Sygn. akt VI P 440/15

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Danuta Zarzycka, Elżbieta Piekoś - Doroszewska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Mirosława Marszałek

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

I. oddala powództwo

II. zasądza od powoda J. D. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 440/15

UZASADNIENIE

Powód J. D. pozwem z dnia 12 czerwca 2015r. wniósł o uznanie rozwiązania umowy o pracę z dnia 29 maja 2015r. doręczonego dnia 1 czerwca 2015r. za bezskuteczne i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 9.500 zł netto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, zmianę w świadectwie pracy trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 30 § 1 pkt. 2 kodeksu pracy oraz zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

pozew – k. 2-4

Na rozprawie w dniu 18 listopada 2015r. powód ostatecznie sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z przepisami rozwiązanie stosunku pracy w wysokości 9.500 zł oraz sprostowanie świadectwa pracy.

protokół – k. 80 (00:02:09-00:03:06 – k. 85 CD)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka (...) Sp. z o. o. z siedzibą w R. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

odpowiedź na pozew – k. 15-20

Sąd ustalił następujący stan faktyczny w sprawie:

Powód J. D. został zatrudniony w (...) Sp. z o. o. z siedzibą w R. początkowo na okres próbny 3 miesięcy od 1 czerwca 2006r. do 31 sierpnia 2006r. na stanowisku montażysty okien, następnie na czas określony od 1 września 2006r. do 31 sierpnia 2016r. na stanowisku stolarza.

dowód: umowa o pracę z dnia 1 czerwca 2006r. – k. 8 cz. B akt osobowych powoda, umowa o pracę z dnia 1 września 2006r. – k. 11 cz. B akt osobowych powoda, aneks do umowy o pracę na czas określony k. – 12 cz. B akt osobowych powoda

Powód zapoznał się z treścią regulaminu pracy obowiązującym u pozwanej i zobowiązał się do przestrzegania jego postanowień, co poświadczył własnoręcznym podpisem w dniu 1 czerwca 2006r.

Regulamin przewidywał, że w razie niestawienia się do pracy, pracownik obowiązany jest zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności, nie później niż w pierwszym dniu nieobecności, osobiście, przez inne osoby, albo w inny dostępny sposób. Nadto pracownik zobowiązany jest usprawiedliwić nieobecność u bezpośredniego przełożonego oraz przekazać komórce kadrowej odpowiednie dowody, najpóźniej w pierwszym dniu po ustaniu nieobecności

dowód: oświadczenie z dnia 1 czerwca 2006r. – k. 3 cz. B akt osobowych powoda, regulamin pracy - k. 45-58

Decyzją Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, organ rentowy odmówił powodowi prawa do zasiłku chorobowego za okres od 18 października 2014r. do 20 października 2014r., wskazując, że niezdolność do pracy ustała z dniem 17 października 2014r.

dowód: decyzja ZUS – k. 31-32, zeznania M. K. - przedstawiciela pozwanej - k. 168-170, zeznania A. K. – k. 170-171

Powód w dniu 3 maja 2015r. w trakcie rekreacyjnej gry w piłkę doznał urazu uda. Powstał u niego rozległy krwiak w części udowej.

Powód w okresie od 7 maja 2015r. do 28 maja 2015r. i od 29 maja do 25 czerwca 2015r. przebywał na zwolnieniach lekarskich, z powodu doznanego urazu po stłuczeniu uda prawego, czego następstwem był rozległy krwiak uda prawego.

Było to pierwsze zwolnienie lekarskie z powodu choroby powoda w tym roku kalendarzowym, w związku z powyższym w tym okresie przysługiwało powodowi wynagrodzenie chorobowe z art. 92 k.p..

Na zwolnieniu lekarskim była adnotacja, że chory może chodzić.

Początkowo powód chodził o kulach, bowiem tak mu było dogodniej, po dwóch tygodniach przestał ich używać stale. Do tego korzystał ze stabilizatora na kolano

dowód: zaświadczenie lekarskie - k. 9, 33, dokumentacja lekarska - k. 130-131, dokumentacja lekarska – k. 218-219, świadectwo pracy – informacja o okresach niezdolności do pracy w roku 2015 – k. 2 cz. C akt osobowych

W trakcie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim wystawionego w dniu 7 maja 2015r., P. M. K. – Prezes Zarządu pozwanej wraz z grupą znajomych, w dniu 23 maja 2015r., w sobotę, w R., wraz z innymi osobami udającymi się z prezesem tego dnia na imprezę sportową w innej miejscowości, zauważył powoda w pełni umundurowanego w mundur strażacki przed remizą Ochotniczej Straży Pożarnej. Powód mieszkał w tej samej miejscowości, w której znajduje się jednostka Ochotniczej Straży Pożarnej, około 100-200 metrów od jednostki, w której pełnił funkcję naczelnika. Na terenie przed remizą zbierała się drużyna mająca wystąpić w zawodach gminnych, których organizatorem był Zarząd Oddziału Gminnej Ochotniczej Straży Pożarnej w T..

Strażacy biorący udział w zawodach zebrali się w remizie około 8 rano w dniu zawodów, by się do nich przygotować, zabrać potrzebny sprzęt itp. Był tam tez i powód. Gdy powód przebywał w pobliżu samochodu strażackiego typu bus,

zobaczył go przejeżdżający tamtędy (by zabrać innego pracownika na imprezę biegową) prezes pozwanej spółki. Powód krył się wtedy pośród innych zgromadzonych mężczyzn, tak aby go prezes nie zobaczył.

Zawody dla strażaków miały charakter sportowy. Trwały od 9 do 13.

Powód w trakcie zawodów nie uczestniczył w konkurencjach sportowych, jednakże podchodził do drużyny swojej jednostki, kibicował z trybun, przemieszczał się po płycie boiska i terenie okolicznym. Boisko, na którym odbywały się zawody, z jednej strony były otoczone trybunami z kilkoma rzędami siedzeń, z innej dość stromą skarpą pokrytą trawą, z której widzowie korzystali jak z trybun, tj siadając na niej i obserwując zawody z różnej wysokości skarpy. Powód pozował do zdjęć jako naczelnik jednostki, dopingował kolegów z jednostki w konkurencjach sportowych. Na miejsce przyjechał samochodem, w którym pozostawił kule na czas trwania wydarzenia, tj. około czterech godzin. Powód po terenie boiska poruszał się bez kul, które zostawił w samochodzie, Mimo utrzymującego się bólu z powodu urazu, większość czasu spędził stojąc, albo siedząc na skarpie. Powód uczestniczył też w pochodzie przez powierzchnię boiska, razem ze swoją drużyną.

dowód: protokół - k. 34-44, pismo z Komendy Powiatowej OSP wraz z protokołem – k. 125-128, pismo z Urzędu Gminy w T. – k. 133, wydruki fotografii – k. 197-200, zeznania A. C. – k. 206-207, odpowiedni fragment nagrania – płyta 212 , zeznania przedstawiciela pozwanej k. 168-170, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190, zeznania świadka A. K. k. 170-171, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190,zeznania świadka R. K. k. 172-174, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190, częściowo zeznania powoda k. 208-210, odpowiedni fragment nagrania – płyta 212, częściowo 81-82, odpowiedni fragment nagrania – płyta z nagraniem rozprawy , częściowo zeznania P. P. – k. 174-177, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190 , częściowo zeznania S. D. – k. 177-179, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190 , częściowo zeznania A. D. – k. 179-180,częściowo zeznania I. D. k. 180-181, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190, częściowo zeznania S. W. k. 182-183, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190, zeznania świadka P. H. (1) k. 183-184, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190 , częściowo zeznania A. M. – k. 184-186, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190, zeznania świadka P. H. (2) k. 186-187, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190, zeznania M. S. – k. 187-188, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190

Leczenie przy doznanym urazie powoda ma na celu resorpcję krwiaka uda i niedopuszczenie do jego powikłań. W przypadku powoda – podczas kolejnej wizyty lekarz rozpoznał wewnętrzne uszkodzenie stawu kolanowego, które mogło się pojawić podczas ,,uruchamiania powoda". Podstawowym czynnikiem w leczeniu stosowanym u powoda było ograniczenie aktywności ruchowej, czemu wyraz dało zwolnienie lekarskie od pracy. Zaleceniami przede wszystkim co do postępowania w okresie zwolnienia lekarskiego przy tego typu schorzeniach są ograniczenie chodzenia i wszelkiej aktywności fizycznej. Same zaświadczenia lekarskie i rodzaj schorzenia jednoznacznie wskazywały na znaczne ograniczenia w zakresie aktywności ruchowej. Zdecydowanie stan powoda opisany w kartach leczenia uzasadniał wystawienie zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy powoda, nawet niezależnie od wykonywanej pracy, nadto nawet praca siedząca byłaby w tym okresie przeciwwskazana.

Udział w zawodach nawet w postaci obserwatora, stanowił naruszenie celu wystawienia zaświadczeń lekarskich i mógł doprowadzić do powikłań opisanych powyżej, nie dało się obecnie ustalić, czy powód doprowadził do pogłębienia uszkodzeń stawu kolanowego, gdyż zostały one rozpoznane dopiero w dniu 1 czerwca 2015r., nie ulega jednak wątpliwości, że chodzenie po nieutwardzonym terenie, a nawet samo chodzenie, zwłaszcza bez pomocy kul, miało negatywny wpływ na istniejące uszkodzenie stawu kolanowego i mogło doprowadzić do pogłębienia tego uszkodzenia.

Powód był po urazie najpierw na SOR, gdzie otrzymał pomoc lekarską, następnie 7go maja był u lekarza specjalisty, który wystawił zwolnienie do 28 maja i polecił kontynuowanie zaleceń z SOR. Następnie powód, pojawił się u lekarza ponownie dnia 18tego lekarz zapisał, iż krwiak się utrzymuje i jest bolesność palpacyjna, wystawił receptę na lek przeciwzapalny i przeciwbólowy. Następnie po zawodach, które odbyły się 23 maja, powód był u lekarza ponownie 1 czerwca i wtedy zgłaszał już skargi na pobolewania i uczucie uciekania stawu kolanowego do przodu.

Gdy poddano kontroli późniejsze zwolnienie lekarskie powoda, z lipca 2015r., znów chodził o kulach.

dowód: opinia biegłego ortopedy – k. 238- 239, dokumentacja lekarska k. 131, k. 136-137

Powód pełniąc rolę dowódcy zastępu pojazdu Ochotniczej Straży Pożarnej, maju 2015r. tj. w okresie w którym przebywał na zwolnieniach lekarskich, uczestniczył przy Jednostce OSP R. w działaniach ratowniczo-gaśniczych i uczestniczył w czterech akcjach:

- 10 maja 2015r.;

- 11 maja 2015r. – 2 wyjazdy;

- 24 maja 2015r.;

Dodatkowo, podczas trzech wyjazdów do zdarzeń, w dniach 11 maja i 24 maja 2015r. uczestniczył w akcji przy gaszeniu pożaru trawy oraz poszukiwania osoby zaginionej oraz neutralizacji plamy ropopochodnej.

dowód: pismo z komendy powiatowej PSP – k. 140

Z dniem 29 maja 2015r. (piątek) pracodawca planował złożyć osobiście powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, ale powód nie stawił się tego dnia w pracy. O niemożności stawienia się do pracy w tym dniu powód nie powiadomił pozwanego ani żadnego z przełożonych, w tym także bezpośredniego przełożonego P. K. M.. Przełożony dzwonił na telefon powoda, ale ten nie odbierał, zaś przełożony nie próbował dzwonić ponownie, bo nie był pewny, czy ten telefon, który ma, jest aktualnym telefonem powoda, który zmieniał numer telefonu w trakcie zatrudnienia. Powód miał numer telefonu K. M.. W tym zaś tygodniu praca była planowana również i na sobotę z uwagi na ilość zamówień.

Powód udał się do lekarza po kolejne zwolnienie lekarskie dnia 1 czerwca 2015r. (poniedziałek) otrzymał je na okres od dnia 29 czerwca 2015r. (piątek). Następnie powód wysłał zwolnienie lekarskie do pracodawcy pocztą.

dowód: regulamin pracy k. 51, zeznania K. M. – k. 172-174, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190, zeznanie przedstawiciela pozwanego M. K. k. 168-170, odpowiedni fragment nagrania – płyta 190

W dniu 1 czerwca 2015r. powód otrzymał od pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 29 maja 2015r. Z dniem doręczenia pozwana rozwiązała z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i podała jako przyczyny jej rozwiązania:

- nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 29 maja 2015r.;

- niezgodne z przeznaczeniem wykorzystanie zwolnienia lekarskiego. W trakcie zwolnienia lekarskiego od dnia 7 maja do 28 maja, w dniu 23 maja 2015r. pracownik uczestniczył w Gminnych zawodach Sportowo-Pożarniczych 2015 w gminie T..

- utratę zaufania.

Jednocześnie pouczono, iż w terminie czternastodniowym od dnia doręczenia niniejszego wypowiedzenia, przysługuje powodowi prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego (...)w G., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. –k. 8, k. 1 cz. C akt osobowych powoda.

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 13.610,92 złotych.

Dowód: -zaświadczenie k. 60

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo J. D. nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie w oparciu o zeznania powoda jak również świadków, opinii biegłego a także dowody z dokumentów.

Wskazać należy, iż wiarygodność i rzetelność dowodów z dokumentów, w tym akt osobowych powoda nie była kwestionowane przez żadną ze stron, także Sąd z urzędu nie znalazł podstaw do zdeprecjonowania ich wiarygodności.

Dokumenty prywatne Sąd ocenił na podstawie art. 245 k.p.c. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte. Sąd nie znalazł podstaw do podważenia wiarygodności przedmiotowych dowodów, przy czym ich prawdziwość, jak również autentyczność nie była kwestionowana przez strony postępowania.

W ocenie Sądu zeznania powoda zasługiwały na wiarę w zakresie takim, jakim znalazło to potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym – czy to zeznaniach świadków, czy też dokumentów. W pozostałym zakresie nie mogły zostać uwzględnione albowiem stały w oczywistej sprzeczności z innymi dowodami czy też zasadami logiki i doświadczenia życiowego, były też wewnętrznie sprzeczne, niekonsekwentne w toku postępowania i nieprzekonujące. Powód sam przyznał, że był obecny podczas zawodów sportowych. Był w pełnym umundurowaniu. Wskazał, że siedział na trybunach i przemieszczał się w roli obserwatora, kibica i jako naczelnik jednostki reprezentował drużynę, która brała udział w konkurencjach sportowych. Powyższe potwierdzają zdjęcia ze stron internetowych oraz zeznania świadków. Powód przyznał, że podchodził do strażaków i był na płycie boiska. Przyznał też, iż siadał na skarpie, skąd obserwował zawody. Głównie przyjmował pozycję stojącą, a na skarpach udało mu się przysiąść. Dopiero po zakończeniu imprezy plenerowej wspomagał się kulami, które pozostawił w samochodzie na cały czas trwania imprezy. Do zdjęć pozował bez kul, co sam potwierdził. Podczas imprezy przyznał, że bolała go noga, jednak był w stanie się przemieszczać i reprezentować swoją drużynę z jednostki, przy czym podał, że na ból zażywał leki. Powód przyznał, iż kule zostawił w samochodzie, zatem chodził po terenie bez nich. Powód zaprzeczył, aby prezes pozwanej widział go na miejscu zbiórki przed rozpoczęciem zawodów, jednakże w ocenie sądu zeznania powoda są tu sprzeczne z zeznaniami innych świadków – tj. A. C., A K. i R. K. oraz przedstawiciela pozwanej prezesa K., które są spójne logiczne i przekonujące. Podkreślenia wymaga, iż powód słuchany informacyjnie twierdził, iż na zbiórce go nie było (k. 83). Tymczasem nawet świadkowie powołani przez stronę powodową przyznali, iż był na zbiórce, choć różnili się co do tego, kiedy się tam pojawił i co robił.

Nadto same zeznania powoda są wewnętrznie sprzeczne i niespójne. Najpierw podał, iż na zawodach był 2-3 godziny (k. 81), potem dalej w toku zeznań przyznał, iż zawody były od 9 do 13 (k. 83), co daje 4 godziny.

Sąd nie dał wiary powodowi co do tego, jakoby powód miał wybierać, albo straż, albo zatrudnienie u pozwanej. Pracodawca wiedział o tym, że powód także sprawował funkcję naczelnika w jednostce pożarnej. W zakresie doznanego urazu, powód sam przyznał, że podczas imprezy plenerowej bolała go noga, jednak był w stanie na własne życzenie poruszać się bez wspomagania kul, relacjonować przebieg zawodów, z zamiarem wsparcia kolegów z drużyny, jak wynika z zeznań – z własnej nieprzymuszonej woli, sam zresztą stwierdził, że te zawody nie były ważne, ponieważ była to tylko typowa konkurencja sportowa. Zawody nie dawały awansu drużyny w żadnych rankingach. Sam powód podkreślił, że mogły się odbyć bez jego udziału. Jednocześnie jednak wskazał, że brał udział w przemarszu, podłączył się do grupy, którą wspierał i miał świadomość, że przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Powód twierdził, iż nie wiedział, jakie obowiązują go regulacje odnośnie poinformowania pracodawcy o jego nieobecności w miejscu pracy, a przecież świadomie podpisał oświadczenie, w którym potwierdził zapoznanie się z regulaminem pracy i innymi niezbędnymi uregulowania dotyczącymi jego zatrudnienia, które zawierały postanowienia w zakresie usprawiedliwiania nieobecności w pracy. (k. 4 cz. B akt osobowych). Podkreślenia wymaga, iż na rozprawie 6 kwietnia 2016r., odmiennie niż wcześniej, gdy twierdził że dzwonił do przełożonego informując o zwolnieniu, powód nie zaprzeczył zeznaniom świadka M., o braku powiadomienia przełożonego o dalszym zwolnieniu (k. 174), tylko twierdził, iż miał zwolnienie szpitalne (co jednak, jak warto zauważyć, jest nieprawdą i kłóci się z

dokumentacją lekarską powoda od specjalisty k. 131 i jego zeznaniami na ostatniej rozprawie). W tym miejscu należy podkreślić, iż bezpośrednio po zeznaniach świadka M., iż powód do niego nie dzwonił, powód oświadczył tylko, iż miał „zwolnienie szpitalne" wiec przełożony wiedział, że nieobecność będzie długa – z tej wypowiedzi wynika, iż powód uznał, iż nie musi nikogo powiadamiać o kolejnym zwolnieniu, bo ze zwolnienia przełożony może sobie coś wydedukować. Jest to jednak założenie błędne – powód miał krótkie dość zwolnienie, trzytygodniowe, nie wynikało z niego, że będzie kontynuowane, nie mówiąc już o tym, iż nie było wystawione przez szpital (k.33) zaś regulamin nakazuje z jednej strony powiadamiać niezwłocznie, z drugiej po powiadomieniu potwierdzić usprawiedliwienie odpowiednim dowodem (zaświadczeniem), czego powód nie wykonał.

Zeznania powoda, jakoby nie było go na zbiórce (k. 83) są sprzeczne z zeznaniami P. i A. D. oraz S. . Warto zresztą podkreślić, iż powód, po zeznaniach świadków, zmienił wersję i podał (k. 209), iż był na zbiórce – podjechał samochodem i pytał się, czy są przygotowani.

Dokonując ustaleń faktycznych w sprawie, Sąd uwzględnił zeznania przedstawiciela pozwanego M. K., są one bowiem szczegółowe, logiczne, spójne, konsekwentne w toku postępowania sądowego, znajdują też potwierdzenie w innych materiałach dowodowych, jak np. w zeznaniach świadków K., K., M., C. oraz w wykazie dokumentacji fotograficznej oraz dokumentach zgromadzonych w sprawie, jak np. regulamin pracy. Przyznał, że widział powoda w dniu imprezy plenerowej, na miejscu zawodów. Nadto, ustalił w oparciu o dokumentację zdjęć zamieszczonych na stronie internetowej GOSIR, że na jednym z nich występował powód w pełnym umundurowaniu. Pan K. wskazał, że wiadome mu było, że powód jest strażakiem. Nie było w związku z tym problemów w spółce pozwanej, co potwierdza tez K. M..

Również zeznania A. K. i A. C. sąd uznał za wiarygodne, korelują bowiem z zeznaniami przedstawiciela pozwanej, nie popadają w sprzeczność z innym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Zeznania tych świadków dotyczyły jednakże tylko niektórych aspektów sprawy – tj. obecności powoda na zbiórce przed zawodami strażackimi.

Sąd dał też wiarę zeznaniom świadkaR. K.powiem znajdują potwierdzenie w zeznaniach przedstawiciela pozwanej, wskazanych wyżej świadków. Zeznania świadka K. są w ocenie sądu spontaniczne i szczere, świadek otwarcie przyznawał, jakich rzeczy nie wie lub nie widział, nie próbował zasłaniać tego typu luk domysłami. Zeznał on również o zasadach usprawiedliwiania nieobecności w firmie.

Sąd oparł się przy ustalaniu stanu faktycznego na zeznania K. M., są one bowiem logiczne, spójne, szczegółowe, znajdują potwierdzenie w zeznaniach przedstawiciela pozwanej, a powód im skutecznie nie zaprzeczył.

Sąd dał wiarę świadkom – S. D., P. P., S. W., P. H. (1), P. H. (2), A. M., M.S. A. D., I D. tylko w tym zakresie, w jakim zeznania te nie popadały sprzeczność z innymi dowodami przeprowadzonymi w sprawie, lub nie zaprzeczały zasadom logiki i doświadczenia życiowego. W ocenie sadu zeznania tych osób – po części rodziny, po części kolegów z jednostki, nie były do końca szczere, a były ukierunkowane, z uwagi na łączące więzi rodzinne i lojalności koleżeńskiej, na pomoc powodowi rozumianą jako przedstawianie okoliczności w sposób najbardziej korzystny dla powoda. Np. brat powoda twierdził nawet, że powód nie brak udziału w żadnej akcji w maju – czemu wyraźnie przeczy pismo straży pożarnej (k. 140), część świadków twierdził, iż nie było powoda na zbiórce, choć inni to przyznali. nawet on ostatecznie (k. 209) nie kwestionował tego, tylko twierdził, że pojawił się chwilę przed wyjazdem.

Sąd nie dał wiary tym świadkom, jakoby powód na zbiórce pojawił się dopiero pod koniec, przed samym wyjazdem. Podkreślenia wymaga, iż zeznania świadków znacząco się tu różnią – czy powód przyjechał swoim samochodem, czy nie, czy prowadził sam, czy był pasażerem, a jeśli tak, gdzie siedział. Zeznania te pozostają w sprzeczności z logicznymi i spójnymi zeznaniami A. K., A. C., M. K., R. K.. Zeznania w tym zakresie popadają w sprzeczność z zasadami logiki – nie jest prawdopodobne, by powód, który jest tak zaangażowany w życie jednostki, iż uczestniczy w całych zawodach – jak to określił świadek „o pietruszkę", ale mimo to istotnych dla niego w aspekcie wspierania kolegów, ,by powód tak zaangażowany w to wydarzenie, iż mimo bólu, krwiaka, oraz stabilizatora na nodze towarzyszy kolegom w tym wydarzeniu – by nie było go na zbiórce, w miejscu, oddalonym od jego domu tylko o 200 m, w momencie przygotowań do zawodów. W tym okolicznościach nie jest wiarygodne, by przyjechał tam samochodem i

by z niego nawet nie wysiadał, skoro tak się poczuwał do współudziału w tym wydarzeniu z kolegami, a wydarzenie miało charakter towarzyski. Tym bardziej jest to niewiarygodne, iż zeznania świadków odnośnie tego pojawienia się powoda na zbiórce się różnią – brat powoda podał, iż powód podjechał swoim samochodem jako kierowca, jego ojciec, wręcz przeciwnie, że kierował kolega powoda, on był pasażerem. Co ciekawe świadek D. był pewien, że powód przyjechał samochodem, ale nie potrafił wskazać, czy jako kierowca, czy pasażer i gdzie siedział (a rzekomo widział go w samochodzie). Podkreślenia też wymaga, iż brat powoda przyznał, iż widzieli bus prezesa, obserwujący zbiórkę, zatem relacja ta zazębia się tu w tym momencie z relacją A. K., M. K., A. C., R. K..

Sąd dał wiarę tym świadkom odnośnie czasu trwania zawodów (9-13, tak też ostatecznie podawał powód) oraz co do ich przebiegu (tj. konkurencji, składu grup, uroczystego przechodu z powodem, zdjęć itp.).

Sąd nie dał wiary tym świadkom (I. D., W., S.), którzy twierdzili, że powód miał ze sobą kule, bowiem jest to sprzeczne z zeznaniami samego powoda.

Ponadto Sąd uwzględnił w stanie faktycznym opinię biegłego sądowego specjalisty ortopedii W. P.. W ocenie sądu opinia ta została wykonana w sposób rzetelny i obiektywny, jest wyczerpująca i należycie uzasadniona. Dlatego Sąd podzielił wnioski z niej płynące i uwzględnił je ustalając stan faktyczny.

Podkreślenia wymaga, iż żadna ze stron, w szczególności strona powodowa, nie wniosła zarzutów do treści opinii (k. 255).

Przedmiotem sporu w niniejszym postępowaniu były przyczyny wskazane przez pozwanego w piśmie z dnia 29 maja 2015r. uzasadniające w ocenie pozwanego rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez zachowania terminu wypowiedzenia z winy pracownika. Żadna bowiem ze stron nie kwestionowała zachowania warunków formalnych co do złożenia oświadczenia, jak i złożenia pozwu do sądu, sąd też nie dopatrzył się żadnych tego typu okoliczności z urzędu.

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. Zgodnie z § 2 rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Przechodząc do omówienia zagadnień związanych z uprawnieniem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z winy pracownika podkreślić należy, że do spełnienia warunku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, poprzez który rozumieć należy winę umyślną lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 19 sierpnia 1999r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818). Istotnym zagadnieniem dla wykładni komentowanego przepisu jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, dopuszczalne jest postawienie wniosku, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną.

W pierwszej kolejności odnosząc się do przyczyny opisanej jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy od dnia 29 maja 2015, stwierdzić należy, iż jakkolwiek nieobecność powoda została formalnie usprawiedliwiona zwolnieniem

lekarskim, ale powód nie dopełnił obowiązków wynikających z przepisów rozporządzenia oraz aktów wewnętrznych pracodawcy (regulaminu) w zakresie obowiązku właściwego informowania i usprawiedliwiania nieobecności.

Wprawdzie nie do końca dokładnie pracodawca wskazuje ową okoliczność w rozwiązaniu stosunku pracy, powołując się na „nieusprawiedliwioną nieobecność:" zamiast precyzyjniej na „nieusprawiedliwienie nieobecności w terminie" ale podkreślić należy, iż w momencie sporządzania oświadczenia, pracodawca nie wiedział o kolejnym zwolnieniu lekarskim powoda, nadto nieścisłości w sformułowaniu treści przyczyny nie dyskwalifikują oświadczenia, o ile sytuacja jest zrozumiała dla stron i o jakie zdarzenie chodzi a nie ulega wątpliwości, iż wiadomo, o jaką nieobecność powoda chodzi (por wyrok SN z 11 stycznia 2001r., I PK 152/10 : wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane; oraz wyrok SN z dnia 9 marca 2010r., I PK 175/09, iż sąd, dokonując porównania przyczyny rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z zebranym w sprawie materiałem dowodowym, nie ma obowiązku kazuistycznej oceny każdego słowa użytego w piśmie pracodawcy. Sformułowania zawarte w oświadczeniach pracodawców o rozwiązaniu umów o pracę są częstokroć nieporadne, niepoprawne językowo, naruszające zasady logiki itd., co nie oznacza, że dotyczą nierzeczywistych przyczyn ich rozwiązania).

Podstawowym obowiązkiem pracowniczym jest usprawiedliwiać nieobecność. Kwestię tę reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U.2014.1632 j.t.).

Zgodnie z § 2 tegoż 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.

Zgodnie z § 2 ust. 3, niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

Podkreślenia wymaga, iż z przepisu § 2 rozporządzenia wynikają dwa obowiązki pracownicze: jeden to niezwłoczne powiadomienia pracodawcy, o tym że pracownik nie przyjdzie, drugie to udokumentowanie podstawy usprawiedliwienia nieobecności , np. w razie choroby – nadesłanie zwolnienia lekarskiego (§ 3 rozporządzenia). Są to dwa niezależne obowiązki. Samo wysłanie zwolnienia nie zawsze wystarczy, bowiem powiadomić pracodawcę trzeba w terminie dwóch dni (drugiego dnia nieobecności w pracy) a udokumentowanie usprawiedliwienia może nastąpić później (przyjmuje się 7 dni na dosłanie zwolnienia lekarskiego, bowiem po tym okresie ulega obniżeniu zasiłek chorobowy, u pozwanego pracodawcy było to, zgodnie z regulaminem, nawet do pierwszego dnia po chorobie).

Zgodnie z zasadami panującymi w firmie, powód powinien najpóźniej w pierwszym dniu nieobecności powiadomić pracodawcę o nieobecności osobiście, przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności, o czym powód powinien wiedzieć, bowiem zapoznał się z regulaminem pracy obejmującym również kwestię usprawiedliwiania nieobecności.

Powód obowiązek ten zignorował, choć mógł zadzwonić czy wysłać maila, czy poprosić rodzinę o przekazanie informacji.. Tego jednak powód nie uczynił, zakładając, jak wynika z k. 174, iż przełożony wiedząc co się stało, że to poważny uraz, domyśli się, że powoda długo nie będzie. Tu się nie można z tym zgodzić, tym bardziej, iż po raz kolejny powód zmienił zeznania – na rozprawie 11 kwietnia 2016r. (k. 208) zeznaje, iż pokazał zdjęcie w pracy, ale mówił, że za kilka dni wróci do pracy.. sam przyznaje, iż kierownik powiedział mu wtedy , iż „nie wygląda to dobrze i że prawnie do pracy w ciągu tygodnia nie wróci" – co tylko dowodzi, iż wcale nie było oczywiste, że to będzie długie zwolnienie, skoro mowa była o tygodniu. Jak miał się z tego domyślić kierownik, iż po trzytygodniowym zwolnieniu powód nie powróci do pracy?

W ocenie sądu w tym postepowaniu, w tej argumentacji wywodzącej, iż kierownik z rodzaju urazu powinien wiedzieć, że to będzie długie zwolnienie, widać wyraźnie rażąco niedbałe, niefrasobliwe podejście powoda do obowiązków pracowniczych, wręcz skrajnie lekceważące ten konkretny obowiązek..

Dopełnienie tego akurat obowiązku pracowniczego jest niezwykle łatwe, wystarczyłby jeden sms, ta łatwość tego obowiązku wskazuje na ciężkość naruszenia jego, bowiem im łatwiej dopełnić obowiązku, tym mniej zrozumiałe jest czemu tego nie dokonano, skoro nie ma żadnych obiektywnych przeszkód, zatem tym trudniej usprawiedliwić zaniechanie pracownika. Łatwość wykonania obowiązku nie oznacza jego nieistotności – wręcz przeciwnie, poinformowanie, czy ktoś będzie w pracy czy nie, jest niezwykle istotne, wpływa na organizację produkcji, na moce przerobowe, na konieczność wykonania szeregu czynności np. znalezienie pilnego zastępstwa, przearanżowania produkcji zgodnie z możliwościami itp., być może renegocjacji zleceń w razie zagrożenia terminu ich wykonania itp.).

Jednocześnie powód nie wykazał, by owo zaniechanie było spowodowane szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku powiadomienia o nieobecności, zwłaszcza obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym, jak wskazuje przepis § 2 ust. 3 rozporządzenia. Zwolnienie lekarskie wskazuje, iż chory mógł chodzić, powód ewidentnie z tego korzystał.

Powód miał zwolnienie do 28go w czwartek – nie stawił się do pracy w piątek, nie poinformował o zwolnieniu, choć powinien zawiadomić o nieobecności 29go lub najpóźniej 1go (poniedziałek). Biorąc pod uwagę, iż to była kontynuacja zwolnienia, to przyjąć można, że mógł powiadomić nawet dzień wcześniej. Powód tego nie czyni, dopiero dnia następnego, po otrzymaniu zaświadczenia, wysyła je pracodawcy.

Wysłanie zwolnienia lekarskiego nie stanowiło wykonania obowiązku z § 2 ust. 2 rozporządzenia, bowiem nadanie ZLA nastąpiło w trzecim, nie w pierwszych (jak każe regulamin) czy drugim (rozporządzenie) dniu nieobecności, w sytuacji, gdy nie zaistniały żadne przeszkody z § 2 ust. 3 nieumożliwiające powodowi niewykonanie tego obowiązku w terminie.

W wykonaniu ciążącego na pracowniku obowiązku, o którym mowa w § 2 ust. 1 - ust. 3 rozporządzenia z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. Nr 60, poz. 281), pracownik powinien z własnej inicjatywy (osobiście lub za pośrednictwem osoby trzeciej), w sposób wiarygodny i bez nieuzasadnionej zwłoki powiadomić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie trwania swej nieobecności w pracy. Nie wywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) - tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2004 r. I PK 639/03.

Nie może się powód powoływać tu na argument, iż „wszyscy wiedzieli" że to będzie dłuższa nieobecność. Nawet jeśli przełożeni wiedzieli o urazie (powód mówił, że pokazywał zdjęcia, by unaocznić obrażenia), to nie oznacza to, iż wiedzieli, do kiedy powód będzie niedolny do pracy i od kiedy oczekiwać jego stawiennictwa. Przecież mogło być tak, iżby powód uraz jeszcze miał, ale w takim stanie, iż już nie oznaczał niezdolności do pracy, którą orzeka lekarz.

Przechodząc do omówienia kolejnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę powoda, trzeba zauważyć, iż przed nowelizacją dokonaną ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.) w przepisie art. 52 § 1 k.p. jako jeden z rodzajów ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wyraźnie wymieniano "dokonanie nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego". Przy nowelizacji Kodeksu pracy z 1996 r. z treści przepisu art. 52 § 1 pkt 1 KP wyeliminowano przykładowe wymienienie przypadków kwalifikowanych jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powstał więc problem, czy nadużycie w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być tak ocenione. W wyroku z dnia 19 stycznia 1998 r., I PKN 477/97 (OSNAPiUS 1998 Nr 23, poz. 685). Sąd Najwyższy uznał, że nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP w brzmieniu nadanym ustawą z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Także z innych orzeczeń Sądu Najwyższego w stanie prawnym po nowelizacji Kodeksu pracy przedstawiano poglądy, z których wynika, iż nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego czy wykorzystywanie przez pracownika zwolnienia lekarskiego w sposób sprzeczny z jego celem, może być w konkretnych sytuacjach kwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

W uzasadnieniu do wyroku z dnia 1 lipca 1999r. I PKN 136/99, OSNP 2000/18/690, Sąd Najwyższy wskazał, iż „do istoty zobowiązania pracowniczego należy świadczenie pracy i pozostawanie w gotowości do niej. Oczywiście, że pracownik ma swobodę co do zachowania po wypełnieniu obowiązków pracowniczych. Inaczej jednak należy ocenić sytuację, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy. Wynika to właśnie z tej cechy, że usprawiedliwia to jego nieobecność, a nadto celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdrowia, a więc także zdolności do pracy. Pracodawca ma rzeczywisty interes w tym, aby pracownik był w pracy obecny i świadczył pracę. Z tego punku widzenia obojętne jest, że pracodawca nie spełnia świadczenia ubezpieczeniowego. Tym samym należy uznać, że pracownik, podejmując w czasie zwolnienia lekarskiego czynności pozostające w sprzeczności z jego celem, a zwłaszcza prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i w istocie działa w sposób sprzeczny ze swoim obowiązkami. W pewnych przypadkach możliwe jest wręcz uznanie, że przedłużenie niezdolności do pracy prowadzi do braku usprawiedliwienia nieobecności. W istocie nie chodzi więc o "nadużycie" korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, lecz o naruszenie pracowniczego obowiązku dbania o dobro pracodawcy (lojalności wobec pracodawcy) czy wręcz o obowiązek świadczenia pracy”. Na tym gruncie Sąd Najwyższy stwierdził, iż „pracownik, który w czasie zwolnienia lekarskiego podejmuje czynności sprzeczne z jego celem, jakim jest odzyskanie zdolności do pracy, a zwłaszcza czynności prowadzące do przedłużenia nieobecności w pracy, godzi w dobro pracodawcy i działa sprzecznie ze swoimi obowiązkami (lojalność wobec pracodawcy; obowiązek świadczenia pracy i usprawiedliwienia nieobecności). W konkretnych przypadkach takie zachowanie pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Z uzasadnienia tego wynika również, iż każdorazowo należy również badać, czy zachowanie pracownika korzystającego ze zwolnienia lekarskiego w istocie nie stanowi uchylania się od obowiązku świadczenia pracy, co byłoby naruszeniem obowiązku dbania o dobro zakładu pracy i usprawiedliwiania nieobecności. Obowiązkiem pracownika jest także takie korzystanie z okresów usprawiedliwionej chorobą nieobecności w pracy, aby stan zdolności do pracy przywrócić w sposób możliwie najszybszy. W szczególności obowiązkiem pracownika jest takie zachowanie w okresie choroby, aby stan zdrowia pozwolił na podjęcie zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. Jeżeli tak, to pracownik nie wykonujący zaleceń lekarza narusza podstawowe obowiązki pracownicze.

Sąd Najwyższy zatem wskazał, że „aby zachowanie pracownika uznać za podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, konieczne jest, aby dotyczyło ono naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego oraz było ciężkie. Zależy to od oceny zachowania pracownika w konkretnym przypadku, a w szczególności uznania, że jego zachowanie było sprzeczne i w jakim zakresie z celem korzystania ze zwolnienia lekarskiego czy prowadziło do przedłużenia niezdolności do pracy oraz jakie skutki wywarło (lub mogło wywrzeć; stanowiło zagrożenie) dla realizacji

interesów pracodawcy. Zachowanie pracownika musi nadto (w aspekcie wskazanych znamion przedmiotowych) cechować się wysokim stopniem winy (wina umyślna lub rażące niedbalstwo)".

W ocenie sądu wszystkie te przesłanki w niniejszej sprawie zostały spełnione.

Jak trafnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 sierpnia 2000r., I PKN 757/99, oczywistym jest, że pracownik ma swobodę co do zachowania po wypełnieniu obowiązków pracowniczych. Inaczej jednak należy ocenić sytuację, gdy pracownik korzysta ze zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwiającego jego nieobecność w pracy. Wynika to właśnie z tej cechy, że usprawiedliwia to jego nieobecność, a nadto celem korzystania z zwolnienia lekarskiego jest odzyskanie zdrowia, a więc także zdolności do pracy. Pracodawca ma rzeczywisty interes prawny w tym, aby pracownik był w pracy obecny i świadczył pracę.

Podkreślenia wymaga, iż w niniejszej sprawie nie chodzi nawet o świadczenia z ubezpieczenia społecznego – powód w roku 2015r. nie korzystał wcześniej ze zwolnień lekarskich, zatem zwolnienie od pracy, z którego korzystał w maju iw czasie którego był na zawodach, było objęte wynagrodzeniem chorobowym płatnych przez samego pracodawcę na mocy art. 92 k.p.

Podkreślenia wymaga, iż przepis nakazuje pracodawcy wypłacać wynagrodzenie, mimo braku ekwiwalentności świadczeń – pracownik nie pracuje. nie wykonuje swojej części umowy. Pracodawca zatem wykonuje świadczenie na rzecz pracownika, bez uzyskania w zamian dotychczas otrzymywanej pracy. wykonuje tu zatem pewne funkcje socjalne. Pracownik powinien być tego świadomy, i powinien ze swojej strony dążyć, do nieprzedłużania tego zwolnienia ponad miarę, ponad potrzebę. Chodzi tu zatem o obowiązki stricte pracownicze, nie dotyczące ubezpieczenia społecznego.

Z tego względu, podczas korzystania ze zwolnienia lekarskiego, swoboda działania pracownika podlega ograniczeniu. Pracownik otrzymuje świadczenie pieniężne, mimo braku pracy, na okres rekonwalescencji, ale ze swej strony powinien do tej rekonwalescencji się przyłożyć, a nie ją sabotować.

W interesie pracodawcy, ze względów organizacyjnych i finansowych (obowiązek wypłaty pracownikowi niezdolnemu do pracy wskutek choroby wynagrodzenia gwarancyjnego), leży jak najszybsze odzyskanie przez pracownika zdolności do pracy. Podejmowanie czynności mogących przedłużyć okres choroby godzi zatem w dobro podmiotu zatrudniającego (art. 100 § 2 pkt 4 KP) (tak SN w uzasadnieniu wyroku z dnia 5 grudnia 2000, I PKN 120/00).

Wykonywanie czynności mogących przedłużyć okres niezdolności do pracy jest przy tym zawsze wykorzystywaniem zwolnienia niezgodnie z jego celem. Celem zwolnienia od pracy jest odzyskanie przez ubezpieczonego zdolności do pracy. W jego osiągnięciu przeszkodą może być zarówno wykonywanie pracy zarobkowej (co przesądził ustawodawca), jak i inne zachowania ubezpieczonego utrudniające proces leczenia i rekonwalescencję (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 14 grudnia 2005 r., III UK 120/05, OSNP 2006 nr 21-22, poz. 338; z dnia 6 grudnia 1978 r., II URN 130/78). (uzasadnienie wyroku SN z dnia 26 lipca 2011r., I PK 22/11 wskazujące, iż zachowania, nie sprzyjające rekonwalescencji, nie mogą być akceptowalne).

Adnotacja na zwolnieniu lekarskim o treści: "pacjent może chodzić" upoważnia jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego, np. poruszanie się po mieszkaniu, udanie się na zabieg czy kontrolę lekarską (tak wyrok SA w Katowicach z dnia 12 listopada 2002r. III AUa 3189/01, Pr.Pracy 2003/10/43) .

Zgodzić się trzeba ze słusznym poglądem wyrażonym przez Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z dnia 30 lipca 1991r., III AUr 144/91, OSA 1991/4/12, że wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celami ma miejsce wtedy, gdy pracownik zachowuje się, w sposób - co prawda nie mieszczący się w definicji wykonywania pracy zarobkowej – który stanowi jednak zaprzeczenie celu udzielonego mu zwolnienia lekarskiego, np. nadużywa alkoholu, bądź podejmuje działania, których w tej sytuacji powinien unikać, przedłużając tym samym niezbędny okres leczenia lub konieczną rekonwalescencję ponad czas, w którym w normalnych warunkach (tj. bez negatywnego działania pracownika) nastąpiłoby pełne wyleczenie.

Nawet jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniające podjęcie decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. (wyrok SN z dnia 17 września 1984r., I PRN 122/84 OSNC 1985/506/75)

Sąd po zapoznaniu się z całokształtem materiału dowodowego, nie ma żadnych wątpliwości, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. było jak najbardziej uzasadnione.

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wykazał, że powód poprzez swoje zachowanie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przejawem tego naruszenia było zachowanie powoda polegające na udziale w zawodach strażackich w dniu 23 maja 2015r., niezgodne z warunkami udzielonego zwolnienia lekarskiego, kiedy to powód powinien był powstrzymać się od aktywności, która utrudniała moment odzyskania zdolności do świadczenia pracy. Bez wątpienia udział w zawodach strażackich, nawet jeśli powód nie brał udziału w konkurencjach sportowych, stanowił rażąco niedbałe zachowanie pracownika, który podjął aktywność utrudniającą jego powrót do zdrowia. Było to absolutnie niekonieczne, nic nie wymagało obecności powoda, zawody mogły się odbyć bez niego. Powód udał się tam wyłącznie w celu rekreacyjno – towarzyskim, impreza trwała długo, około 4 godzin, w tym czasie powód głównie stał, ale i przysiadał na trawie na skarpie. Nie ulega wątpliwości, iż są to czynności zbędne, obciążające uszkodzoną nogę, grożące możliwością pogłębienia urazu lub powstania nowego (potknięcie się na nierówności). Nie były to czynności niezbędne, w których nikt inny powoda nie mógł zastąpić.

Powód miał obowiązek powstrzymywać się w okresie zwolnienia lekarskiego od takich działań, które są sprzeczne z celem tego zwolnienia, tj. negatywnie wpływały na możliwość powrotu do zdrowia. Powinnością pracownika jest takie korzystanie ze zwolnienia lekarskiego, które umożliwi mu najszybszy powrót do zdrowia, a co za tym idzie i powrót do pracy.

Z opinii biegłego wynika, iż leczenie przy doznanym urazie powoda miało na celu resorpcję krwiaka uda i niedopuszczenie do jego powikłań. W przypadku powoda – podczas wizyty po zawodach lekarz rozpoznał wewnętrzne uszkodzenie stawu kolanowego, które mogło się pojawić podczas ,,uruchamiania powoda", bowiem wcześniej, jak wynika z dokumentacji, nie było skarg na niestabilność kolana. Podstawowym czynnikiem w leczeniu stosowanym u powoda było ograniczenie aktywności ruchowej, czemu wyraz dało zwolnienie lekarskie od pracy. Zaleceniami przede wszystkim co do postępowania w okresie zwolnienia lekarskiego przy tego typu schorzeniach są ograniczenie chodzenia i wszelkiej aktywności fizycznej. Same zaświadczenia lekarskie i rodzaj schorzenia jednoznacznie wskazywały na znaczne ograniczenia w zakresie aktywności ruchowej. Udział w zawodach nawet w postaci obserwatora, stanowił naruszenie celu wystawienia zaświadczeń lekarskich i mógł doprowadzić do powikłań opisanych powyżej, nie dało się obecnie ustalić, czy powód doprowadził do pogłębienia uszkodzeń stawu kolanowego, gdyż zostały one rozpoznane dopiero po zawodach (usg 27 maja, wizyta lekarska 1 czerwca), nie ulega jednak wątpliwości, że chodzenie po nieutwardzonym terenie, a nawet samo chodzenie, zwłaszcza bez pomocy kul, miało negatywny wpływ na istniejące uszkodzenie stawu kolanowego i mogło doprowadzić do pogłębienia tego uszkodzenia.

W ocenie sądu nie ma tu znaczenia fakt, czy ostatecznie podczas zawodów nic powodowi się nie stało i nie doszło przez to do przedłużenia zwolnienia lekarskiego (choć biegły podkreślił, iż nie można tego wykluczyć, bowiem po zawodach rozpoznano u powoda dodatkowe schorzenia związane z kolanem). Należy tu bowiem, co do zasady, oceniać sytuację na moment podjęcia decyzji o naruszeniu obowiązku pracowniczego, czyli w tym przypadku o wykorzystaniu zwolnienia w sposób sprzeczny z jego celem. W ocenie sądu pracownik powinien powstrzymywać się od realnego zagrożenia narażenia się na niebezpieczeństwo. Jak wyżej wskazano, obowiązkiem pracownika jest takie zachowanie w okresie choroby, aby stan zdrowia pozwolił na podjęcie zatrudnienia w możliwie najkrótszym czasie. W cytowanym wyżej uzasadnieniu wyroku z 1 lipca 1999r., Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, iż wyczerpują przesłanki art. 52 k.p. w tym kontekście także takie zachowania, które mogą wywrzeć negatywne skutki dla realizacji interesów pracodawcy (polegających na oczekiwaniu na dyspozycyjność pracownika) albo mogą wywołać zagrożenie tych interesów. Jest to słuszne i logiczne, bowiem odpowiedzialność pracownika w tym zakresie nie może zależeć od przypadku, tj. od tego,

iż np. w szczęśliwym zbiegu okoliczności pracownikowi podejmującemu ryzykowne zachowania nic się ostatecznie nie stało.

Warto w tym miejscu jednakże zauważyć, iż istnieją przesłanki do uznania, że zachowanie powoda mogło przyczynić się do pogorszenia stanu zdrowia. Powód był u lekarza dnia 18tego lekarz zapisał, iż krwiak się utrzymuje i jest bolesność palpacyjna, wystawił receptę na lek przeciwzapalny i przeciwbólowy, nie zapisał innych objawów niż ból. Następnie po zawodach, które odbyły się 23 maja, powód był u lekarza ponownie 1 czerwca i wtedy zgłaszał już skargi na pobolewania i uczucie uciekania stawu kolanowego do przodu. Gdy poddano kontroli późniejsze zwolnienie lekarskie powoda, z lipca 2015r., powód znów chodził o kulach (a powód nie przechodził w międzyczasie żadnych zabiegów chirurgicznych)– to świadczy o pogorzeniu stanu zdrowia powoda (skoro w maju chodzi już bez kul, jak na zawodach, a w lipcu znowu musi je nosić). Uprawdopodobnia to wniosek, iż zachowanie się powoda w maju 2015r. miało negatywny wpływ na rekonwalescencję.

Jak słusznie wskazuje Sąd Apelacyjny w Katowicach w wyroku z 30 lipca 1991r., III AUr 144/91, OSA 1991/4/12 wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z jego celami ma miejsce wtedy, gdy pracownik zachowuje się w sposób, który stanowi zaprzeczenie celu udzielonego mu zwolnienia lekarskiego, np. podejmuje działania, których w tej sytuacji powinien unikać.

Nie sposób przyjąć, iż powód, nie wie, że osoba, która przebywa na zwolnieniu lekarskim, powinna się od działań niosących zagrożenie przedłużenia zwolnienia lekarskiego powstrzymać. W ocenie sądu jest to konstatacja tak oczywista, iż każdy przeciętny obywatel jest w stanie taki wniosek wywieść bez specjalnego pouczania go o tym czy uświadamiania w tym zakresie. Do tego dodać należy, iż powód ma uprawnienia ratownika medycznego (k. 209), co oznacza, iż jego świadomość medyczna różnych skutków i możliwości powstania urazów, oraz okoliczności sprzyjających pogorszeniu się urazów jest większa niż przeciętnie.

W ocenie sądu tymczasem nawet każdy przeciętny obywatel jest w stanie również uświadomić sobie, iż udział w takim wydarzeniu jak wielogodzinne zawody na wolnym powietrzu, na zróżnicowanym terenie, grozi ryzykiem pogłębienia urazu. Wskazać w tym miejscu należy na dość krótki czas od urazu do przedmiotowych zawodów – to była jeszcze sprawa w miarę świeża. Powód korzystał z leków przeciwbólowych, nawet na zawodach, jak sam zeznaje, czuł ból. Ból jak powszechnie wiadomo, jest sygnałem ostrzegawczym, ze coś się dzieje i tak to już jest, iż ból ma powstrzymywać przed normalnym używaniem danej części organizmu, w tym celu, aby ją oszczędzać, aby nie pogłębiać urazu, aby umożliwić proces leczenie. Zatem w ocenie sądu powód musiał wiedzieć, iż w sytuacji, gdy ma dużego krwiaka, tak dramatycznego, iż powód pokazywał nawet zdjęcia kolegom w pracy i strażakom, którym mało co z takich rzeczy zaimponować może, skoro powód czuje ból przy chodzeniu, skoro musi brak leki przeciwbólowe, skoro sięgnął wcześniej nawet po kule, bez kul jest mu ciężko, skoro stosuje nawet na nogę stabilizator, to udanie się na wielogodzinną plenerową imprezę, powiązana z długotrwałym staniem (powód zeznał, iż najwięcej stał - k. 209) lub chodzeniem po nierównym podłożu (trawa), siadaniem na skarpie (z wyprostowanymi nogami) – takie siadanie, nie na krześle czy innym podwyższeniu, jest obciążające dla stawów i mięśni przy wstawaniu – jest wstać ciężej z ziemi niż z krzesła, siadanie na skarpie jest tez niebezpieczne przy niesprawnej kończynie z uwagi na ryzyko przewrócenia się, nie mówiąc już o tym, iż przy poruszaniu się po krzywym (pochyłym podłożu) inaczej rozkładają się naprężenia w kończynie (innymi słowy chodzi się trudniej, takie chodzenie jest bardziej obciążające).

W takich okolicznościach należy ocenić zachowanie powoda jako rażąco niedbałe. Podkreślić należy iż nie była to akcja ratująca życie, ale nic nie znaczące zawody, wydarzenie typowo rozrywkowe, do którego powód nie był w ogóle potrzebny (w sensie reprezentacji jednostki) zatem powód tylko dla swojej rozrywki, więzi z kolegami ryzykował swoje zdrowie i powrót do pracy.

Podnieść należy, że orzeczenie o czasowej niezdolności do pracy określa wstępnie czas niezbędny do rekonwalescencji po przebytej chorobie, który potrzebny jest do osiągnięcia pełnej przydatności do pracy. Orzecznictwo stoi na stanowisku, iż w zasadzie zakres dopuszczalnego poruszania się pracownika winien ograniczyć się niezbędnego zakresu, niezbędnego z punktu widzenia życia codziennego, leczenia, rehabilitacji (por. np. wyrok byłego OSPiUS-

u w Katowicach z 16.09.1976 r., III U 197/76, publikowany SP 77/4/38, . wyrok Sąd Apelacyjny w Katowicach z 12 listopada 2002r., III AUa 3189/01, Pr. Pracy 2003/10/43).

W tym miejscu należy zwrócić uwagę, iż celem zwolnienia nie jest uwolnienie pacjenta od uciążliwej pracy, i umożliwienie mu zajęcia się czynnościami uważanymi przez niego za atrakcyjne. Idąc tym tropem, wszyscy ludzie, którym praca nie daje dostatecznej satysfakcji, mogliby iść na zwolnienie i wykonywać inne czynności, które by im sprawiały radość. Leczenie nie może być równoznaczne z udzieleniem urlopu celem odpoczynku od pracy i realizacji żywionych pasji lub dostępnych przyjemności. W toku zwolnienia lekarskiego nawet w czasie przypadającym ponad godziny pracy, pracownik musi się powstrzymywać od czynności sprzecznych z celem zwolnienia.

Należy również wskazać, iż postępowanie powoda zasługuje, by uznać je za wysoce nieetyczne i demoralizujące. W tak małym środowisku, w małych miejscowościach, ludzie się znają, wiedzą kto gdzie pracuje, pracownicy wiedzą, iż powoda nie ma w filmie, ma zwolnienie, a widza go na imprezach towarzysko rekreacyjnych, podczas których widać, iż powód nie przejmuje się zbytnio kwestią swojego schorzenia. Jest to demotywujące dla pracowników, i nie może być tolerowane.

Reasumując, sąd stwierdził, iż oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy powoda zawierało prawdziwe przyczyny, które uzasadniały w pełni ten sposób zakończenia stosunku pracy.

Wobec powyższego sąd oddalił powództwo o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy skierowane przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością jako niezasadne.

Na podstawie art. 108 § 1 k.p.c. w zw. z art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu ((Dz.U. 2013 poz. 490 ze zm) Sąd w punkcie II wyroku zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Na koszty te składa się 60 zł co do roszczenia o przywrócenie do pracy oraz 60zł co do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy..

Sąd nie obciążał powoda wydatkami z uwagi na treść art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 r., Nr 167, poz. 1398 z późn. zm.)