

Sygn. akt VIII **Pa 11/17**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 maja 2017 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) SSO Grzegorz Tyrka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 18 maja 2017r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. B. (B.)

przeciwko B. P. (P.)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 7 listopada 2016 r. **sygn. akt** VI P 1038/15

- 1) zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że oddala powództwo;
- 2) zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Grzegorz Tyrka (-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 11/17

UZASADNIENIE

Powód R. B. domagał się zasądzenia od pozwanego B. P. na swoją rzecz kwoty 4.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia kosztów procesu.

Pozwany domagał się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 7 listopada 2016 roku zasądził od pozwanego B. P. na rzecz powoda R. B. 4.800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądził od pozwanego na rzecz powoda 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, nadał wyrokowi w zakresie punktu 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 zł, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 240 zł tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego, w ramach prowadzonej przez niego działalności gospodarczej pod firmą (...) B. P. w G., w okresie od dnia 1 stycznia 2013 roku do dnia 19 sierpnia 2015 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera-kierowcy. Wcześniej, tj. od dnia 3 listopada 1997 roku, powód był zatrudniony u pozwanego i A. P., prowadzących wspólnie działalność w formie spółki cywilnej, a następnie także w (...) Sp. j. B. P., A. P. w G.. Powód został pracownikiem pozwanego z mocy prawa, w trybie art. 23⁽¹⁾ k.p.

Pozwany prowadzi działalność w zakresie sprzedaży hurtowej mleka, wyrobów mleczarskich, jaj innych produktów spożywczych. W tym celu korzysta z hurtowni położonej w G. przy ul. (...), w której wyodrębniony jest niewielki gabinet pozwanego w formie kantorka. W 2015 roku pozwany zatrudnił obok powoda jeszcze dwóch pracowników, E. B. (1) (fakturzystka-kasjer) i R. J. (fakturzystka), przy tym ta ostatnia z powodu ciąży była nieobecna w pracy w okresie wakacyjnym.

Pracownicy pozwanego w razie zamiaru udania się na urlop wypoczynkowy najpierw dopytywali pozwanego czy mogą udać się na urlop. Następnie wypisywali karty urlopowe w jednym egzemplarzu i przedstawiali je do podpisu pozwanemu, który podpisywał wniosek w wolnej chwili.

W dniu 8 czerwca 2015 roku powód uległ wypadkowi przy pracy, doznając skręcenia i naderwania stawu skokowego prawego. W związku z tym zdarzeniem powód miał unieruchomioną nogę za pomocą szyny gipsowej. Powód utracił czasowo zdolność do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim do dnia 16 lipca 2015 roku.

Pozwany obiecał E. B. (1), że po powrocie powoda do pracy będzie mogła udać się na urlop wypoczynkowy. Potrzebował bowiem chociaż jednego pracownika w hurtowni. W okresie nieobecności powoda w pracy jego obowiązki częściowo były przejęte przez pozwanego, a częściowo przez E. B. (1). Po powrocie do pracy powoda miał on zająć się czynnościami związanymi z pakowaniem i rozwożeniem towaru, pozwany miał natomiast zająć się wypisywaniem faktur itp.

W dniu 17 lipca 2015 roku powód stawił się do pracy z zamiarem kontynuowania zatrudnienia. Został jednak poinformowany przez pozwanego, że nie posiada aktualnych badań lekarskich i dlatego nie może zostać dopuszczony do pracy. Pozwany wydrukował powodowi skierowanie na badanie lekarskie. Po przybyciu do przychodni okazało się jednak, że nie ma możliwości uzyskania orzeczenia lekarskiego w kwestii zdolności do pracy. Powód zadzwonił więc do pozwanego z pytaniem co ma teraz zrobić i usłyszał w odpowiedzi, żeby udał się do innej przychodni. Z uwagi na to, że powód mieszka w Z., udał do przychodni położonych w tym mieście, jednak i tym razem został poinformowany w tych przychodniach o braku możliwości uzyskania orzeczenia w kwestii zdolności do pracy. Powód nie udawał się już tego dnia do żadnej innej przychodni, była już bowiem późna pora.

W dniu 20 lipca 2015 roku (poniedziałek) powód udał się do kolejnej już przychodni w Z., w której udało mu się zostać przebadanym przez lekarza medycyny pracy. Lekarz ten nie mógł jednak wydać powodowi orzeczenia jeszcze tego dnia, bowiem powód musiał być dodatkowo poddany badaniom psychologicznym oraz nie miał przeprowadzonych badań okresowych. Niestety tego dnia powód już nie mógł być przebadany przez psychologa, a jako kierowca potrzebował takiego badania. Powód udał się więc do zakładu pracy po skierowanie na badania okresowe, które wręczyła mu E. B. (1) dopiero w dniu 23 lipca 2015 roku, bowiem wcześniej pracownik biura rachunkowego zajmujący się tymi sprawami przebywał na urlopie. W dniu 24 lipca 2015 roku powód uzyskał orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań zdrowotnych do pracy (w ramach badań okresowych).

Powód wraz ze swoją żoną udał się następnego dnia, tj. 25 lipca 2015 roku do hurtowni, gdzie udało mu się porozmawiać z pozwanym. W tym dniu obecna w pracy była także E. B. (1), która widziała strony podczas rozmowy, ale nie słyszała całości ich wypowiedzi. Rozmowa pomiędzy powodem a pozwanym przebiegała w nerwowej atmosferze i odbywała się przy wejściu do gabinetu pozwanego. Pozwany, rozmawiając z powodem, wykonywał jednocześnie inne czynności w hurtowni i chodził po niej. Pozwany był przy tym niemiły dla powoda, który po oddaniu orzeczenia lekarskiego poprosił pozwanego o wyrażenie zgody na udanie się na urlop wypoczynkowy. Powód miał założoną na kontuzjowanej nodze jeszcze ortezę i nie mógł się jeszcze swobodnie poruszać. Poza tym, mając jeszcze dużo dni urlopu do wykorzystania, chciał udać się odpoczynek z całą rodziną. Pozwany nie był zadowolony z tej prośby powoda i w trakcie wykonywania innych czynności powiedział ze złością powodowi, żeby wypisał kartę urlopową. Powód odebrał te słowa jako wyrażenie zgody na urlop. Dlatego też powód przystąpił do wypisywania karty urlopowej, w a w tym czasie pozwany chwilowo był poza gabinetem. Powód na karcie urlopowej napisał, że będzie przebywał na urlopie wypoczynkowym od dnia 20 lipca 2015 roku do dnia 17 sierpnia 2015 roku. Nie chciał, żeby okres, gdy szukał odpowiedniej przychodni do wykonania badań był okresem nieusprawiedliwionej nieobecności i dlatego wypisał wnioski od dnia 20 lipca 2015 roku. Po wypisaniu tego wniosku – karty urlopowej powód położył go na biurku pozwanego i opuścił zakład pracy. W chwili złożenia wniosku na biurko pozwanego ten nie odezwał się w ogóle do powoda. Powód nie wiedział, że w tym okresie urlopu miała już obiecany E. B. (1). Powód w okresie urlopu nie ma w zwyczaju odbierać telefonów.

Pisemnym oświadczeniem woli z dnia 13 sierpnia 2015 roku – doręczonym powodowi w dniu 19 sierpnia 2015 roku – pozwany na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Formułując przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany zarzucił powodowi, że ten w dniu 17 lipca 2015 roku otrzymał skierowanie na badanie kontrolne spowodowane chorobą trwającą powyżej 30 dni i dopiero w dniu 21 lipca 2015 roku powód miał poinformować telefonicznie pracodawcę, że są potrzebne do wglądu do lekarza aktualne badania okresowe; niestety powód nie miał już ważnych badań okresowych i powód został poinformowany, że ma się zgłosić po nowe skierowanie. Po skierowanie to powód miał przyjść dopiero około południa dnia 22 lipca 2015 roku pod nieobecność pracodawcy, niestety nie zaczął na pracodawcę i ponownie pojawił się około południa 23 lipca 2015 roku, kiedy powód otrzymał nowe skierowanie na badanie okresowe. Pozwany, kontynuując swój zarzut stwierdził, że zaświadczenie lekarskie o zdolności do pracy powód miał dostarczyć dopiero w dniu 25 lipca 2015 roku i w tym samym dniu pod nieobecność pracodawcy powód miał wypisać sobie wniosek urlopowy od dnia 20 lipca 2015 roku do dnia 17 sierpnia 2015 roku, nie uzgadniając tego urlopu; natomiast pracodawca miał nie wyrazić zgody i nie podpisał powodowi wniosku urlopowego. Mimo tego do dnia dzisiejszego powód miał być nieobecny w pracy i nie odbierał telefonów od pracodawcy. W związku z powyższymi zdarzeniami pozwany utracił do powoda zaufanie i nie widział możliwości dalszej współpracy. Nadto pozwany podał, że od dnia 17 lipca 2015 roku do nadal powód miał nieobecność nieusprawiedliwioną.

Sąd I instancji nie dał wiary pozwanemu w zakresie, w jakim pozwany przedstawił przebieg rozmowy z powodem w dniu 25 lipca 2015 roku. Należy zauważyć rozbieżność relacji pozwanego w zakresie tego zdarzenia, który przesłuchiwany informacyjnie na rozprawie w dniu 22 grudnia 2015 roku wskazywał, że w dniu 23 lipca 2015 roku (czwartek) powód miał stawić się do jego biura razem z żoną i w trakcie rozmowy pozwany miał mu oświadczyć w zakresie jego wniosku urlopowego, że „wypisać to sobie możesz, ale czy podpiszę to już zobaczymy” (k. 22v). Nadto pozwany podał, że w dniu 25 lipca 2015 roku (sobota) powód miał udać do zakładu pracy i złożyć wniosek urlopowy pod nieobecność pozwanego. Tymczasem w toku przesłuchania w charakterze strony pozwany zeznał, że w sposób stanowczy odmówił powodowi wyrażenia zgody na urlop („wypisać sobie może, ale ja tego nie podpiszę” (k. 89v)). Tak widoczne rozbieżności w zakresie istotnej dla sprawy okoliczności powodują, że Sąd nie mógł czynić ustaleń faktycznych z dowodu z przesłuchania pozwanego. Pozwany twierdził, że po tym jak rozmawiał z powodem w kwestii urlopu, w kolejnym tygodniu mówił do E. B. (1), aby zadzwoniła do powoda (k. 89v in fine). Tymczasem świadek E. B. (1) zeznała, że nie przypomina sobie, aby pozwany mówił jej pod nieobecność powoda, że nie udziela urlopu powodowi i że E. B. (1) ma to powodowi przekazać telefonicznie oraz nie przypominała sobie, aby pozwany kazał jej się

kontaktować w jakimkolwiek celu po tym jak pozwany z powodem rozmawiali w kwestii udzielenia powodowi urlopu (k. 60).

Z drugiej strony zeznania powoda są wiarygodne i korelowały co do istotnych szczegółów z pozostałym materiałem dowodowym, w tym z zeznaniami świadków E. B. (1), Z. C. i E. B. (2). Świadkowie E. B. (1) i Z. C. nie słyszały w istocie treści rozmowy pomiędzy stronami procesu i tego czy pozwany udzielił powodowi zgody na urlop. Zeznania żony powoda E. B. (2) są dokładne zarówno co do przebiegu rozmowy z pozwanym w kwestii urlopu, jak i przyczyn opóźnień w wykonaniu badań w kwestii zdolności do pracy.

Sąd Rejonowy uznał, że:

roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji zaważył, że przedmiotem sporu w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było ustalenie czy pozwany, rozwiązując z powodem umowę o pracę, naruszył przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.

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 670/99, 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.

Nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę 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 winy 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

W ocenie sądu I instancji rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. W piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę pozwany wskazał na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez samowolne skorzystanie z urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy. Analizując wskazaną powodowi przyczynę rozwiązania umowy o pracę Sąd Rejonowy uznał, że przyczyna wskazana w tym piśmie jest konkretna. Sąd doszedł do przekonania, że zachowanie powoda jednak oczywiście nie nosiło znamion winy a nadto pozwany nie wykazał w żaden sposób zaistnienia okoliczności będących podstawą zastosowania wobec powoda zwolnienia natychmiastowego.

Powód po zakończeniu okresu leczenia i przebywania na zwolnieniu lekarskim niezwłocznie stanął się do pracy z zamiarem jej wykonywania. Z powodu jednak przebywania na zwolnieniu lekarskim dłużej niż 30 dni podlegał kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku (obowiązek wprost wynikający z art. 229 § 2 k.p.). Postępowanie dowodowe wykazało, że nieobecność w pracy powoda w okresie uzyskiwania stosownych orzeczeń lekarskich była usprawiedliwiona, powód w sposób wiarygodny wyjaśnił z jakich przyczyn nie mógł być wcześniej przebadany przez lekarza medycyny pracy. Co ważne także, powód na bieżąco informował pracodawcę o problemach z uzyskaniem orzeczenia lekarskiego, pracodawca posiadał wiedzę o przyczynach tego opóźnienia. Brak zatem podstaw do uznania powyższego okresu jako okresu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, powód bez wydania orzeczenia lekarskiego nie mógł przystąpić ponownie do pracy. To na

pozwany jako pracodawcy spoczywał ciężar kierowania powoda na badania lekarskie celem ustalenia zdolności do pracy na stanowisku objętym umową o pracę (art. 229 § 4a kp).

Należy zauważyć, że skorzystanie przez pracownika z przywileju urlopu wypoczynkowego nie jest możliwe bez zgody pracodawcy. W świetle art. 161 k.p. urlop wypoczynkowy udzielany jest przez pracodawcę i tym samym wykluczona jest samowolna decyzja pracownika o udaniu się na urlop. Pracodawca nie jest związany wnioskiem urlopowym i może nie wyrazić zgody na udanie się przez pracownika na urlop we wskazanym przez niego terminie.

W orzecznictwie podnosi się, że nieobecność w pracy pracownika po zawiadomieniu pracodawcy, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu mu urlopu, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 kwietnia 2001 roku, I PKN 587/00, PPIPS 2002/12/25). W innym zaś wyroku Sąd Najwyższy wskazuje, że przy ocenie stopnia winy w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) pracownika rozpoczynającego przysługujący mu urlop wypoczynkowy w określonym terminie (niewynikającym z planu urlopów) bez zgody pracodawcy, należy uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku, w tym zwłaszcza istnienie po stronie pracodawcy istotnych przyczyn uzasadniających odmowę udzielenia urlopu. Jeżeli po stronie pracodawcy takie szczególnie przyczyny nie istnieją, to takie zachowanie pracownika może być ocenione jako niestanowiące ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 12 sierpnia 2004 roku, III PK 32/04, LEX nr 121149).

Sąd I instancji uznał, że powód przed udaniem się na urlop wypoczynkowy uzyskał zgodę pracodawcy na udzielenie mu urlopu. Z zachowania pozwanego i jego słów powód niewątpliwie mógł wnosić, że pozwany udzielił mu zgody na urlop. Wprawdzie pozwany nie podpisał powodowi w dniu 25 lipca 2015 roku wypełnionej karty urlopowej, to jednak u pozwanego występowała praktyka, że w razie zamiaru udania się na urlop wypoczynkowy pracownicy najpierw dopytywali pozwanego czy mogą udać się na urlop. Pozwany natomiast co do zasady podpisywał wnioski w wolnej chwili. Powód zgodnie z tą praktyką przedstawił pozwanemu wypełnioną kartę urlopową do podpisu i będąc przekonany o udzieleniu mu zgody opuścił zakład pracy i następnie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Niezależnie od tego, skoro pracownik kieruje do pracodawcy wnioski o udzielenie urlopu wypoczynkowego, to pracodawca bez zbędnej zwłoki jest zobligowany do stanowczej odpowiedzi w kwestii tego wniosku –wymaga tego lojalność wobec pracownika, który nie powinien pozostawać w niepewności co do swojej sytuacji prawnej w tym zakresie. Powód natomiast odczuwał jeszcze następstwa wypadku przy pracy i chciał jeszcze wypocząć w ramach urlopu wypoczynkowego.

W ocenie sądu pozwany nie wykazał okoliczności będących w jego przekonaniu podstawą zwolnienia powoda w trybie natychmiastowym, nie przedstawiając poza własnymi (niewiarygodnymi) twierdzeniami żadnych innych dowodów. Nawet przesłuchiwana przed Sądem w charakterze świadka E. B. (1), pozostająca wobec pozwanego w stosunku zależności wynikającym z zatrudnienia, nie potwierdziła twierdzeń pozwanego o braku udzielenia zgody powodowi na udanie się na urlop. Podkreślenia jeszcze raz wymaga, że do pozwanego – pracodawcy winien wykazać przed sądem pracy okoliczności stanowiące podstawę zwolnienia dyscyplinarnego; to na pozwanym jako pracodawcy spoczywa ciężar dowodu co do przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego. Pozwany nie sprostował temu obowiązkowi dowodzenia, stąd ponosi konsekwencje nieudowodnienia swojego stanowiska wyrażonego w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Nawet jeśli pozwany w trakcie przebywania przez powoda na urlopie wypoczynkowym próbował skontaktować się z powodem telefonicznie i powód nie odbierał telefonu, to zdaniem Sądu zachowania powoda nie można zakwalifikować jako zawinione, bowiem powód wskazywał, że nie miał w zwyczaju odbierać telefonów w czasie korzystania z odpoczynku (k. 88v). Zachowanie powoda nie było nacechowane złą wolą i nie może zostać zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Skoro nie zostały spełnione przesłanki do uznania, że zachowanie powoda naruszyło w sposób ciężki jego podstawowe obowiązki pracownicze, to roszczenie powoda o odszkodowanie podlegało uwzględnieniu. W konsekwencji skoro

pozwany naruszył przepisy o rozwiązaniu umowy o pracę, to z mocy art. 56 k.p. roszczenie powoda było uzasadnione (pozwany nie kwestionował roszczenia pod względem rachunkowym).

Na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013 roku, poz. 461, w brzmieniu obowiązującym od dnia 1 sierpnia 2015 roku) orzeczono o kosztach zastępstwa procesowego wobec powoda w wysokości 180 zł.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. należało nadać wyrokowi w zakresie zasądzonego odszkodowania (punkt pierwszy wyroku) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.600 zł.

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 pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gliwicach kwotę 240 zł (4.800 zł x 5%) tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Wyrok w całości zaskarżył apelacją pozwany. Rozstrzygnięciu zarzucił:

I. mające wpływ na wynik sprawy naruszenie przepisów prawa procesowego, to jest naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny dowodów przejawiającą się w postaci:

1. nieuwzględnienia treści dowodów przeprowadzonych w trakcie postępowania, tj. pisma Przychodni (...) Sp. z o.o. w Z. z dnia 5 sierpnia 2016 roku oraz pisma Przychodni (...) Sp. z o.o. Sp.k. w Z. z dnia 27 lipca 2016 roku,
2. przyznania twierdzeniom powoda waloru prawdziwości pomimo wątpliwego charakteru jego zeznań, które od samego początku były niespójne, a nadto nie korelują z zeznaniami świadków E. B. (1), Z. C. oraz pozwanego,
3. braku przyznania twierdzeniom pozwanego waloru prawdziwości pomimo, iż były one od początku postępowania spójne i korelowały z zeznaniami świadków E. B. (1) i Z. C.,
4. wyciąganie z zeznań świadka E. B. (1) wniosków sprzecznych z ich treścią,
5. uznania, iż naturalnym i zgodnym z prawem pracy oraz zasadami współżycia społecznego jest, iż powód w okresie urlopu nie ma zwyczaju odbierać telefonów;

II. mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku, błędy sądu w ustaleniach faktycznych, polegające na:

1. przyjęciu, iż w zakładzie pracy pozwanego pracownicy w razie zamiaru udania się na urlop wypoczynkowy najpierw pytali pozwanego czy mogą się udać na urlop, następnie wypisywali karty urlopowe, które pozwany miał podpisywać dopiero w wolnej chwili, podczas gdy z zeznań świadka E. B. (1), będącej pracownikiem pozwanego od kilkunastu lat oraz zeznań pozwanego jasno wynika, iż praktyka udzielania urlopów w zakładzie pracy pozwanego jest zupełnie inna, to znaczy zgoda na udzielenie urlopu była każdorazowo wyrażana poprzez podpisanie wniosku urlopowego przez pozwanego przy pracowniku,
2. uznaniu, iż powód nie miał możliwości wcześniejszego uzyskania orzeczenia lekarskiego w kwestii zdolności do pracy, z powodu nieobecności lekarzy w okresie urlopowym, podczas gdy z pism przychodni lekarskich znajdujących się w aktach sprawy wynika, iż powód miał możliwość wykonania badań, gdyż lekarze byli dostępni dla pacjentów,
3. ustaleniu, iż powód nie wiedział, że w okresie zawnioskowanego przez niego urlopu, zgodę na urlop miała już inna pracownica - E. B. (1), podczas gdy z zeznań świadków oraz pozwanego wynikają odmienne okoliczności,

4. ustaleniu, iż powód uzyskał zgodę pozwanego na udzielenie urlopu, podczas gdy z materiału dowodowego wynika, iż wręcz przeciwnie - takiej zgody powodowi nie udzielono,
5. braku uznania, iż powód w rażącym stopniu naruszył podstawowe obowiązki pracownika, podczas gdy nie stawiał się on do pracy, pomimo braku udzielenia mu urlopu, co stanowi powód do wypowiedzenia umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwany wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje według norm prawem przepisanych ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez sąd I instancji.

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o oddalenie apelacji jako całkowicie bezzasadnej i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego. W uzasadnieniu zgodził się ze stanowiskiem sądu I instancji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja jest zasadna.

Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe jednak z jego wyników wywiódł częściowo nietrafne wnioski.

Sąd odwoławczy podziela ustalenia faktyczne dokonane przez sąd I instancji co do przebiegu zdarzeń dotyczącego uzyskania orzeczenia lekarza medycyny pracy o zdolności do pracy. W tym zakresie ustalenia Sądu Rejonowego przyjmuje za własne. Nie podziela natomiast ustaleń dotyczących udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego. Zarzuty apelacji w tym zakresie są słuszne.

Pozwany wskazywał na naruszenie prawa procesowego tj. przepisu art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Apelujący słusznie zarzuca, że sąd I instancji bezzasadnie odmówił waloru wiarygodności zeznaniom pozwanego. Od początku postępowania pozwany prezentował stanowisko, że nie udzielił urlopu wypoczynkowego powodowi ponieważ wyraził już zgodę na urlop E. B. (1), która była jedynym pracownikiem pozwanego obecnym w pracy. Takie stanowisko zajął w odpowiedzi na pozew. Przesłuchany informacyjnie na rozprawie w dniu 22 grudnia 2015 roku (karta 22-23) pozwany podał, że powód pytał „co z tym urlopem”, a pozwany odpowiedział, że „wypisać to sobie może, ale czy podpiszę to już zobaczymy”. Z kolei w czasie przesłuchania pozwanego w charakterze strony w dniu 21 września 2016 roku (karta 89v) pozwany podał, że przy drugiej rozmowie dotyczącej urlopu, która się odbyła z udziałem powoda i jego żony w kantorku pozwanego po propozycji żony powoda, że powód wypisze sobie urlop powiedział „wypisać to sobie może, ale ja tego nie podpiszę”. Sąd I instancji uznał, że zeznania pozwanego zawierają widoczne rozbieżności w zakresie istotnej dla sprawy okoliczności i na ich podstawie nie można czynić ustaleń faktycznych. Sąd II instancji nie podziela tej oceny. Dowodem w sprawie są zeznania pozwanego złożone na rozprawie w dniu 21 września 2016 roku. Przy ich ocenie słusznie Sąd I instancji uwzględnił stanowisko pozwanego wyrażone w czasie

informacyjnego przesłuchania stron. Wbrew pogładowi wyrażonemu przez Sąd Rejonowy pozwany był konsekwentny w swoich twierdzeniach. Informacyjne przesłuchanie miało miejsce, jak już podniesiono 22 grudnia 2015 roku, natomiast dowód z przesłuchania stron został przeprowadzony po 9 miesiącach. Samo zaś zdarzenie, którego dotyczyły zeznania miało miejsce 25 lipca 2015 roku. Z uwagi na sposób funkcjonowania organizmu ludzkiego naturalne jest, że szczegóły zacierają się w pamięci. Nie dziwi zatem, że pozwany nie był w stanie dosłownie powtórzyć treści swojej wypowiedzi po upływie 5 miesięcy i po 1 roku i 2 miesiącach od rozmowy z powodem i jego żoną. Istotne jest, że znaczenie obu wypowiedzi jest takie samo. Mianowicie pracodawca nie wyraził zgody na urlop pracownika. Ponadto oceniając zeznania pozwanego należy mieć na uwadze cały materiał dowodowy. Z zeznań K. B. wynika, że pozwany udzielił jej urlopu, a była ona jedynym pracownikiem pozwanego obecnym w pracy. Równoczesna nieobecność w pracy jej i powoda uniemożliwiałaby prowadzenie hurtowni przez pozwanego. Z zeznań E. B. (2) i powoda wynika, że rozmowa dotycząca urlopu prowadzona była w nerwowej atmosferze. Biorąc powyższe pod uwagę stwierdzić należy, że wersja przedstawiona przez pozwanego jest logiczna i wynika z niej, że nie udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego ponieważ takiego urlopu już udzielił K. B., a nie mógł pozwolić sobie na przebywanie na urloпах przez dwóch (wszystkich zdolnych do pracy) pracowników równocześnie ponieważ wiązałoby się to z koniecznością zamknięcia hurtowni na czas urlopów.

Nie są natomiast wiarygodne zeznania powoda w części, w której stwierdził, że uzyskał zgodę pracodawcy na urlop wypoczynkowy. Z okoliczności towarzyszących rozmowie o urlopie wypoczynkowym wynikało, że pozwany nie udzielił mu urlopu wypoczynkowego – co szczegółowo zostało przedstawione we wcześniejszych rozważaniach.

Słuszny jest także zarzut apelacji, że sąd I instancji wywiódł błędne wnioski z zeznań świadka K. B.. Świadek zeznała, że wypisywała kartę urlopową jak szef się zgodził na urlop (karta 60v).

Sąd Okręgowy podziela także stanowisko apelującego, że brak odbierania telefonów od pracodawcy w czasie urlopu przez pracownika jest niezgodny z zasadami współżycia społecznego.

W konsekwencji naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. sąd I instancji częściowo dokonał błędnych ustaleń faktycznych tj. błędnie uznał, że pozwany udzielił powodowi urlopu wypoczynkowego. Z zeznań świadka E. B. (1) wynika ponadto, że przed udaniem się na urlop wypoczynkowy pracownik uzyskiwał wyraźną zgodę na skorzystanie z urlopu. Szczegółowo przytoczył pozwany w apelacji zeznania świadka w tej kwestii. Są to najistotniejsze okoliczności w sprawie i prowadzą one do wniosku, że sąd błędnie uznał, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez samowolne udanie się na urlop.

Niezasadne są zarzuty błędnego ustalenia, że powód nie miał możliwości wcześniejszego uzyskania orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy oraz, że powód nie wiedział, że urlop miała już udzielony E. B. (1) ponieważ te okoliczności nie wynikają z materiału dowodowego. Nie czyni to jednak apelacji niezasadną. Jak już wyżej podniesiono skorzystanie przez pracownika z urlopu wypoczynkowego bez udzielenia mu go przez pracodawcę przesądza o zasadności rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy w swoich rozważaniach prawnych szczegółowo dokonał wykładni przepisów art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 30 § 4 k.p. oraz art. 56 § 1 k.p. Wykładnia ta została dokonana prawidłowo. Trafnie sąd I instancji odwołał się również do orzecznictwa Sądu Najwyższego. Nie ma zatem potrzeby ponownego ich przytaczania.

W niniejszej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z powodem zostało dokonane prawidłowo pod względem formalnym – oświadczenie pozwanego zostało złożone na piśmie, została wskazana konkretna i rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Ponadto powód udając się na urlop wypoczynkowy bez udzielenia mu go przez pozwanego dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Dodatkowo Sąd Okręgowy wskazuje, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest uzasadnione jeśli potwierdzi się choć jeden z zarzutów stawianych pracownikowi, który obejmuje zachowanie noszące znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – co miało miejsce w przedmiotowej sprawie.

Z uwagi na powyższe brak było podstaw do zasądzenia odszkodowania na rzecz powoda na podstawie art. 56 § 1 k.p.

Reasumując Sąd Okręgowy na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. uwzględnił apelację.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz. 461) oraz § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015r., poz. 1800) – 180 zł wynagrodzenie pełnomocnika za I instancję, 180 zł wynagrodzenie pełnomocnika za II instancję.

SSO Grzegorz Tyrka SSO Teresa Kalinka SSO Patrycja Bogacińska-Piątek