

Sygn. akt VPa 46/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Andrzej Marek

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 11 kwietnia 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 21 grudnia 2012 roku

sygn. akt IV P 296/12

oddala apelację.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. na rzecz powoda S. S. kwotę 9 193, 59 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z naruszeniem przepisów i oddalił powództwo o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu wskazał, iż w sprawie okolicznością bezsporną było to, że z powodu choroby był nieobecny w pracy od dnia 28 maja 2012 roku do dnia 6 czerwca 2012 roku.

Materiał dowodowy wykazał, iż powód uchybił obowiązkowi niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidzianym okresie jej trwania, który powinien wykonać nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Pozwany o przyczynie nieobecności powoda dowiedział się dopiero w dniu 31 maja 2012 roku po dostarczeniu przez kolegę E. P. zwolnień lekarskich z dnia 28 maja 2012 roku oraz z dnia 30 maja 2012 roku.

Dostarczenie tych zwolnień stanowiło zaś wypełnienie drugiego ze spoczywających na powodzie obowiązków – usprawiedliwienia nieobecności w pracy tj. obowiązku dostarczenia pracodawcy zwolnienia lekarskiego w terminie 7 dni od daty jego otrzymania.

Zachowanie powoda strona pozwana niezasadnie uznała za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazał Sąd Rejonowy, iż przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Powołał się na wyrok SN z 4.08.1999 (IPKN 126/99) zgodnie z którym 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 oraz na wyrok z dnia 20 X 1998 roku, IPKN 397/98, w którym Sąd Najwyższy uznał, iż niezdolność do pracy spowodowana chorobą stwierdzoną zaświadczeniem lekarskim zawsze (z mocy prawa) usprawiedliwia nieobecność w pracy.

Nadto, uwzględnieniu podlega również okoliczność, czy spóźnione usprawiedliwienie spowodowało dezorganizację pracy lub też w jakikolwiek inny sposób wpłynęło na narażenie lub zagrożenie interesów pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 roku (IPKN 270/99, OSNP 2001/2/40).

Mając na uwadze powyższe stanowisko judykatury oraz opierające się na materiale dowodowym zgromadzonym w nin. postępowaniu, Sąd Rejonowy uznał, iż spóźnione powiadomienie pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy nie uzasadniało zastosowania wobec powoda najsurowszej sankcji, jaką jest zwolnienie dyscyplinarne. Powód dostarczył stronie pozwanej dwa zwolnienia lekarskie w dniu 31 maja 2012 roku, czym uchybił jedynie w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności. Faktycznie bowiem od dnia 28 maja 2012 roku był niezdolny do pracy z powodu choroby, co bezspornie potwierdzają ww. zaświadczenia lekarskie. Pozwany pracodawca uznał nieobecność powoda za usprawiedliwioną i za okres ten wypłacił mu wynagrodzenie chorobowe do dnia otrzymania przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Samo zaś naruszenie polegające na spóźnieniu usprawiedliwienia nieobecności nie stanowi – zdaniem Sądu – tak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które uzasadniałoby zastosowanie względem powoda trybu dyscyplinarnego rozwiązania z nim umowy o pracę.

Tym samym zdaniem Sądu I instancji dokonane przez pozwaną spółkę rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika uznać należało za nieuzasadnione. Wobec powyższego Sąd na podstawie przepisu art. 56 §1 kp w zw. z art. 58 kp zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej odszkodowanie w wysokości 9 193, 59 zł brutto, odpowiadające 3 – miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę powoda wynikającemu z niekwestionowanego przez strony zaświadczenia o zarobkach powoda przedłożonego do akt nin. sprawy przez stronę pozwaną (k. 32). Powyższe znalazło swój wyraz w pkt I wyroku. Przyznając powodowi odszkodowanie Sąd uznał jednocześnie za niezasadne jego żądanie o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach. Jak oświadczył pełnomocnik strony pozwanej (k. 71) oraz – co jest również Sądowi znane z urzędu – strona pozwana znajduje się w procesie reorganizacji, z którą związana jest również redukcja miejsc pracy. W takim stanie rzeczy przywrócenie powoda do pracy na dotychczasowych warunkach było niecelowe. Dlatego też Sąd Rejonowy – mając na uwadze treść przepisu art. 56 §1 kp w zw. z art. 45 §2 kp – oddalił ww. roszczenie powoda, o czym orzekł w punkcie II.

Wyrok powyższy zaskarżyła apelacją strona pozwana.

Zarzuciła:

I. naruszenie prawa procesowego tj. art. 233 §1 poprzez:

1. nieprawidłową ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego dokonaną w sposób sprzeczny z zasadami logiki i doświadczenia życiowego poprzez :

a) błędne przyjęcie, iż uchybienie przez powoda obowiązkowi związanemu z usprawiedliwianiem nieobecności w pracy określonego w § 2 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień z pracy z dnia 15.05.1996r. (Dz. U. nr 60, póź. 281), nie stanowiło ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz nie charakteryzowało się rażącym niedbalstwem i lekceważeniem obowiązków pracowniczych, dezorganizacją procesu pracy, które to przesłanki uzasadniają zastosowanie rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, podczas gdy:

- zeznania świadka M. S., wskazują, iż podczas nieobecności powoda w pracy, w dniach 28 - 30 maja 2012r, konieczne było zorganizowanie zastępstwa na stanowisku pracy powoda z uwagi na dużą ilość pracy i niezbędną obecność powoda w pracy,

- powód przez trzy dni nieobecności w pracy (28-30 maja 2012r.), nie powiadomił pracodawcy o przyczynie nieobecności, ani o przewidywanym czasie jej trwania.

b) błędne przyjęcie , iż wypłata wynagrodzenia za dni nieobecności w pracy powoda tj. 28-30 maja 2012r., z uwagi na przedłożenie dnia 31.05.2012r. zwolnienia lekarskiego, jest równoznaczna z usprawiedliwieniem przez pracodawcę, nieobecności w pracy powoda.

Stawiając powyższe zarzuty domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa.

Sąd Okręgowy zważył:

Zgodnie z art. 232 kpc strony są zobowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne.

Przedstawione przez strony dowody sąd ocenia w aspekcie ich wiarygodności i mocy według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału (art. 233 §1 kpc). Rezultatem tak dokonanej oceny dowodów są ustalenia stanu faktycznego sprawy. Ocena ustalonego z zastosowanie art. 233 §1 kpc stanu faktycznego jest już stosowaniem prawa materialnego.

W rozpoznawanej sprawie stan faktyczny jest w zasadniczych elementach niesporny i winien być podstawą oceny prawidłowości stosowania prawa materialnego, a w szczególności art. 52 §1 kp.

Wprawdzie strona pozwana podniesione w apelacji zarzuty określiła jako dotyczące naruszenia prawa procesowego (art. 233 §1 kpc) tj. ich treść wskazuje, w przekonaniu Sądu II instancji jednoznacznie, że nie zgadza się z dokonaną przez Sąd Rejonowy oceną, iż zachowanie powoda nie uzasadniało rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp. Skarżąca kwestionuje więc sposób zastosowania tego przepisu. Jej zarzuty mają zatem jednoznacznie charakter zarzutów naruszenia prawa materialnego.

W przekonaniu Sądu Okręgowego nie są one zasadne.

Sąd I instancji trafnie zwrócił uwagę na potrzebę rozróżnienia w przypadku stosowania art. 52 §1 pkt 1 kpc sytuacji w której dochodzi do nieusprawiedliwionej nieobecności od sytuacji kiedy nieobecność jest usprawiedliwiona, a pracownik jedynie nie dopełnia obowiązku poinformowania pracodawcy w terminie o jej przyczynie. Potrzeba taka wynika z przytoczonego przez ten Sąd orzecznictwa Sądu Najwyższego wskazanego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Wynika z tego, aprobowany przez Sąd II instancji, pogląd, iż w zasadzie nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niedochowanie przez pracownika rygorów dotyczących jedynie formalnego usprawiedliwienia nieobecności w pracy, która rzeczywiście jest usprawiedliwiona.

Powód, jakkolwiek z naruszeniem terminu przewidzianego w §2 ust.2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień z pracy, swoją nieobecność w dniach 28.05. – 06.06.2012r. poprzez przedłożenie zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy, które do strony pozwanej dotarły 31.05.2012 roku usprawiedliwił.

Jego nieobecność niewątpliwie była zatem usprawiedliwiona. W tym zakresie odmienna ocena strony pozwanej jest nieuprawniona.

Brak jest w sprawie szczególnych okoliczności, pozwalających na odstępstwo od wskazanego wyżej, a przytoczonego za Sądem Rejonowym, stanowiska dotyczącego oceny niezachowania wyłącznie formalnych wymogów usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Z materiału zebranego w sprawie nie wynika, aby niespełnienie tych wymogów mogło być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika na podstawie uregulowań wewnątrzzakładowych. Rodzaj wykonywanych przez powoda obowiązków również nie pozwolił na odmienną – bardziej rygorystyczną od ogólnej przyjętej – ocenę zachowania powoda.

W toku sprawy strona pozwana podjęła prośbę wykazania, iż nieobecność powoda w dniach 28 – 30 maja 2012 roku spowodowała konieczność zorganizowania zastępstwa na stanowisku powoda z uwagi na dużą ilość pracy i niezbędną obecność powoda. Konieczność zorganizowania zastępstwa skutkowałą zaś jej zdaniem dezorganizacją procesu pracy.

W tej kwestii Sąd Okręgowy podziela odmienną ocenę dokonaną przez Sąd Rejonowy. W uzupełnieniu wskazuje zaś dodatkowo, iż pracodawca z nieobecnościami pracowników z powodu choroby musi się liczyć. Ryzyko ich wystąpienia wchodzi w skład ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. Nadto wskazaną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę nie była nieusprawiedliwiona nieobecność, a niedotrzymanie przez niego terminu niezwłoczności w zakresie usprawiedliwiania nieobecności i brak jakiegokolwiek powiadomienia pracodawcy o przyczynie uniemożliwiającej stawienie się do pracy dnia 28 maja 2012 roku oraz w dniach kolejnych. Kontrola zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę odbywa się wyłącznie w zakresie wskazanej przyczyny. Tymczasem strona pozwana nie wykazywała, aby to właśnie brak informacji o przyczynach nieobecności powoda (a nie sama nieobecność) dezorganizował proces pracy. Podnoszona zatem argumentacja strony pozwanej jako nieodnosząca się wprost do wskazanej przyczyny pozbawiona była w tym zakresie prawnego znaczenia.

W całości okoliczności sprawy prawidłowo uwzględnił Sąd I instancji fakt przeprowadzanej u strony pozwanej reorganizacji zmierzającej do ograniczenia zatrudnienia oraz wysyłania pracowników z inicjatywy pracodawcy na urlopy wypoczynkowe.

Okoliczności te wskazują na wykorzystanie naruszenia przez powoda formalnych zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy do realizacji celów pracodawcy, który decyzje o zwolnieniu powoda podjął bezpośrednio następnego dnia po upływie terminu do powiadomienia go o przyczynie nieobecności. Powód natomiast właśnie tego dnia podjął czynności zmierzające do realizacji jego obowiązku w tym zakresie i już następnego dnia strona pozwana dysponowała jego zaświadczeniem o niezdolności do pracy.

Wszystkie okoliczności sprawy prawidłowo ocenione przez Sąd Rejonowy nie dawały podstaw do zakwalifikowania zachowania powoda jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, które to rozwiązanie jako nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy powinno być stosowane wyjątkowo i z ostrożnością.

W tych okolicznościach apelacja jako nieuzasadniona podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.