

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 9 listopada 2015 r. powód S. P. domagał się od (...) przywrócenia do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy oraz zasądzenia od pozwanego wynagrodzenia za trzy miesiące pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu powód zakwestionował zasadność oświadczenia pracodawcy z dnia 10 lipca 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż w przekonaniu powoda nastąpiło to w czasie jego usprawiedliwionej niezdolności do pracy, o czym pracodawca miał wiedzę. Dodatkowo powód podniósł, iż wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa, bowiem powód usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy w okresie 18-30 czerwca 2015 roku przedstawiając stosowne zaświadczenie lekarskie w dniu 2 lipca 2015 roku (pozew k. 3 – 6).

W odpowiedzi na pozew z dnia 21 grudnia 2015 r. pozwany (...)wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwany nie uznał zgłoszonych przez powoda roszczeń i zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powoda, poza tymi, które zostały przyznane wprost. W pierwszej kolejności pozwany wskazał na fakt naruszenia przez powoda terminu do wniesienia pozwu oraz brak uprawdopodobnienia przez powoda okoliczności uzasadniających jego przywrócenie. Pozwany uznał bowiem dzień 29 lipca 2015 r. za dzień skutecznego doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, co skutkowało upływem 14-dniowego terminu do wniesienia pozwu w dniu 12 sierpnia 2015 r. Odnosząc się zaś do wysuwanych przez powoda roszczeń, pozwany uznał powództwo za bezzasadne bowiem w przekonaniu pozwanego powód stawiał się do pracy zdrowy w dniu 1 lipca 2015 r. i nie miał zamiaru udania się do lekarza, a decyzję o wizycie u lekarza i przedstawieniu zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy w okresie 18-30 czerwca 2015 roku podjął, kiedy znalazł się w poczuciu zagrożenia zwolnieniem dyscyplinarnym. Pozwany zakwestionował jednocześnie prawdziwość twierdzeń powoda, jakoby jego absencja była poza wolą i świadomością powoda i nie był on w stanie wcześniej udać się do lekarza. Z tych względów, mając na uwadze, że w dniu 2 lipca 2015 r. powód jednak dostarczył pracodawcy zaświadczenie potwierdzające jego niezdolność do pracy, w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy jako przyczynę decyzji pracodawcy wskazano naruszenie przepisów regulujących sposób zawiadamiania pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania. (odpowiedź na pozew k. 27 – 39)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. P. był zatrudniony w (...) od dnia 10 września 1990 r. na podstawie umowy na czas określony do dnia 30 listopada 1990 r., a od dnia 1 grudnia 1990 r. na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku montera-konserwatora w Dziale Elektrycznym (umowy: k. 6, 9 akt osobowych część B, świadectwo pracy k. 12 a/o C).

Głównym inżynierem w DE, zarazem przełożonym powoda był S. K.. Bezpośrednim przełożonym powoda był początkowo starszy mistrz – A. D., a od grudnia 2014 r. został nim współpracujący wcześniej z powodem - J. D. (zeznania świadka S. K. k. 123v – 124, J. D. k. 124 – 124v, A. D. k. 144v).

Powód pracował w systemie warsztatowym od poniedziałku do piątku w godzinach 7:00 – 15:00, a soboty i niedziele miał wolne od pracy (zeznania świadka J. D. k. 124 – 124v).

W okresie zatrudnienia powoda, od około 2013 r., miało miejsce wiele sytuacji, kiedy powód wprowadzał dezorganizację procesu pracy w związku ze swoimi nieobecnościami w pracy. Część przypadków niezdolności do pracy powoda była spowodowana spożywaniem przez niego alkoholu. Wielokrotnie powód nie informował pracodawcy o zamiarze skorzystania z dnia wolnego, informował o tym w ostatniej chwili, albo próbował usprawiedliwić absencję po fakcie. Zdarzało się także, że zwracał się telefonicznie do współpracowników z prośbą o poinformowanie pracodawcy o jego absencji prosząc o „załatwienie” tego. Powód informując brygadzystę w ten sposób o swojej nieobecności uznawał, że to wystarczy do usprawiedliwienia jego nieobecności. W takich sytuacjach pracodawca, wykazując

dobrą wolę, nieobecności powoda zaliczał na poczet przysługującego powodowi urlopu wypoczynkowego lub po jego wykorzystaniu przez powoda, udzielał mu urlopu bezpłatnego (informacje: k. 65, 69a, wyjaśnienie k. 73, notatka służbowa k. 75, 77, zgłoszenie nieobecności k. 76, 79, wykaz nieobecności k. 78, a/o B zeznania świadka S. K. k. 123v – 124, J. D. k. 124 – 124v, A. D. k. 144v, K. F. k. 149 – 150, B. L. k. 157 – 157v, I. Z. k. 196 – 196v).

Pracodawca wielokrotnie podejmował działania i rozmowy z powodem mające na celu zdyscyplinowanie powoda i uniknięcie powtarzania się tego rodzaju sytuacji. Skutkowało to okresową poprawą dyscypliny pracy powoda, jednakże po pewnym czasie powód ponownie nie stawiał się w pracy bez uprzedzenia i usprawiedliwienia (wykaz k. 78 a/o B, zaświadczenie k. 12 a/o C, bilans czasu pracy k. 66, zestawienie k. 67 – 68, dokumentacja medyczna k. 135 – 136, zeznania świadka S. K. k. 123v – 124, J. D. k. 124 – 124v, A. D. k. 144v, B. L. k. 157 – 157v, zeznania powoda k. 196v - 197).

Takie zachowanie powoda dezorganizowało pracę działu i budziło niezadowolenie jego współpracowników i przełożonych, gdyż wpływało na zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników i ograniczało możliwość otrzymania przez nich urlopu. Dodatkowo przełożeni powoda obawiali się odpowiedzialności i konsekwencji potencjalnych zachowań powoda związanych ze spożywaniem alkoholu. W konsekwencji, wiosną 2015 roku przełożony zobowiązał powoda o przestrzegania dyscypliny pracy, namówił do podjęcia stosownego leczenia i uprzedził powoda o swoim zamiarze zgłaszania odtąd pracownikom kadr wszelkich incydentów związanych z nieusprawiedliwionymi nieobecnościami powoda (zeznania świadka J. D. k. 124 – 124v, K. F. k. 149 – 150, B. L. k. 157 – 157v)

W dniu 18 czerwca 2015 roku (czwartek) i w kolejnych dniach powód nie stawiał się w pracy i nie wyjaśnił przyczyny nieobecności. Dopiero w dniu 22 czerwca 2015 r. powód telefonicznie poinformował J. D. o kłopotach rodzinnych (pobycie żony w szpitalu) oraz tym, że w pracy stawi się w środę, przy czym nie sprecyzował, w którą, przez co przełożony zrozumiał, że chodzi o 24 czerwca 2015 roku. Powód nie stawiał się jednak w pracy w tym dniu. Kolejny kontakt ze strony powoda nastąpił dopiero w dniu 28 czerwca 2015 r. Powód nie wytłumaczył się dlaczego zgodnie z obietnicą nie stawiał się do pracy, poinformował jedynie o fakcie przebywania poza Warszawą i tym, że brak pieniędzy i dokumentów utrudnia mu powrót. Powód pytany za każdym razem przez współpracownika o istnienie jakichś dokumentów usprawiedliwiających jego absencję, odpowiadał, że nie ma takiego dokumentu. Również w rozmowie z pracownikiem kadr w dniu 30 czerwca 2015 roku powód prosił „załatwienie” sprawy jego nieobecności w dyrekcji pozwanego muzeum. Powód jednocześnie zaprzeczył aby posiadał jakiegokolwiek dokumenty usprawiedliwiające jego nieobecność od 18 czerwca 2015 roku (wydruk e-mail k. 79 a/o B, zeznania świadka J. D. k. 124 – 124v, K. F. k. 149 – 150, zeznania powoda k. 196v - 197)

Pozwany próbował uzyskać informacje potwierdzające pobyt żony powoda w szpitalu i z informacji uzyskanych od córki powoda wynikało, że nie widuje ona powoda podczas odwiedzin w szpitalu i od około 6 miesięcy nie utrzymują ze sobą kontaktu (zeznania świadka K. F. k. 149 – 150).

W związku z faktem, iż takie zachowanie powoda miało miejsce po raz kolejny, co zdaniem kierownika dezorganizowało funkcjonowanie działu, zawniósł on do pozwanego o podjęcie stosownych decyzji dotyczących dalszej współpracy z powodem (pismo k. 1 a/o C).

W związku ze stawieniem się powoda w dniu 1 lipca 2015 r. po długiej - uznawanej przez pracodawcę za nieusprawiedliwioną - nieobecności w pracy, odbyło się spotkanie powoda z udziałem przedstawicieli pracodawcy: I. Z. (I zastępcy dyrektora ds. zarządzania), S. K. (głównego inżyniera), J. D. oraz kierownika Działu Spraw Pracowniczych i Organizacyjnych – K. F., mające na celu wyjaśnienie ostatniej absencji w pracy powoda. Postawa powoda nie nosiła oznak zaskoczenia faktem poproszenia go do gabinetu dyrekcji, dało się odczuć zdenerwowanie powoda, jednakże ogólnie sprawiał wrażenie zdrowej, świadomej i logicznie myślącej osoby. W czasie składania wyjaśnień powód pytany na tę okoliczność, nie informował pracodawcy jakoby miał jakieś problemy z umówieniem wizyty lekarskiej i udaniem się do lekarza i kilkakrotnie stwierdził, że nie posiada żadnego dokumentu usprawiedliwiającego jego nieobecność w dniach 18 – 30 czerwca 2015 r. Powód uzasadniając swoją nieobecność

powoływał się na konieczność sprawowania opieki nad żoną jednocześnie przyznając, że nie posiada w związku z tym żadnego dokumentu. Wobec powyższych wyjaśnień powoda na spotkaniu poinformowano go o zamiarze rozwiązania umowy łączącej strony w trybie natychmiastowym, a do tego czasu powód miał pracować i czekać na decyzję pracodawcy. Powód powziąwszy tę wiadomość prosił o opóźnienie tej decyzji ze względu na chęć otrzymania jesienią 2015 roku nagrody jubileuszowej za 40 lat pracy (wydruk e-mail k. 79, prośba k. 80 a/o B, oświadczenie k. 7 – 8, zeznania świadka S. K. k. 123v – 124, J. D. k. 124 – 124v, K. F. k. 149 – 150, I. Z. k. 196 – 196v)

W dniu 2 lipca 2015 r. powód po wizycie u lekarza dostarczył pracodawcy wystawione z datą 18 czerwca 2015 r. zaświadczenie lekarskie (nr (...)) usprawiedliwiające nieobecność powoda w okresie 18 – 30 czerwca 2015 r. W dniu 1 lipca 2015 r. zostało także wystawione zaświadczenie lekarskie (nr (...)) poświadczające niezdolność do pracy powoda za okres 2 – 10 lipca 2015 r. (niesporne co do daty dostarczenia pracodawcy, zaświadczenie lekarskie k. 80B, a/o B, zeznania świadka K. F. k. 149 – 150, zeznania powoda k. 196v – 197, zaświadczenie lekarskie k. 80A a/o B)

Pracodawca miał wątpliwości co do autentyczności powyższych zaświadczeń lekarskich i zwracał się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z prośbą o pomoc w wyjaśnieniu faktu, że numer zaświadczenia wystawionego w dniu 18 czerwca 2015 r. jest wyższy niż numer zwolnienia lekarskiego wystawionego w dniu 1 lipca 2015 r. (zaświadczenie lekarskie k. 80A, 80B, prośba k. 80, pisma: k. 81, 82, 87, 95, 98 a/o B, zaświadczenie lekarskie k. 80A, 80B, prośba k. 80, pisma: 82, 87, koperty: k. 88, 89, notatka służbowa, koperta, rejestr korespondencji k. 89 a/o).

Pozwany dokonał konsultacji zamiaru rozwiązania umowy o pracę z powodem z organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy. Jedna z działających u pozwanego organizacji związkowych potwierdziła fakt członkostwa powoda i objęcie jego osoby ochroną uznając jednocześnie, iż brak podstaw do rozwiązania umowy wobec faktu dostarczenia przez powoda zaświadczenia lekarskiego za okres absencji. Ponadto organizacja podniosła, iż lekarz psychiatra miał prawo do wystawienia zaświadczenia z datą wsteczną (pismo k. 4, 5, 6, 7,8 a/o C, zeznania świadka K. F. k. 149 – 150).

Oświadczeniem datowanym na dnia 10 lipca 2015 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Podaną przyczyną było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w § 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 oraz naruszenie § 34 regulaminu pracy, polegające na niezawiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym okresie jej trwania, w związku z nieobecnością powoda w dniach 18 – 30 czerwca 2015 r. Pozwany wskazał, iż powód w dniu 2 lipca 2015 r. dostarczył zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy w dniach 18 – 30 czerwca 2015 r., podczas, gdy w trakcie dwukrotnych rozmów telefonicznych podczas absencji powoda, mając sposobność, nie poinformował pracodawcy, że posiada dokument usprawiedliwiający jego nieobecność (oświadczenie k. 7 – 8).

Powyższe oświadczenie zostało wysłane powodowi pocztą na podany pracodawcy adres powoda i dwukrotnie awizowane w dniach 14 i 22 lipca 2015 roku, nieodebrane, zostało wrócone do nadawcy. W konsekwencji powyższego pracodawcy uznał powyższe oświadczenie za złożone skutecznie w dniu w dniu 29 lipca 2015 r.

W tym czasie, przez okres około 5 miesięcy, powód przebywał na należącej do córki działce w B.. Powód nie poinformował pracodawcy o aktualnym adresie. W tym okresie powód mógł się poruszać, pomagał córce w urządzaniu mieszkania i regularnie przyjeżdżał do Warszawy na wizyty lekarskie. Otrzymane w tym okresie od lekarza zaświadczenia lekarskie o niezdolności do pracy powód przysyłał regularnie na adres pracodawcy za pośrednictwem poczty polskiej. W dniu 4 sierpnia 2015 r. do pozwanego dotarły wystawione w dniu 3 sierpnia 2015 r. zaświadczenia lekarskie: (...) za okres od 11 lipca 2015 r. do 2 sierpnia 2015 r. oraz (...) za okres 3 sierpnia 2015 r. do dnia 1 września 2015 r. Następnie powód przesłał zaświadczenie za okres od dnia 2 września 2015 r. do dnia 1 października 2015 r. (...) oraz za okres 2 – 23 października 2015 r. (...). Powód nie obierał kierowanej do niego korespondencji (pismo k. 96 a/o B, wydruk k. 10, koperta k. 10, 13 a/o C, kopie korespondencji/druków k. 52 – 57, zaświadczenia lekarskie k. 90, 96, 99, pismo k. 90, 95, 96 a/o B).

W dniu 26 października 2015 r. powód potwierdził otrzymanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i świadectwa pracy (oświadczenie k. 14 a/o C, zeznania świadka K. F. k. 149 - 150).

Średnie miesięczne wynagrodzenie brutto powoda za ostatnie trzy miesiące zatrudnienia, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wyniosło 3.255,41 zł (zaświadczenie k. 181).

Po zakończeniu pracy u pozwanego powód utrzymywał się z otrzymywanego zasiłku w wysokości 600 zł (zeznania powoda k. 196v – 197).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wskazanych wyżej dowodów z dokumentów i wydruków, zeznań świadków i częściowo zeznań powoda.

Dowody z dokumentów i wydruków wiadomości elektronicznych nie budziły zasadniczo wątpliwości co do informacji w nich zawartych, jak i autentyczności. Nie były one kwestionowane przez żadną ze stron, a przez Sąd uznane zostały za wiarygodne. Wątpliwość strony pozwanej budziła jedynie prawidłowość wystawionego zaświadczenia lekarskiego nr (...), jednakże zważywszy na fakt, iż przyczyną rozwiązania umowy łączącej strony nie jest nieusprawiedliwiona nieobecność powoda ale naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w § 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 oraz naruszenie § 34 regulaminu pracy, polegające na niezawiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym okresie jej trwania, w związku z nieobecnością powoda w dniach 18 – 30 czerwca 2015 r. oraz biorąc pod uwagę uchybienie przez powoda terminowi do wniesienia pozwu w niniejszej sprawie, w ocenie Sądu okoliczność prawidłowości wystawienia przez lekarza przedmiotowego zaświadczenia nie miała znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Z tych samych względów Sąd oddalił również wnioski o zawieszenie niniejszego postępowania zgłoszony przez pełnomocnika pozwanego wobec toczącego się postępowania na skutek złożonego przez pozwanego zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa ściganego z urzędu, polegającego na poświadczeniu nieprawdy w zaświadczeniu lekarskim wystawionym w dniu 18 czerwca 2015 r. stwierdzającym niezdolność do pracy powoda w okresie 18 – 30 czerwca 2015 r. oraz o popełnieniu przestępstwa przez powoda, polegającego na posłużeniu się zaświadczeniem lekarskim poświadczającym nieprawdę, tj. o czyn z art. 273 k.k. oraz wniosek powoda o złożenie do akt niniejszej sprawy akt postępowania XIIK 161/14. W ocenie Sądu, wobec treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w powodem i uchybienia przez powoda terminowi do wniesienia pozwu w niniejszej sprawie okoliczność prowadzenia postępowania przygotowawczego jak również fakt skazania syna powoda w dniu 7 maja 2014 roku (czyli ponad miesiąc przed wydarzeniami będącymi podstawą spornej decyzji pracodawcy) nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie.

Poza dowodami z dokumentów, Sąd ustalił stan faktyczny również w oparciu o zeznania świadków: S. K. (k. 123v – 124), J. D. (k. 124 – 124v), A. D. (k. 144v), K. F. (k. 149 – 150), B. L. (k. 157 – 157v), I. Z. (k. 196 – 196v), bowiem były one co do zasady spójne, logiczne i wzajemnie się uzupełniały, jak też były zbieżne z dowodami z dokumentów, stąd w ocenie Sądu stanowiły wiarygodną podstawę do ustalenia stanu faktycznego.

W ocenie Sądu zeznaniom powoda można przyznać tylko częściowo walor wiarygodności, tj. co do faktu zatrudnienia u pozwanego oraz korzystania z pomocy psychiatrycznej. W pozostałym zakresie, tj. dotyczącym terminowego usprawiedliwienia nieobecności oraz przyczyn złożenia pozwu dopiero w listopadzie 2015 roku zeznania powoda ocenić należy jako niewiarygodne. Z zeznań świadków oraz z treści dokumentów wynika bowiem, że powód miał świadomość nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 18 czerwca 2015 roku, tego jakże w związku z tym pracodawca zamierza podjąć działania zmierzające do rozwiązania umowy łączącej strony oraz, iż świadomie nie odbierał kierowanej do niego korespondencji.

Sąd oddalił wniosek strony powodowej o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego psychiatry uznając, iż wniosek ten został zgłoszony z naruszeniem art. 217 § 2 kpc i zmierza w istocie do przedłużenia postępowania. Niezależnie od

powyższego powód w swoich zeznaniach jednoznacznie stwierdził, iż po 2 lipca 2015 roku był w stanie poruszać się i funkcjonować na tyle aby pomagać córce urządzać mieszkanie, jeździć do Warszawy na konsultacje lekarskie i przekazywać pozwanemu kolejne zaświadczenia o niezdolności do pracy. Powyższa aktywność powoda, w świetle zasad doświadczenia życiowego, w ocenie sądu pozwala na to aby bez zasięgania wiadomości specjalnych będących w posiadaniu biegłego jednoznacznie stwierdzić, iż powód był również w stanie odebrać kierowaną do niego korespondencję lub zawiadomić pracodawcę o zmianie miejsca pobytu. Niezależnie od powyższego powód składając zeznania wskazał, że przyczyną niezawiadomienia pracodawcy o zmianie miejsca pobytu nie był jego stan zdrowia ale fakt, że po prostu o tym nie pomyślał.

Sąd zważył, co następuje:

W ocenie Sądu powództwo S. P. nie zasługuje na uwzględnienie w całości.

Podstawą roszczeń powoda w niniejszej sprawie jest art. 56 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że kardynalną zasadą prawa pracy jest możliwość zakwestionowania zgodności z prawem (zasadności) rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę wyłącznie przez odpowiednie powództwo (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Jeżeli pracownik takiego powództwa nie wniósł, to rozwiązanie umowy o pracę należy traktować jako zgodne z prawem (tak Sąd Najwyższy w uchwale z 5 kwietnia 2007 r., I PZP 3/07, OSNP 2007/21-22/308). Oznacza to, że bez wykazania niezgodności z prawem (niezasadności) rozwiązania umowy o pracę przez wytoczenie w odpowiednim terminie wskazanych wyżej powództw przewidzianych w Kodeksie pracy, pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może wykazać bezprawności działania pracodawcy jako przesłanki roszczeń.

Zgodnie z treścią art. 264 § 2 k.p., odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia oświadczenia pracodawcy. Powyższy 14- dniowy termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia jest terminem prawa materialnego, do którego nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego, dotyczące uchybienia i przywracania terminu, a w konsekwencji sąd oddala powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po terminie (podobnie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r. III PZP 8/86, OSNCP 1986, nr 12, poz. 194).

Jednocześnie, jak wynika z art. 265 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.

Przesłankę braku winy w uchybieniu terminu należy analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia pracownika, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, a z drugiej – zobiektywizowanym stopniem staranności, jakiej można oczekiwać od strony należyte dbającej o własne interesy. Okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie terminu i uzasadniające jego przywrócenie powinny uzasadniać ocenę, czy przekroczenie terminu nastąpiło bez winy pracownika, z przyczyn od niego niezależnych w tym znaczeniu, że uchybienie terminu nie było skutkiem braku z jego strony należytej staranności. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 10 stycznia 2002 r., w sprawie I PKN 798/00 w takim przypadku wchodzi w rachubę zarówno wina umyślna, jak i nieumyślna, a skoro tak - to nawet opieszałość strony bądź jej lekkie niedbalstwo mogą być traktowane jako przejaw jej winy. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należyte dbającej o swoje interesy (por. również wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 r. nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 r. I

PKN 258/98, OSNAPiUS 1999 nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000 nr 1, poz. 11). W podobnym tonie wypowiada się doktryna wskazując, iż brak winy pracownika wynikać winien z faktycznej niemożności złożenia odwołania lub usprawiedliwionej niewiedzy o przysługujących mu uprawnieniach.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt poczynionych przez Sąd ustaleń faktycznych, stwierdzić należy, że w przedmiotowej sprawie pozwany w dniu 10 lipca 2015 roku przesłał pocztą powodowi oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, które następnie dwukrotnie awizowane, nie zostało odebrane przez powoda i 30 lipca 2015 roku zostało zwrócone nadawcy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2014 roku, w sprawie I Pk 88/14, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje swój skutek w chwili złożenia go pracownikowi. Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, a do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma. W orzecznictwie bowiem podkreśla się, że przy ocenie, czy oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone pracownikowi, a więc czy miał on realną możliwość zapoznania się z jego treścią, należy posilkować się regulacją doręczeń zawartą w przepisach procesowych. W szczególności dotyczy to tych wypadków, w których doręczenie następuje przez pocztę (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 Nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 Nr 4, poz. 131 oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 października 2013 r. II PK 13/13, OSNP 2014 Nr 9, poz. 125; z dnia 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09, LEX nr 602254; z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 Nr 9, poz. 309, a także postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., II PZP 3/09, LEX nr 519963). W świetle zatem przeważającej części orzecznictwa Sądu Najwyższego, za datę doręczenia pisma, aczkolwiek w ramach doręczenia zastępczego, należy przyjąć datę upływu siedmiodniowego terminu od powtórnego awizowania przesyłki (art. 139 § 1 k.p.c. i § 8 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 12 października 2010 r. w sprawie szczegółowego trybu i sposobu doręczania pism sądowych w postępowaniu cywilnym).

W świetle powyższego zasadnie zatem pozwany przyjął w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy, że za datę doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy uznać należy 29 lipca 2015 roku, a w konsekwencji termin do wniesienia odwołania do Sądu upłynął 12 sierpnia 2015 roku. Powód bowiem nie wyjaśnił przekonująco dlaczego przez kilka miesięcy nie odbierał kierowanej do niego korespondencji. Nie wykazał też, choć to jego w tym zakresie obciążał ciężar dowodu, iż nieodbieranie korespondencji było wynikiem obiektywnych trudności. Przeciwnie, jak wynika z zeznań powoda, w spornym okresie, choć niezdolny do pracy, mógł się poruszać, był aktywny i regularnie przysyłał pracodawcy kolejne zaświadczenia lekarskie.

Z tych względów należy przyjąć, że datą złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy był dzień 29 lipca 2015 roku. Oświadczenie to zawierało pouczenie o przysługującym powodowi 14- dniowym terminie do wniesienia odwołania do sądu. W konsekwencji zatem termin, o którym mowa w art. 264 § 2 kp upłynął powodowi w dniu 12 sierpnia 2015 roku. Tymczasem powód ze stosownym powództwem wystąpił dopiero 9 listopada 2015 roku.

Oceniając wskazane wyżej kwestie, po wnikliwym przeanalizowaniu argumentacji strony powodowej Sąd stanął na stanowisku, że w przedmiotowej sprawie brak jest podstaw do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. W ocenie Sądu bowiem uchybienie przez powoda terminowi do dokonania tej czynności było przez niego zawinione. W konsekwencji powyższych okoliczności, oraz wobec treści wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 lipca 1984 roku (I PRN 85/84), w którym stwierdził, że rozpatrzenie odwołania wniesionego po terminie może nastąpić tylko w sytuacji, gdy opóźnienie jest usprawiedliwione wyjątkowymi okolicznościami i nie

jest nadmierne (muszą więc istnieć "wyjątkowe okoliczności", związek między tymi okolicznościami a opóźnieniem, a ponadto samo opóźnienie nie może być nadmierne, tj. nie może wykraczać poza okres czasu niezbędny - w świetle doświadczenia życiowego - do złożenia odwołania), w ocenie Sądu argumentacja powoda w żadnej mierze nie pozwala uznać, że uchybienie terminowi do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę było przez niego niezawinione.

Mając zatem na względzie niedochowanie przez powoda terminu z art. 264 §2 kp i brak podstaw do jego przywrócenia określonych w art. 265 § 1 i 2 kp powództwo podlega oddaleniu.

Niezależnie od powyższego na marginesie należy zauważyć, że nawet gdyby powyższy termin został powodowi przywrócony, i tak powództwo jako niezasadne podlegałoby oddaleniu.

Zgodnie bowiem z treścią art. 52 § 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Konstrukcja ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma charakter złożony, w tym znaczeniu, że tworzą ją zarówno elementy obiektywne, jak i subiektywne. Te pierwsze odnoszą się do bezprawności zachowania polegającej na pogwałceniu podstawowych obowiązków oraz skorelowanego z tym naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Z kolei aspekt subiektywny to podmiotowa wadliwość zachowania pracownika wynikająca z winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Oba wymiary pozostają ze sobą w ścisłej koincydencji i w płaszczyźnie funkcjonalnej mają zdolność wzajemnej substytucji. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może mieć zarówno charakter jednorazowy, sporadyczny, jak i ciągły, a w przypadku zaniechań także trwałe. Każdorazowo w swych następstwach powinno skutkować co najmniej poważnym zagrożeniem interesów - zarówno majątkowych, jak i niemajątkowych - pracodawcy. Konsekwencją bezprawnego i zawinionego zachowania pracownika nie musi być rzeczywista szkoda albo utrata spodziewanych korzyści. Wystarczy, że na tle obiektywnie istniejących okoliczności zaistniało potencjalne, choć skonkretyzowane zagrożenie dla niezakłóconego funkcjonowania pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności. Decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być uzasadniona szczególnego rodzaju uchybieniami pracowniczymi, powodującymi zagrożenie interesów lub zagrożenie powstaniem istotnej szkody u pracodawcy. W konsekwencji, w sytuacji wskazania jako przyczyny rozwiązania umowy, ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337). Również w orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli (zamiar bezpośredni albo ewentualny) lub rażącym niedbalstwie (podobnie orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 191/97, OSNAP 1998 Nr 9 poz. 269; orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 19997 r. I PKN 68/96, OSNAP 1997, Nr 18, poz. 339, wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 r. sygn. II PK 200/04).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszego postępowania, wskazać należy, iż wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna rozwiązania umowy jest sformułowana w sposób konkretny, jest prawdziwa, należycie uzasadnia decyzję pracodawcy oraz pracodawca zachował wymogi wynikające z art.52 § 2 k.p.

Pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp, wskazał bowiem ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w § 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 oraz naruszenie § 34 regulaminu pracy, polegające na niezawiadomieniu pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym okresie jej trwania, w związku z nieobecnością powoda w dniach 18 – 30 czerwca 2015 r. Pozwany wskazał, iż powód w dniu 2 lipca 2015 r. dostarczył zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy w dniach 18 – 30 czerwca 2015 r., podczas, gdy w trakcie dwukrotnych rozmów telefonicznych podczas absencji powoda, mając sposobność, nie poinformował pracodawcy, że posiada dokument usprawiedliwiający jego nieobecność.

Należy wskazać, iż sposób informowania pracodawcy w przypadku usprawiedliwionej nieobecności w pracy reguluje § 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. Zgodnie z treścią § 2 ust. 1 -3 powyższego rozporządzenia, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. 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. Nietrzymanie 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.

W świetle powyższego przepisu stwierdzić należy, że niezwłoczne zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i przewidywanym czasie trwania nieobecności (nie później niż w drugim dniu) jest jednym z podstawowych obowiązków pracownika, który jest zobligowany wykonywać pracę w czasie i miejscu wyznaczonych przez pracodawcę. W konsekwencji, powód przedstawiając zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność w dniach 18-30 czerwca 2015 roku dopiero 2 lipca 2016 roku naruszył w sposób zawiniony podstawowe obowiązki wobec pracodawcy. Jednocześnie, jak wynika z poczynionych przez Sąd ustaleń, powód już wcześniej podchodził do obowiązku informowania pracodawcy o swoich nieobecnościach i czasie ich trwania bardzo lekceważąco, mimo wielokrotnego napominania powoda przez pracodawcę.

Zdaniem Sądu w żadnej mierze nie można zgodzić się z argumentacją powoda i uznać, iż wystąpiły nadzwyczajne okoliczności usprawiedliwiające zachowanie powoda, przy których można by było uznać, iż stan jego zdrowia uniemożliwiał mu w tym czasie spełnienie podstawowych obowiązków i przedstawienie stosownego zaświadczenia lekarskiego. Powód bowiem w tym czasie dysponował odpowiednimi narzędziami komunikacyjnymi, miał możliwość podjęcia kontaktu ze współpracownikami, przełożonymi i jak wynika z jego własnych zeznań, kiedy w lipcu 2015 roku zdecydował się udać do lekarza, bez trudu i konieczności oczekiwania umówił się na wizytę. Nie bez znaczenia dla oceny zachowania powoda jest również fakt, iż podawane przez niego usprawiedliwienia nieobecności były często przez powoda zmieniane (dotyczyły konieczności opieki nad chorą żoną, pomocy córce, złego stanu psychicznego po sprawie karnej syna). Powyższe zachowanie powoda jednoznacznie uzasadnia argumentację pozwanego, że na dzień 1 lipca 2015 r., w którym miało miejsce spotkanie w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji, powód nie posiadał żadnego dokumentu, który zgodnie z obowiązującymi przepisami usprawiedliwiłby jego nieobecność w pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd powództwo oddalił w całości.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł, zważywszy na datę złożenia przez powoda pozwu w niniejszej sprawie, na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu w zw. z § 1 ust. 3 pkt a) zmieniającego rozporządzenia w sprawie opłat za czynności radców

prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 31 lipca 2015 r. i przyznał pełnomocnikowi pozwanego tytułem wynagrodzenia kwotę 180 zł oraz 17 zł tytułem zwrotu opłaty od pełnomocnictwa.

SSR Ewa Dmitruk

Zarządzenie: (...)