

Sygn. akt IV P 98/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2019 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Anna Wieczorek, Bożenna Wolniak

**Protokolant: Katarzyna Przybylska**

**po rozpoznaniu w dniu 19 września 2019 r. w Jeleniej Górze**

**sprawy z powództwa M. B.**

**przeciwko KONCEPT J.V. Sp. z o.o. we W.**

**o sprostowanie świadectwa pracy, odszkodowanie**

I. oddala powództwo,

II. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

III. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną,

IV. zasądza od Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. Ł. F. kwotę 184,50 zł w tym 34,50 zł tytułem podatku od towarów i usług z tytułu pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Anna Wieczorek SSR Marta Ładzińska Bożenna Wolniak

**Sygn. akt IV P 98/18**

## UZASADNIENIE

Powód M. B. pozwem z dnia 2.07.2018 r. (data nadania) wniósł pismo, które zatytułował: „pozew o odwołanie wypowiedzenia z winy pracownika, sprostowanie świadectwa pracy”. W uzasadnieniu wskazał, że żąda wydania świadectwa pracy zawierającego informację, że umowa o pracę została rozwiązana za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

W uzasadnieniu wskazał, że jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z dnia 18.06.2018 r. wskazano porzucenie pracy, podczas gdy powód nie porzucił pracy, a jego nieobecność była spowodowana chorobą. Podał, że przesłał pracodawcy zwolnienie lekarskie, które zostało mu jednak odesłane.

W odpowiedzi na pozew (k. 76) strona pozwana Koncept J.V. Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Zarzuciła, że stosunek pracy pomiędzy stronami został skutecznie rozwiązany, a powód nie odwołał się od tego rozwiązania umowy o pracę, w związku z czym brak jest przesłanek do sprostowania świadectwa pracy. Niezależnie od powyższego zarzuciła, że powód uchybił terminowi na złożenie pozwu o sprostowanie świadectwa pracy.

Na rozprawie w dniu 21.05.2019 r. pełnomocnik powoda oświadczył, że żądanie zawarte w pozwie stanowi żądanie sprostowania świadectwa pracy i zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W odpowiedzi na tak sprecyzowany pozew (k. 106) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Zarzuciła, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim m.in. od 29.03.2018 r. do 9.05.2018 r. Strona pozwana dysponowała zwolnieniem lekarskim powoda za ten okres. Pomimo upływu tego okresu powód nie poinformował pracodawcy, że nie stawia się w pracy w dniu 10 maja 2018 r. i w kolejnych dniach. Strona pozwana podjęła próby kontaktu z powodem, jednak nieskuteczne. Powód skontaktował się z pracodawcą dopiero w dniu 16 maja 2018 r. i przedłożył zwolnienie lekarskie z dnia 14 maja 2018 r. wystawione za okres od 12 maja 2018 r. Nie usprawiedliwił nieobecności w pracy w dniach 10 i 11 maja. W związku z tym strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i w dniu 17 maja 2018 r. wystosowała do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód przesyłki nie odebrał, była ona dwukrotnie awizowana. W związku z tym pracodawca przyjął zgodnie z zasadą domniemania doręczenia, że pismo doręczono powodowi w dniu 4 czerwca 2018 r. i z tą datą wystawiła świadectwo pracy.

Strona pozwana zarzuciła, że kwestie zawiadamiania pracodawcy o nieobecności w pracy regulują przepisy Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy (...) z dnia 15 maja 1996 r. Powód nie uprzedził pracodawcy o przyczynie ani o przewidywanym czasie nieobecności w pracy.

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

M. B. był zatrudniony KONCEPT J.V. Sp. z o.o. we W. w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 4 kwietnia 2017 r. na stanowisku magazynier / sprzedawca na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony.

**(dowód:** bezsporne, a nadto: umowa o pracę, k - 163)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.173,71 zł brutto.

( **dowód** : zaświadczenie o wynagrodzeniu, k – 89)

Powód w okresie od 29.03.2018 r. do 9.05.2018 r. przebywał na kolejnym zwolnieniu lekarskim.

Strona pozwana dysponowała zwolnieniem lekarskim powoda za ten okres.

M. B. nie stawiał się w pracy od dnia 10.05.2018 r. Pomimo upływu okresu objętego ostatnim zwolnieniem lekarskim powód nie poinformował pracodawcy, że nie stawia się w pracy w dniu 10 maja 2018 r. i w kolejnych dniach.

Strona pozwana podjęła próby kontaktu z powodem, jednak nie były one skuteczne. Powód skontaktował się z pracodawcą w dniu 16 maja 2018 r. i przedłożył zwolnienie lekarskie z dnia 14 maja 2018 r. wystawione za okres od 12 maja 2018 r.

Powód nie usprawiedliwił nieobecności w pracy w dniach 10 i 11 maja.

**(dowód:** druki (...), k – 146-158, korespondencja e-mail i sms, k – 164-178, zeznania świadka J. P., k – 194v-195v, zeznania świadka M. H., k – 196-196v)

Strona pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i w dniu 17 maja 2018 r. wystosowała do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pismem z dnia 17 maja 2018 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na niepoinformowaniu pracodawcy o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności w pracy (nieobecność od dnia 10 maja), a także na

nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 10 do 11 maja 2018 r. Pismo zawierało pouczenie o trybie i sposobie odwołania od rozwiązania umowy.

Rozwiązania umowy o pracę powód nie podjął, zostało ono prawidłowo dwukrotnie awizowane. W związku z tym pracodawca przyjął zgodnie z zasadą domniemania doręczenia, że pismo doręczono powodowi w dniu 4 czerwca 2018 r. i z tą datą wystawił świadectwo pracy.

Pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Świadectwo pracy doręczono powodowi w dniu 12.06.2018 r.

Powód złożył do pracodawcy w dniu 18.06.2018 r. wniosek o sprostowanie świadectwa pracy. Wniosek nie został uwzględniony, o czym powód został poinformowany pismem z dnia 22.06.2018 r., doręczonym powodowi w dniu 25.06. (...).

( **dowód:** bezsporne, a nadto: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 17.05.2018 r., k – 90, dowód nadania, k – 9192v, świadectwo pracy, k – 93-93v, dowód nadania, k – 94-95v)

Pismem z dnia 22.06.2018 r., doręczonym powodowi w dniu 25.06.2018 r. pracodawca poinformował powoda, że odsyła jego zwolnienie lekarskie za okres 16.06.2018 r. – 13.07.2018 r., jako że nie pozostaje już z nim w stosunku pracy.

( **dowód:** pismo z dnia 22.06.2018 r., k – 96, dowód nadania i odbioru, k – 97-98v)

**Ustalając stan faktyczny** Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda w postaci: umowy o pracę, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach oraz na kserokopiach zwolnień lekarskich oraz na kopiach kopert i dowodów nadania dokumentów. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana.

Sąd oparł się nadto na zeznaniach świadków M. H. i J. P.. Zeznania tych świadków były spójne i logiczne, odpowiadały pozostałemu materiałowi dowodowemu zebranemu w sprawie (wiadomości mailowe, smsy), a powód nie przedstawiał żadnych dowodów na okoliczności przeciwne.

Sąd ostatecznie pominął dowód z zeznań świadka L. B., dochodząc do przekonania, że okoliczność, na którą świadek miała zeznawać (czy powód dostał się do lekarza, czy próbował zapisać się na wizytę) jest irrealna dla niniejszego postępowania.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie pomimo wezwania w celu przesłuchania.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie powoda było nieuzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu.

W pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy, że pozew skierowany do sądu powód zatytułował „pozew o odwołanie wypowiedzenia z winy pracownika, sprostowanie świadectwa pracy”. Wskazał, że żąda wydania świadectwa pracy zawierającego informację, że stosunek pracy wygasł na skutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, jednak w dalszej części uzasadnienia podnosił, że stosunek pracy został rozwiązany w sposób niezgodny z prawem, albowiem jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano porzucenie pracy, podczas gdy nieobecność powoda w pracy była wg niego usprawiedliwiona.

Z tych względów nie można przyjąć, że powód pozwem tym żądał jedynie sprostowania świadectwa pracy. W ocenie Sadu powód już w pozwie kwestionował zgodność rozwiązania umowy z przepisami. Oświadczenie złożone przez pełnomocnika powoda na rozprawie w dniu 21 maja 2019 r. nie stanowiło rozszerzenia żądania pozwu, a jedynie jego sprecyzowanie poprzez wskazanie, które z przewidywanych przez kodeks pracy roszczeń (odszkodowanie, przywrócenie do pracy) powód wybiera.

Pozew był jednak złożony z przekroczeniem ustawowego terminu, a powód nie stawiał się na żaden termin rozprawy i nie wyjaśnił przyczyn przekroczenia terminu.

Pozew złożony został bowiem w dniu 3 lipca 2018 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem było dwukrotnie awizowane i skutek doręczenia można przyjąć na dzień 3 czerwca 2018 r. – a nie 4 czerwca 2018 r., jak wskazała strona pozwana, ponieważ w dniu 4 czerwca przesyłka została już zwrócona nadawcy.

Na mocy przepisu art. 264 § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym na gruncie przedmiotowej sprawy, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Pismo rozwiązujące umowę o pracę z powodem zawierało prawidłowe pouczenie w tym zakresie.

Zgodnie z art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

W przedmiotowej sprawie powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 3.06.2018 r., a pozew do sądu złożył w dniu 2.07.2018 r., a więc w 29 dniu od przyjęcia skutku doręczenia pisma rozwiązującego umowę.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem terminy przewidziane w art. 256 i art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminu. Sąd oddał powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p. (tak: uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86).

Powód powinien zachować terminy zawite przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli ich nie dochowa, to powinien bezzwłocznie (tj. najdalej w ciągu 7 dni) od ustania przyczyny uchybienia terminowi, złożyć wniosek do sądu pracy o przywrócenie terminu. Wniosek ten powinien zawierać stosowne uzasadnienie, streszczające się w uprawdopodobnieniu okoliczności faktyczno-prawnych, przemawiających za przywróceniem uchybionego terminu (zob. wyr. SN z 29.5.2007 r., II PK 316/06, L.). Dotychczasowa judykatura dość liberalnie podchodzi jednak do powyższych zasad. W szczególności nie wymaga się składania oddzielnych wniosków o przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. i zadowala się samym złożeniem pozwu przez powoda-pracownika po tym terminie, jako zawierającym w swej treści implicite taki właśnie wniosek. Można przy tym wezwać powoda do ewentualnego uzupełnienia pozwu-wniosku w przedmiocie wskazania przyczyn usprawiedliwiających opóźnienie wniesienia powództwa o roszczenia pracownicze określone w art. 97 § 2 (1) oraz w art. 264 k.p. Przyjmuje się, że nie jest konieczne wydawanie odrębnego, formalnego postanowienia o przywróceniu terminu (względnie o oddaleniu wniosku w tym zakresie), lecz decyzja w tym zakresie znajduje się w uzasadnieniu wyroku. Praktyka sądowa w tym zakresie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (cyt. za: uchw. SN(7) z 14.3.1986 r., III PZP 8/86, OSN 1986, Nr 12, poz. 94, wyrok SN z 2.10.1990 r., I PR 273/90, OSP 1991, Nr 7, poz. 167, cyt. za: Komentarz do K.P. p.red. K. Muszalski 2017, publ. Legalis).

Zgodnie z piśmiennictwem ta liberalna linia orzecznicza zasługuje na akceptację, odnosi się bowiem do szczególnie krótkich terminów zawitych, przy dochodzeniu nader istotnych roszczeń pracowniczych i koresponduje z podstawową

zasadą prawa pracy, jaką jest właśnie uprzywilejowanie uprawnień pracowniczych (cyt. za: Komentarz do K.P. p.red. K. Muszalski 2017, publ. Legalis, por. uzasadnienie uchw. SN z 9.11.1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995, Nr 7, poz. 87; orz. SN z 17.11.1998 r., I PKN 440/98, OSNAPiUS 2000, Nr 1, poz. 11; z 23.11.2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002, Nr 13, poz. 304; z 30.5.2001 r., I PKN 415/00, OSNP 2003, Nr 7, poz. 168 oraz z 7.10.2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010, Nr 5–6, poz. 61).

Uznaje się, że wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu zawarty jest *implicite* w złożonym po terminie pozwie i w taki sposób wniosek powód złożył w niniejszej sprawie.

Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2 (1) k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Brak winy pracownika w zakresie uchybienia terminom zawartym w art. 264 k.p. należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy przez pracownika, w kontekście uwzględniania obiektywnego miernika staranności, której można wymagać od osoby dbającej o swoje interesy.

W przedmiotowej sprawie powód nie wykazał, z jakich przyczyn złożył pozew po terminie określonym w art. 264 § 2 k.p. i uniemożliwił sądowi zbadanie tego poprzez swoje nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie wyznaczonej w celu przesłuchania powoda. W związku z powyższym Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda, a pełnomocnik powoda nie zgłosił zastrzeżeń do tej czynności procesowej.

Powyższe ustalenia pozwalają na oddalenie powództwa bez badania jego merytorycznej zasadności.

Z tych względów ***powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu*** wobec przekroczenia terminu do wywiedzenia powództwa i niewykazanie przyczyn uzasadniających przywrócenie terminu.

Sąd jednak przystąpił do merytorycznego badania sprawy, mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy. Powód bowiem nie odebrał pisma rozwiązującego umowę o pracę, a o treści oświadczenia dowiedział się dopiero z pisma pracodawcy, informującego o odesłaniu zwolnienia lekarskiego wobec ustania zatrudnienia. Pismem z dnia 22.06.2018 r., doręczonym powodowi w dniu 25.06.2018 r. pracodawca poinformował powoda, że nie pozostaje już w stosunku pracy z Koncept J.V. Sp. z o.o. z siedzibą we W.. W myśl przepisu u art. 61 § 1 zd. 2 k.c. w zw. z art. 300 k.p. oświadczenie woli, które ma być złożone drugiej osobie, jest złożone z chwila, kiedy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią, jednak mając na uwadze ww. liberalne podejście orzecznictwa do kwestii przywracania terminów w tym zakresie, Sąd sprawę rozpoznał, badając treść oświadczenia pracodawcy.

Podstawą prawną żądania powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 56 § 1 k.p. stanowi, iż pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W przypadku umowy na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości za czas, do którego umowa miała trwać nie więcej niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Zgodnie z przyjętą praktyką i orzecznictwem w razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, ocena zasadności decyzji pracodawcy odbywa się w granicach podanej przyczyny lub przyczyn (art. 30 § 4 k.p.). Podstawowe wymogi formalne wymienione w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. określają, że rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca spełnił wymogi formalne rozwiązania umowy o pracę - rozwiązanie umowy o pracę miało formę pisemną, wskazano w nim przyczynę wypowiedzenia, zawierało pouczenie o prawie odwołania

do sądu pracy, a nadto pracodawca zachował miesięczny termin od dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. „Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.10.1999r. I PKN 304/99, OSNAPiUS z 2001, nr 4, poz.118).

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 17 maja 2018 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynika, iż jego przyczyną było nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w okresie od 10 do 11 maja 2018 r. oraz niepoinformowanie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności w pracy (nieobecność od dnia 10 maja), wobec zakończenia okresu zwolnienia lekarskiego w dniu 9 maja 2018 r.

Tak sformułowana przyczyna zdaniem Sądu spełnia wymogi formalne wynikające z przepisu art. 30 § 4 k.p. Jest konkretna, precyzyjna, zrozumiała i nie narusza przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę.

Przeprowadzone postępowanie wykazało nadto, że podana przez stronę pozwaną przyczyna była także prawdziwa.

Powód od dnia 29.03.2018 r. do 9.05.2018 r. przebywał na kolejnym zwolnieniu lekarskim. Kolejne zwolnienie zostało wystawione w dniu 14.05.2018 r. i obejmowało okres od 12.05.2018 r., a powód przedmiotowe zwolnienie przekazał pracodawcy w dniu 16 maja 2018 r. Powód przed tym dniem nie poinformował pracodawcy w żaden sposób - drogą telefoniczną lub mailową o dalszym zwolnieniu lekarskim.

Pracodawca podjął próby kontaktu z powodem – przełożeni powoda wysyłali do niego wiadomości sms oraz e-mail, jednak próby te nie były skuteczne.

Na mocy § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 60, poz. 281) 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. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy.

Powód nie wykazał, by zawiadomił pracodawcę w jakikolwiek sposób o kolejnym otrzymanym zwolnieniu lekarskim. Powód nadto nie reagował na próby nawiązania kontaktu przez pracodawcę. Z tych względów pierwsza wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę była zdaniem Sądu prawdziwa. Powód nie uprzedził pracodawcy o przyczynie ani o przewidywanym czasie nieobecności w pracy.

Ustalenie, że choć jedna przyczyna rozwiązania umowy o pracę odpowiada wymogom ustawowym pozwala na przyjęcie całego rozwiązania za prawidłowe.

Badając jednak drugą ze wskazanych przyczyn – nieusprawiedliwioną nieobecność w dniach 10-11 maja 2018 r., Sąd również ją uznał za prawdziwą.

Nieobecność powoda w tych dniach w pracy była bezsporna. Sąd badał czy była usprawiedliwiona. Powód twierdził, że nie dostał się do lekarza i z tych względów nie otrzymał zwolnienia lekarskiego na te dwa dni. Zwrócić jednak uwagę

należy, że nic nie stało na przeszkodzie, aby poinformował o tym pracodawcę, lub - złożył wniosek o urlop czy urlop na żądanie na te dni. Powód tego nie uczynił.

W ocenie Sądu powód nie wykazał, aby jego nieobecność w dniach 10 i 11 maja 2018 r. była usprawiedliwiona.

Sąd przyjął więc, że nieobecność powoda była nieusprawiedliwiona i stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych mamy bowiem do czynienia wówczas, gdy jest to świadome naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w sposób przez pracownika zawiniony, które stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie stopnia ciężkości tego naruszenia należy odwołać się do umyślności zachowania lub rażącego niedbalstwa połączonego z zagrożeniem interesów pracodawcy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być to uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (vide: wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, (...) i US 1998, nr 9, poz. 269, wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, (...) i US 1998, nr 14, poz. 424).

Zwrócić uwagę należy, że nieusprawiedliwiona nieobecność powoda naruszała nie tylko dyscyplinę pracy, ale i tworzyła niepewność pracodawcy odnośnie perspektywy powrotu pracownika do pracy, tym bardziej, że powód od dawna przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Z winą umyślną pracownika mamy do czynienia wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza lub, gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie godzi się na nie (por. wyrok SN z 24.05.2001r., I PKN 400/00, OSNP 2003/6/144). Powodowi można w ocenie Sądu przypisać winę umyślną, czy też rażące niedbalstwo wymagane dla uzasadnienia decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 §1 pkt.1 k.p.

Zasady doświadczenia życiowego pozwalają na przyjęcie, że powód miał świadomość, że brak informacji o dalszej nieobecności może wyrządzić pracodawcy szkodę. Powód nie wykazał, dlaczego, z jakich przyczyn nie usprawiedliwił dalszej nieobecności u pracodawcy, a w szczególności nie wykazał, z jakich przyczyn nie skorzystał z ogólnodostępnych metod kontaktu z pracodawcą – telefonu czy poczty e-mail.

Przyczyna ta (nieusprawiedliwienie nieobecności) może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. W myśl aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego już jednodniowa nieusprawiedliwiona nieobecność pracownika w pracy może stanowić taką podstawę. Sąd Najwyższy wskazywał również, że „zachowanie członka zarządu będącego pracownikiem spółki polegające na niestawieniu się do pracy i kilkudniowym spóźnieniu w usprawiedliwianiu swojej nieobecności stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy, ponieważ narusza dyscyplinę pracy, a nadto tworzy atmosferę niepewności co do perspektywy powrotu pracownika do pracy. Przedstawione wyżej okoliczności, przemawiając za przyjęciem tezy o niewywiązaniu się przez pracownika wskutek rażącego niedbalstwa z obowiązku usprawiedliwienia nieobecności w pracy w sposób przewidziany w obowiązujących przepisach, uzasadniają posłużenie się tym poglądem i uznanie, że takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 81/13, publ. L.).

Sąd miał na uwadze, że była to kolejna - dalsza nieobecność powoda w pracy, jednak ta okoliczność nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia i nie wpływa na zakres obowiązków stron stosunku pracy – o nieobecności pracownika to pracownik winien zawiadamiać pracodawcę, a pracodawca nie ma obowiązku ustalać i badać przyczyn nieobecności pracownika.

Z tych względów rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało zdaniem Sądu przepisów, a **powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu.**

Żądanie sprostowania świadectwa pracy powód uzasadniał tym, że w rzeczywistości nie dopuścił się naruszenia obowiązków, a zastosowanie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było nieuzasadnione. Uwzględnienie żądania o odszkodowanie skutkowałoby automatycznym obowiązkiem pracodawcy wydania sprostowanego świadectwa pracy (art. 97 § 3 k.p.).

Wobec braku podstawy do uwzględnienia żądania odszkodowania, brak było również podstaw do sprostowania świadectwa pracy.

Na marginesie rozważań wskazać należy, że nie jest dopuszczalne samodzielne żądania sprostowania świadectwa pracy, bez złożenia odwołania od trybu rozwiązania umowy. Jak sąd na wstępie rozważań wskazał, w niniejszej sprawie nie było to żądanie samodzielne.

Odnośnie żądania sprostowania świadectwa pracy dodatkowo wskazać należy, że zgodnie z przepisem art. 97 §2 (1) k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd ustalił, że treść świadectwa pracy odpowiada przebiegowi stosunku pracy powoda. Z tych względów powództwo o sprostowanie świadectwa pracy również podlegało oddaleniu.

W związku z powyższym orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach sądowych zawarte w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Z tych względów w punkcie II wyroku Sąd na podstawie przepisu art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi Skarb Państwa, uznając, że brak jest podstaw do obciążania nimi strony wygrywającej postępowanie – strony pozwanej, a powód był od kosztów sądowych w niniejszej sprawie zwolniony.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł natomiast na mocy przepisu art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, mając nadto na względzie pracowniczy charakter postępowania i nie obciążył powoda kosztami zastępstwa adwokackiego poniesionymi przez stronę pozwaną, jak w punkcie III wyroku.

***Wobec ustanowienia przez Sąd pełnomocnika z urzędu zasądzono na jego rzecz kwotę 184,50 zł tytułem nieuiszczonych kosztów udzielonej powodowi z urzędu pomocy prawnej – na podstawie przepisu § 15 ust. 1 pkt 1 (90 zł) oraz § 15 ust. 6 (60 zł) Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r. poz. 1714), tj. łącznie 150 zł plus 34,50 zł tytułem podatku od towarów i usług, o czym orzekł jak w punkcie IV wyroku.***

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.