

## UZASADNIENIE

D. K. (1) wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. w W. kwoty 2.200 zł. tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 24-08-2018r. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu – niestawienie się pracownika w pracy od dnia 19-08-2018r- była przyczyna nieprawdziwą, bowiem od tego dnia powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i jego nieobecność w pracy była usprawiedliwiona.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Sp. z o.o. w W., wniosła o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana wywiodła, że rozwiązanie umowy o pracę z D. K. (1) nastąpiło w sposób zgodny z przepisami o rozwiązywaniu umów o pracę. Powód bowiem naruszył obowiązujący u pracodawcy Regulamin pracy w części dotyczącej zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Zdaniem pozwanej bowiem, w piątym dniu nieobecności powoda w pracy zostało mu wysłane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, podczas gdy w tym samym dniu –po dokonaniu tej czynności- do systemu pracodawcy wpłynęło e-zwolnienie powoda. Pracodawca podjął działania w celu wycofania oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę jednak nie mógł się z nim skontaktować. Według stanowiska strony pozwanej ostatecznie w rozmowie telefonicznej powód wyraził zgodę na wycofanie oświadczenia pracodawcy o zwolnieniu dyscyplinarnym i miał stawić się ponownie do pracy w dniu 28-08-2019r, jednak w wyznaczonym dniu się nie pojawił, dlatego rozwiązanie umowy o pracę stało się skuteczne.

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

D. K. (1) zatrudniony był w (...) Sp. z o.o. w W., na stanowisku rzemieślnika od dnia 29 marca 2018r. na czas nieokreślony. Wcześniej łączyła go z pozwaną umowa na okres próbny od 27-07-2017r. oraz dwie umowy na czas określony. Miejscem świadczenia pracy był dla powoda Zakład Napraw Taboru w G. Pozwana spółka dla pracowników świadczących pracę w Zakładzie w G. posiada Zespół d.s. (...) Zasobami Ludzkimi w T., zaś na miejscu w G. funkcjonuje dział administracyjny. Do obowiązków powoda należało naprawianie taboru kolejowego a szczególności podwozia wagonów.

Dowód: akta osobowe powoda.

Bezpośrednim przełożonym powoda był majster E. B..

D. K. (1) był niezdolny do pracy w okresach od 31-07-2018 do 7-08-2018r oraz kolejno od 8-08-2018r. do 14-08-2018r. za okresy tej niezdolności do pracy pozwana spółka otrzymała zwolnienia lekarskie w formie papierowej dostarczone przez pracownika. Kolejnym okresem usprawiedliwionej niezdolności do pracy powoda był okres od dnia 19-08-2018r. do dnia 26-08-2018r. Zwolnienie lekarskie za ten okres przekazane zostało już w formie elektronicznej, jednak wpłynęło ono do centrali w W. zaś dział administracyjny na miejscu w G. o tej niezdolności do pracy powoda powziął informacje w dniu 24-sierpnia 2018r. kiedy to pracownik działu –J. D. została o tym powiadomiona przez Zespół (...) w T.. Był to 5 dzień nieobecności w pracy powoda.

W związku z kolejnym okresem zwolnienia lekarskiego od 19 sierpnia 2018r. D. K. (1) zwrócił się do swego współpracownika B. B. (1) z prośbą o przekazanie informacji bezpośredniemu przełożonemu powoda- E. B. o tym, że od dnia 19 sierpnia powód będzie nieobecny w pracy z powodu choroby. Współpracownik przekazał przełożonemu informację o przyczynie nieobecności powoda w pracy w tym dniu i w dniach następnych. Taki sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy był zwyczajowo przyjęty w pozwanej spółce, powszechnie go stosowano z uwagi na dużą ilość przyjezdnych pracowników i był akceptowany przez pracodawcę. W taki sam sposób B. B. (1) już wcześniej usprawiedliwiał nieobecność powoda, czynili tak też inni pracownicy.

E. B. nie przekazał informacji o przyczynie nieobecności powoda w pracy od dnia 19 sierpnia do działu administracyjnego. W związku z tym w dniu 24-08-2018r. wysłano do powoda oświadczenie o rozwiązaniu z nim

umowy o pracę bez wypowiedzenia a jako przyczynę pracodawca podał „nieobecność nieusprawiedliwioną w pracy od dnia 19-08-2018r. do nadal”. Po wysłaniu oświadczenia pracownikowi, pozwana spółka powzięła informację o przebywaniu powoda na zwolnieniu lekarskim od 19-08-2018r. W związku z tym pracodawca w kolejnych dniach cofnął drogą mailową powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód nie wyraził na to zgody.

Dowód:

zeznania świadków;

-M. M. k. 76

-B. B. (1) k.75-76

-J. D. k.76-77

-Przesłuchanie powoda k. 65

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo należało uwzględnić.

Podstawę prawną powództwa w niniejszej sprawie stanowi art. 56 w związku z art. 58 k.p. oraz art. 52 &1 pkt.1 kp. Zgodnie z treścią ostatniego z przepisów pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda przejawiało się w tym, że powód nie stawiał się i nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy w dniach od 19 sierpnia 2018r. do nadal. W ocenie Sądu w okolicznościach przedmiotowej sprawy pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym, przedwcześnie uznając bezczynność powoda w spornym okresie jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego. Ustalony stan faktyczny nie potwierdził oceny zachowania powoda w zakresie naruszenia obowiązków pracowniczych jako nacechowanego takim nasileniem złej woli, że można je zakwalifikować jako spełniającą znamię ciężkości w naruszeniu obowiązku pracowniczego. Nadto nie sposób uznać, że zachowanie powoda miało takie znaczenia dla zagrożenia interesów pracodawcy, by zakwalifikować je jako ciężkie w rozumieniu art. 52 kp. Zgodnie bowiem z treścią &2 ust. 2 Rozporządzenia (...) z dnia 15.05.1996 r. (Dz.U. 96.60.281) w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, 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 zawiadamiania o przyczynie nieobecności pracownika w pracy i przewidywanym okresie jej trwania, pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową. Takie same zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy uregulowane zostały w Regulaminie Pracy pozwanej spółki (k. 44). Dodatkowo na podstawie przeprowadzonego postępowania dowodowego, a w szczególności dowodu z zeznań świadka B. B. (1) oraz J. D., Sąd ustalił, że w miejscu pracy powoda powszechnie stosowana była praktyka usprawiedliwiania nieobecności pracowników w pracy poprzez innych współpracowników lub osoby bliskie, z uwagi na dużą ilość pracowników odjezdnych. Również w przypadku powoda wcześniej stosowany był ten sposób potwierdzania nieobecności i był on akceptowany przez pracodawcę. Na tę okoliczność Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom w/w świadków, gdyż w kwestii przyjętej praktyki zeznania te były ze sobą spójne i zgodne.

W świetle tak ustalonego stanu faktycznego Sąd uznał, że powód dopełnił wszelkiej staranności aby w sposób przyjęty u pracodawcy powiadomić o swej nieobecności w pracy od dnia 19-08-2018r. Przekazał on bowiem tę informację współpracownikowi B. B., który z kolei o przyczynie nieobecności D. K. (1) w pracy od tego dnia powiadomił bezpośredniego przełożonego E. B.. W związku z tym, że powód już wcześniej w ten sam sposób

usprawiedliwił swą nieobecność w pracy, nie miał on podstawy sądzić aby pracodawca tym razem nie respektował takiego sposobu powiadamiania o przyczynie i terminie nieobecności, tym bardziej, że taki tryb postępowania był zgodny z Regulaminem przy i przyjętą praktyką. Fakt niepowiadomienia działu administracyjnego o zwolnieniu powoda w spornym okresie nie jest okolicznością leżącą po stronie powoda ani tym bardziej wpływającą na stopień jego zawinienia przy ocenie naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. Na okoliczność prawidłowego usprawiedliwienia nieobecności przez powoda sąd dopuścił dowód z zeznań świadka. B. B. oraz przesłuchania powoda. Sąd w pełni dał wiarę tym dowodom, albowiem były one ze sobą spójne, konsekwentne i potwierdzały te same okoliczności. Obaj przesłuchiwani podali, że powodem dla którego D. K. zwrócił się o przekazanie informacji przełożonemu był fakt nieposiadania do niego numeru telefonu. Sąd nie znalazł też podstaw dla zakwestionowania prawdziwości przyjętych ustaleń na podstawie tych zeznań, tym bardziej, że strona pozwana nie zaoferowała dowodów im przeczących.

Z uwagi zatem na powyższe Sąd uznał, że powód w sposób należyty usprawiedliwił nieobecność w pracy – co więcej nieobecność ta została potwierdzona zaświadczeniem lekarskim o czasowej niezdolności do pracy przesłanej od lekarza do pracodawcy drogą internetową. To pracodawca przedwcześnie podjął decyzję o zwolnieniu powoda, tym bardziej, że nieobecność powoda w pracy trwała już od dnia 31 lipca 2018r, i istniało prawdopodobieństwo jej przedłużenia na kolejny okres. Nadto Pozwany pracodawca nie uwzględnił okoliczności związanych z nowym sposobem informatycznego dostarczania zwolnień lekarskich przez lekarzy do pracodawców. Może się on wiązać z pewnymi utrudnieniami, tym bardziej, że pozwana spółka w swej strukturze oprócz centrali ma swe oddziały i w nich działy zarządzania zasobami ludzkimi. W związku z tym przepływ informacji pomiędzy nimi może wiązać się z opóźnieniami, jak było to w niniejszym przypadku. Nie jest to jednak okoliczność która powinna obciążać pracownika.

Okoliczności powyższe zatem w ocenie Sądu spowodowały, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z winy pracownika było nieuzasadnione.

Nadto stwierdzić należy, że pomimo zamiaru cofnięcia przez pracodawcę złożonego powodowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, oświadczenie to było skuteczne i wywołało skutek prawny.

Do składania oświadczeń woli w zakresie rozwiązania umowy o pracę, ma zastosowanie przepis art., 61 kodeksu cywilnego wedle którego oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego, ( wyrok z dnia 06-10-1998 I PKN 369/98, wyrok z dnia 18-11-1999r. I PKN 375/99), przepis ten stosuje się również do oświadczeń woli pracodawcy i pracowników, bowiem kwestia ta nie jest odrębnie uregulowana w kodeksie pracy. W ustalonym stanie faktycznym oświadczenie pracodawcy odwołujące dyscyplinarne zwolnienie dotarło do pracownika w terminie późniejszym niż wynikający z w/w przepisu, dlatego dla jego skuteczności konieczna była zgoda powoda. Powód zgody takiej nie wyraził, zatem należało uznać oświadczenie pracodawcy z dnia 24-08-2018r. za skuteczne.

Z uwagi zatem na powyższe Sąd uznał roszczenie powoda o odszkodowanie za zasadne i orzekł jak w pkt. I wyroku, zasądając je w wysokości dochodzonej przez pracownika.

O kosztach sądowych Sąd orzekł w pkt. II wyroku stosując zasadę odpowiedzialności stron za wynik procesu, przewidzianą w art. 98 kpc.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> kpc.