

Sygn. akt VIII *Pa* 59/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 12 grudnia 2019 r.

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

Przewodniczący:	Sędzia Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	Jolanta Łanowy-Klimek del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 12 grudnia 2019r. w Gliwicach

sprawy z powództwa A. K. (K.)

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

o odszkodowanie za rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 7 listopada 2018 r. **sygn. akt** VI P 442/17

1) oddała apelację;

2) zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek

Sygn. akt VIII *Pa* 59/19

UZASADNIENIE

Powód A. K. odwołał się od oświadczenia pozwanej (...) spółki z o.o. w Z. z dnia 4 sierpnia 2017 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia domagając się najpierw przywrócenia do pracy i zasądzenia kwoty 6.600 zł z ustawowymi odsetkami za zwłokę. Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia, powód domagał się zasądzenia od pozwanej kwoty 7,500 złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zwrotu kosztów postępowania.

Pozwana, wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z 7 listopada 2018r. uwzględnił roszczenie powoda o odszkodowanie, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i obciążył pozwaną kosztami procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był pracownikiem pozwanej od 15 kwietnia 2014r., zatrudnionym na stanowisku Asystenta w D. Utrzymania (...). W dniu zawarcia umowy o pracę, powód potwierdził zapoznanie się z Regulaminem Pracy obowiązującym u pozwanej. Zgodnie z § 20 ust. 1 i 2 w/w regulaminu, urlopy wypoczynkowe udzielane były zgodnie z planem urlopów uwzględniającym potrzeby pracodawcy i wnioski pracowników, a podstawą rozpoczęcia urlopu był wniosek pracownika zaakceptowany przez kierownika właściwej jednostki organizacyjnej. W praktyce u pozwanej udzielanie bieżących urlopów wypoczynkowych przebiegało w sposób mniej sformalizowany. Każdy pracownik bowiem miał możliwość dostarczenia wniosku urlopowego do działu HR (kadr i płac) na trzy różne sposoby. Pracownik mógł osobiście dostarczyć wniosek urlopowy do działu HR albo złożyć go u bezpośredniego przełożonego i wreszcie pozostawić wniosek w skrzynce na produkcji, która jeden raz w tygodniu była opróżniana.

Jak ustalił Sąd pierwszej instancji, pracownicy pozwanej najczęściej wnioski o urlop przedkładali bezpośrednio przełożonemu. Ten następnie udawał się z takim wnioskiem do Dyrektora Utrzymania (...), a następnie wniosek trafiał do działu HR. Zdarzało się, że wnioski składane w ten sposób gubiły się lub okoliczności objęte wnioskiem były następnie potwierdzane przez D. HR. Raz w miesiąc pracownicy D. HR ustalały wykaz nieobecności i potwierdzały okoliczności dotyczące przyczyn tych nieobecności.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był nieobecny w pracy w dniu 17 lipca 2017 roku. Nieobecność powoda w pracy stała się sporna i problematyczna w dniu 3 sierpnia 2017 roku, kiedy to powód został poinformowany przez bezpośredniego przełożonego B. G., że coś jest do wyjaśnienia z nieobecnością powoda w pracy i powód ma w tym celu udać się do kadr. Powód w trakcie dnia pracy udał się niezwłocznie do kadr, gdzie na pytanie o nieobecność w pracy w dniu 17 lipca 2017 roku w pierwszej kolejności poszukiwał u siebie niedociągnięć, wskazał na możliwość odbycia badań okresowych tego dnia, gdyż pamiętał, że niedawno je robił. Po weryfikacji, że badania były ponad miesiąc wcześniej na pytania o przyczynę nieobecności w dniu 17 lipca 2017 roku powód nic więcej nie mówił. Pracodawca potraktował powyższe jako świadome wprowadzenie w błąd. Powód miał opinię rzetelnego pracownika, w każdym razie nie miał wcześniej żadnych kar czy nieusprawiedliwionych nieobecności. Powód po czasie wskazywał, że na dzień 17 lipca 2017 roku uzyskał wstępną akceptację urlopu w przełożonego. Powód co prawda nie widział, że jego przełożony podpisuje wniosek, niemniej był przekonany, że otrzymał urlop w dniu 17 lipca 2017 roku. Powód w dniu 17 lipca 2017 roku dysponował prawem do urlopu na żądanie, albowiem za 2017 roku wykorzystał dotąd 2 dni takiego urlopu zaś miał pełne prawo do wymiaru urlopu z racji zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy. B. G., przełożony powoda, nie prowadził odrębnej adnotacji o urlopach poszczególnych pracowników. Oświadczeniem pozwanej z dnia 4 sierpnia 2017 roku rozwiązano z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy stwierdził, że zeznania świadków pozwanej (pracownik D. HR) obejmowały szczegółowo zasady udzielania urlopów u pozwanej, podczas gdy postępowanie dowodowe – w tym zeznania samych pracowników D. HR – wykazało, iż praktyka była znacznie mniej sformalizowana i raz w tygodniu oraz na koniec miesiąca D. Kadr ustalał wykaz nieobecności pracowników, co Sąd przyjął za ustalenie w sprawie. Dalej Sąd, wskazał, że zeznania świadka B. G. na okoliczność przyczyn nieobecności powoda w dniu 17 lipca 2017 roku korelowały – mając na uwadze ich zdawkowość, brak pamięci do szczegółów – z poczuciem obowiązku świadka w zakresie nadzoru nad dostarczaniem wniosków urlopowych, czego – jak wykazały zeznania świadka K. K. (2) – nie zawsze udało się dopilnować.

Sąd pierwszej instancji uznał za wiarygodne zeznania powoda, w szczególności powód miał świadomość niedopełnienia wszelkich formalności w związku z dniem 17 lipca 2017 roku, jednak powoływał się na okoliczności związane z organizacją pracy i tym samym bezpośrednio od niego niezależne, nadto wbrew zarzutom pozwanej nie próbował świadomie wprowadzać pracodawcy w błąd, a jego tłumaczenia wynikały raczej z terminu składania wyjaśnień i prób odszukania w pamięci przyczyn nieobecności.

Sąd wskazał nadto, że okoliczności podnoszone przez strony w zakresie wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy oraz ewentualnej odprawy dla powoda nie podlegały badaniu w sprawie jako leżące poza sporem zakreślonym wskazaniem przyczyn oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powoda o odszkodowanie zasługuje na uwzględnienie.

Na początku rozważań Sąd pierwszej instancji odwołał się do treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie zaś z art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W 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.

Dalej Sąd podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę w ww. trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy. Winno również być ostatecznym środkiem reakcji, będąc stosowane wyłącznie w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”. 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 winy umyślnej 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 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 (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 winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 czerwca 2012. II PK 285/11, LEX nr 1254679; z 5 marca 2013r. II PK 174/12, M. P. Pr. (...) -426; z 20 grudnia 2013r. II PK 81/13, LEX nr 1438800).

Sąd Rejonowy uznał, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy i wskazał, że badanie zasadności rozwiązania stosunku pracy może odbywać się jedynie w granicach wyznaczonych treścią wskazanej przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Analizując wskazane powodowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę, Sąd pierwszej instancji, uznał że są one w okolicznościach sprawy konkretne i zrozumiałe dla powoda, jednakże nie uzasadniają ustania stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji ocenił, że praktyka obowiązująca u pozwanej związana z składaniem wniosków urlopowych, a

polegająca na wybieraniu wniosków o urlop raz w tygodniu ze skrzynki, czy też składanie na ręce przełożonego, który następnie udawał się z nimi do bezpośredniego przełożonego powoduje, iż po stronie powoda brak jest winy w rozumieniu art. 52 k.p. Z kolei zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i art. 232 k.p.c. to na stronie pozwanej spoczywał ciężar dowodu, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę było uzasadnione. Tym samym to pozwana zobowiązana była wykazać, że zachowanie powoda naruszało w sposób ciężki jego podstawowe obowiązki pracownicze. Postępowanie dowodowe, zdaniem Sądu, wykazało iż radykalna ocena nieobecności powoda w pracy w dniu 17 lipca 2017r. nastąpiła wbrew dotychczasowej praktyce wyjaśniania nieobecności w pracy na koniec miesiąca. Powodowi przypisano złą wolę w tłumaczeniu się badaniami okresowymi, podczas gdy reakcja taka była impulsem powoda na zadane mu bez przygotowania pytanie, próbą odszukania w pamięci przyczyn nieobecności. Powód po ujawnieniu, że ta próba nie była trafna nie próbował uparcie tłumaczyć swojej nieobecności, ale milczał nie szukając specjalnych wyjaśnień. To ocena pozwanej zdecydowała o przypisaniu powodowi świadomego wprowadzania w błąd, podczas gdy taka ocena zachowania powoda nie znajduje uzasadnienia w jego postępowaniu. Za opóźnienie w przedłożeniu dokumentacji powodowi przypisano winę, w rozumieniu art. 52 kp, podczas gdy to pracodawca organizuje pracę i do dnia 3 sierpnia 2017 roku przynajmniej tolerowano dotychczasową praktykę. Powyższe nie oznacza aby zachowanie powoda było właściwe, gdyż nawet jednodniowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może skutkować ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych z winy pracownika, jednak sytuacja taka nie potwierdziła się w niniejszej sprawie. Dzień 17 lipca 2017 roku minął bez ujawnienia szkody w wyniku nieobecności powoda, dopiero 3 sierpnia 2017 roku przy rutynowej kontroli zaległych nieobecności powoda wezwano do wyjaśnień, co jego samego zaskoczyło. Mimo że obowiązkiem powoda jest stawianie się do pracy każdego dnia, to jednak w okolicznościach sprawy brak było podstaw do sięgania w pierwszej kolejności po ostateczny środek reakcji jakim jest art. 52 k.p.

W tych okolicznościach, Sąd Rejonowy mając na uwadze art. 56 kp w zw. z 58 kp Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 7.500 złotych wraz z odsetkami od 4 listopada 2017r. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powództwo o dalsze odsetki i żądanie przywrócenia do pracy zostało oddalone. Na podstawie 98 § 1 i 2 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804 ze zm.) Sąd Rejonowy orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, zarzucając:

1) naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, tj.:

a) art. 229 k.p.c. poprzez uznane za nieudowodnione faktów, które zostały przyznane przez powoda w toku postępowania przed Sądem 1 instancji, tj. powód był nieobecny w pracy w dniu 17 lipca 2017r., była to obecność nieusprawiedliwiona, a powód próbował usprawiedliwić tą nieobecność badaniami wykonanymi w dniu 2 czerwca 2017 r. (świadomie wprowadził w błąd przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 4 sierpnia 2017 r. było niezgodne z prawem;

b) art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w zw. z art. 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że pozwana nie wywiązała się z obowiązku udowodnienia okoliczności, z których wywodzi skutki prawne, podczas gdy pozwana zaoferowała logiczne, wzajemnie uzupełniające się dowody w postaci dokumentów oraz zeznań świadków (A. W., A. A. i B. G.), potwierdzające, że przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 4 sierpnia 2017 r. były uzasadnione;

c) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonanie jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, to jest z pominięciem zeznań świadków A. A., A. W. i B. G. oraz powoda, z których wynika, że powód był nieobecny w pracy w dniu 17 lipca 2017 r., była to obecność nieusprawiedliwiona, a powód próbował usprawiedliwić tą nieobecność badaniami wykonanymi w dniu 2 czerwca 2017 r. (świadomie wprowadził w błąd pracodawcę), a w

konsekwencji błędne ustalenie, że złożone powodowi przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 4 sierpnia 2017 r. jest nieuzasadnione;

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w uznaniu za w pełni wiarygodne zeznań świadków K. K. (2) i K. R. i przyznaniu im pełnej mocy dowodowej, podczas gdy mieli oni jedynie pośrednią wiedzę i to uzyskaną od powoda o istotnych okolicznościach sprawy (świadek K. K. (2) zeznał: „Ja wiem ad powoda...

„Mam wiedzę od powoda.... . ”, a świadek K. R. zeznał: „Rozmawiałem z powodem po tym zdarzeniu”, a także zeznania tych świadków w zakresie kwestii „gubienia wniosków urlopowych w pozwanej spółce” stały w sprzeczności z zeznaniami świadków A. A., A. W. i B. G., którzy w całości temu twierdzeniu zaprzeczyli, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że złożone powodowi przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 4 sierpnia 2017 r. jest nieuzasadnione;

- przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów wyrażającej się w uznaniu za w pełni wiarygodne zeznań powoda i przyznaniu im pełnej mocy dowodowej, podczas gdy zeznania powoda były ze sobą sprzeczne, tj. podczas informacyjnego słuchania w dniu 27 listopada 2017 r. zeznał, że: „Ja wniosek na 17 lipca 2017 r. wypisałem podczas zeznań w dniu 15 października 2018 r. wskazał, że „Ja nie pamiętam, czy byłem w pracy 17 lipca 2017 r. ”, a dodatkowo podczas zeznań w dniu 15 października 2018 r. oświadczył wprost: „ (...) mi się już u pozwanej nie chciało pracować (...). ”, czym wyraził swój brak szacunku do pracy, co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że złożone powodowi przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 4 sierpnia 2017 r. jest nieuzasadnione;

- wyprowadzenie przez Sąd 1 instancji ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a ponadto ewidentnie sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym (sprzeczności i błędy zostały bardzo szczegółowo wykazane w uzasadnieniu apelacji), co w konsekwencji doprowadziło do błędnego ustalenia, że oświadczenie złożone powodowi przez pozwaną o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 4 sierpnia 2017 r. jest nieuzasadnione;

d) art. 328 § 2 k.p.c., poprzez niewskazanie w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku przyczyn, dla których Sąd 1 instancji odmówił wiarygodności i mocy dowodowej dowodom z zeznań świadków A. A., A. W. i B. G.;

e) art. 100 zd. 1 k.p.c. poprzez jego niezastosowanie i zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180.00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w sytuacji gdy Sąd 1 instancji tylko częściowo uwzględnił żądania powoda (w pkt. II wyroku oddalił powództwo o przywrócenie do pracy i dalej idące żądanie odsetek), w związku z czym koszty winny być wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

2. Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a) art. 56 § 1 k.p. poprzez jego zastosowanie do ustalonego stanu faktycznego i uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwaną z powodem bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem, w sytuacji gdy Sąd I instancji ustalił, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika bez wypowiedzenia istniała, tj. powód był nieobecny w pracy w dniu 17 lipca 2017 r., była to obecność nieusprawiedliwiona, a powód próbował usprawiedliwić tą nieobecność badaniami wykonanymi w dniu 2 czerwca 2017 r. (świadomie wprowadził w błąd pracodawcę);

b) art. 65 § 1 k.p. w zw. z art. 65¹ k.c. poprzez jego niezastosowanie i dokonanie błędnej wykładni oświadczenia powoda złożonego w dniu 3 sierpnia 2017r. świadkowi A. A. w obecności A. W., z którego wynikało, że powód był nieobecny w pracy w dniu 17 lipca 2017r. z powodu badań lekarskich (które faktycznie odbył 2 czerwca 2017r) i uznanie, że powód nie próbował tym samym świadomie wprowadzać pracodawcy w błąd, podczas gdy biorąc pod uwagę okoliczności, w których zostało złożone (cały kontekst), zasady współżycia społecznego, ustalone zwyczaje i względy doświadczenia życiowego należy uznać, że ww oświadczenie powoda stanowiło świadome wprowadzenie pracodawcy w błąd (a zatem można powodowi przypisać winę).

W oparciu o tak sformułowane zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżanego wyroku Sądu I instancji w całości i oddalenie powództwa powoda w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego za obydwie instancje, ewentualnie o zmianę zaskarżonego wyroku w części rozstrzygającej o kosztach procesu, poprzez zniesienie kosztów lub ich stosunkowe rozdzielenie.

Powód wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Z tego względu Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne.

Podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Wskazać należy, że apelacja mimo swej obszerności koncentruje się przede wszystkim na tym, że w ocenie pozwanej powód, próbując usprawiedliwić swą nieobecność w pracy w dniu 17 lipca 2017r. badaniami lekarskimi przeprowadzonymi w czerwcu 2017r., chciał świadomie wprowadzić ją w błąd, a zatem można mu przypisać winę.

W ocenie Sądu Okręgowego, przy rozpoznawaniu niniejszej sprawy nie doszło do naruszenia wymienionych w apelacji przepisów. Zarzut naruszenia art. 229 kpc jest bezpodstawny, bowiem jedyną przyznaną w sprawie okolicznością przez powoda jest fakt, że nie był w pracy w dniu 17 lipca 2017r., natomiast kwestia czy nieobecność ta była usprawiedliwiona oraz czy powód świadomie chciał wprowadzić pozwaną w błąd – to już kwestia oceny zgromadzonych dowodów.

Sąd Odwoławczy stoi na stanowisku, że przy rozpoznawaniu przez Sąd I instancji niniejszej sprawy do naruszenia 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z normą art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym zadaniem Sądu Orzekającego, wyrażającego istotę sądenia, a więc rozstrzygania kwestii spornych w warunkach niezawisłości na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału. Jednocześnie z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że własne przekonanie Sądu nie może naruszać logicznego powiązania wniosków z zebrany w sprawie materiałem. Swobodna ocena dowodów musi odpowiadać prawnym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymogów dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego. Po trzecie Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, tj. dokonać wyboru tych, na których się opierał i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Z kolei samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 3.09.1969 r. sygn. PR 228/69 nie publikowany, wyrok SN z 7.01.2005 r. IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15.04.2004 r. IV CK 274/03 LEX 164852 i inne).

Strona apelująca stawiając zarzut naruszenia prawa procesowego uzasadnia go przedstawiając własną ocenę zebranego materiału dowodowego, odmienną od dokonanej przez Sąd I instancji. Apelacja pozwanej stanowi w efekcie niedopuszczalną polemikę z prawidłową oceną dowodów przeprowadzonych przez Sąd I instancji mieszczącą się w granicach oceny swobodnej w rozumieniu art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd drugiej instancji zwraca uwagę, że z zeznań świadków, będących pracownikami HR i przełożonego powoda, w kontekście zeznań K. K. (2) i K. R. w żaden sposób nie wynika, że powód nie wystąpił o urlop na feralny dzień

oraz, że nie doszło do zagubienia tego wniosku. Sąd Okręgowy wziął pod uwagę, że wnioski urlopowe powoda były akceptowane albo przez B. G. albo dyrektora utrzymania ruchu pana H.. Nie jest prawdą, że podstawą udzielenia urlopu u pozwanej było złożenie przed urlopem wniosku podpisanego przez pracownika i przełożonego. Przykładowo wnioski powoda o urlop na 10 lipca 2017r. i 31 lipca 2017r. zostały podpisane przez pana H. dopiero 2 sierpnia 2018r. co wynika z karty 83 i 84. Okoliczność, że powód na usprawiedliwienie nieobecności w dniu 17 lipca 2017r. wskazywał fakt przebycia badań okresowych nie oznacza, zdaniem Sądu Okręgowego, że chciał świadomie wprowadzić pozwaną w błąd. Prawdłowo Sąd pierwszej instancji uznał, że powód został zaskoczony pytaniem o przyczyny nieobecności w dniu 17 lipca 2017r., bowiem nie przyszło mu do głowy, że bez usprawiedliwienia nie stawiał się do pracy. Po za tym, sam fakt łatwości weryfikacji daty odbycia badań kontrolnych przemawia przeciwko przyjęciu zawinionego działania powoda.

Błędnie apelująca powołuje się na naruszenie art. 6 kc, bowiem to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że dokonane przez niego rozwiązanie jest zgodne z obowiązującymi przepisami i dotyczy to zarówno przesłanek formalnych jak i materialnych – w tym w rozpoznawanej sprawie, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy nie dopuścił się z przedstawionych już przyczyn, naruszenia przepisów prawa materialnego. Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że rozwiązanie z powodem umów o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów, albowiem pozwana nie wykazała by dopuścił się w sposób zawiniony lub na skutek rażącego niedbalstwa, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych – art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Okręgowy w tym zakresie w całości podziela rozważania i argumentację zawartą w pisemnych motywach rozstrzygnięcia. Brak jest podstaw do uznania, że zachowanie powoda w okolicznościach rozpoznawanej sprawy uzasadniało z nim rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Sąd Rejonowy prawidłowo, zgodnie z regułą odpowiedzialności za wynik sprawy, orzekł o kosztach zastępstwa procesowego, bowiem powód wygrał proces. Przypomnieć należy, że roszczenia o przywrócenie do pracy i o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę mają charakter alternatywny.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację strony pozwanej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 kpc oraz na podstawie art.98 kpc w związku z § 9 ust.1 pkt 1, § 10 ust 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265).

(-) sędzia del. Magdalena Kimel (-) sędzia Grażyna Łazowska (spr.) (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek