

Sygn. akt VI P 149/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Marcin Bik

Ławnik: Bożena Kłos

Jacek Pleskot

Protokolant: Paulina Zawada

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2019 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa G. A.

przeciwko A. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...)

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda G. A. na rzecz pozwanego A. G. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt VI P 149/19

UZASADNIENIE

W dniu 28 kwietnia 2019 r. powód G. A. nadał w urzędzie pocztowym pozew przeciwko A. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. o odszkodowanie w kwocie 9.600 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Wniósł również o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pозew k. 1-3).

W uzasadnieniu powód wskazał, że nie zgadza się z dokonaniem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są nieuzasadnione i bezpodstawne. Podniósł, że pracodawca nie przeprowadzał z nim żadnych rozmów dyscyplinujących, zaś od dnia 6 grudnia 2018 r. prowadzone były rozmowy na temat rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. W dniu 13 grudnia 2018 r. pozwany wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę i powód pozostawał w przekonaniu, że z tym dniem umowa o pracę uległa rozwiązaniu (pозew k. 1-3).

W odpowiedzi na pozew pozwany A. G. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W. wniósł o oddalenie powództwa o odszkodowanie w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowieź na pozew k. 22-28).

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w dniach 17 i 18 grudnia 2018 r. i dalej w dniach 2-3 stycznia 2019 r. i od 1 do 8 kwietnia 2019 r. powód nie stawiał się do pracy i nie usprawiedliwił w tych dniach swojej nieobecności. W pozostałym czasie pozostawał na zwolnieniach lekarskich, o których pozwany dowiadywał się z systemu e-zwolnienia, a nie od powoda. Dodatkowo brak było kontaktu z powodem, a dalsze niestawiennictwo dezorganizowało pracę. Powód nie składał w tym czasie wniosków urlopowych. Podniósł, że nie doszły do skutku ustalenia stron co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Wskazał, że powód miał pełną świadomość, że w okresie od grudnia 2018 r. do kwietnia 2019 r. nadal pozostaje w stosunku pracy. Przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest w pełni uzasadniona bowiem powód zachował się bezprawnie nie stawiając się bez usprawiedliwienia nieobecności do pracy i naruszył interesy pracodawcy, bowiem jego obecność była niezbędna do terminowego wykonania zleceń i zaplanowanych kursów (odpowiedź na pozew k. 22-28).

W toku postępowania strony podtrzymały swoje stanowiska w niezmienionym kształcie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny na stanowisku kierowcy kat C, C +E. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.500 zł brutto. Następnie od dnia 1 października 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Aneksami do umowy z dnia 1 kwietnia 2014 r. oraz z dnia 1 grudnia 2017 r. przyznano powodowi wynagrodzenie kolejno 2.100 zł, następnie 3.200 zł (umowa o pracę k. 6; umowa o pracę k. 7; aneks k.9, aneks k.10; zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 20).

W dniu 13 grudnia 2018 powód i pozwany prowadzili rozmowy na temat rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Rozmowy nie dotyczyły zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy. Następnego dnia tj. 14 grudnia 2018 r. powód wystosował do pozwanego pismo z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwany dokonał adnotacji na piśmie, że wyraża zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 21 grudnia 2018 r. (pismo-k.19c akt osobowych).

W dniach 17 i 18 grudnia 2018 r. powód nie stawiał się do pracy. Powód nie poinformował pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności. W dniu 19 grudnia 2018 r. pozwany wystosował pismo z żądaniem usprawiedliwienia nieobecności i pouczeniem, że w przeciwnym razie nieobecność zostanie potraktowana jako nieusprawiedliwiona, a stosunek pracy rozwiązany bez wypowiedzenia z winy pracownika (pismo – k.20 c akt osobowych). W dniu 21 grudnia 2018 r. powód złożył do rąk pracownika biura ochrony na terenie Młynów (...) oświadczenie zawierające propozycję rozwiązania umowy na mocy porozumienia stron z datą wsteczną 14 grudnia 2018 r. (oświadczenie pozwanego niezaprzeczone przez powoda; zeznania świadka S. T. k. 59v - 60v e - protokół (...) (...) zeznania pozwanego k. 60v - 61 e - protokół (...)...)

W dniu 28 grudnia 2018 r. z systemu e - zwolnienia pozwany otrzymał informację, że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim obejmującym okres od dnia 19 grudnia 2018 r. do dnia 1 stycznia 2019 r. Zwolnienie zostało wystawione w dniu 22 grudnia 2018 r. ((...) k. 42).

W dniu 3 stycznia 2019 r. pozwany wyraził pisemną zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ale z dniem 21 grudnia 2018 r. umowy o pracę (pismo k. 21C akt osobowych). Powód nie ustosunkował się do pisma pozwanego w żaden sposób.

Po upływie okresu na jaki wystawiono zwolnienie lekarskie, w dniach 2 i 3 stycznia 2019 r. powód ponownie nie stawiał się do pracy. Za ten okres powód nie składał pozwanemu wniosku urlopowego obejmującego ww. dni i nie usprawiedliwił swojej nieobecności (zeznania świadka S. T. k. 59v - 60v e - protokół (...) (...) zeznania pozwanego k. 60v - 61 e - protokół (...)...)

W połowie stycznia powód osobiście stawiał się u pozwanego z nową propozycją zakończenia współpracy i zrzeczenia się wzajemnych roszczeń, na co pozwany nie wyraził zgody. Następnie od 4 stycznia 2019r. do dnia 31 marca 2019 r.

powód nieprzerwanie przebywał na zwolnieniach lekarskich (...) k.33 – 41; zeznania powoda k. 61 - 62 v - e protokół (...)(...)

W dniu 8 kwietnia 2019 r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na porzuceniu pracy w okresie od 1 kwietnia 2019 r. do dnia wysłania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Nadto pracodawca wskazał, że powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy polegający na obowiązku stawienia się w miejscu pracy w godzinach wyznaczanych przez pracodawcę w celu realizowania umówionych zadań (oświadczenie k. 8). Tego samego dnia pozwany wstawił świadectwo pracy (świadectwo pracy k.11-12).

W dniu 9 kwietnia 2019 r. pozwany złożył do organu rentowego deklarację (...) P (...) dotyczącą wyrejestrowania pracownika. Pozwany wypłacił powodowi ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy (zeznania pozwanego k. 60v - 61 e - protokół (...)(...)

W dniu 18 kwietnia 2019 r. powód złożył wniosek o sprostowanie świadectwa pracy przez zmianę informacji zawartej w pkt 4 świadectwa pracy – przez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania z zachowaniem okresu wypowiedzenia, nie zaś rozwiązania bez zachowania okresu wypowiedzenia (wniosek k. 44).

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie materiału dowodowego zgromadzonego w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powoda, na podstawie zeznań świadka S. T. k. 59v - 60v e - protokół (...) (...) oraz stron - pozwanego k. 60v - 61 e - protokół (...) (...) i powoda k. 61 - 62 v - e protokół (...)(...)

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka bowiem były one logiczne spójne i zbieżne z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Podobnie Sąd dał wiarę zeznaniom pozwanego, które korespondowały z zeznaniami świadka i dokumentami znajdującymi się w aktach sprawy i aktach osobowych. Zeznaniom powoda Sąd dał wiarę jedynie w części w jakiej pozostawały zgodne z ustalonym w sprawie stanem faktycznym. Powód potwierdził, że faktycznie świadczył prace do 14 grudnia 2018 r. Sąd nie dał mu wiary, że pozostawał w przekonaniu że nie musi już po tej dacie stawiać się do pracy.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako nieuzasadnione nie zasługiwało na uwzględnienie.

Kwestią sporną pozostawała data i sposób zakończenia stosunku pracy między stronami. Powód podnosił, że ostatni dzień stawił się do pracy w dniu 14 grudnia 2018 r. i pozostawał od tej pory w przekonaniu, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu i nie musi już stawiać się do pracy. Pozwany natomiast twierdził, że strony złożyły sobie jedynie ofertę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, która nie doszła do skutku z uwagi na brak zajęcia ostatecznego stanowiska przez powoda w tym względzie. Podnosił, że powód miał obowiązek stawienia się do pracy w czasie kiedy nie był na zwolnieniu lekarskim, w związku z czym jego niestawiennictwo w pracy w dniach 17 i 18 grudnia 2018 r., 2 i 3 stycznia 2019 r. i od 1 do 8 kwietnia 2019 r. pozostaje nieusprawiedliwione. W związku z powyższym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest uzasadnione bowiem powód dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na porzuceniu pracy w okresie od 1 kwietnia 2019 r. do dnia wysłania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Nadto pracodawca wskazał, że powód naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy polegający na obowiązku stawienia się w miejscu pracy w godzinach wyznaczanych przez pracodawcę w celu realizowania umówionych zadań.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, w tym zeznania świadka, stron oraz dokumenty zgromadzone w aktach osobowych powoda – których autentyczność, po okazaniu na rozprawie, została przez strony potwierdzona Sąd zważył co następuje.

Sąd podzielił stanowisko pozwanego, że nie sposób przyjąć że umowa o pracę rozwiązała się za wypowiedzeniem, z zachowaniem okresu wypowiedzenia który upłynął w dniu 31 marca 2019 r. Nie zakończone porozumieniem

negocjacje w zakresie zakończenia stosunku pracy nie oznaczają, że stosunek pracy uległ rozwiązaniu za wypowiedzeniem. Pismo pracownika datowane na 14 grudnia 2018 r. (k. 14) nie nasuwa wątpliwości co do jego znaczenia. W szczególności nie stanowi ono jednostronnego oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia za wypowiedzeniem. Odnosnie zagadnienia rozwiązania umowy za porozumieniem, decydujące znaczenie ma tu zgodna wola stron, a zgodna wola stron w tym zakresie nie została wykazana co do daty zakończenia stosunku pracy.

W świetle poczynionych ustaleń Sąd zważył, że nie doszły do skutku ustalenia stron co do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Strony nie doszły do porozumienia co do daty zakończenia stosunku, a oferta pozwanego zakończenia stosunku pracy z dniem 21 grudnia 2018 r. w żaden sposób nie została przez powoda zaakceptowana czy potwierdzona. Strony nie ustaliły zatem wiążąco terminu i sposobu ustania stosunku pracy, a wymiana korespondencji i wstępne rozmowy na temat zakończenia stosunku pracy miały charakter jedynie wzajemnych propozycji, a nie doszło do zgodnego oświadczenia woli w tym zakresie. Samo wystąpienie pracownika lub pracodawcy z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi jedynie ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy. Dopiero oświadczenie o przyjęciu oferty prowadzi do rozwiązania umowy (vide wyrok SN z dnia 14 września 1998 r. I PKN 315/98 OSNAPiUS 1999 nr 19 poz 617). Rozwiązanie stosunku pracy na mocy porozumienia stron może nastąpić wtedy, gdy strony złożą zgodne oświadczenia woli w tym przedmiocie - bądź w sposób wyraźny bądź dorozumiany, ale nie budzący wątpliwości co do tego, że obie dążą do rozwiązania stosunku pracy w określony sposób i w określonej dacie (vide wyrok SN z dnia 26 listopada 2002 r. I PKN 659/00).

W świetle powyższego Sąd uznał, że łączący strony stosunek pracy nie został zakończony ani z dniem 14 grudnia 2018 r. ani z dniem 21 grudnia 2018 r. i trwał nadal.

Wobec powyższego Sąd uznał, że stosunek pracy został zakończony poprzez oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 8 kwietnia 2019 r. Badając przyczynę wskazaną przez pozwanego jako podstawę rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika Sąd miał na uwadze, że zastosowany przez pracodawcę tryb rozwiązania umowy o pracę jest trybem szczególnym i rygorystycznym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Określona w tym artykule dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach uzyskania zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy.
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej. W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwany zamieścił także pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Zauważyć należy, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Zgodnie z utrwalonym

orzecznictwem Sądu Najwyższego wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponad to powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r.). Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę (vide wyrok z dnia 19 maja 1997 r., I PKN 173/97, OSNAPiUS 1998, nr 8, poz. 243).

Sąd Najwyższy w sprawie II PK 305/04 w wyroku z dnia 21 września 2005 roku stwierdził: „Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 K.P. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie”. Prawo cywilne w zakresie deliktów prawa cywilnego rozróżnia, analogicznie jak prawo karne, dwie postacie winy: winę umyślną, dolus i nieumyślną – niedbalstwo, culpa. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to (dolus eventualis – wina nieumyślna zachodziła będzie wówczas, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieumyślnej sprowadza się do niedbalstwa kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Dlatego chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania (vide Komentarz do art.415 Kodeksu cywilnego, Agnieszka Rzetecka-Gil, Lex/el.,2011). Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (vide wyr. SN z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (vide uzasadnienie wyr. SN z 20.05.1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyr. SN z 15.04.1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467). Naruszenie przez pracownika jego obowiązków z winy nieumyślnej z reguły nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p., (vide wyr. SN z 24.11.1998 r., I PKN 456/98, OSNAPiUS 2000/1/25).

Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r. I PKN 850/00). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem (vide wyrok SN z dnia 01 grudnia 1998 r. I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49) i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

W świetle ww. przepisów i orzecznictwa, po przeprowadzeniu dokładnej analizy całokształtu materiału dowodowego w sprawie, Sąd doszedł do przekonania że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było zasadne. Powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze jakim jest obowiązek stawienia się w miejscu pracy i jej świadczenie w umówionym miejscu i czasie. W kontekście naruszenia obowiązków pracowniczych należy rozpoznawać zarówno samo niestawienie się w pracy jak i brak zawiadomienia o planowanych nieobecnościach, skutkujący dezorganizacją pracy u pozwanego. Powód nie przestrzegał zatem ustalonego u pracodawcy czasu pracy

(art. 100 par 2 pkt 1 k.p.) - systematyczne punktualne stawianie się w miejscu pracy i jej świadczenie zgodnie z umową. Zgodnie z § 2 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U. z 2014 r. poz. 1502) „w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się w 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”. Powód nie poinformował pracodawcy o tym, że w pracy nie stawi się w dniach wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia, tj. w okresie od 1 kwietnia 2019 r., ani o przyczynie niestawiennictwa. W toku niniejszego postępowania powód nie wykazał również, by niestawiennictwo to było usprawiedliwione. Nie stanowią takiego usprawiedliwienia toczące się wcześniej między stronami rozmowy na temat rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, które nie przyniosły efektu. Pracownik w ustalonym stanie faktycznym nie powinien również oczekiwać, że to pracodawca skontaktuje się z nim, podając czy i kiedy może stawić się w pracy. Zwłaszcza, że powód pozostawał wcześniej na zwolnieniach lekarskich (w okresie do 31 marca 2019 r.), nie informując nawet pozwanego o okresach ich trwania. Nie sposób oczekiwać, że to pracodawca powinien niejako ciągle czuwać i kontrolować czy pracownik zakończył już leczenie czy też będzie ono jeszcze kontynuowane, by w razie ustalenia, że leczenie zostało zakończone, zwrócić się do pracownika o stawienie się w pracy.

Powyższe niestawiennictwo w pracy w kwietniu 2019 r. mieści się w terminie określonym w § 2 art. 52 k.p. Natomiast – również nieusprawiedliwione – niestawiennictwo we wcześniejszych okresach, tj. w grudniu 2018 r. oraz styczniu 2019 r. (powód nie poinformował o swojej nieobecności w dniach 17 i 18 grudnia 2018 r. oraz 2 i 3 stycznia 2019 r.) można rozpatrywać w kategoriach oceny zachowania z kwietnia 2019 r., jako już nie pierwszego zachowania pracownika tego rodzaju, zatem tym bardziej zachowania, które może być potraktowane jako ciężkie naruszenie.

Mając na uwadze powyższe Sąd w punkcie 1 powództwo oddalił. O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), z uwzględnieniem że pozwany wygrał sprawę w całości. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego sąd ustalił na podstawie sprawie § 9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (przy uwzględnieniu stanowiska Sądu Najwyższego: uchwała z dnia 24 lutego 2011r., I PZP 6/10, OSNP 2011 nr 21-22, poz. 268; postanowienie z dnia 13 marca 2012 r., II PZ 3/12, LEX nr 1168871).

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.