

Sygn. akt VI P 591/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 maja 2016r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Danuta Maria Zarzycka, Barbara Meyer

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 6 maja 2016 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powódki K. W. na rzecz pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 300 zł (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt VI P 591/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 18 sierpnia 2015r. powódka K. W. domagała się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, jednakże w uzasadnieniu pozwu wskazała, iż rozwiązano z nią stosunek pracy bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy od 28 lipca 2015r, tymczasem powódka na ten dzień ma zwolnienie lekarskie.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z o.o. w G. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki kosztów postępowania.

Na rozprawie w dniu 20 stycznia 2016r. powódka wniosła o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy i zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

W dniu 31 października 2014r. powódka K. W. zawarła z pozwaną (...) sp. z o.o. w G. umowę o pracę na czas określony do dnia 31 października 2016r. na stanowisku samodzielnej księgowej.

Dowód: -umowa o pracę k. 1 Części B akt osobowych powódki

W informacji o warunkach zatrudnienia wskazano, iż pracownik zobowiązany jest do usprawiedliwienia nieobecności w pracy wg następujących zasad:

- w razie niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien uprzedzić przełożonego,
- w razie niestawienia się do pracy poza przypadkami wymienionymi wyżej pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić przełożonego o przyczynie nieobecności i przewidywanym czasie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową.
- Pracownik jest zobowiązany niezwłocznie najwcześniej możliwym terminie przedstawić pracodawcy dowody na usprawiedliwienie swojej nieobecności w tym także najpóźniej w terminie 7 dni dostarczyć zaświadczenie lekarskie; w razie nieobecności w pracy z powodu choroby pracownik może tego dokonać osobiście lub za pośrednictwem poczty.

Powódka zapoznała się z tą informacją.

Dowód: - Informacja o warunkach zatrudnienia k. 3 Części B akt osobowych powódki, częściowo zeznania powódki k. 47 (czas 00:10:04- 00:29:18)

W dniu 27 stycznia 2015r. powódka opuściła miejsce pracy, zabierając ze sobą swoje rzeczy osobiste.

Dowód: -zeznania A. M.k. 63-64(czas: 00:04:29- 00:18:23);

Powódka była niezdolna do pracy od dnia 28 stycznia 2015 roku do dnia 28 lipca 2015r..

W okresie zwolnienia lekarskiego do 27 lipca 2015r. powódka mailem wysyłanym na adres (...)każdorazowo informowała o posiadanym zwolnieniu lekarskim, jego okresie, a następnie dosyłała je pocztą. Poza tym kontakt z powódką był utrudniony, powódka nie chciała rozmawiać przez telefon.

Z dniem 27 lipca 2015r. upływał okres zasiłkowy powódki, w związku z powyższym pozwana spodziewała się jej powrotu do pracy. W okresie niezdolności do pracy powódki w jej czynnościach zastępowała ją A. M., księgowa spółki powiązanej – (...) sp. z o.o. sp. kom.. Na sierpień planowała ona urlop wypoczynkowy i wyjazd z rodziną, dziećmi. Z uwagi na niestawienie się powódki do pracy po 27 lipca 2015r. i brak kontaktu od niej A. M. nie otrzymała urlopu, musiała zrezygnować z wyjazdu i pracowała w sierpniu. Do chwili obecnej nie wykorzystała jeszcze tego urlopu, z którego ją odwołano. Obecność księgowej była niezbędna z uwagi na koniec miesiąca; konieczność wystawienia list płac, i wykonania różnych obowiązków księgowych o charakterze terminowym.

Dowód: -świadectwo pracy powódki - Część C akt osobowych powódki, , częściowo zeznania powódki k. 47-48 (czas 00:10:04- 00:29:18), zeznania A. M. k. 63-64(czas: 00:04:29- 00:18:23)

W toku zwolnienia powódka leczyła się tylko farmakologicznie, nie miała żadnych zabiegów, poza serią zastrzyków na początku leczenia, nie przebyła żadnej operacji ani rehabilitacji. Miała tylko badanie (...).

Powódka od dnia 29 lipca 2015 roku udała się do lekarza do przychodni do tej w G. Z. na ulicy (...) i otrzymała zwolnienie lekarskie od dnia 28 lipca 2015 do 24 sierpnia 2015r. Wskazywało ono, iż chory może chodzić. Przesyłkę z tym zaświadczeniem lekarskim powódka przesała pocztą z urzędu pocztowego nr (...) na ulicy (...) na P. dnia 31 lipca 2015r. o godz. 12.14. Przesyłka została odebrana przez pozwaną spółka 4 sierpnia 2015 roku o 17.16, już po wysłaniu rozwiązania stosunku prawa pracy.

Powódka, w przeciwieństwie do okresów wcześniejszych, po 27 lipca 2015r. nie poinformowała mailowo pracodawcy o dalszej nieobecności i jej przyczynie.

Po zakończeniu ostatniego zwolnienia lekarskiego w sierpniu powódka nie odbywała już wizyt lekarskich u neurologa.

Dowód: - zaświadczenie lekarskie z potwierdzeniem nadania k. 4 śledzenie przesyłki k. 11, częściowo zeznania powódki k. 47-48 (czas 00:10:04- 00:29:18), zeznania A. M. k. 63-64(czas: 00:04:29- 00:18:23)

Pismem z dnia 4 sierpnia 2015 roku pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych to jest nieobecności nieusprawiedliwionej od dnia 28 lipca 2015 rok. Pismo zostało przesłane pocztą, nadane w dniu 4 sierpnia około 12., a odebrane przy powódkę pod adresem (...) osobiście.

Dowód: -pismo z dnia 4.08.2015r. rozwiązujące z powódką umowę o pracę –akta osobowe powódki część C , zeznania A. M. k. 63-64(czas: 00:04:29- 00:18:23)

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 7 sierpnia 2015r. odmówił powódce prawa do zasiłku chorobowego za okres od 29 lipca 2015r. do 24 sierpnia 2015r. z uwagi na wyczerpanie okresu zasiłkowego. Powódka nie odwołała się od tej decyzji. Nie wniosła też o świadczenie rehabilitacyjne..

Dowód: - decyzja ZUS k. 36, częściowo zeznania powódki k. 47 (czas 00:10:04- 00:29:18)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2775 zł ..

Dowód: - zaświadczenie k. 38

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było niezasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności wnioskując w oparciu o dokumenty prywatne, zeznania świadka

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki oraz łączącej strony umowy stanowiły również akta osobowe powódki. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

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.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka A. M., są bowiem jasne, logiczne, przekonujące i spójne. W zakresie tego, iż powódka w okresach wcześniejszych informowała pracodawcę mailem o tym, że ma zwolnienie lekarskie które prześle osobno pocztą, bowiem w tym zakresie zeznania te były zbieżne z zeznaniami powódki, która się na ten fakt powoływała. W zakresie zakresu obowiązków księgowej, czynności do wykonania na przełomie miesiąca, problemów dla pracodawcy jakie spowodowało niestawiennictwo powódki, sąd dał wiarę świadkowi, bowiem zeznania te są logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki tylko w tym zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, tj. co do faktu, iż zapoznała się z zasadami informowania o nieobecności oraz że w poprzednich okresach informowała o zwolnieniach mailowo, potem dosyłając zaświadczenia – tu bowiem są zgodne z zeznaniami świadka. W pozostałym zakresie, z uwagi na zauważone rozbieżności, nieścisłości oraz z uwagi na brak logiki i sprzeczność z zasadami doświadczenia życiowego sąd odmówił im wiary.

Podkreślenia wymaga, iż powódka zeznawała bardzo chwiejnie i niekonsekwentnie, popadając między jedną a drugą rozprawą w ewidentną sprzeczność co do niektórych okoliczności, co przyznała sama mówiąc, iż już nie wie „która wersja jest prawdziwa” (k. 65).

Niezrozumiałe są twierdzenia powódki, jakoby „nie bardzo miała do kogo dzwonić”, bo A. M. nie chciała z nią rozmawiać (k. 47) szczególnie w kontekście dalszej wypowiedzi, iż A. M. prosiła mecenasa, by zadzwonił do powódki ustalić przyczynę nieobecności, bo jeszcze nie dotarły zwolnienia. Skoro firma się interesuje i wypytuje pracownika o sytuację, to znaczy, iż powódka miała z kim rozmawiać. Podkreślenia wymaga, iż powódka dalej powiedziała też, iż nie rozmawiała z A. M., bo „nie miała o czym z nią rozmawiać”, bo zwolnienia były wysyłane pocztą (k. 48) – potwierdza to ewidentnie zeznania świadka M., iż powódka w istocie unikała kontaktu z pracodawcą na zwolnieniu lekarskim, a takie zachowanie, jak powódki, należy uznać za zastanawiające i niezrozumiałe – w interesie pracownika jest wyjaśnić wszystkie okoliczności nieobecności.

Podkreślenia wymaga też inna sprzeczność w zeznaniach powódki – na pierwszej rozprawie podaje, iż w ostatnim okresie zwolnienia leczyla się tylko farmakologicznie, tylko leki doustne (co przy deklarowanych przez powódkę schorzeniach kręgosłupa oznacza de facto leki przeciwbólowe tylko), nie miała w tamtym czasie rehabilitacji, nie miała żadnych zabiegów (k. 48) nie miała zaplanowanej żadnej operacji (k. 47), tymczasem na drugiej rozprawie już odmiennie podnosi, iż w sierpniu była w szpitalu (k. 65) – tej ostatniej okoliczności sąd nie dał wiary, bowiem powódka nie przedstawiła żadnego dowodu na tę okoliczność, choćby karty wypisowej, zaś wobec sprzeczności z poprzednimi zeznaniami jest to niewiarygodne.

Powódka raz mówi, iż do przychodni jechała taksówką (k. 48), raz, że tramwajem (k. 65). Jest to okoliczności choć błaha, to w tej sprawie o tyle istotna, iż padła w kontekście próby wykazania na pierwszej rozprawie, iż powódka nie mogła szybciej wysłać zwolnienia, bo tak aż się źle czuła, że nie mogła inaczej niż taksówką podjechać do przychodni i nie mogła potem od razu wysłać zwolnienia do pracodawcy – jednakże na kolejnej rozprawie powódka już o tym zapomniała (mimo że rozprawy nie były od siebie bardzo odległe) twierdząc, że jechała tramwajem.

Na pierwszej rozprawie powódka twierdziła, iż mieszkała z matką – co wskazuje w kontekście dalszych wypowiedzi na mieszkanie na P. (nota bene ul. (...)) podała powódka jako swój adres). Gdy na drugiej rozprawie okazało się, przy okazji rozmowy o komputerze, iż w mieszkaniu tym mieszkała dorosła córka powódki i gdy zatem pytania zaczęły zmierzać w stronę tego, dlaczego córka nie mogła powódce pomóc wysłać zwolnienia, nagle się okazało, iż powódka w tamtym czasie mieszkała w P.. Tak czy inaczej powódka nie wyjaśniła przekonująco, dlaczego nie poprosiła o szybkie wysłanie zwolnienia córki, skoro rzekomo tak się źle czuła, bowiem arbitralne i nie przekonujące jest twierdzenie, iż powódka „chciała sama to zrobić” (k. 66). Powstaje pytanie, dlaczego nie chciała skorzystać z pomocy, skoro rzekomo czuła się tak źle, że nie mogła nawet zadzwonić do pracodawcy (k. 65) ani nawet o tym pomyśleć (k. 66).

W ocenie sądu nie sposób dać wiarę powódce, jakoby tak bardzo źle się czuła w tamtym okresie, że nie mogła wcześniej wysłać zwolnienia, skoro powódka jak twierdzi na drugiej rozprawie z P. przyjeżdża do przychodni na (...)komunikacją publiczną (co oznacza niekrótką podróż i to z przesiadkami), następnie po przychodni idzie do mieszkania matki, gdzie wysłała rzekomo do pracodawcy maila (k. 64 tam mieszkała jej córka, na której komputerze powódka rzekomo to zrobiła, rzekomy mail ma datę 29 lipca - datę wizyty - i godz. 21:45), potem wraca do siebie, w następnych dniach odwiedza matkę, której jak wskazuje, trzeba zrobić zakupy, pomagać, jej bo ma zawroty głowy, przy czym przy okazji idzie na pocztę nr (...) (ul. (...), to prawie 2 km). W ocenie sądu, gdyby powódka rzeczywiście tak źle się czuła, żeby telefonu do pracodawcy nie mogła wykonać, to nie odwiedzała by matki (szczególnie, iż jak twierdzi powódka, córka jej z jej matką mieszkała, więc mogłaby pomóc) ani nie odbywała takich podróży.

Nadto twierdzenie o tak fatalnym samopoczuciu nie koreluje z informacją powódki o tym, iż lekarz nie zalecał żadnych zabiegów, iż miała tylko leki doustne – gdyby sytuacja była aż tak dramatyczna jak powódka wskazuje, niewątpliwie leczenie byłoby bardziej intensywne niż wskazywała powódka. Nadto powódka po tym zwolnieniu nie chodziła już później do lekarza, nie miała kolejnych zwolnień, nie odwołała się od decyzji odmawiającej jej zasiłku chorobowego oraz nie wniosła o świadczenie rehabilitacyjne, a postanowiła podjąć prace. Powyższe wskazuje zatem iż stan zdrowia nie był aż tak zły, skoro powódka zdążyła wyzdrowieć na tyle by podjąć decyzję o poszukiwaniu pracy i dalej nie starała się o świadczenia z ubezpieczenia społecznego.

W ocenie sądu zatem zmienne zeznania powódki odnośnie tego gdzie mieszkała i w jakich okolicznościach wysłała zwolnienie, są niewiarygodne.

Sąd nie dał wiary powódce, jakoby w ostatnim okresie zwolnienia, obejmującym dni od 28 lipca do 24 sierpnia 2015r., powódka zawiadomiła mailem pracodawcę, tak jak w poprzednich okresach i jak wynikało z obowiązujących u pracodawcy zasad, o dalszej nieobecności w pracy.

Powódka podała, iż wysłała maila, choć nie wie czy doszedł. Jest to wątpliwe o tyle, iż obecnie powszechnie wiadomo, iż praktycznie każdy operator poczty elektronicznej informuje nadawcę listu, jeśli przesyłka nie może zostać dostarczona. Powódka zatem szybko zostałaby poinformowana, iż doręczenie się nie powiodło, gdyby rzeczywiście był tu problem informatyczny.

Podkreślenia wymaga, iż powódka była dwukrotnie pouczone o rozkładzie ciężaru dowodu oraz konieczności składania wniosków dowodowych (na piśmie k. 13 i na rozprawie k. 47).

Powódka przedstawiła wydruk z komputera, jako rzekomy mail z przesłaną fotokopią zwolnienia, jednakże zauważyć należy, iż mail ten jest opatrzony datą 29 lipca 2016r., co budzi poważne wątpliwości, jako że sytuacje skutkujące rozwiązaniem umowy miały miejsce w 2015r.. Data maila to coś, co generuje się automatycznie, trudno sobie wyobrazić, by jakieś zmiany, nieprawidłowości zaistniały tylko w jednym mailu, a nawet jeśli, to co do daty jego sporządzenia można by się zorientować choć w przybliżeniu poprzez porównanie daty maila następnego i poprzedzającego. W systemie poczty elektronicznej można by też sprawdzić, w którym folderze jest umieszczony ów mail (czy wysłane, czy robocze, do wysłania itp.). Gdy zatem zostały ujawnione wątpliwości co do przedłożonego wydruku (nie mówiąc już o tym, iż załącznik w postaci kopii zaświadczenia nie został przedłożony, a z obrazka na wydruku w żaden sposób nie można zweryfikować jego treści, czy dotyczy spornego okresu (nazwę plikowi można przecież nadać dowolną)) i sąd zapytał powódkę, czy mogłaby zatem pokazać na swojej skrzynce pocztowej ów mail, nagle się okazało, iż powódka wykasowała z serwera wszystkie maile z tego okresu. W ocenie sądu jest to działanie nieprzypadkowe i całkowicie podważające wiarygodność powódki. Sąd bowiem wezwał powódkę dnia 20 stycznia 2016r. do wykazania, iż wysłała maila z informacją o ostatnim zwolnieniu lekarskim pod rygorem uznania tej okoliczności za nieudowodnioną. Powódka przedstawia tylko wydruk z mocno wątpliwą datą, a następnie wg jej słów, ściągnęła wszystko ze skrzynki na komputer, a ze skrzynki pocztowej wszystko wykasowała, bo „nie widzi potrzeby dla której miałyby trzymać całą korespondencję” i nastąpiło to 4 dni po zobowiązaniu. Jest to zastanawiające w sytuacji, gdy sąd prosi o wydruk maila, jako dowód na istotną dla sprawy okoliczność, że powódka od razu niemalże, jak oświadcza, kasuje oryginalny dostęp do niego. Takie zachowanie jest niezrozumiałe, nawet jeśli z braku miejsca powódka jakieś posty kasowała, to dlaczego ten, który był istotny dla postępowania, o czym powódka, z uwagi na wyraźne zobowiązanie sądu, musiała wiedzieć. Powyższe daje się wytłumaczyć logicznie tylko w jeden sposób – powódka powiedziała, iż skasowała wszystkie posty z tamtego okresu, by nie wyszło na jaw, iż maila z 29 lipca 2015r. w rzeczywistości nie było.

Podkreślenia wymaga w tym miejscu, iż wiarygodność powódki budziła liczne wątpliwości także i ze względu na inne nieścisłości i sprzeczności, o czym było wyżej.

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.

W pierwszej kolejności podkreślenia wymaga, że pozwana zachowała wszystkie wymogi formalne, przewidziane dla rozwiązania stosunku pracy w trybie wskazanego przepisu.

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. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego.

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.

Warto zauważyć, iż w znakomitej większości treść tego przepisu inkorporuje informacja o warunkach zatrudnienia, która podpisała powódka.

Powódka zresztą przyznała, iż kwestia ta była jej znana.

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. 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, tak też było u pracodawcy – vide informacja k. 3 akt osobowych).

Tak też było to uregulowane u pozwanej, o czym powódka, jak przyznała, wiedziała. Zgodnie z zasadami panującymi w firmie, powódka powinna najpóźniej w drugim dniu nieobecności powiadomić pracodawcę o nieobecności osobiście, przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności, czego powódka miała pełną świadomość. Powódka obowiązek ten świadomie zignorowała, choć miała do dyspozycji inną osobę, które mogła pośredniczyć w przekazaniu informacji, mogła zadzwonić czy wysłać maila. Tego jednak powódka nie uczyniła.

Jednocześnie powódka nie wykazała, 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, powódka ewidentnie z tego korzystała, twierdziła, że odwiedziła matkę, jeździła do P., była sama osobiście na poczcie, więc nie była obłożnie chora. Zresztą przebieg leczenia, a raczej brak jego intensywności, fakt, iż powódka nie korzystała z żadnych zabiegów, nie miała operacji, a po 7 sierpnia nie odwołała się od decyzji odmawiającej jej zasiłku z tego dnia, nie starała się o świadczenie rehabilitacyjne, wskazuje raczej, iż jej stan zdrowia nie był na tyle zły, by nie mogła ona wykonać obowiązku z § 2.

Podkreślenia wymaga, iż w dniu, którym powódka stawić się miała do pracy, 28 lipca, w poniedziałek, powódka nie miała umówionej wizyty. Powinna zatem albo pójść do pracy albo poprosić o urlop na żądanie, albo zawiadomić o niezdolności do pracy i dosłać zwolnienie później. Powódka tego nie uczyniła. Wysłanie zwolnienia lekarskiego nie stanowiło wykonania obowiązku z § 2 ust. 2 rozporządzenia, bowiem nadanie ZLA nastąpiło w czwartym, nie w drugim dniu nieobecności, w sytuacji, gdy nie zaistniały żadne przeszkody z § 2 ust. 3 uniemożliwiające jej niewykonanie tego obowiązku w terminie. Jako że w zasadach obowiązujących u pracodawcy, zobrazowanych w informacji o warunkach zatrudnienia, obowiązku pracownika rozbito na dwa: powiadomienia w terminie 2 dni i udokumentowania 7 dni, powódka pierwszego z tego obowiązku nie wypełniła. W ocenie sądu powódka wiedząc, iż kończy jej się okres zasiłkowy, nie wiedziała, czy dostanie dalsze zwolnienie, dlatego w pierwszym i drugim dniu nieobecności nie powołała się na niezdolność do pracy z powodu choroby

Pamiętać należy, iż powódka jest księgową, osobą o wyższym wykształceniu, z racji zawodu obeznaną z wieloma sprawami kadrowymi, które są na styku z księgowością (choćby zwolnienia lekarskie), zatem od niej należało wymagać zachowania wyższych standardów starannego działania niż w przypadku przeciętnego, niewykształconego człowieka.

W wykonaniu ciężącego 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.

Na gruncie niniejszej sprawy Sąd doszedł więc do wniosku, że pozwana miała wszelkie podstawy ku temu, aby rozwiązać stosunek pracy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z jej winy. Zachowaniem, które należało zakwalifikować jako bezprawne, bo naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, było nie zawiadomienie pracodawcy w terminie o nieobecności i jej przyczynie, powódka zaś nie wykazała, by opóźnienie w wykonaniu tego obowiązku wynikało z przyczyn niezależnych. Powódka nie potrafiła wskazać żadnego racjonalnego argumentu, dla którego nie mogłaby zadzwonić do firmy czy wysłać maila w dniach 28- 29 lipca i powiedzieć, że czuje się źle, nie może wrócić do pracy i ma umówioną wizytę, zwolnienie dośle po otrzymaniu. Tak zachowałby się lojalny pracownik, należycie wykonujący swoje obowiązki. Powódka zatem naruszyła także obowiązek lojalności względem firmy. Powódce należy tu zarzucić jeśli nie umyślne, to działanie w postaci rażącego niedbalstwa, bo obowiązek zawiadomienia pracodawcy jest jasny, prosty, niezwykle łatwy do wykonania, powódka o nim wiedziała, bo procedurę tą stosowała wcześniej, powódka nie wykazała żadnych przeszkód by w tych dwóch dniach wykonać tę krótką i niepracochłonną oraz niemęczącą czynność, jak telefon lub mail. Powódka całkowicie zignorowała potrzeby

organizacyjne pracodawcy, który musiał wiedzieć o nieobecności powódki, by zorganizować zastępstwo. Spowodowało to perturbacje w urlopie innej pracownicy, i ogólnie utrudnienie w funkcjonowaniu firmy. Oczywistym jest, iż pracodawca powinien móc liczyć na swoich pracowników, a wszelkie niezapowiedziane zmiany osobowe powodują trudności organizacyjne. Zresztą przy odpowiedzialności z art. 52 k.p., nie musi wystąpić szkoda pracodawcy, wystarczy samo zagrożenie, a zasady doświadczenia uczą, iż nieplanowana nieobecność pracownika zakłóca tok firmy, zagrażając wystąpieniem jakiejś szkody..

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, a warto podkreślić, iż pracodawca odczekał aż 8 dni od początku nieobecności powódki, pracodawca nie wiedział o zwolnieniu lekarskim powódki, nadto nieścisłości w sformułowaniu treści przyczyny nie dyskwalifikują oświadczenia, o ile sytuacja jest zrozumiała dla stron i o jakie zdarzenie chodzi a tak był a tej sprawie (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 zebrany 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).

W niniejszej sprawie było dla obu stron wiadome, iż powódka nie powiadomiła w terminie o swojej nieobecności, nie wypełniła obowiązku wynikającego z rozporządzenia ani zasad obowiązujących w firmie w terminie. W ocenie sądu biorąc pod uwagę postawę powódki w tej sytuacji względem pracodawcy, brak kontaktu z nim mimo możliwości, a także strategię procesową powódki w zakresie jej zeznań i przedstawianych dowodów, uznać należy, iż uwzględnienie powództwa byłoby sprzeczne z przepisami i zasadami współżycia społecznego,.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd orzekł, jak w pkt I wyroku na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. art. 56 k.p. w zw. z art. 6 k.c. a contrario w zw. z art. 300 k.p..

O kosztach postępowania Sąd orzekł w pkt II wyroku zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Z uwagi na fakt, iż powódka jest stroną, która przegrała niniejszy proces, to na niej spoczywa obowiązek pokrycia kosztów, jakie powstały w niniejszym postępowaniu. O kosztach zastępstwa procesowego w kwocie 300 zł. Na kwotę tę składa się:

- 180 zł na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.2013, poz. 461), w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 sierpnia 2015r. Do spraw o odszkodowanie z tytułu niezasadnego lub niegodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stosuje się stawkę taką jak co do żądania przywrócenia do pracy (zgodnie z orzecznictwem SN – postanowieniem z 9 czerwca 2010r., II PZ 20/10, LEX nr 621336, oraz uchwałą 7 sędziów SN z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, Biul.SN 2011/2/18);

- oraz 120 zł na mocy § 12 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie, w brzmieniu obowiązującym od 1 stycznia 2016r. Pogódka żądanie sprostowania świadectwa pracy zgłosiła dopiero na rozprawie w dniu 20 stycznia 2016r., zatem powództwo w tym zakresie zostało skutecznie zgłoszone pod rządami nowego rozporządzenia. Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy jest roszczeniem niemajątkowym (Por. K. Gonera, t. 3 kom. do art. 291 k.p. w: Kodeks pracy. Komentarz, pod red. L. Florka, Lex 2011). Jest to jeden z klasycznych przykładów roszczenia niemajątkowego w zakresie prawa pracy. Nie ma ono bowiem wymiaru majątkowego (por. uzasadnienie wyroku S.A. w Lublinie z 15.02.1996r., III Apr 1/96

OSA 1998/1/1). Nie można twierdzić, aby możliwość ewentualnego wystąpienia z roszczeniem z art. 99 k.p. stanowiła o majątkowym charakterze roszczenia o wydanie świadectwa pracy, bowiem jest to roszczenie całkowicie odrębne, niezależne od żądania wydania świadectwa pracy, nadto zależy od spełnienia dodatkowych przesłanek.