

Sygn. akt VIII *Pa* 236/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2016r. w G.

sprawy z powództwa M. W. (W.)

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 15 lipca 2015 r. **sygn. akt** VI P 5115/14

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSR del. Renata Stańczak (spr.) (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygnatura akt VIII Pa 236/15

UZASADNIENIE

Powód M. W. domagał się od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. (poprzednio (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.) przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kwoty 6 055,92 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, z ustawowymi odsetkami

liczonymi od kwoty 55,92 złotych od dnia doręczenia pisma precyzującego żądanie pozwu oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie żądania podano, że wskazana w oświadczeniu pozwanej dotyczącej rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyna jest nieprawdziwa. Wskazano, że w dniach 17, 21 i 26 listopada 2014 roku powód odczuwał silne dolegliwości związane z zaburzeniami układu pokarmowego i był niezdolny do pracy. Wbrew twierdzeniom pozwanej nieobecność powoda w pracy została przez niego usprawiedliwiona przed koordynatorem, z którym powód ustalił, że jego nieobecności w pracy, zgodnie z przyjętą u pozwanej praktyką, zostaną odpracowane w dni wyznaczone przez koordynatora. Tym samym pozwana nie mogła uznać, że nieobecności powoda w pracy były przejawem uchylania się przez niego od obowiązku świadczenia pracy.

Pozwana domagała się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na uzasadnienie swego stanowiska podano, że rozwiązano z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym, bowiem powód nie usprawiedliwił z koordynatorem swoich nieobecności w pracy, jak również nie ustalił z nim terminów odpracowania tych nieobecności. Co więcej powód nie przedstawił żadnego zwolnienia lekarskiego stwierdzającego jego niezdolność do pracy w dniach 17, 21 i 26 listopada 2014 roku. Pozwana dodała, że w następnych dniach wielokrotnie próbowała skontaktować się telefonicznie z powodem, żeby ustalić terminy odpracowania nieobecności w pracy, jednakże próby te były bezskuteczne; powód nie odbierał telefonów i nie oddzwaniał. Nadto podczas wizyty powoda w dziale kadr w dniu 3 grudnia 2014 roku powód przypadkowy spotkany przez koordynatora poinformował go, że nie ma czasu na rozmowę i wyszedł z zakładu pracy. Powyższe okoliczności, zdaniem pozwanej, świadczą o tym, że powód nie miał zamiaru odpracować dni swojej nieobecności w pracy.

Wysokość wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy powoda nie była przez strony kwestionowana.

Wyrokiem z dnia 15 lipca 2015 roku w sprawie sygn.akt VIP 5115/14 Sąd Rejonowy w G. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2.018,64 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy oddalił powództwo w pozostałym zakresie. Następnie w punkcie 3 zniósł pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego, a w punkcie 4 wyroku nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 101 złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 listopada 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony, obowiązującej na okres do dnia 31 października 2015 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku operatora przetwórstwa tworzyw sztucznych. Strony ustaliły wysokość miesięcznego wynagrodzenia za pracę na kwotę 2 000 złotych. Wcześniej, w okresie od dnia 24 lipca 2014 roku do dnia 31 października 2014 roku, powód świadczył pracę u pozwanej w ramach pracy tymczasowej.

Jak ustalił Sąd I instancji pozwana zajmuje się przede wszystkim produkcją opakowań z tworzyw sztucznych. Pracownicy działu produkcji świadczą pracę w systemie zmianowym.

Zgodnie regulaminem pracy pozwanej w razie niemożności stawienia się do pracy, gdy owa przyczyna jest z góry znana lub możliwa do przewidzenia, pracownik winien uprzedzić o tym pracodawcę przed dniem nieobecności, aby umożliwić pracodawcy zapewnienie zastępstwa (§ 31 pkt 1). W razie niestawienia się do pracy z przyczyn zdrowotnych pracownik obowiązany jest powiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy i o przewidywanym czasie jej trwania, co powinien wykonać nie później niż w drugim dniu nieobecności (§ 31 pkt 2). Za opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia pracodawca może stosować karę pieniężną lub rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (§ 39 pkt 2).

Sąd Rejonowy w G. ustalił też, że wszystkie sprawy związane z urlopami i czasem pracy pracownicy działu produkcji załatwiają z koordynatorem D. C.. Jest on odpowiedzialny u pozwanej za sporządzenie harmonogramu czasu pracy,

wyznaczanie zastępstw. U pozwanej pracownik może skorzystać z urlopu na żądanie, jednak pracownicy co do zasady decydują się na skorzystanie z wypracowanego zwyczaju, że w nagłych sytuacjach, gdy pracownicy nie mogą udać się do pracy, dzwonią oni do koordynatora, informując go o nieobecności w pracy, a następnie wspólnie ustalają dzień, w którym pracownik odpracuje swoją nieobecność. Możliwe jest także późniejsze ustalenie terminu odpracowania nieobecności (do 7 dni). Ważne jest, żeby odpracowanie nastąpiło w tym samym okresie rozliczeniowym, który wynosi dla pracowników produkcyjnych jeden miesiąc. Natomiast o urlop wypoczynkowy pracownik może wnosić najpóźniej do pięciu dni przed planowanym urlopem, tak żeby móc dokonać obsadzenia pracowników na poszczególnych zmianach. W okresie pracy tymczasowej powód jeden raz musiał odrabiać dzień nieobecności w pracy. Wtedy D. C. od razu wyznaczył mu dzień, w którym należało odpracować nieobecność w pracy.

Sąd Rejonowy ustalił nadto, że w związku z problemami rodzinnymi powoda, które pojawiły się w listopadzie 2014 roku, powód cierpiał na dolegliwości żołądkowe na tle nerwowym (biegunki) - jego małżonka znajdowała się w zagrożonej ciąży, a nadto rozpoznano u niej nowotwór. Pomimo tych dolegliwości powód chodził do pracy, ponieważ zależało mu na stałym zatrudnieniu. Było to możliwe jedynie dzięki zażywaniu tabletek (...). Powód początkowo nie udawał się do lekarza, ponieważ miał nadzieję, że dolegliwości ze strony układu pokarmowego samoczynnie ustąpią. W drugiej połowie listopada 2014 roku powód miał wyznaczoną pracę w dniach 17, 18, 21, 22, 25, 26, 29 i 30 listopada. Powód nie informował przełożonych o swojej sytuacji osobistej i przełożeni nie wiedzieli o problemach rodzinnych powoda.

Sąd I instancji ustalił nadto, że w dniu 17 listopada 2014 roku u powoda przed pracą na wieczornej zmianie ponownie pojawiły się dolegliwości żołądka. W tym dniu tabletki mu jednak nie pomogły. Oprócz tego powód był zmęczony, bowiem poprzedniego dnia zasiadał w obwodowej komisji wyborczej i liczył głosy do późnych godzin nocnych. Powód zadzwonił więc do D. C. i poinformował go, że nie może przyjść do pracy, ponieważ ma grypę żołądkową. D. C. zgodził się na to, że powód tego dnia nie przyjdzie do pracy. Nie ustalono jednak terminu odpracowania nieobecności w pracy powoda. W dniu następnym (18 listopada 2014 roku) powód udał się normalnie do pracy, nie rozmawiał on jednak z D. C.. W trakcie pracy powód zasłabł i wezwana na miejsce karetka pogotowia udzieliła mu pomocy lekarskiej. Nie zdecydowano się jednak odwieźć powoda do szpitala. Poinformowano go jednak o konieczności przeprowadzenia badań. Pomimo udzielonej pomocy lekarskiej powód nie był w stanie dalej pracować i poprosił swojego bezpośredniego przełożonego D. K. o zwolnienie z pracy do końca zmiany. Następnie około godziny 22.00 koleżanka z pracy odwiozła go do przychodni lekarskiej, gdzie powód poddany został badaniom lekarskim. Powód udał się na wizyty lekarskie w dniach 19 i 20 listopada 2014 roku. Z kolei w dniu 21 listopada powód miał rozpocząć pracę na wieczornej zmianie. W godzinach rannych D. C. próbował się skontaktować telefonicznie z powodem, jednakże z uwagi na problemy z zasięgiem nie dało się prowadzić rozmowy. Powód oddzwonił do D. C. wieczorem i poinformował go, że chce na ten dzień wziąć wolne, żeby odebrać wyniki badań. D. C. niechętnie, ale zgodził się na to. Podczas dalszej rozmowy D. C. chciał ustalić z powodem, kiedy ten odpracuje nieobecność z dnia 17 listopada 2014 roku, niestety ponownie pojawiły się problemy z zasięgiem i nie dokończono tej rozmowy.

Jak ustalił dalej Sąd I instancji, powód nie chciał brać zwolnienia lekarskiego za okres od dnia 17 listopada 2014 roku, ponieważ myślał, że wystarczy jak odpracuje swoje nieobecności w późniejszym czasie. Nie wiedział on również, do kiedy trzeba odpracować nieobecność, a tym samym nie wiedział, że musi to nastąpić do końca okresu rozliczeniowego. W następnych dniach D. C. próbował skontaktować się z powodem, ale ten nie odbierał telefonu. Małżonka powoda przebywała wówczas w szpitalu, powód był w tym okresie bardzo zdenerwowany. W dniach 22 i 25 listopada 2014 roku powód udał się do pracy i przepracował całą swoją zmianę. Powód nie spotkał w tych dniach D. C. w pracy.

Sąd Rejonowy ustalił też, że w dniu 26 listopada 2014 roku powód ponownie doznał dolegliwości ze strony układu pokarmowego. W trakcie rozmowy telefonicznej poinformował on D. C., że z powodu grypy żołądkowej nie może przyjść do pracy. W dniu 28 listopada 2014 roku powód po raz kolejny udał się na wizytę lekarską; tym razem otrzymał zwolnienie lekarskie obejmujące okres od dnia 28 listopada 2014 roku do dnia 4 grudnia 2014 roku. W dniu 3 grudnia 2014 roku powód udał się do pracy do działu kadr, żeby przedstawić zwolnienie lekarskie za okres od dnia 28 listopada 2014 roku do dnia 4 grudnia 2014 roku. W trakcie tej wizyty powód spotkał D. C., który chciał dowiedzieć się od niego

czemu ten nie odbiera telefonu i co się dzieje. Powód jednak spieszył się na autobus i nie chciał wdawać się w rozmowę. Poinformował tylko przełożonego, że się spieszy, ponieważ ma żonę w szpitalu i opuścił zakład pracy.

Oświadczeniem woli z dnia 5 grudnia 2014 roku – doręczonemu powodowi w dniu 11 grudnia 2014 roku – pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.). Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy w dniach 17, 21 i 26 listopada 2014 roku. Pozwana pouczyła powoda o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Podjęte w listopadzie leczenie powód kontynuował przez okres około 2 miesięcy, do czasu aż dolegliwości ze strony układu pokarmowego ustąpiły.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek dowodowy powoda o zobowiązanie pozwanej do przedłożenia bilingu zawierającego zestawienie połączeń przychodzących i wychodzących z telefonu D. C.. Sąd I instancji uznał, że fakt posiadania przez powoda telefonu „na kartę” i brak możliwości przedłożenia bilingów nie może powodować przerwania ciężaru dowodowego w zakresie twierdzeń powoda na stronę pozwaną. Sąd Rejonowy uznał za wykazane, iż strony podejmowały próby nawiązania kontaktu telefonicznego, który to kontakt z uwagi na problemy z zasięgiem był bądź ograniczony, bądź niemożliwy.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie akt osobowych powoda, zeznań świadków: A. B. – k. 101-102, S. K. – k. 102-verte, D. C. – k. 102v-104, H. G. – k. 130v-131v, P. S. – k. 131v-132, D. K. – k. 132v, przesłuchanie powoda – k. 133-134v i wykazów rozmów telefonicznych – k. 109-117.

W ocenie Sądu I instancji pozwana w sposób niezgodny z prawem rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W świetle jednak normy art. 59 zd. pierwsze k.p. Sąd Rejonowy uznał, że przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach byłoby niewskazane.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że bada sprawę jedynie w zakresie wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, inne okoliczności nieobjęte tą przyczyną, nie podlegają ocenie w tym zakresie.

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.

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. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/09, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie – art. 56 k.p.

Jednakże w ocenie Sądu Rejonowego w G., nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków,

gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z wina pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

Sąd I instancji zauważył, że w judykaturze wskazuje się, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego wina oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci wina umyślnego lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok wina umyślnego – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem wina nieumyślnego. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie wina w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2012 roku II PK 285/11, LEX nr 1254679; z dnia 5 marca 2013 roku II PK 174/12, M. P. Pr. (...) -426; z dnia 20 grudnia 2013 roku II PK 81/13, LEX nr 1438800).

W ocenie Sądu Rejonowego w G. rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. W piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę pozwana powołała się na ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy w dniach 17, 21 i 26 listopada 2014 roku.

Analizując wskazaną powodowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę, Sąd I instancji wskazał, że przyczyna podana w tym piśmie jest konkretna, lecz nieuzasadniona. W ocenie Sądu I instancji zachowania powoda nie można zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w jakimkolwiek stopniu wina. W ocenie Sądu Rejonowego – odnośnie nieobecności powoda w pracy w dniu 17 listopada 2014 roku – nieprawdą jest twierdzenie pozwanej, że nieobecność ta była nieusprawiedliwiona, albowiem powód w trybie przyjętym u pozwanej poinformował przełożonego o swojej nieobecności, jeszcze przed rozpoczęciem pracy. Tak samo powód uzyskał zgodę od przełożonego na nieobecność w pracy w dniu 21 listopada 2014 roku. Przełożony nie ustalił wówczas z powodem terminu odpracowania tych nieobecności. Co istotne, powód w chwili zgłaszania tych nieobecności nie miał złej woli, nie chciał naruszyć swoich obowiązków pracowniczych; miał także wolę późniejszego odpracowania tych nieobecności. Nie można mu zatem przypisać wina w chwili nieprzyjścia do pracy. Brak odpracowania nieobecności w pracy nie powoduje uznania, że nieobecności te były nieusprawiedliwione. Tym bardziej, że powód miał krótki staż pracy u pozwanej i nie wiedział do kiedy musi odpracować nieobecności.

Zdaniem Sądu Rejonowego, ustalenie czy powód otrzymał zgodę na nieobecność w pracy w dniu 26 listopada 2014 roku jest z powodu ograniczonych możliwości dowodowych trudne do ustalenia. Przy czym należy pamiętać, że w oparciu o normę art. 6 k.c.

w zw. z art. 300 k.p. obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę i to on w toku postępowania sądowego jest zobowiązany do dowodzenia wskazanej przyczyny – pod rygorem uznania, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w sposób wadliwy. Powód stał na stanowisku, że zadzwonił z własnej inicjatywy do przełożonego jeszcze przed rozpoczęciem pracy i uzyskał od niego zgodę na późniejsze odpracowanie nieobecności. Pozwana natomiast twierdziła, że przełożony zadzwonił do powoda po tym jak stwierdzono już jego brak w pracy i powód miał stwierdzić, że za ten dzień dostarczy zwolnienie lekarskie. Okoliczność ta jednak nie ma decydującego wpływu na rozstrzygnięcie, albowiem nawet gdyby przyjąć za bardziej wiarygodne twierdzenie pozwanej, to samo formalne nieusprawiedliwienie przez powoda nieobecności w pracy przy jednoczesnym wystąpieniu usprawiedliwiających okoliczności jest wystarczające do uznania, że powód nie dopuścił się w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji zauważył też, że wprawdzie w orzecznictwie zgodnie podnosi się, iż nawet już jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (zob. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 roku I PRN 57/81 LEX nr 14593), to jednak dodatkowo podaje się, że pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności – tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 roku I PKN 126/99, OSNP 2000/20/752).

Nadto w wyroku z dnia 24 marca 1977 roku (I PRN 28/77, LEX nr 14371) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że między nieusprawiedliwioną nieobecnością pracownika w pracy, a jej porzuceniem zachodzi istotna różnica. Nieobecność pracownika w pracy jest faktem, z którym – w zależności od jego przyczyn – ustawa wiąże różne skutki prawne. Nieobecny i nie świadczący, w związku z tym, pracy pracownik nie zachowuje – w zasadzie – prawa do wynagrodzenia (art. 80 k.p.), naraża się na kary porządkowe przewidziane w przepisie art. 108 k.p. na rozwiązanie z nim przez zakład pracy umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.) i in. O przyczynie niestawienia się do pracy pracownik obowiązany jest zawiadomić zakład pracy [...]. Brak takiego zawiadomienia stwarza domniemanie, że pracownik porzucił pracę. Pracownik nie jest jednak pozbawiony możliwości obalenia tego domniemania przez wykazanie, że w rzeczywistości jego nieobecność w pracy, w konkretnej sytuacji faktycznej, nie mogła być przez zakład pracy rozumiana jako przejaw woli uchylecia się – bez prawnego usprawiedliwienia - od obowiązku świadczenia pracy na rzecz zakładu pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego, po przeanalizowaniu zgromadzonego materiału dowodowego wynika w sposób niebudzący wątpliwości, że powód w dniu 26 listopada 2014 roku z przyczyn zdrowotnych (podobnie jak w dniach 17 i 21 listopada 2014 roku) nie mógł udać się do pracy. A zatem nawet jeśliby uznać, że powód nie uzyskał zgody na nieobecność w przyjętym u pozwanej trybie i tym samym naruszył swoje obowiązki pracownicze, to zachowanie powoda nie było nacechowane takim nasileniem, aby można je zakwalifikować jako spełniającą znamię ciężkości w naruszeniu obowiązku pracowniczego. Nie każda bowiem nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Uchybienie powoda miało charakter formalny, gdyż występowały po jego stronie okoliczności usprawiedliwiające nieobecność i pozwana miała świadomość złego stanu zdrowia powoda (przyjazd karetki pogotowia na teren zakładu pracy). Sąd I instancji zwrócił uwagę na to, że powód w spornym okresie działał w silnym stresie, co spowodowane było problemami osobistymi. W normalnych warunkach powód z całą pewnością zachowałby się inaczej.

Sąd Rejonowy dodał, że 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 ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok z dnia 16 lipca 2013 roku II PK 337/12, LEX nr 1412614).

Zdaniem Sądu I instancji brak zatem przesłanek do uznania, że zachowanie powoda spełniło przesłanki zawarte w art. 52 k.p. Sąd ten zauważył również, że o wyborze roszczenia decyduje pracownik zwolniony z pracy, albowiem to on jest jego dysponentem. Swobodzie sądu pracy pozostawiono decyzję odnośnie zasądzenia odszkodowania zamiast

przywrócenia pracownika do pracy, gdy sąd pracy na podstawie materiałów zgromadzonych w trakcie postępowania dowodowego uzna, że zaspokojenie słusznego żądania pracownika jest niemożliwe lub niecelowe. Odmawiając zaspokojenia słusznego żądania pracownika sąd pracy orzeka w oparciu o zasady słuszności i własne rozeznanie.

Zgodnie z art. 59 k.p. zd. pierwsze k.p. w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu.

Skoro umowa o pracę łącząca strony w chwili wyrokowania miała pierwotnie obowiązywać jeszcze tylko przez okres około trzech miesięcy, to w ocenie Sądu I instancji okres ten jest zbyt krótki, żeby uznać przywrócenie do pracy powoda za celowe. Należy mieć na uwadze całokształt okoliczności sprawy, w szczególności to, że powód z mającej trwać jeden rok umowy przepracował niespełna jeden miesiąc. Tym samym można uznać, że pomiędzy stronami nie zdążył wytworzyć się na tyle silny stosunek zaufania, żeby móc je odbudować na nowo w ciągu zaledwie trzech miesięcy.

W konsekwencji na mocy art. 58 zd. drugie k.p., zgodnie z którym, jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące, Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2 018,64 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

Zasądzona kwota odpowiada wysokości wynagrodzeniu za czas jednego miesiąca z okresu poprzedzającego rozwiązanie umowy o pracę. Jak bowiem wskazano powyżej, powód u pozwanej faktycznie świadczył pracę przez okres około jednego miesiąca, stąd też w ocenie Sądu I instancji nieuzasadnionym byłoby zasądzenie odszkodowania w maksymalnej wysokości, tj. za okres 3 miesięcy.

Przy ustalaniu tej wysokości odszkodowania Sąd Rejonowy miał na uwadze to, że co do zasady odszkodowanie ulega odpowiedniemu zmniejszeniu stosownie do okoliczności, a zwłaszcza stopnia winy stron (art. 362 k.c.). Na przykład może być ono znacznie obniżone wówczas, gdy rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 k.p. było uzasadnione, ale pracodawca przekroczył termin rozwiązania. Sąd I instancji stwierdził, że wprawdzie nie ustalił po stronie powoda winy w jego działaniu, to jednak nie można nie dostrzec, że pozwana w chwili rozwiązania umowy o pracę nie wiedziała o problemach osobistych powoda i miała subiektywne przekonanie o słuszności swego działania. Tym bardziej, że powód wykazywał bierne zachowanie, przekazywał pozwanej jedynie zdawkowe informacje i nie próbował wyjaśnić przed przełożonymi całokształtu swojej sytuacji i stanu zdrowia.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd I instancji przyjął, że powództwo należało oddalić ponad zasądzoną kwotę.

Na mocy art. 100 k.p.c., wobec częściowego uwzględnienia powództwa, zniesiono pomiędzy stronami koszty zastępstwa procesowego. Sąd I instancji miał na uwadze, iż powód domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, jednakże z uwagi na fakt, iż umowa pomiędzy stronami miałaby trwać jeszcze około 3 miesięcy i biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy i możliwość dokonania wyboru uznał, iż zasadnym było zasądzenie na rzecz powoda wyłącznie odszkodowania.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 (i a contrario) z art. 96 ustęp 1 punkt 4) ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2005 roku, Nr 167, poz. 1398 ze zm.) nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w G. kwotę 101 złotych (2 018,64 złotych x 5%) tytułem opłaty stosunkowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony.

Apelację od wyroku wniósł powód zaskarżając go w części, tj. w punkcie 2 i 3 oddalającym powództwo ponad zasądzoną kwotę odszkodowania, zarzucając mu:

1. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez błędne uznanie, że „pозwana w chwili rozwiązania umowy o pracę nie wiedziała o problemach osobistych powoda i miała subiektywne przekonanie o słuszności swego działania”, a „powód wykazywał bierne zachowanie”, podczas gdy z analizy całokształtu materiału dowodowego wynika, że pozwana miała świadomość tego, że powód znajduje się w złym stanie zdrowia, skoro już w dniu 17.11.2014 roku informował koordynatora D. C. o doznawanych dolegliwościach, następnie w dniu 18.11.2014 roku w czasie pracy zasłabł, została do niego wezwana karetka pogotowia i w tym dniu już nie świadczył pracy - po uzyskaniu zwolnienia od swojego bezpośredniego przełożonego D. K., w kolejnych dniach tj. 21 i 26 listopada 2014 roku powód poinformował koordynatora o złym stanie zdrowia i braku możliwości stawienia się w pracy, zatem na podstawie wskazanych okoliczności pozwana posiadała dostateczną wiedzę, by zachować się zgodnie z przepisami prawa i poprzez niesłuszne rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie wyrządzać mu krzywdy, jakiej w konsekwencji doznał, a on sam nie zawinił w żaden sposób i dopełnił wszelkich obowiązków informacyjnych w związku ze swoimi nieobecnościami w pracy;

2. naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny sprzecznej z doświadczeniem życiowym i logicznym rozumowaniem, a w konsekwencji uznanie, że nieuzasadnionym byłoby zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania w maksymalnej wysokości, tj. za okres trzech miesięcy, nie wskazując na to dostatecznego uzasadnienia i pominięciu przy dokonywaniu takiej oceny funkcji kompensacyjnej jaką ma spełniać odszkodowanie przewidziane w art. 58 k.p., mimo że na podstawie stanu faktycznego sprawy i zgromadzonego materiału dowodowego, powód powinien otrzymać należne odszkodowanie w maksymalnej wysokości;

3. naruszenie prawa materialnego, a to art. 362 k.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że w niniejszej sprawie zachodzą podstawy do zmniejszenia należnego powodowi odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy stan faktyczny niniejszej sprawy nie przystaje do zakresu zastosowania wskazanej normy prawnej i wysokość odszkodowania nie powinna ulec zmniejszeniu;

4. naruszenie przepisów prawa procesowego, a to art. 100 k.p.c. poprzez błędne uznanie przez Sąd, że niezasadnym jest zasądzenie na rzecz powoda żądanego przez niego zwrotu kosztów zastępstwa adwokackiego.

W oparciu o wskazane zarzuty powód wniósł o :

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda od pozwanej kwoty 4.037,28 zł, ponad zasądzoną już kwotę w pkt. 1 Wyroku,

- obciążenie pozwanej kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa adwokackiego za obie instancje, według norm prawem przepisanych,

- ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w G..

W uzasadnieniu apelacji powód stwierdził, że zgadza się z decyzją Sądu I instancji, który zasądził na jego rzecz odszkodowanie zamiast przywrócenia do pracy. Nadto stwierdził, że należne mu odszkodowanie tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę winno zostać zasądzone w maksymalnej wysokości, tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Wynika to z faktu, że pozwana miała świadomość złego stanu zdrowia powoda.

Opowiadając na apelację powoda pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwana podniosła, że do dnia 5 grudnia 2014 roku (data dokonania rozwiązania stosunku pracy) powód nie uzgodnił terminu odpracowania wcześniejszych nieobecności, a wręcz nie przejawiał jakiegokolwiek woli takiego uzgodnienia. Powód nie dostarczył też pracodawcy zwolnienia lekarskiego za sporne nieobecności. Zdaniem pozwanej, co najmniej rażącym niedbalstwem jest uchylanie się powoda od uzgodnienia terminu odpracowania nieobecności. Opieranie apelacji przez powoda na wiedzy pozwanej o osobistych problemach

powoda i złym stanie jego zdrowia, jest co najmniej nieporozumieniem. Pozwana przyznała, że kierując się współczuciem do powoda, nie złożyła apelacji. Tymczasem wyrok Sądu I instancji ze względu na oczywiście błędne ustalenia powinien zostać uchylony, a powództwo winno zostać oddalone.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy zauważyć, że Sąd I instancji przeprowadził co prawda wyczerpujące postępowanie dowodowe i ustalił wszystkie istotne dla rozstrzygnięcia sprawy okoliczności jednakże, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji dokonał błędnej oceny stanu faktycznego.

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w G. nie przeprowadził wszechstronnej analizy całokształtu materiału dowodowego. Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie przeprowadził dowolną, własną ocenę materiału dowodowego, co skutkowało wydaniem błędnego merytorycznie orzeczenia. W tym stanie rzeczy obowiązkiem Sądu II instancji było ponowne zbadanie dowodów postępowania według zasad swobodnej oceny dowodów, przy czym ze względu na niezłożenie apelacji przez stronę pozwaną, Sąd II instancji nie mógł zmienić błędnego orzeczenia Sądu Rejonowego.

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w uchwale z dnia 23 marca 1999 roku (sygn.akt III CZP 59/98), Sąd II instancji może zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji bez przeprowadzania postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania.

Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd II instancji ma nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary dowodom kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999 roku II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000 roku V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001 roku V CKN 561/00, LEX 52713).

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy nieobecności powoda w pracy w dniach 17, 21 i 26 listopada 2014 roku były usprawiedliwione i w dalszej kolejności, w przypadku pozytywnej odpowiedzi, należało rozważyć wysokość należnego powodowi odszkodowania.

Na wstępie należy zauważyć, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako jego zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNP z 2000 roku, nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w

MPPr z 2005 roku, nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy pracownik dopuszcza się czynu obiektywnie bezprawnego, a więc sprzecznego z powinnościami na nim ciążyącymi. Czyn ten może polegać na działaniu lub zaniechaniu, w wyniku którego dochodzi do naruszenia bądź zagrożenia interesów pracodawcy. Jednakże nie można zachowania pracownika oceniać w oderwaniu od strony subiektywnej, która w tym przypadku może przybrać formę winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. 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 Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 roku, w sprawie I PKN 188/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000, Nr 22 poz. 818).

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zawiera zwroty niedookreślone, którym konkretną treść nadaje praktyka. Zarówno podstawowe obowiązki pracownicze, ciężkie ich naruszenie to kategorie prawne, które mogą być dookreślone tylko z każdorazowym uwzględnieniem okoliczności konkretnego przypadku.

To, że powód M. W. był nieobecny w pracy we wskazanych dniach, było bezsporne. Nie ulega też wątpliwości, iż nieobecności powoda w pracy we wskazanych dniach były działaniem bezprawnym. Podstawowym bowiem obowiązkiem pracownika jest stawianie się do pracy i jej świadczenie w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza jednak do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika minimalnej staranności.

Sąd I Instancji uznał, że zachowanie powoda nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ nie można przypisać mu winy w jakimkolwiek stopniu. Zdaniem Sądu II instancji ta wina po stronie powoda występuje i to w stopniu co najmniej rażącego niedbalstwa. Nie wystarczy bowiem jedynie poinformować przełożonych o przyczynie nieobecności, ale należy również dopełnić pozostałych formalności, aby taką nieobecność pracodawca mógł uznać za usprawiedliwioną. Powód do momentu sporządzenia przez pozwaną pisma w przedmiocie dyscyplinarnego zwolnienia, nie ustalił z koordynatorem kiedy ma odrabiać nieobecności, nie złożył też wniosków urlopowych bądź zwolnień lekarskich. Wręcz unikał kontaktu z koordynatorem D. C., a na pewno mógłby taki kontakt nawiązać, gdyby tylko wykazał minimum dobrej woli. W szczególności, że to koordynator w spornym okresie wykonywał telefony do powoda, powód jednak na nie nie odpowiadał. Na usprawiedliwienie nieobecności powód miał czas jeszcze 3 grudnia 2014 roku, gdy zgłosił się do zakładu pracy ze zwolnieniem lekarskim (za okres od 28 listopada 2014 roku). Nawet wtedy z takiej możliwości nie skorzystał tłumacząc, że śpieszy się na autobus. Jeżeli powód nie chciał odrabiać nieobecności i równocześnie powoływał się na zły stan zdrowia, to powinien złożyć pracodawcy zwolnienie lekarskie, które jest dowodem usprawiedliwiający nieobecność w pracy (§3 pkt 1

Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy Dz.U.t.j.z 2014r., poz.1632). Powód zwolnienia lekarskiego za sporne dni nieobecności nie złożył. Powód znał obowiązujące u pozwanego zasady usprawiedliwiania nieobecności. Wiedział, że pracodawca pozwala pracownikowi „odpracować” nieobecność. Powód do dnia zwolnienia go z pracy tych nieobecności nie odpracował, nie kontaktował się nie tylko z koordynatorem, ale również z innymi osobami odpowiedzialnymi u pozwanej za organizację pracy (np. dyrektorem produkcji czy pracownikami działu kadr - vide zeznania P. S. i H. G.). Powód znał obowiązujący u pozwanego Regulamin pracy i ciężące na nim jako pracownika obowiązki (vide oświadczenie powoda o zapoznaniu się z treścią Regulaminu pracy w aktach osobowych).

Reasumując, powód nie zachował minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania. Był nieobecny w pracy we wskazanych dniach, a nieobecności nie usprawiedliwił .

Przy takiej ocenie materiału dowodowego apelacja powoda nie może zostać uwzględniona. Drugorzędną kwestią jest wysokość odszkodowania należnego powodowi, skoro jego powództwo od samego początku nie zasługiwało na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd II instancji na mocy art. 385 kpc oddalił apelację uznając, że jest ona bezzasadna - pozwana prawidłowo rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie art.52 k.p., jednak wyrok nie może zostać zmieniony na niekorzyść powoda z uwagi na zakaz reformationis in peius wynikający z art.384 k.p.c.

W punkcie 2 wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego – na podstawie art. 98 k.p.c.w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.490 z późn.zm.).

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Patrycja Bogacińska - Piątek (-) SSO Jolanta Łanowy

(spr.) Sędzia Przewodniczący Sędzia