

*Sygn. akt V Pa 102/18*

## **WYROK**

### **W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

*Dnia 6 grudnia 2018 r.*

*Sąd Okręgowy w Legnicy V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

*w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)*

*Sędziowie: SSO Regina Stępień*

*SSO Jacek Wilga*

*Protokolant: star. sekr. sądowy Ewa Sawiak*

*po rozpoznaniu w dniu 6 grudnia 2018 r. w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa M. P.*

*przeciwko (...) Spółka Akcyjna Oddział Zakłady (...) w P.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji strony pozwanej*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy*

*z dnia 18 września 2018 r.*

*sygn. akt IV P 138/17*

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

SSO Regina Stępień SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga

## **UZASADNIENIE**

W sprawie IVP 138/17 Sąd Rejonowy w Lubinie Wydział IV Pracy wyrokiem z dnia 18 września 2018 r. przywrócił powoda M. P. do pracy u strony pozwanej (...) S.A. Oddział Zakłady (...) w P. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy (punkt I), zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (punkt II) i nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Lubinie) kwotę 5.165 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej, od uiszczenia której powód był zwolniony (punkt III).

Sąd Pracy ustalił między innymi, że ostatnio powód był zatrudniony u strony pozwanej na stanowisku operatora samojezdnych maszyn górniczych wierząco-kotwiących pod ziemią i że dniu 20 czerwca 2017 roku został obłożony na rozpoczynającą się o 23:30 zmianę czwartą. Zjazd pracowników na dół w kopalni odbywał się windą górniczą o godzinie 23:15. Powód w tym dniu od godzin rannych źle się czuł, miał objawy grypy jelitowej i po stawieniu się w

pracy przed godziną 23:00, to jego samopoczucie pogorszyło się. Przebrał się jednak w odzież roboczą, ale z uwagi na swój stan zdrowia uznał, że nie będzie w stanie świadczyć pracy i udał się do punktu pielęgniarskiego, w którym dyżur pełniła pielęgniarka D. R.. Zbadała ona powoda i stwierdziła o godzinie 23:20, że powód zgłasza biegunki od godzin rannych, zawroty głowy, ogólne osłabienie, stwierdziła bladość powłok skórnych, zwiększoną potliwość, zmierzyła powodowi ciśnienie na poziomie 153/103. Zmierzone, temperatura wynosiła 37 stopni, poziom glukozy 124 miligramy a tętno 111. Pielęgniarka zaproponowała powodowi przewiezienie do lekarza zakładową karetką pogotowia, podała mu leki na biegunkę, powód jednak stwierdził, iż do lekarza uda się samodzielnie. Bezpośrednio przed udaniem się do punktu pielęgniarskiego, powód bezskutecznie próbował kontaktować się ze swoim przełożonym sztygarem K.. Po wizycie w punkcie pielęgniarskim, powód ponownie zatelefonował do przełożonego sztygara i poinformował go, że udał się do punktu pielęgniarskiego i źle się czuje. W tym dniu powód nie zjechał na dół do kopalni i bezpośrednio z punktu pielęgniarskiego udał się do domu, a w dniu następnym, w godzinach rannych udał się do lekarza, który wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od 21 czerwca 2017 r. do 27 czerwca 2017 r. Zwolnienie to powód dostarczył do zakładu pracy. Strona pozwana po skonsultowaniu zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, to jest posiadanie nieobecności nieusprawiedliwionej w dniu 20 czerwca 2017 roku. Sąd Pracy ustalił ponadto, że z uwagi na stan zdrowia w dniu 20 czerwca 2017 roku powód w godzinach od 23:00 nie powinien wykonywać pracy na dole w kopalni.

W uzasadnieniu orzeczenia Sąd wskazał, że stan faktyczny sprawy ustalił na podstawie dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, zaświadczenia z punktu pomocy pielęgniarskiej wystawionego 30 czerwca 2017 roku, na okoliczność stanu jego zdrowia w dniu 20 czerwca 2017 r. o godzinie 23:20 i wiarygodnych w przekonaniu Sądu zeznań pielęgniarek i powoda. W części dał wiarę zeznaniom świadka B. K., który podał że powód informował go o swoim stanie zdrowia i że nie jest w stanie zjechać na dół do kopalni, przy czym w ocenie Sądu miało to miejsce w godzinach późnowieczornych nie 21 a 20 czerwca 2017 r.

Uwzględniając ustalony stan faktyczny Sąd uznał że powództwo zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, że choć w istocie powód w sposób formalny nie przedstawił zaświadczenia stwierdzającego w dniu 20 czerwca 2017 r. jego niezdolności do pracy, to jednak z całokształtu materiału dowodowego wynika, że w tym dniu był chory; miał podwyższone temperaturę i wartości ciśnienia, miał biegunkę, co potwierdziła zakładowa pielęgniarka. Wskazywała, że w takim stanie powód nie powinien wykonywać pracy na dole w kopalni. Stąd w ocenie Sądu zachowanie powoda nie jest nacechowane ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, szczególnie że powód o stanie zdrowia poinformował bezpośredniego przełożonego.

Wiarygodne w ocenie Sądu I instancji jest także wyjaśnienie powoda, z którego wynika że dopiero później zorientował się, że zwolnienie nie obejmuje dnia czasu od 23:00 do 24:00 w dniu 20 czerwca 2017 r. Sąd uznał, że zachowanie powoda było nieprawidłowe, nie nosiło jednak znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W apelacji od powyższego wyroku, zaskarżonego w całości, (...) S.A. Oddział Zakłady (...) w P. zarzuciły naruszenie przepisów:

1) postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy:

a) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z zeznań świadka D. R. faktów z nich nie wynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, że świadek zobowiązała się poinformować dyspozytora, że powód z uwagi na chorobę nie będzie świadczył pracy w dniu 20 czerwca 2017 r. oraz, że skontaktowała się z jego przełożonym, podczas gdy świadek wyraźnie zeznała, że nie należy to do jej obowiązków, jednocześnie podnosząc, iż pracownicy sami dzwonią do swoich przełożonych i informują o swojej niezdolności do pracy oraz wskazała, że powiadomiła powoda aby skontaktował się ze swoim przełożonym, tym bardziej że zeznanie wskazanego świadka, że nie powiadomiła przełożonego powoda o jego niezdolności do pracy są spójne z zeznaniami świadków B. K. i E. K.,

b) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, dokonanej wybiórczo, wbrew zasadom logiki oraz doświadczenia życiowego, polegające na uznaniu za wiarygodne zeznania powoda w całości i przyznaniu jedynie częściowo wiarygodności zeznaniu świadka B. K., a także zupełnym pominięciu dla ustalenia, czy powód poinformował przełożonego o swojej niezdolności do pracy w dniu 20 czerwca 2017 r., faktu wskazywanego przez tego świadka, że w dniu 20 czerwca 2017 r. powód nie zawiadomił go o swojej niezdolności do pracy tego dnia, a dopiero w dniu 21 czerwca 2017 r. po rozpoczęciu czwartej zmiany, skontaktował się z nim i poinformował, iż w dniu 21 czerwca 2017 r. także nie stawi się do pracy, przeoczeniu faktu wskazywanego przez świadka, iż nie został poinformowany przez pielęgniarkę D. R. o niezdolności powoda do pracy w dniu 20 czerwca 2017 r., a także pominięciu treści książki raportu oddziału G-19 z dnia 20 czerwca 2017 r. w zakresie braku jakiegokolwiek wzmianki o próbie usprawiedliwienia nieobecności powoda w pracy w tym dniu i w konsekwencji bezzasadne uznanie przez sąd, iż świadek został poinformowany w dniu 20 czerwca 2017 r. o chorobie powoda i jego nieobecności w tym dniu w pracy,

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, tj. zeznań świadka E. K. oraz akt osobowych powoda, z których wynika że powód nie zawiadomił przełożonego o swojej nieobecności w pracy w dniu 20 czerwca 2017 r., a ponadto faktu, iż powód nie był wzorowym pracownikiem i kilkakrotnie dopuścił się naruszenia obowiązującej u pracodawcy organizacji i porządku w procesie pracy, łącznie z nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy w dniu 10 kwietnia 2017 r. oraz nie wykonywaniem pracy w trakcie zmiany (spanie na spągu), co skutkowało nałożeniem na powoda kary porządkowej, a w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd, że zachowanie powoda polegające na nie zawiadomieniu o swojej nieobecności w pracy w dniu 21 czerwca 2017 r. było nieprawidłowe, jednakże nie powodowało ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych,

d) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny materiału dowodowego w sposób dowolny, a nie swobodny, w szczególności akt osobowych powoda, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd I instancji, iż powód udał się do lekarza rano w dniu 21 czerwca 2017 r., podczas gdy jak wskazywała strona pozwana w odpowiedzi na pozew, z informacji uzyskanej z ZUS, jak i z zaświadczenia lekarskiego wynika jednoznacznie, że powód udał się do lekarza dopiero w dniu 22 czerwca 2017 r. i uzyskał zwolnienie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy od dnia 21 czerwca 2017 r. a więc nieobecność powoda w pracy w dniu 20 czerwca 2017 r. stanowi nieusprawiedliwiona nieobecność,

e) art. 231 k.p.c. poprzez błędne uznanie przez Sąd I instancji, iż zawiadomienie w dniu 21 czerwca 2017 r. przełożonego przez powoda o jego nieobecności w pracy również w dniu 21 czerwca 2017 r. obejmuje także zawiadomienie o nieobecności powoda w pracy w dniu 20 czerwca 2017 r., podczas gdy z zaświadczenia lekarskiego jednoznacznie wynika, że lekarz stwierdził niezdolność do pracy powoda dopiero od dnia 21 czerwca 2017 r., a nie od dnia 20 czerwca 2017 r., a dokument ma moc dokumentu urzędowego, z czym wiąże się domniemanie istnienia faktów w nim stwierdzonych i nie należy interpretować w sposób rozszerzający faktów, które zostały potwierdzone w dokumencie urzędowym, a więc w zaświadczeniu lekarskim,

f) art. 328 § 2 k.p.c. polegające na nie wskazaniu w uzasadnieniu wyroku na podstawie jakich dowodów oparł się Sąd I instancji ustalając, iż w rzeczywistości nieobecność nieusprawiedliwiona powoda w pracy w dniu 20 czerwca 2017 r. wynosiła jedynie 30 minut, podczas gdy powód pracuje w systemie zmianowym, a w dniu 20 czerwca 2017 r. miał czwartą zmianę, która rozpoczynała się o godzinie 23:00 i powoda nie obowiązywała doba kalendarzowa, a doba pracownicza, rozpoczynająca się od godziny, w której pracownik zaczyna pracę i obejmująca kolejne 24 godziny zegarowe,

2) prawa materialnego:

a) art. 52 § 1 k.p. poprzez niewłaściwe przyjęcie, że niestawienie się powoda w pracy, w dniu 20 czerwca 2017 r. i nie usprawiedliwienie tej nieobecności nie stanowiło ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych, podczas gdy powód jako pracownik obowiązany był przestrzegać obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu

pracy oraz przestrzegać innych obowiązków wymienionych w art. 100 § 2 k.p., w tym w szczególności obowiązku zawiadomienia o nie stawieniu się w pracy i usprawiedliwienia swojej absencji, a naruszenie tego obowiązku, nawet jednorazowe powoduje ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, stanowiące podstawę do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w sytuacji gdy brak stawiennictwa powoda skutkowało dezorganizacją pracy u strony pozwanej (powód był operatorem kotłowni),

b) art. 100 § 2 pkt 2 k.p. w związku z § 29 ust. 2-4 i § 30 Regulaminu pracy (...)S.A. Oddział Zakłady (...) poprzez ich niezastosowanie i ustalenie, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy powoda w dniu 20 czerwca 2017 r. nie powoduje ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, podczas gdy przepisy te nakładają na pracownika obowiązek zawiadomienia pracodawcy o każdej nieobecności w pracy pracownika i w miarę możliwości o przewidywanym jej czasie trwania, a nieobecność w pracy powoda w dniu 20 czerwca 2017 r. nie została zgłoszona ani nie została usprawiedliwiona za pomocą dowodów wymienionych w § 30 Regulaminu pracy strony pozwanej, co w konsekwencji spowodowało ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych,

c) art. 128 § 3 pkt 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie polegające na błędnym przyjęciu przez Sąd I instancji, iż nieusprawiedliwiona absencja w pracy powoda w dniu 20 czerwca 2017 r. wynosiła jedynie 30 minut, podczas gdy powoda jako pracownika obowiązywała doba pracownicza, a nie doba kalendarzowa.

Wskazując na powyższe zarzuty strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych, ewentualnie – uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie od strony pozwanej na jego rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

### ***Sąd zważył co następuje.***

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji jest prawidłowe. W ocenie Sądu Okręgowego, w świetle całokształtu zebranego w sprawie materiału Sąd Rejonowy prawidłowo bowiem ustalił stan faktyczny sprawy oraz dokonał właściwej oceny zgromadzonych w sprawie dowodów i wydał niewadliwe orzeczenie co do istoty sprawy, zaś apelacja nie dostarczyła wystarczających argumentów, które by to rozstrzygnięcie podważyły.

Strona pozwana zarzuca naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. i na jego uzasadnianie przytacza szereg okoliczności faktycznych. W związku z tym należy podkreślić, że istota sprawy, w której powód domaga się przywrócenia do pracy ze względu na nieuzasadnione w jego przekonaniu rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia wymaga dokonania oceny, czy wskazana przez pracodawcę na piśmie przyczyna uzasadniała zastosowany tryb rozwiązania stosunku pracy. Pozwany Oddział (...) jako jedyną przyczynę w piśmie z dnia 10 lipca 2017 r. wskazał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych: „... posiadanie nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy w dniu 20.06.2017 r.” Istotne zatem są tylko te wynikające z zebranego w sprawie materiału fakty, które pozostają w bezpośrednim związku z nieobecnością powoda w pracy w dniu 20 czerwca 2017 r. i jednocześnie pozbawione są istotnego znaczenia przywołane na uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okoliczności faktyczne wskazywane w pkt 1 a-c petitum apelacji. W świetle regulacji art. 52 § 1 pkt 1 k.p. sprawa wymagała zatem tylko ustalenia, czy nieobecność powoda w dniu 20 czerwca 2017 r. była nieusprawiedliwiona, a ponadto także – czego strona pozwana zdaje się nie dostrzegać – czy nieobecność ta była przez niego zawiniona. Skoro więc przytoczone na uzasadnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. okoliczności dotyczące - w kontekście zeznania świadków D. R. i B. K. - informowania przełożonych o niezdolności powoda w dniu 20 czerwca 2017 r. jak i jego nieobecności 21 czerwca 2017 r. w pracy, nie dotyczą istoty sprawy, wskazany zarzut – niezależnie od jego zasadności, nie zasługuje na uwzględnienie i w szczególności nie uzasadnia wniosków apelacji. Pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazuje bowiem zaniechania poinformowania o niezdolności powoda do pracy, jego nieobecności w pracy w

dniu 21 czerwca 2017 r., czy też przejawów jego pracowniczej nierzetelności („powód nie był rzetelnym pracownikiem (...) kilkakrotnie dopuścił się naruszenia (...) organizacji pracy ...”, nieusprawiedliwionej 10 kwietnia 2017 r. jego nieobecności w pracy oraz „spania na spągu.” Zatem jako niewskazana w piśmie z dnia 10 lipca 2017 r. żadna z tych okoliczności nie ma dla rozstrzygnięcia sprawy istotnego znaczenia.

Nie uzasadniają zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. także okoliczności wskazane w pkt 1 lit. d petitum apelacji. Istotnie w odpowiedzi na pozew strona pozwana argumentowała, że „... powód nie udał się do lekarza w dniu 21.06.2017 r. a w tym dniu ponownie spóźnił się do pracy (...) Udał się do lekarza dopiero w dniu 22.06.2017 r. co pracodawca ustalił w ZUS ...” Strona pozwana zasugerowała także, że okoliczność ta wynika z zaświadczenia lekarskiego. Przede wszystkim należy zauważyć, iż pisemne oświadczenie z 10 lipca 2017 r. dotyczy nieobecności powoda w pracy wyłącznie w dniu 20 czerwca 2017 r.; brak jest w jego treści jakichkolwiek sytuacji dotyczących kolejnych dni 21 i 22 czerwca 2017 r. Nie jest zatem dla rozstrzygnięcia istotne, czy do lekarza powód udał się 21 czy też może 22 czerwca 2017 r. i dopiero wówczas uzyskał zwolnienie lekarskie. Poza tym strona pozwana nie wykazała jakichkolwiek wskazanych przez ZUS okoliczności, w tym tego, że powód do lekarza zgłosił się dopiero 22 czerwca 2017 r. Fakt taki nie wynika także ze wskazywanego przez pozwanego Oddział zaświadczenia lekarskiego. Jako jedyny złożony do akt odpis zaświadczenia lekarskiego dotyczący niezdolności powoda do pracy od 21 czerwca 2017 r. nie określa daty wystawienia zaświadczenia.

W kontekście zarzutu wskazującego naruszenie art. 231 k.p.c. należy podkreślić, że fakt obiektywnej niezdolności M. P. do pracy w dniu 20 czerwca 2017 r. na czwartej zmianie wynika z zaświadczenia Punktu Pomocy Medycznej (...) z dnia 30 czerwca 2017 r. i zeznań świadków D. R. i M. K.. W świetle tych dowodów powód ewidentnie był wówczas niezdolny do pracy, szczególnie pracy górniczej pod ziemią. Ze względu na bardzo późną porę (23:20) powód nie mógł uzyskać formalnego potwierdzenia niezdolności do pracy w sformalizowanej formie zwolnienia lekarskiego. W świetle ustalonych w sprawie faktów brak takiego zwolnienia nie oznacza, że powód był zdolny do pracy.

Chybiony jest także zarzut naruszenia kolejnego przepisu prawa materialnego, bowiem wbrew argumentom apelacji uzasadnienie zaskarżonego wyroku odpowiada wymaganiom określonym normą art. 328 § 2 k.p.c.

Nie jest także uzasadniony zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zebrany w sprawie materiał dostatecznie uzasadnia ustalenie, że ze względu na stan zdrowia powód był obiektywnie istotnie niezdolny do wymagającej szczególnej sprawności i dyspozycji psychofizycznej pracy górniczej. Ewidentna niedyspozycja obiektywnie usprawiedliwia jego nieobecność w pracy w dniu 20 czerwca 2017 r. Nieobecność ta jako jedyna wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest przy tym przez M. P. - szczególnie ciężko - zawiniona i nie stanowiła ona przejawu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ze wskazanych wyżej przyczyn także pozostałe zarzuty apelacji nie zasługują na uwzględnienie. Zarzucając powodowi zaniechanie zawiadomienia przełożonych o jego nieobecności w pracy, strona pozwana nie uwzględniła istotnych, wynikających ze stanu jego zdrowia przyczyn tej nieobecności.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. pozbawioną uzasadnionych podstaw apelację oddalił.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 w związku z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie.

SSO Regina Stępień SSO Krzysztof Głowczyński SSO Jacek Wilga