również stronie pozwanej ustalenie czy zasadne jest kierowanie powódki do lekarza medycyny pracy.

W stanie faktycznym sprawy nie uszło także uwagi Sądu, że powódka była wielokrotnie informowana przez pracowników pozwanej o tym, że jej nieobecność (od 20.07.2019 r.) jest nieusprawiedliwiona – gdyż przyznanie

renty nie jest usprawiedliwieniem – oraz o tym, że poddanie się przez nią badaniom kontrolnym u lekarza medycyny pracy jest konieczne, gdyż samo orzeczenie o częściowej niezdolności do pracy nie oznacza, że pracownik nie może wykonywać swojej dotychczasowej pracy, bowiem decyduje o tym dopiero lekarz medycyny pracy. Powódka nie przyjmowała jednak do wiadomości, że fakt przyznania jej renty nie jest usprawiedliwieniem jej nieobecności w pracy.

Także w dniu 24.10.2019 r. – jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych – w trakcie obecności powódki w sklepie pozwanej manager sklepu B. K. poinformowała powódkę, że od dnia 20.07.2019 r. ma ona nieobecność nieusprawiedliwioną w pracy a także, że otrzymana przez nią renta nie zwalnia jej z obowiązku pracy i nadal może być ona zatrudniona na stanowisku sprzedawca-kasjer po wykonaniu badań lekarskich. B. K. chciała także wręczyć wówczas powódce skierowanie na badania kontrolne u lekarza medycyny pracy jednak powódka odmówiła jego przyjęcia informując, że wszelkie pisma chce otrzymać pocztą. Wówczas B. K. skontaktowała się także telefonicznie z M. P., która także poinformowała powódkę, telefonicznie,

o konieczności wykonania badań lekarskich i konieczności usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy a także o konsekwencjach wynikających z postawy powódki, tj. nie usprawiedliwienia przez powódkę nieobecności w pracy oraz odmowy poddania się kontrolnym badaniom lekarskim. Co ważne próbowała ona również wytłumaczyć powódce, że to lekarz medycyny pracy orzeka o zdolności lub braku zdolności do pracy, jednak powódka cały czas powtarzała, że jest chora i nie jest zdolna do pracy a także, że jej nieobecność jest usprawiedliwiona ponieważ ma rentę, zaś M. P. myli się. Mimo powyższego stanowiska powódki M. P. poprosiła powódkę, aby wzięła od managera sklepu skierowanie na badania kontrolne jednak powódka odmówiła mówiąc, że jest chora i ma rentę. Wówczas zaś, z uwagi na zachowanie powódki, B. K. wystawiła powódce skierowanie na badania lekarskie do lekarza medycyny pracy, które następnie tj. w dniu 25.10.2019 r. wysłała powódce pocztą na jej adres zamieszkania jednak także powyższe działanie nie przyniosło oczekiwanego rezultatu ponieważ powódka nie odebrała przesyłki, która - po awizowaniu w dniu 29.10.2019 r. - została zwrócona do strony pozwanej w dniu 13.11.2019 r.

Nie budzi jednak wątpliwości, że powódka mogła odebrać skierowanie na badania osobiście w dniu 24.10.2019 r. (co wymagałoby wszak jedynie jego przygotowania i wystawienia powódce) lub poprzez odbiór przesyłki pocztowej do niej skierowanej (zawierającej skierowanie) a następnie wykonać badanie.

Powyższemu obowiązkowi powódka nie uczyniła jednak zadość, czym w sposób ciężki naruszyła – w ocenie Sądu – swój podstawowy obowiązek pracowniczy.

Zgodnie bowiem z art. 229 § 2 k.p. pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku. Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (§ 4). Wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę (§ 4a).

Z treści przytoczonego przepisu jednoznacznie wynika, że pracodawca nie może dopuścić pracownika bez aktualnych badań do pracy, a zatem omawianej powinności poddania się tym badaniom przez pracownika trzeba nadać charakter podstawowego obowiązku pracownika. Pracownik, który bez usprawiedliwienia nie poddaje się badaniom kontrolnym uniemożliwia realizację świadczenia pracy, co jednoznacznie jest kwalifikowane jako występowanie przeciwko obowiązkowi o charakterze podstawowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.03.2021 r., II PSKP 13/21, LEX nr 3182905).

W tym kontekście podkreślenia zatem wymaga, że tym samym zasadne okazały się przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę wskazane w oświadczeniu a więc „nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy od 20.07.2019 r. do dnia dzisiejszego oraz brak wykonania polecenia przełożonego w zakresie wykonania badań medycyny pracy po długotrwałej absencji”.

W świetle decyzji ZUS z dnia 25.07.2019 r. nie budzi bowiem wątpliwości, iż nie potwierdzała ona całkowitej niezdolności powódki do pracy, w związku z czym powódka obowiązana była stawić się w pracy po dniu 19.07.2019 r. i to tym bardziej, że uprzednio tj. orzeczeniem z dnia 02.07.2019 r. lekarz orzecznik ZUS także ustalił, że powódka jest jedynie częściowo niezdolna do pracy, czego powódka niewątpliwie miała pełną świadomość.

Przyczyną usprawiedliwiająca nieobecność powódki w pracy – wobec treści już powołanego przepisu rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. – byłoby bowiem jedynie zdarzenie, które uniemożliwiłoby stawienie się powódki do pracy i jej całkowite świadczenie, co w stanie faktycznym sprawy nie miało jednak miejsca.

Nadto wskazać należy, iż – wobec treści decyzji ZUS z dnia 25.07.2019 r. - tylko poddanie się przez powódkę badaniom kontrolnym mogło usunąć wszelkie wątpliwości co do tego, czy ze względu na jej stan zdrowia była ona w stanie świadczyć dalej pracę na rzecz strony pozwanej na dotychczasowych warunkach czy też zachodziła konieczność ewentualnego dostosowania jej stanowiska pracy do aktualnego stanu zdrowia.

Powódka uniemożliwiła jednak przeprowadzenie rzeczonego badania.

Działaniu powódki należy przy tym przypisać ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych skoro obowiązek powódki do stawienia się w pracy i wykonania badań kontrolnych wynikał z przepisów kodeksu pracy ale również z treści obowiązującego u strony pozwanej regulaminu pracy i z informacji powódce przekazywanych.

Nadto podkreślenia wymaga, iż strona pozwana dawała powódce liczne szanse na wyjaśnienie jej nieobecności w pracy po dniu 19.07.2019 r. i wykonanie badań lekarskich, w tym celu podejmując próby kontaktu telefonicznego z powódką, kierując do niej pisma i prowadząc rozmowy z powódką w tym zakresie.

Co istotne strona pozwana początkowo w systemie kadrowo-płacowym wpisywała nawet powódce, za okres od sierpnia 2019 r. do listopada 2019 r., nieobecności usprawiedliwione niepłatne, gdyż nie chciała dokonywać wpisów na niekorzyść powódki i dopiero wówczas, gdy podejmowane próby wyjaśnienia z powódką nieobecności nie odniosły żadnego skutku, zaś powódka nie przedłożyła również żadnych dokumentów usprawiedliwiających jej nieobecność w pracy po dniu 19.07.2019 r., strona pozwana podjęła decyzję o skorygowaniu tych wpisów.

W konsekwencji zachowań powódki doszło także niewątpliwie do zagrożenia interesów pracodawcy, gdyż strona pozwana pozostawała w niepewności co do możliwości dalszego zatrudniania powódki na dotychczasowym stanowisku. Uwzględniając zaś całokształt prezentowanej przez powódkę postawy względem pracodawcy z całą pewnością można przypisać jej rażące niedbalstwo a nawet winę umyślną - skoro powódka wyraźnie odmówiła przyjęcia skierowania na badania kontrolne.

W tym zakresie podkreślenia również wymaga, iż strona pozwana niewątpliwie oczekiwała powrotu powódki do pracy i starała się jej ten powrót umożliwić. W stanie faktycznym sprawy nie budzi bowiem wątpliwości, iż strona pozwana – wobec treści art. 53

§ 1 ust. 1 lit. b k.p. – zważywszy na okres niezdolności powódki do pracy uprawniona była do rozwiązania z powódką umowy o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia, już po 25.10.2018 r., z którego to uprawnienia jednak nie skorzystała, stwarzając powódce tym samym realną możliwość do zakończenia leczenia i powrotu do pracy. Z tych też niewątpliwie względów pracownice strony pozwanej podjęły liczne próby kontaktu z powódką z uwagi na fakt niestawienia się przez nią do pracy po okresie pobierania świadczenia rehabilitacyjnego, bez usprawiedliwienia, celem poinformowania jej o tym, że otrzymana przez nią renta nie zwalnia jej z obowiązku pracy i nadal może być ona zatrudniona na stanowisku sprzedawca-kasjer po wykonaniu badań lekarskich oraz celem zwrócenia powódce uwagi na konieczność wykonania przez nią badania kontrolnych.

Z tych względów, w ocenie Sądu, należy uznać, że postawa powódki wyczerpała przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważniało pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Konsekwencją uznania, że wskazane powódce w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia przyczyny były rzeczywiste było w dalszej kolejności ustalenie, iż brak jest podstaw do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania.

Tym samym przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę należało także uznać za rzeczywiste i uzasadniające rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak **w punkcie I wyroku** i powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte **w punkcie II wyroku**, Sąd oparł na treści przepisu art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw

i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy pracy. Powódka przegrała niniejszy proces w związku z czym obowiązana była do zwrotu pozwanej kosztów procesu. Na poniesione przez pozwaną koszty złożyło się zaś wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego w kwocie 180 zł - ustalone zgodnie z przepisem § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r.

w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte **w punkcie III wyroku** znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ją kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.