

Sygn. akt X P 1251/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: S. M., K. K.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2015 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa G. S.

przeciwko W. spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowo - akcyjna z siedzibą w M.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od strony pozwanej W. spółka z o.o. S.K.A. z siedzibą w M. na rzecz powoda G. S. kwotę 9.000 zł (dziewięć tysięcy złotych) tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 18 grudnia 2014 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.000 zł brutto;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 450 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 04 grudnia 2014 r. (data prezentaty) przeciwko stronie pozwanej W.spółka z o.o. SKA powód G. S. wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia żądając odszkodowania z tego tytułu w wysokości 9 000,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, a także sprostowania świadectwa pracy po przez umieszczenie informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

Jednocześnie powód złożył wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia, które otrzymał w dniu 06 listopada 2014 r., wskazując, iż w związku z wypadkiem któremu uległ w dniu 02 października 2014 r. i unieruchomieniem ciała do 30 listopada 2014 r. nie był w stanie samodzielnie sporządzić pozwu ani skorzystać z pomocy prawnej.

W uzasadnieniu powództwa wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku Kierownika działu jakości. Dalej wskazał, iż w okresie od dnia 03 października 2014 r. do dnia 17 października 2014 r. przebywał na zasilku

chorobowym przedstawiając pracodawcy zwolnienie lekarskie. W okresie zwolnienia nosił gorset, miał trudności z poruszaniem się. Powód zaznaczył również, że poinformował w dniu 21 października 2014 r. telefonicznie pracodawcę o kontynuacji zwolnienia lekarskiego i w dniu 24 października 2014 r. w sytuacji, w której poprzednie zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy obowiązywało do dnia 19 października 2014 r. Powód w dniu 29 października 2014 r. poinformował pracodawcę o kolejnym okresie zwolnienia lekarskiego. Dodatkowo powód podniósł, iż był przekonany że ostateczne zwolnienie lekarskie trwa do 21 października 2014 r. oraz że w dniu 24 października 2014 r. ma mieć kolejną wizytę u lekarza. Powód podkreślił, iż w okresie choroby cierpiał i brał silne leki przeciwbólowe, co skutkowało tym że nie skoncentrował swojej uwagi na formalnościach. W ocenie powoda zgłoszenie faktu kolejnego zwolnienia lekarskiego nie może stanowić okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, ponieważ powód poinformował o swoim stanie niezwłocznie kiedy zauważył swoją pomyłkę.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana W. sp. z o.o. S.K.A. w M. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W uzasadnieniu zajętego stanowiska strona pozwana podniosła bezzasadność wniosku pozwanego o przywrócenie terminu do wytoczenia powództwa, którego treść została oparta wyłącznie na twierdzeniach powoda.

W dalszej części strona pozwana wskazała na bezzasadność powództwa podnosząc, iż o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności pracownik zobowiązany jest powiadomić nie później niż w drugim jej dniu. Sytuacja osobista i zdrowotna powoda nie skutkowałą niemożnością zgłoszenia nieobecności. W ocenie strony pozwanej, zachowanie powoda nosi więc co najmniej cechy rażącego niedbalstwa, bo o ile pracodawca mógł domniemywać, że powód będzie w dalszym ciągu przebywał na zwolnieniu lekarskim, to jednak obowiązkiem powoda było uprzedzenie, kiedy dostarczy kolejne zwolnienie lekarskie. Strona pozwana wskazała, iż powód w dniu 15 października 2014 r. przybył do firmy i przedstawił zwolnienie lekarskie na okres do dnia 17 października 2014 r. Strona pozwana wskazała, iż nie miała wiedzy, iż powód otrzyma dalsze zwolnienia lekarskie. W ocenie strony pozwanej również wskazane w treści pozwu przez powoda okoliczności w żaden sposób nie usprawiedliwiają uchybienia terminu w dopełnieniu ciążącego na powodzie obowiązku poinformowania pracodawcy o przyczynach nieobecności w pracy. Należy uznać, iż zaniechanie powoda, polegające na niepowiadomieniu pracodawcy w terminie o dalszym okresie nieobecności nosi znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i jest podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Strona pozwana wskazała na odpowiedzialne stanowisko jakie zajmował powód - kierownik jakości i produkcji. Nieobecność powoda przez dłuższy okres mogła spowodować pogorszenie się relacji z najważniejszym klientem firmy, a tym samym wpłynąć na znaczny spadek zysków firmy. Także fakt, iż powód nie poinformował strony pozwanej o kolejnym okresie nieobecności, mógł wpłynąć na pogorszenie się sytuacji finansowej firmy, jak również na negatywną zmianę wizerunku firmy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód G. S. był zatrudniony u strony pozwanej W. sp. z o.o. S.K.A. w M. od dnia 03 lutego 2014 r., początkowo na stanowisku głównego kontrolera do spraw jakości, a następnie kierownika działu kontroli jakości, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Umowa o pracę powoda z dnia 30 kwietnia 2014 r. została zawarta na czas określony od dnia 1 maja 2014 r. do dnia 30 kwietnia 2022 r.

Dowód: umowa o pracę z dn. 03.02.14 r., umowa z dn. 30.04.14 r. – akta osobowe.

Głównym przedmiotem działalności strony pozwanej W. sp. zo.o. S.K.A. w M. jest produkcja mebli i mebli tapicerowanych oraz sprzedaż tych mebli.

(okoliczność bezsporna)

Miesięczne wynagrodzenie powoda zgodnie z umową o pracę wynosiło kwotę 3.000 zł brutto.

Dowód: akta osobowe powoda, umowa o pracę

Do obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało koordynacja i nadzór pracy kontrolerów jakości i pracowników działu tapicerskiego, szwalni, krojowni, stelażowni, działu wyklejania i pianek.

Powód zajmował się także sprzedażą produktów dla firmy E. S. stanowiącego głównego odbiorcę produkcji rocznej strony pozwanej.

Dowód: zeznania świadka A. K. k. 114 (płyta CD)

Zeznania świadka C. P. k. 114 (płyta CD).

W dniu 02 października 2014 r. powód uległ wypadkowi komunikacyjnemu w drodze z pracy do domu, o czym, po zaistniałym zdarzeniu, poinformował pracownika kadr.

Początkowo powód uznał, że nie ma skutków zdrowotnych tego wypadku, lecz następnie poczuł się bardzo źle, okazało się, że w wyniku wypadku doznał urazu kręgosłupa.

W następstwie tego w/w wypadku, powód w dniu 03 października 2014 r. zgłosił się do Izby przyjęć w P. w O.. W badaniu przedmiotowym powód był przytomny, w prawidłowym kontakcie, bez niedowładów, bez zaburzeń czucia, źrenice równe i symetryczne, objawy oponowe ujemne.

U G. S. rozpoznano zwichnięcie, skręcenie i naderwanie stawów i więzadeł szyi. Powodowi zalecono noszenie kołnierza szyjnego przez 21 dni, kontrolę w poradni chirurgii ogólnej oraz w razie potrzeby zażywanie leków przeciwbólowych.

W dniu 31 października 2014 r. powód odbył konsultację u chirurga ogólnego w specjalistycznej poradni neurologicznej.

Powód podlegał regularnej opiece lekarza internisty w SPOZ w D., gdzie odbywał wizyty lekarskie w dniach: 03 października 2014 r., 06 października 2014., 17 października 2014 r., 22 października 2014 r., 10 listopada 2014 r., 05 grudnia 2014 r., 16 grudnia 2014 r., 22 grudnia 2014 r. i 22 stycznia 2015 r.

Lekarz prowadzący wystawiał zaświadczenia o niezdolności o pracy.

Lekarz prowadzący w dniu 06 października 2013 r. wystawił zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy powoda w okresie od 03 do 17 października 2014 r.

W dniu 17 października 2014 r. wystawiono kolejne zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres od dnia 18 do 21 października 2014 r.

W dniu 22 października 2014 r. wystawiono zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres od dnia 22 do 24 października 2014 r.

W dniu 27 października 2014 r. wystawiono zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres od dnia 25 października do 10 listopada 2014 r.

W dniu 10 listopada 2014 r. wystawiono zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy na okres od dnia 11 do 18 listopada 2014 r.

W okresie niezdolności do pracy powód miał ograniczone możliwości motoryczne, poruszał się będąc zaopatrzonym w kołnierz ortopedyczny, stosowała maści i leki przeciwbólowe.

Dowód: karta informacyjna k. 107, skierowanie do poradni k. 106, zwolnienia lekarskie k. 39-41, dokumentacja medyczna k. 117-118 verte, przesłuchanie w charakterze stron powoda G. S. k. 114 (płyta CD).

W okresie nieobecności powoda obowiązki powoda przejęli pracownicy: kierownik tapicerki, brygadzysta i kontrolerzy.

Dowód: częściowo zeznania świadka C. P. k. 114 (płyta CD).

W dniu 3 października 2014 r. powód poinformował stronę pozwaną o wypadku w drodze z pracy i o związanej z tym nieobecności.

W dniu 10 października 2014 r. powód poinformował pracownika kadr o zwolnieniu lekarskim za pomocą wiadomości email.

W dniu 15 października 2014 r. powód udał się osobiście do zakładu pracy, gdzie dostarczył zwolnienia lekarskie za okres od dnia 03 października 2014 r. do 21 października 2014 r. oraz dokumentację medyczną w celu sporządzenia przez pracownika kadr protokołu z wypadku w drodze z pracy.

W dniu 17 października 2014 r. powód wysłał do pracownikowi kadr wiadomość email, w której poinformował o kolejnym zwolnieniu lekarskim do 21 października 2014 r. oraz o tym iż w dniu 22 października 2014 r. ma konsultację u chirurga.

Dowód: wydruk wiadomości email k. 35-38, częściowo zeznania świadka A. K., przesłuchanie w charakterze stron powoda G. S., przesłuchanie w charakterze strony pozwanej B. W. k. 114 (płyta CD).

O kolejnym zwolnieniu lekarskim za okres od dnia 22 października 2014 r. do 24 października 2014 r. powód poinformował telefonicznie pracownika kadr A. K., w tym samym dniu – 22 października 2014 r.

Dowód: przesłuchanie w charakterze stron powoda G. S. k. 114 (płyta CD).

W dniu 30 października 2014 r. małżonka powoda wysłała za pośrednictwem placówki pocztowej zwolnienia lekarskie za okresy od dnia 18 października 2014 r. do 10 listopada 2014 r., które strona pozwana otrzymała w dniu 31 października 2014 r.

Dowód: częściowo zeznania świadka A. K., przesłuchanie w charakterze stron powoda G. S., przesłuchanie w charakterze strony pozwanej B. W. –

k. 114 (płyta CD).

W dniu 30 października 2013 r. strona pozwana wysłała powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które powód otrzymał w dniu 06 listopada 2014 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano: „nieobecności w pracy od dnia 20 października 2014 r. do dnia dzisiejszego. Pomimo obowiązku niezwłocznego zawiadomienia o przyczynie nieobecności w pracy przez pracownika pracodawca takiego usprawiedliwienia nie otrzymał”.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 7, kserokopia książki nadawczej i listu k. 46-47, zwrotne potwierdzeniem odbioru- akta osobowe.

Strona pozwana po otrzymaniu zwolnień lekarskich wysłała powodowi propozycję zawarcia porozumienia stron anulującego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 31 października 2014 r., na które powód ostatecznie nie wyraził zgody.

Dowód: porozumienie k. 8., częściowo zeznania świadka A. K., przesłuchanie w charakterze strony pozwanej B. W. – k. 114 (płyta CD).

Pod koniec października 2014 r. strona pozwana zwracała się telefonicznie do powoda o zwrot służbowego laptopa. Pismem otrzymanym przez powoda w dniu 08 grudnia 2014 r. strona pozwana zwracał się o zwrot powierzonego mienia w postaci laptopa H. P. oraz karty SIM

Dowód: pismo z dn. 020.12.14 r. ze zwrotnym potwierdzeniem odbioru, zeznania świadka A. M. k. 114 (płyta CD).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w zakresie żądania odszkodowania.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych oparł się na dowodach z dokumentów, w szczególności dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych powoda, dokumentacji medycznej, zwolnień lekarskich, korespondencji email, które zostały sporządzone przez osoby uprawnione, a nadto ich wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Dowód w postaci wykazu połączeń telefonicznych jak mało znaczący w sprawie został pominięty, gdyż obejmuje on okres w zasadzie po ustaniu stosunku pracy.

Sąd dokonując ustaleń faktycznych oparł się również na zeznaniach świadka C. P. i A. M., które były jasne i spójne. Sąd przyznał również częściowy walor wiarygodności zeznaniom świadka A. K.. Jednocześnie zeznania powyższego świadka wskazujące, iż powód usprawiedliwił dalsze okresy nieobecności od dnia 22 października 2014 r. dopiero w dniu 30 października 2014 r., kiedy otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostawały w sprzeczności z dowodami w postaci zwrotnego potwierdzenia odbioru oświadczenia pracodawcy przez powoda, wskazujące iż powód odebrał przesyłkę dopiero w dniu 06 listopada 2014 r., a zatem w chwili wysłania zwolnień lekarskich nie miał wiedzy co do oświadczenia strony pozwanej. Także stwierdzenie świadka, iż nie rozmawiała z powodem o jego chorobie, po otrzymaniu e- maila z 17 października 2013 r., było niewiarygodne, albowiem świadek zajmował się wyłącznie sprawami kadrowymi, zatem oczywistym jest, że kontakty pracowników z jego osobą dotyczyły przede wszystkim spraw związanych z urlopami i nieobecnościami oraz iż nie istniały inne przyczyny zawodowe, dla których powód miałby się kontaktować ze świadkiem. Odnosząc się do przesłuchania w charakterze strony pozwanej B. W. także zasługiwały jedynie na częściowe uwzględnienie, tj. wyłącznie w zakresie w jakim pozostawały w zgodności z zeznaniami powoda G. S..

Zeznania powoda G. S. jako spójne, logiczne i konsekwentne zasługiwały na walor wiarygodności. Zeznania te na tle twierdzeń strony pozwanej jawią się, jako wiarygodne i korespondujące z rzeczowym materiałem dowodowym.

Przed dokonaniem oceny merytorycznej rozwiązania umowy o pracę z powodem, zadaniem Sądu była ocena zasadności wniosku powoda o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę.

Bezspornym jest to, że powód wniósł po upływie ustawowego 14 dniowego terminu, odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powód otrzymał w dniu 6 listopada 2014 r., a pozew złożył w dniu 4 grudnia 2014 r.

Rozważając, czy zachodziły podstawy uzasadniające przywrócenie terminu do wniesienia odwołania, Sąd miał na względzie stan zdrowia powoda, których w chwili otrzymania oświadczenia pracodawcy był nadal przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z urazami odcinka szyjnego jakich doznał w następstwie wypadku w drodze z pracy oraz to, że w tym okresie jego działania były skierowane na odzyskanie stanu zdrowia- regularne wizyty lekarskie, co usprawiedliwiała przywrócenie terminu do wniesienia odwołania przez powoda (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 maja 2012 r., II PK 86/12, opubl. Legalis).

Przechodząc do analizy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na wstępie wskazać należy, iż w myśl art. 30 k.p. umowę o pracę można rozwiązać między innymi przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), bądź też przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Stosownie do treści art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na

piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy oraz pouczeniem o prawie odwołania do sądu. W niniejszej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia zostało dokonane pod względem formalnym prawidłowo.

Ustawodawca w art. 52 k.p. formułuje zamknięty katalog przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wśród których wskazuje się na ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązując umowę zawartą z powodem strona pozwana powołała się na przyczynę w postaci ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieobecności powoda w pracy od dnia 20 października 2014 r., nie zawiadomienia pracodawcy niezwłocznie o nieobecności w pracy.

Podkreślić należy, że zgodnie z art. 6 k.c. strona pozwana winna udowodnić wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę i ich ciężki charakter.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków. Sąd Najwyższy w jednym z orzeczeń wskazał, iż ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści w sobie trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (vide postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 04 czerwca 2013 r., II PK 35/13, opubl. Legalis).

Odnosząc się do przedmiotowej sprawy należy wskazać, iż jednym z obowiązków pracowników jest przestrzeganie przyjętego u pracodawcy rozkładu czasu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.) i co za tym idzie, należyte usprawiedliwianie ewentualnych nieobecności.

W myśl §2 ust 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, 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. Przepis § 2 ust. 1 stanowi zaś, że pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Z kolei w myśl ust. 2 tego przepisu, 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. Stosownie do ust. 3 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. Dodać wypada, że dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy są: 1) zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie

choroby i macierzyństwa, 2) decyzja właściwego państwowego inspektora sanitarnego, wydana zgodnie z przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych - w razie odosobnienia pracownika z przyczyn przewidzianych tymi przepisami, 3) oświadczenie pracownika - w razie zaistnienia okoliczności uzasadniających konieczność sprawowania przez pracownika osobistej opieki nad zdrowym dzieckiem do lat 8 z powodu nieprzewidzianego zamknięcia żłobka, klubu dziecięcego, przedszkola lub szkoły, do których dziecko uczęszcza, 3a) oświadczenie pracownika o chorobie niani lub dziennego opiekuna oraz kopia zaświadczenia lekarskiego, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, albo kopia zaświadczenia lekarskiego wystawionego na zwykłym druku, stwierdzających niezdolność do pracy niani lub dziennego opiekuna, potwierdzone przez pracownika za zgodność z oryginałem - w przypadku choroby niani, z którą rodzice mają zawartą umowę uaktywniającą, o której mowa w ustawie z dnia 4 lutego 2011 r. o opiece nad dziećmi w wieku do lat 3 (Dz.U. Nr 45, poz. 235 ze zm.), lub dziennego opiekuna, sprawujących opiekę nad dzieckiem, 4) imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie, 5) oświadczenie pracownika potwierdzające odbycie podróży służbowej w godzinach nocnych, zakończony w takim czasie, że do rozpoczęcia pracy nie upłynęło 8 godzin, w warunkach uniemożliwiających odpoczynek nocny.

Zaznaczyć jednak należy, że nie każdy przypadek naruszenia wspomnianego wyżej uregulowania stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, gdyż nie zawsze tego typu sytuacja wiąże się z winą umyślną lub rażącym niedbalstwem pracownika.

Strona pozwana zarzucała powodowi nieusprawiedliwieni nieobecności od dnia 20 października 2014 r.

W celu rozważenia powyższego koniecznym jest odniesienie się do wcześniejszych okresów niezdolności powoda, albowiem jego niezdolność do pracy miała charakter ciągły.

Powód uległ wypadkowi w drodze z pracy w dniu 02 października 2014 r. Wskazać należy, iż powód bezpośrednio po zdarzeniu kontaktował się telefonicznie ze stroną pozwaną, informując o zajściu i przebiegu zdarzenia. Kolejny kontakt powoda ze stroną pozwaną miał miejsce za pośrednictwem wiadomości email w dniu 10 października 2014 r. oraz następnie w dniu 15 października 2014 r. kiedy miała miejsce osobista wizyta powoda u strony pozwanej, podczas której, dostarczył zwolnienie lekarskie za pierwszy okres niezdolności tj. od dnia 03 października do 17 października 2014 r. Także kolejna nieobecność powoda została usprawiedliwiona w dniu 17 października 2014 r. kiedy to powód uprzedził pracodawcę, iż kolejne zwolnienie lekarskie zostało wystawione do dnia 21 października 2014 r. jednocześnie zawiadamiając pracodawcę, iż w dniu 22 października 2014 r. ma kolejną wizytę lekarską.

Istotnym jest to, iż powód w dniu 15 października 2014 r. pozostawił w zakładzie pracy dokumentację medyczną dotyczącą jego stanu zdrowia w celu sporządzenia protokołu powypadkowego, a co za tym idzie pracodawca znał zakres obrażeń powoda.

Odnosząc się do zarzutu strony pozwanej o nieusprawiedliwieni nieobecności od dnia 20 października 2014 r. posłużyć się należy dowodem w postaci przesłuchania w charakterze stron G. S. w dniu 22 października 2014 r. z którego wynikało iż kontaktował się telefonicznie ze stroną pozwaną- pracownikiem kadr A. K., zawiadamiając ją o tym, iż otrzymał kolejne zwolnienie lekarskie. Co prawda świadek A. K. wskazała, iż powód kontaktował się z nią, jednocześnie zaprzeczając, iż dotyczyło to niezdolności do pracy. Powyższe twierdzenie świadka jako niewiarygodne w świetle zasad logiki nie zasługiwało na uwzględnienie. Nadto dowód z zeznań świadka A. K., reprezentanta strony pozwanej B. W. wskazywał, iż strona pozwana od początku posiadała wiedzę o tym, iż powód uległ wypadkowi oraz że w związku z tym przebywa na zwolnieniach lekarskich. Co więcej, przesłuchana w charakterze strony B. W. wskazała, iż w dniu wizyty powoda w zakładzie pracy widziała się z nim i zauważyła że ma problemy z poruszaniem się oraz iż nosi kołnierz ortopedyczny. Wobec powyższego nie sposób dojść do innego wniosku, niż to, że strona pozwana znała jego sytuację

zdrowotną. Faktem, że powód dopuścił się opóźnień w dostarczeniu zwolnień lekarskich za dalsze okresy to jest zwolnienia lekarskie od dnia 18 października 2013 r. do 18 listopada 2014 r. wysłał w dniu 30 października 2014 r. Przyznać należy, iż powód nie zawiadomił, jak dotychczas drogą telefoniczną albo mailową, o swojej nieobecności związanej z niezdolnością do pracy w związku zwolnieniem lekarskim wystawionym w dniu 27 października 2014 r. na dalszy okres niezdolności do pracy - datowany od dnia 22 października 2014 r. Tym samym działanie powoda należało uznać za naruszenie obowiązków pracowniczych - jednak nie miało ono, w ocenie Sądu, charakteru ciężkiego.

W tym miejscu zasadnym jest przytoczenie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99 (opubl. OSN rok 2000, poz. 752) wskazujące, iż pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności. W innym orzeczeniu Sąd Najwyższy wskazał, iż nieterminowe dostarczenie zwolnienia lekarskiego przez chorego pracownika nie może być powodem jego zwolnienia bez wypowiedzenia (vide wyrok Sądu Najwyższego z dn. 14 listopada 2014 r., I PK 117/12, opubl. Legalis).

Pracodawca bowiem, od chwili kiedy powód uległ wypadkowi wiedział, iż jego absencja jest związana ze skutkami zdrowotnymi wypadku to jest zwichnięcie, skręcenie i naderwanie stawów i więzadeł szyi. Dowody z dokumentów w postaci dokumentacji medycznej oraz zeznania powoda wskazały, iż miał ograniczoną swobodę samodzielnego poruszania się. Dokonując oceny zachowania powoda, nie można uznać, że swoim postępowaniem powód wyrządził pracodawcy szkodę lub zagroził jego interesom. Strona pozwana wskazywała, iż nieobecność powoda mogła naruszyć interesy strony poznaje z uwagi na ważne stanowisko jakie piastował. Jednakże twierdzenia strony pozwanej ograniczały się do wysnuwania przypuszczeń o ewentualnych stratach oraz nie wskazywały iż takowe starty de facto wystąpiły. Nadto jak wynika z zeznań świadka C. P. strona pozwana na czas nieobecności powoda zorganizowała pracę w ten sposób, iż jego obowiązki rozdzielono na kierownika jakości tapicerki i kontrolerzy, tym samym obowiązki powoda były wypełniane na bieżąco i a postępowanie dowodowe w żaden sposób nie ujawniło, iż miały z tego tytułu miejsce, negatywne dla strony pozwanej konsekwencje. Gdyby zresztą naruszenia przez powoda jego obowiązków były aż tak istotne, a ich konsekwencje w postaci dezorganizacji pracy tak poważne, trudno wyobrazić sobie, żeby kadry i przełożeni powoda nie zareagowały w sposób natychmiastowy. Zdaniem Sądu opóźnienia powoda w informowaniu pracodawcy, w świetle powyższego, nie miały żadnych poważnych konsekwencji i były usprawiedliwione okolicznościami związanymi z leczeniem powoda, który na bieżąco odbywał wizyty lekarskie i którego zdolności motoryczne były ograniczone przez kołnierz ortopedyczny. Nadto nie bez znaczenia pozostawały względy osobiste uniemożliwiający dostarczenie przez małżonkę powoda, z racji wykonywanych obowiązków zawodowych, zwolnienia lekarskiego. W szczególności podkreślenia wymaga to, iż pracodawca doskonale wiedział o naturze schorzeń powoda, tj. o przewlekłym ich charakterze gdyż był w posiadaniu dokumentacji medycznej, a więc musiał się spodziewać kolejnych nieobecności powoda w pracy, zwłaszcza że nieobecność powoda miała charakter nieprzerwany od chwili wypadku.

Dla oceny zasadności zarzutu i ciężaru naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych istotne znaczenie ma też fakt, że pracodawca nigdy nie kierował do powoda żadnych uwag dotyczących sposobu i terminu usprawiedliwiania przez niego nieobecności. Zareagował tylko raz, decydując o zwolnieniu dyscyplinarnym.

Mając powyższe na uwadze powodowi nie można przypisać winy umyślnej albo rażącego niedbalstwa.

Poza sporem w ocenie Sądu pozostawała okoliczność wezwania powoda do zwrotu mienia albowiem nie została zakreślona jako jedna z przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tym samym nie mogła wiązać Sądu.

Zeznania świadka C. P. nie potwierdziły tezy strony pozwanej, że powód przesłał do strony pozwanej zwolnienia lekarskie po rozmowie ze świadkiem, kiedy dowiedział się od świadka o stanowisku strony pozwanej w zakresie opóźnień co do usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Świadek ten zeznawał w sposób niejednoznaczny, twierdząc, że nie pamięta okoliczności rozmowy, nie potwierdził tym samym twierdzeń strony pozwanej, że on poinformował powoda o rozwiązaniu umowy o pracę i jedynie w wyniku tej rozmowy, powód w tym samym dniu przesłał do strony pozwanej brakujące zwolnienia lekarskie.

Bacząc na powyższe oraz w świetle tego, że działanie powoda nie nosiło znamion winy, nic nie uprawniało strony pozwanej do zastosowania trybu rozwiązania z umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia, zatem powództwo G. S. jako w pełni zasadne podlegało uwzględnieniu. Tym samym Sąd zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za okres wypowiedzenia art. 58 k.p. tj kwotę 9 000,00 zł z uwagi na fakt, że umowa o pracę powoda była zawarta na czas określony do 30 kwietnia 2022 r.

O odsetkach od przedmiotowego żądania Sąd orzekł na podstawie 359§ 1 k.c., których początkowy bieg terminu ustalił jako dzień kolejny po dniu doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej – 18 grudnia 2015 r. (vide k. 83).

Sąd oddalił roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż obowiązek strony pozwanej o wydanie świadectwa pracy ze zmienioną podstawą rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem przez pracodawcę) powstanie dopiero w chwili, gdy sprawa w przedmiocie roszczenia powoda o odszkodowanie będzie prawomocna.

Na podstawie art. 447²k.p.c. Sąd w punkcie III sentencji wyroku nadał obligatoryjnie wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu w pkt IV, Sąd orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. za rt. 113 ustawy o kosztach sądowych odpowiedzialności stron za wynik procesu i obciążył nimi W.sp. zo.o. s.k.a. w M. jako stronę przegrywającą.

Zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, była opłata od pozwu w kwocie 450,00 zł. (9000 zł x 5%). Jako że powództwo podlegało uwzględnieniu, a tym samym strona pozwana przegrała proces, w związku z czym zachodziły podstawy do obciążenia jej kosztami sądowymi. Wysokość opłaty od pozwu tymczasowo pokrytej przez Skarb Państwa Sąd ustalił na podstawie art. 13 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – punkt II sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt V wyroku Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych.