

Sygn. akt VIII *Pa 11/20*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 listopada 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

| | |
|------------------------|--|
| Przewodniczący: | sędzia Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) |
| Sędziowie: | Grzegorz Tyrka Magdalena Kimel (del.) |

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 4 listopada 2020r. w G.

sprawy z powództwa M. G.

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

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Zabrze

z dnia 21 listopada 2019 r. **sygn. akt** IV P 68/19

1. oddała apelację;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-)sędzia (del.) M.Kimel (-)sędzia P.Bogacińska-Piątek (-)sędzia G.Tyrka

Sygn. akt VIII Pa 11/20

UZASADNIENIE

M. G. wniosła pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Z., domagając się zasądzenia kwoty 560 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu. Uzasadniając swoje żądanie zaprzeczyła, aby dopuściła się zarzuczonego jej naruszenia obowiązków pracowniczych. Podała, że nigdy nie nadzorowała prac mających na celu przygotowanie procedur celem uzyskania zgody Głównego Inspektora Farmaceutycznego ((...)) na wytwarzanie produktu leczniczego terapii zaawansowanej. Podała, że ich opracowaniem zajmował się cały zespół biotechnologów i takie procedury zgodnie z harmonogramem uwzględniając stan zaawansowania prac remontowych pomieszczeń, w których miały być one stosowane zostały przygotowane. Projekty poprawionych zgodnie z zalecaniami (...)u procedur zostały zapisane na DropBoxie. Jednocześnie z informacji posiadanych przez powódkę, z uwagi

na niemożność dokończenia prac remontowych w zasadzie w kwietniu 2017 r. prace nad tym projektem zostały zawieszona, a ona została oddelegowana do wykonywania innych obowiązków. Nadto podniosła, że nikt nie polecił jej przekazania jej obowiązków po złożeniu przez nią wypowiedzenia, nie wskazano jej nawet osoby, której te obowiązki miałyby przekazać. Jednocześnie podała, że z własnej inicjatywy przekazała je drogą mailową przed rozpoczęciem urlopu tj. przed dniem 7 stycznia 2019 r.

W odpowiedzi na pozew (...) sp. z o. o. w Z. wniósł o oddalenie powództwa w całości i o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wyjaśnił, że ubiega się o akredytację z (...) oraz że 14 marca 2017 r. w wyniku kontroli przeprowadzonej przez (...) narzucono mu plan naprawczy ujęty w tzw. (...). Wskazał, że powódce powierzono wykonanie prac naprawczych – przygotowanie właściwej dokumentacji. Podał, że powódka 29 listopada 2018 r. złożyła prośbę o rozwiązanie stosunku pracy, którą potraktował jako wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływał 28 lutego 2019 r. Powódka 9 grudnia 2018 r. ostatni raz przebywała w pracy, później korzystała ze zwolnienia chorobowego, a od 7 stycznia 2019 r. przebywała na urlopie wypoczynkowym, który miał trwać do 28 lutego 2019 r. W tym czasie na dzień 26 lutego 2019 r. (...) zapowiedział kontrolę procedur podlegających akredytacji. Pozwany wskazał, że 22 lutego pracownicy zgłosili mu, że nie mogą znaleźć poprawionych procedur ani w formie papierowej ani elektronicznej. Z powódką skontaktowano się telefonicznie, ale uzyskane od niej informacje nie pozwoliły na zlokalizowanie procedur, dlatego tego samego dnia odwołano ją z urlopu i wezwano do stawienia się w pracy w dniach 25 – 26 lutego 2019 r. W dniu 25 lutego powódka poinformowała, że nie może się stawić do pracy uzasadniając to złym stanem zdrowia. Następnego dnia wpłynęło do pozwanego jej zwolnienie lekarskie. Uzasadniając odmowę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron wyjaśnił, że powódka uczestniczyła w projekcie, którego faza badawcza miała się zakończyć 1 lutego 2019 r. Istotnym elementem projektu była ciągłość osób uczestniczących w projekcie. Ponadto z uwagi na udział powódki w tworzeniu procedur Banku (...) niemożliwym było jej odejście z dnia na dzień bez przekazania obowiązków innym pracownikom. Zarzuciła powódce, że mimo iż była do tego zobowiązana nie przekazała nikomu swoich obowiązków za wyjątkiem wysłania wiadomości mailowej skierowanej do pracodawcy. Ponieważ powódka zamierzała od 7 stycznia 2019 r. podjąć pracę u nowego pracodawcy zwróciła się do niego o udzielenie urlopu wypoczynkowego na co wyraził zgodę pod warunkiem płynnego przekazania obowiązków. Zdaniem pozwanego warunku tego powódka nie spełniła, gdyż nie stawiała się do pracy na umówione spotkanie przedkładając zwolnienie chorobowe. Podniósł, że nie dostosowanie przez niego infrastruktury w terminach określonych przez (...) podobnie jak wprowadzona przerwa techniczna nie miały znaczenia dla konieczności wykonania przez powódkę nałożonych na nią obowiązków. Odnosząc się do kwestii przekroczenia miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 k.p. wyjaśnił, że ujawnienie zarzucanych powódce naruszeń nastąpiło 26 lutego 2019 r. w czasie przygotowań do kontroli (...). W dalszej części zaprzeczył, aby nie wyznaczył powódce terminu do przekazania obowiązków. Zarzucił również powódce brak zaangażowania w realizację obowiązków pracowniczych. Zaprzeczył by powódka prowadziła dialog techniczny w sprawie projektowania, wykonania i wykończenia pomieszczeń typu „clean - room”.

Wyrokiem z 21 listopada 2019 r. Sąd Rejonowy w Zabrzu (sygn. akt IV P 68/19) w pkt 1 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 560 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 30 marca 2019 r., w pkt 2 oddalił powództwo w pozostałym zakresie, w pkt 3 zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w pkt 4 nadał wyrokowi w zakresie pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności, w pkt 5 nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zabrzu – kwotę 30 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powódka była zwolniona.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny

M. G. zatrudniona była w (...) Sp. z o.o. w Z. od 1 września 2015 r., początkowo na podstawie dwóch umów na czas określony pierwszej trwającej do 31 sierpnia 2016 r., drugiej od 1 września 2016 r. do 31 sierpnia 2017 r., którą aneksem z 31 sierpnia 2017 r. przedłużono na czas nieokreślony. Powódka zajmowała kolejno stanowiska technika banku tkanek

oraz biotechnologa. W okresie poprzedzającym rozwiązanie stosunku pracy otrzymywała wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 5600 zł brutto.

Pozwana spółka ubiega się o akredytację z (...) dla wytwarzania produktów leczniczych terapii zaawansowanej wyłączeń szpitalnych. Z uwagi na powyższe została objęta inspekcją (...). 14 marca 2017 r. w wyniku kontroli przeprowadzonej przez (...) spółce narzucono plan naprawczy ujęty potem w tzw. (...).

Pozwana w załączeniu do pisma datowanego na dzień 15 lutego 2017 r. przesłała (...) Harmonogram działań naprawczych.

W marcu 2017 r. po kontroli (...)u, pracownicy stosownie do wytycznych (...) u opracowywali program naprawczy. Napisali procedury, które były możliwe do napisania. Zapisywane były one na DropBoxie i częściowo na służbowych komputerach. Poprawione procedury nie były drukowane. Nikt nie wymagał ich przedstawienia, czy sporządzenia w formie papierowej. W 2017 r. zaprzestano całkowicie pracy w banku i prowadzono hodowlę komórkową poza rejonem clean roomu, który nie spełniał warunków technicznych. Z uwagi na nieprzeprowadzenie remontu nie wszystkie procedury były możliwe do poprawienia. Niektóre nie mogły zostać dopracowane bez konieczności przeprowadzenia remontu w pomieszczeniach przeznaczonych na Bank (...). Oprócz powódki opracowywaniem dokumentacji zajmowali się między innymi A. W., K. K., E. W., S. M.. Nadzór nad pracami do czasu odejścia sprawował T. C. (1).

Po pierwszej kontroli (...)u nie prowadzono prac technicznych – remontowych w pomieszczeniach Banku (...) z uwagi na brak środków finansowych. Pomieszczenia stały opuszczone.

Prezes pozwanej spółki nie zwracał się do powódki, aby przedłożyła mu dokumentację opracowywaną po pierwszej kontroli (...)u. Na spotkaniu zespołu powódka i pozostali pracownicy zapewнили prezesa, że wszystkie możliwe do stworzenia procedury zostały stworzone i znajdują się na DropBoxie. Dostęp do dysku posiadał prof. J. D. (1) i dyrektor finansowy B. M.. Dopuszczono, aby sporządzana dokumentacja była umieszczana na dysku z uwagi na to, że dwie spośród osób sporządzających dokumentację pracowały zdalnie z domu. Do czasu kontroli w 2019 r. taka forma przechowywania plików była dopuszczalna.

W związku z działaniami Zespołu (...) powódce powierzono doraźnie w razie potrzeby procedury i nadzór na hodowlą. Nadzór i odpowiedzialność za funkcjonowanie banku komórek i tkanek jako całości powierzono T. C. (2).

Po odejściu T. C. (1) pracownicy same podzieliły między siebie pracę. Powódka nie była kierownikiem banku tkanek, nie była również przełożoną pozostałych osób pracujących nad projektem banku (...).

Pismem z 22 listopada 2017 r. pozwany zwrócił się do (...) o wydłużenie terminu do usunięcia niezgodności do 31 grudnia 2018 r., co uzasadniła poszukiwaniem dodatkowego, zewnętrznego finansowania niezbędnego do przeprowadzenia wszystkich stosownych prac. Termin został przedłużony. Z ponowną prośbą o wydłużenie terminu do 31 grudnia 2019 r. pozwany wystąpił pismem z 26 listopada 2018 r.

Dnia 29 listopada 2018 r. powódka zwróciła się do pozwanego z pisemną prośbą o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z dniem 1 stycznia 2019 r. W odpowiedzi pozwany pismem z 3 grudnia 2018 r. poinformował powódkę, że nie wyraża na to zgody oraz że prośbę powódki traktuje jako wypowiedzenie z zachowaniem trzymiesięcznego terminu wypowiedzenia, który upłynie z dniem 28 lutego 2019 r. Jednocześnie udzielił powódce zaległego urlopu wypoczynkowego od 7 stycznia 2019 r. do 28 lutego 2019 r.

Od 10 grudnia 2018 r. do 6 stycznia 2019 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 22 lutego 2019 r. z powódką skontaktowała się Dyrektorka Finansowa pozwanej spółki (...), która poprosiła o kontakt telefoniczny w sprawie procedur Banku (...), które zaginęły. Tego samego dnia poinformowała ją o odwołaniu urlopu wypoczynkowego i konieczności stawienia się do pracy w dniach 25 – 26 lutego 2019 r. Powódka 25 lutego 2019

r. poinformowała, że nie może spełnić prośby z uwagi na swój stan zdrowia. Od tego dnia powódka korzystała ze zwolnienia chorobowego.

Mailem z 6 stycznia 2019 r. skierowanym do T. C. (1) i B. M. powódka przesłała dokument zawierający opis obowiązków, za które była odpowiedzialna wraz z postępowaniem. Powódka nie dostała informacji komu ma przekazać swoje obowiązki.

Na krótko przed drugą kontrolą (...)u w lutym 2019 r. stwierdzono brak poprawionych procedur dla Banku (...). Nie było ich w wersji papierowej ani elektronicznej na dysku D..

Oświadczeniem z 26 lutego 2019 r. doręczonym powódce 27 lutego 2019 r. pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych wskazano, że powódka w trakcie trwania stosunku pracy nie wprowadziła i nie zarchiwizowała zmian w dokumentacji w ramach procedur podlegających akredytacji (...), które ujęte zostały w protokole pokontrolnym z 14 marca 2017 r. Zgodnie z poleceniami przełożonych powódka zobligowana była do wykonania prac ujętych w Harmonogramie Prac Naprawczych wynikających ze wspomnianego protokołu. Powódka wielokrotnie potwierdzała wykonanie przedmiotowych czynności. Pracodawca wskazał, że na dzień 26 lutego 2019 r. zapowiedziana została kontrola w obszarze obowiązków powódki, z tego względu skontaktował się z nią 21 lutego 2019 r. i ponownie uzyskał zapewnienie, że wszystkie dokumenty na potrzeby kontroli zostały przygotowane i należycie wykonane. 22 lutego 2019 r. pracodawca przeprowadził przegląd wewnętrznej dokumentacji, w czasie którego okazało się, że w zakładzie (w formie papierowej), na dyskach sieciowych, ani na komputerze pracownika nie ma dokumentacji z niezbędnymi poprawkami i korektami, które winny być wprowadzone po kontroli (...) przeprowadzonej 2017 r. Nie znaleziono również w siedzibie spółki wydrukowanych procedur opatrzonych podpisem pracownika (warunek konieczny do pozytywnego przeprowadzenia kontroli). Wyjaśniono, że do czasu przeprowadzenia weryfikacji pracodawca nie miał wiedzy o brakach w dokumentacji z uwagi na zapewnienia pracownika, a fizyczne przekazanie obowiązków nie nastąpiło, gdyż powódka już od 10 grudnia 2018 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Po zakończeniu przebywania na zwolnieniu powódka nie podjęła żadnej inicjatywy by przekazać swoje obowiązki. Powódce zarzucono, że nie powzięła żadnych czynności, żeby naprawić swoje błędy, ale utrzymywała pracodawcę w błędnym przekonaniu o prawidłowym przygotowaniu dokumentacji i gdyby nie weryfikacja pracodawca dowiedziałaby się o fakcie dopiero w toku kontroli. W związku z zaistniałą sytuacją skierowano do powódki pismo, w którym wezwano ją do stawienia się do pracy w dniach 25 – 26 lutego 2019 r., dążąc do wyjaśnienia gdzie przedmiotowa dokumentacja została zarchiwizowana, tak aby móc ją przedłożyć w toku kontroli. Powódka otrzymała tę informację w formie mailowej i smsa 22 lutego 2019 r., jednakże nie stawiała się w pracy tłumacząc się złym stanem zdrowia. Dodatkowo według pozwanej powódka nie scedowała swoich obowiązków na innego pracownika pomimo polecenia pracodawcy i nie wdrożyła go w przejmowane obowiązki, związane z akredytacją (...). Końcowo w wypowiedzeniu wskazano, że pracodawca w ciągu ostatnich 4 lat poniósł duże nakłady organizacyjne, czasowe na przejście pełnej procedury akredytacyjnej związanej z G. M. P. czego powódka była świadoma. Według pozwanego postępowanie powódki w sposób istotny zagroziło uzyskaniu przez niego pozytywnej oceny w toku kontroli i może być przyczyną cofnięcia uzyskanej zgody z (...).

Ostatecznie brakująca dokumentacja została odtworzona na bazie plików własnych pracowników, znajdujących się w komputerach.

Wszyscy pracownicy z uwagi na wymogi przepisów byli raz do roku wysyłani na szkolenia z procedur (...) u.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, takich jak: akta osobowe powódki, raport z inspekcji (k. 171-179), pismo z 15.02.2017r. wraz z harmonogramem (k. 70-73), pismo z 28.03.2017r. wraz z uzupełnionym harmonogramem (k. 73-75), Standardowe Procedury Operacyjne (k. 181-629), wiadomość mailowa (k. 76), pismo pozwanej z 22.11.2017r. (k. 139), pismo pozwanej z 26.11.2018r. (k. 140), zdjęcie wiadomości SMS (k. 107), druk (...) (k. 108), wydruk wiadomości mailowej wraz z załącznikiem (k. 133-135), notatki służbowe (k. 77-79), wypowiedzenie w aktach osobowych powódki oraz korespondujące z nimi przesłuchanie powódki (k. 666v.) i

świadków K. Ż. (k. 656v.), E. W. (k. 658v.), S. M. (k. 660v.). Sąd Rejonowy częściowo uwzględnił również przesłuchanie prezesa pozwanej spółki (...) (k. 667) i świadka B. M. (k. 635v.) w zakresie w jakim były one zbieżne z wyżej opisanym materiałem dowodowym. Sąd I instancji nie oparł się na notatce służbowej jak na k. 79v. akt, uznając zawarte w niej informacje za niewiarygodne, a to w związku z zeznaniami świadka K. Ż., która wskazała, że notatka nr 04/03/2019 z 13.03.2019 r. wielokrotnie podlegała modyfikacjom na polecenie prezesa pozwanej spółki (...), którzy byli niezadowoleni z jej pierwotnej treści. Sąd I instancji nie uwzględnił zeznań B. M. i przesłuchania prezesa pozwanej A. K., w których wskazywali oni, że osoby odpowiedzialne za przygotowanie tych procedur powinny nadzorować, aby zostały one wydrukowane, podpisane i umieszczone w segregatorach. Sąd Rejonowy podał, że z zeznań K. Ż., E. W. oraz S. M. wynikało, że pozwana z powodu braku środków finansowych na remont banku komórek nie zajmowała się tym tematem ani związaną z nim dokumentacją. Podkreślił, że nikt nie nakazywał pracownikom sporządzenia poprawionej dokumentacji papierowej i umieszczenia jej w segregatorach.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd I instancji uznał, że roszczenie powódki zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy podkreślił, że sąd prowadzi postępowanie w granicach przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że art. 30 §4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, przy czym istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy; konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zachowania pracownika (działania lub zaniechania), z którym ten zarzut się łączy, co może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zachowania w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub poprzez sformułowanie w sposób uogólniony, jeżeli wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Sąd I instancji wskazał, że z powódką została rozwiązana umowa o pracę w związku z niewprowadzeniem i zarchiwizowaniem zmian w dokumentacji w ramach procedur podlegających akredytacji (...)u oraz niescedowania swoich obowiązków na innego pracownik w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Wobec tego zachodziła konieczność ustalenia, czy ww. okoliczności stanowiły uzasadnioną przesłankę do rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy oraz zbadania, czy pozwany zachował wymogi formalne do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Powołując się na art. 52 §1 k.p., Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym jest to nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, Sąd I instancji wyjaśnił, że zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności) także zarzut wadliwości subiektywnej (winy), i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia – „ciężkiej” winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z 21.7.1999r., I PKN 169/99). Przy ocenie naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia, bowiem rodzaj i sposób jego postępowania mogą wskazywać na stopień zawinienia (wyrok SN z 8.6.2001r., I PKN 469/00). Dalej Sąd I instancji podał, kiedy pracownikowi można przypisać winę umyślną, kiedy zaś winę nieumyślną w postaci lekkomyślności, a kiedy winę nieumyślną w postaci niedbalstwa.

Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązania umowy.

Przenosząc powyższe na grunt rozpatrywanej sprawy, Sąd I instancji podkreślił, że konieczne było zatem ustalenie, czy pozwany dopiero w związku z zapowiedzą drugiej kontroli GF-u mógł powziąć informację o zaniechaniu powódki odnośnie sporządzeniu dokumentacji związanej z opracowaniem procedur dotyczących Banku (...).

Sąd Rejonowy wskazał, że zgodnie z harmonogramem prac naprawczych sporządzonym przez pozwanego dla (...)u po pierwszej kontroli jaka miała miejsce w styczniu 2017 r. ostateczny termin dostosowania procedur do zleceń (...)u mijał w czerwcu 2017 r. Po tej dacie pozwany w żaden sposób nie zweryfikował pracy osób, które pracowały nad projektem Banku (...), nie ustalił, czy dokumentacja została sporządzona, a z dokumentacji przedłożonej przez powódkę oraz zeznań świadków pracujących nad tym projektem wynikało – w ocenie Sądu Rejonowego – że pracownicy zostali oddelegowani do innych prac, a prace nad procedurami w taki zakresie w jakim mogły być wykonane zostały zrobione. Zdaniem Sądu I instancji już w 2017 r. pozwany mógł zweryfikować, czy cała dokumentacja związana z akredytacją Banku (...) została sporządzona, w szczególności, że to prezes zarządu finalnie podpisywał się pod nią. Tymczasem przez blisko dwa lata pozwany w ogóle nie interesował się wynikiem prac zespołu, do którego należała powódka. Sąd I instancji podkreślił przy tym, opierając się na wyroku Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2000 r. (I PKN 578/99), że termin określony w art. 52§2 k.p. nie może być liczony od daty dowiedzenia się o wyrządzeniu szkody, jeśli pracodawca wcześniej mógł sprawdzić informację o niewłaściwym postępowaniu pracownika kwalifikowanym jako ciężkie naruszenie jego podstawowych. Sąd Rejonowy zwrócił również uwagę, że w pismach kierowanych do (...)u odnośnie przesunięcia terminu wykonania zaleceń (...)u jako przyczynę podawano niemożność wykonania remontu pomieszczeń, w żadnym natomiast zakresie nie odnoszono się do kwestii niemożliwości poprawienia procedur zgodnie z protokołem (...)u z marca 2017 r.

Niezależnie od powyższego Sąd Rejonowy wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności zeznań świadków K. Ż., E. W. i S. M. wynika, że powódka wykonała wszystko co miała wykonać i co było możliwe do wykonania zgodnie z zaleceniami (...)u w 2017 r. Sąd I instancji podkreślił, że prace nad procedurami zostały zakończone w 2017 r. i nikt nie zajmował się nimi po 2017 r., a osoby związane z ich opracowaniem zostały oddelegowane do innych prac. Tym samym sam pracodawca uznał, że wszystko jest wykonane. To, że nie sprawdził i nawet nie polecił wydrukować opracowanych procedur nie może – zdaniem Sądu Rejonowego – obciążać powódki. Sąd Rejonowy dodał, że prezes zarządu podpisywał się pod każdą procedurą, a więc przy dochowaniu należytej staranności mógł sprawdzić, czy procedury zostały mu przedstawione do podpisania czy nie. Okoliczność, że kierowany przez niego podmiot zajmuje się wieloma projektami nie usprawiedliwia zaniechania po stronie pozwanego i tym bardziej nie może obciążać powódki, która co potwierdzili świadkowie nigdy nie kierowała projektem Banku (...) oraz nie odpowiadała za organizację pracy swojego pracodawcy. Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwany w żaden sposób nie udowodnił, że powódka odpowiadała za zniknięcie procedur, które co jest bezsporne zapisywane były za zgodą pracodawcy na D. i taka była forma ich archiwizacji. Sąd Rejonowy zauważył też, że pozwany miał pretensje do powódki za to, że nie przysłała do pracy w okresie wypowiedzenia, aby pomóc odtworzyć dokumentację, co potwierdzają takie okoliczności jak zwolnienie z pracy tylko powódki, podczas, gdy nie była ona jedyną osobą pracującą nad poprawianiem procedur zgodnie z zaleceniami (...)u. Bezspornym natomiast było – jak podał Sąd Rejonowy – że wszystkie osoby pracujące nad tymi procedurami zapisywały je wyłącznie w formie elektronicznej i również ich nie wydrukowały, a zatem taka procedura była akceptowana przez pozwanego i czynienie z tego tytułu zarzutu powódce skutkującego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niczym nieuzasadnione.

Sąd I instancji podkreślił, że całkowicie niedorzeczne było przysypianie powódce w zasadzie całej odpowiedzialności za brak procedur dotyczących Banku (...) w związku z ponowną kontrolą (...)u w lutym 2019 r., biorąc pod uwagę fakt, że za projekt odpowiedzialność ponosił zarząd pozwanej spółki, który po zwolnieniu się z pracy dotychczasowego kierownika Banku (...) – co miało miejsce na początku 2017 r. – winien podjąć działania celem zabezpieczenia prac nad tym projektem. Z zeznań świadków pracujących nad projektem bezsprzecznie wynikało w ocenie Sądu Rejonowego,

ze procedury zostały poprawione zgodnie z zalecaniami (...)u, a dalsze prace nad nimi były możliwe po dostawaniu pomieszczeń Banku (...) do wymogów (...)u. Bezspornym było także w ocenie Sądu Rejonowego to, że remont tych pomieszczeń do dnia dzisiejszego nie został wykonany, z uwagi na brak środków finansowych.

Sąd I instancji stanął na stanowisku, że nie mogło być także podstawą do zwolnienia powódki w trybie art. 52 k.p. jej niestawiennictwo w pracy w okresie wypowiedzenia celem przekazania swoich obowiązków, albowiem od 10 grudnia 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, a zatem oczekiwania pracodawcy, aby podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódka przekazała swoje obowiązki innemu pracownikowi były niczym nieuzasadnione w świetle obowiązujących przepisów prawa pracy. Na marginesie Sąd Rejonowy zaznaczył, że pozwany w styczniu 2019 r. na cały okres wypowiedzenia wyraził powódce zgodę na urlop wypoczynkowy, a więc uznać trzeba, że na tę datę obecność powódki w pracy i przekazanie przez nią swoich obowiązków nie miało dla pracodawcy większego znaczenia. Tym bardziej więc niezrozumiałe w ocenie Sądu Rejonowego jest późniejsze zachowanie pozwanego, który stawiał powódce szereg zarzutów dotyczących nieprzekazania swoich obowiązków skoro to sam pozwany po okresie nieobecności powódki w pracy związanego z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego zgodził się na jej urlop

Sąd Rejonowy pominął pozostałe zarzuty podniesione wobec powódki w odpowiedzi na pozew, wskazując że nie zostały one wskazane w piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę, a pracodawca nie można rozszerzać przyczyn rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy w toku postępowania sądowego.

W tym stanie rzeczy na podstawie art. 56 k.p. w związku z art. 58 k.p. i art. 60 k.p. Sąd I instancji orzekł jak w pkt 1 wyroku.

O odsetkach ustawowych Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o art.481 k.c., art. 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p., zasądzając je od dnia następnego po dacie doręczenia odpisu pozwu, a w pozostałym zakresie Sąd Rejonowy oddalił powództwo.

Na podstawie art. 477² k.p.c. Sąd I instancji nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., §9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, zasądzając je w podwójnej wysokości z uwagi na nakład pracy i stopień skomplikowania sprawy.

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona pozwana, zaskarżając go w części uwzględniającej powództwo, tj. co do pkt 1, oraz 3, 4 i 5. Wniosła apelację, w której wyrokowi Sądu Rejonowego zarzuciła:

1. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj.:

1) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów, którego następstwem było poczynienie błędnych ustaleń faktycznych, a dokładnie:

a) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu, że zapisywanie procedur opracowanych w ramach programu naprawczego odbywało się u pracodawcy wyłącznie na platformie DropBox, podczas gdy w rzeczywistości przechowywanie plików na tejże platformie miało u pracodawcy charakter jedynie pomocniczy, a powódka była zobowiązana do umieszczenia procedur na dysku sieciowym pozwanej spółki oraz wydrukowania ich i zabezpieczenia ich w segregatorze w materialnej formie – co wynika z poleceń pracodawcy jak również powszechnie przyjętej praktyki oraz konieczności ich zmaterializowania na potrzeby okazania (...);

b) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu braku wymagań przedstawienia i porządzenia w formie papierowej poprawionych procedur, podczas gdy w rzeczywistości obowiązkiem formalnym,

wynikającym z przepisów prawa, jest sporządzenie i zabezpieczenie podpisanych procedur w formie papierowej, bowiem to właśnie w tej formie przekazywane są (...);

c) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu braku możliwości dopracowania przez powódkę niektórych procedur bez przeprowadzenia remontu w pomieszczeniach przeznaczonych na Bank (...), podczas gdy w rzeczywistości procedury mogły być i zostały przygotowane już w latach 2015-2016, kiedy to Bank (...) był dopiero w budowie i nie zawierał jeszcze w ogóle wydzielonych pod Bank (...) pomieszczeń, a tym bardziej pomieszczeń wymagających remontu, co z kolei powinno implikować logicznie wniosek Sądu I instancji, że brak jest związku między możliwością lub nie poprawienia procedur, a rozpoczęciem remontu pomieszczeń Banku (...);

d) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu, że po pierwszej kontroli (...) pomieszczenia Banku (...) pozostawały puste, podczas gdy w rzeczywistości w pomieszczeniach tych utrzymywana była przestrzeń laboratoryjna, z której w miarę potrzeby korzystano;

e) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu, że pracodawca zaniechał zwrócenia się do powódki o przedłożenie mu stosownej dokumentacji po pierwszej kontroli (...), podczas gdy to powódka była odpowiedzialna za jej przygotowanie i przechowywanie w przeznaczonym do tego miejscu w Spółce, a pracodawca nie ma obowiązku weryfikować wszystkich aspektów pracy pracownika, który posiada samodzielne stanowisko pracy i za nie odpowiada, a swoje obowiązki powinien realizować bez każdorazowych wezwań czy poleceń pracodawcy;

f) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu, iż po odejściu T. C. (1), który był odpowiedzialny za Bank (...), „pracownicy same podzieliły między siebie prace”, co jest nielogiczne, gdyż trudno przyjąć, aby pracownicy samodzielnie chcieli przejąć dodatkowe obowiązki po odchodzącej osobie, robi to każdorazowo pracodawca i tak też miało miejsce w tym przypadku, a dodatkowo nadzór nad Bankiem (...) przejął Dyrektor Naukowy pozwanej spółki prof. J. D. (2), który obok pracodawcy był osobą przydzielającą obowiązki poszczególnym pracownikom;

g) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, że w dniu 6 stycznia 2019 r. powódka przesała informację mailową, zawierającą przekazanie obowiązków do T. C. (1) i B. M., podczas gdy w rzeczywistości powódka przekazała mailowo swoje obowiązki wysyłając maila pracodawcy, B. M. oraz do wiadomości P. B. i M. B., mając wiedzę na temat osób, którym powinna je przekazać, gdyż zostało to wcześniej ustalone z pracodawcą;

h) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu ostatecznego odtworzenia całościowej dokumentacji, podczas gdy w rzeczywistości dokumentacja nie została w całości odtworzona z uwagi na zaniechanie powódki;

i) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu, iż pracownicy jedynie raz w roku byli wysyłani na szkolenia z procedur (...), podczas gdy to powódka głównie wysyłana była na te szkolenia (częściej niż raz w roku) i ona zajmowała się prowadzeniem wewnętrznych szkoleń dla współpracowników z zakresu procedur (...);

j) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu braku środków finansowych w pozwanej spółce na remont Banku (...), w oparciu o zeznania S. M., podczas gdy w rzeczywistości świadek ta nie miała kontaktu z pozwaną spółką od 2017 r. i nie mogła mieć wiedzy w zakresie jakichkolwiek kwestii związanych z finansami pozwanej spółki;

k) ustalenie przez Sąd I instancji niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy faktu zaniechania przez pozwaną spółkę dalszego zajmowania się kwestią akredytacji (...), podczas gdy w rzeczywistości zarówno świadek K. Ż. jak i E. W. uczestniczyły w dialogach technicznych oraz przygotowywaniu dalszych dokumentów zmierzających do przygotowania postępowania na wyłonienie wykonawcy naprawy wadliwych elementów Banku (...);

2) art. 233 § 1 i 2 k.p.c. poprzez brak wszechstronnego rozważenia materiału dowodowego i dokonania jego oceny z pominięciem istotnej części tego materiału, a dokładnie notatki służbowej nr 03/03/2019 z 6 marca 2019 r.,

uzupełnienia notatki służbowej nr 03/03/2019 z 6 marca 2019 r. oraz notatki służbowej nr 04/03/2019 z 13 marca 2019 r. – podczas gdy stanowiły one istotny element wskazujący na zakres obowiązków powódki (w tym na obowiązek poprawienia procedur dotyczących audytów zewnętrznych u dostawców, uzupełnienia procedur o harmonogram szkoleń oraz planu audytów na kolejny rok, dokonania spisu audytorów i ich przeszkolenie, sprawdzenie pirogenów, badanie jałowości produktu gotowego, przygotowywanie procedury kwalifikacji dostawców, zbadanie jałowości i żywności każdej serii płytek do odcisków i wymazówek, zbadanie w laboratorium mikrobiologicznym skuteczności środków dezynfekujących, sporządzenie planu walidacji urządzeń z określeniem miejsc gdzie dane urządzenia się znajdują, przygotowanie umów z firmami na świadczenie usług i wysłanie ich kopii do (...), szkolenie z certyfikacji i zwalniania serii produktów do obrotu, audyt u firm, z którymi strona pozwana miała umowy) oraz fakt niewywiązania się z nich i zagrożenia interesów pracodawcy ubiegającego się o akredytację (...) dla wytworzenia produktów leczniczych terapii zaawansowanej wyłączeń szpitalnych;

3) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez odmowę uwzględnienia zeznań świadka B. M. i pracodawcy, w których wskazywali oni, że osoby odpowiedzialne za przygotowanie procedur powinny nadzorować, by zostały one wydrukowane, podpisane i umieszczone w segregatorach oraz, że brak przystąpienia do remontu Banku (...) nie upoważniał powódki do zaniechania sporządzenia poprawionej dokumentacji papierowej i umieszczenia jej w segregatorach, podczas gdy zeznania te były spójne, logiczne oraz zbieżne ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, a ponadto zakres wskazanych wyżej czynności wynikał z praktyki przyjętej w pozwanej spółce, czego dowodem były opracowane procedury z lat 2015-2016;

4) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczne z zasadami logiki i doświadczenia życiowego oraz wbrew zgromadzonemu materiałowi dowodowemu błędne ustalenie, że okoliczność nieprowadzenia i niezarchiwizowania zmian w dokumentacji w ramach procedur podlegających akredytacji (...) oraz niescedowania obowiązków na innego pracownika w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracownika – nie stanowiła uzasadnione przesłanki rozwiązania z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z jej winy;

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a dokładnie:

1) art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i uznanie, że zachowania powódki nie można zakwalifikować jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy zaniechania poprawienia i zabezpieczenia procedur oraz nieprzekazanie zakresu swoich obowiązków pracowniczych stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków, zagrażało interesom pracodawcy oraz było zawinione;

2) art. 52 § 2 k.p. poprzez nieuprawnione przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, podczas gdy pracodawca powziął wiedzę o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych 21 lutego 2019 r., a nie jak wywodził Sąd I instancji w 2017 r.

W związku z powyższym strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonym zakresie poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację, powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według spisu kosztów lub norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka odniosła się szczegółowo do zarzutów apelacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

apelacja pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił

wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującego jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

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 omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie 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 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktyczne i rozważania prawne dokonane przez Sąd I Instancji, uznał je za własne, co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu Odwoławczego. Stanowisko takie zostało zaprezentowane przez Sąd Najwyższy w wyroku z 5 listopada 1998r. sygn. I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776.

W ocenie Sądu II Instancji podniesione w apelacji pozwanej zarzuty nie zasługują na uwzględnienie.

Ze zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego wynika bowiem jednoznacznie, że podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodką bez wypowiedzenia z jej winy, tj. naruszenie obowiązków pracowniczych w związku z niewprowadzeniem i zarchiwizowaniem zmian w dokumentacji w ramach procedur podlegających akredytacji (...)u oraz niescedowania swoich obowiązków na innego pracownika, nie mogły stanowić w okolicznościach przedmiotowej sprawy podstaw do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wbrew zarzutom apelacji, Sąd I instancji prawidłowo przyjął, że ostateczny termin dostosowania procedur do zleceń (...)u mijał w czerwcu 2017 r. (zgodnie z harmonogramem prac naprawczych sporządzonym przez pozwanego dla (...)u po pierwszej kontroli w styczniu 2017 r.), zaś po tej dacie pozwany w żaden sposób nie zweryfikował pracy osób, które pracowały nad projektem Banku (...) i nie ustalił, czy dokumentacja została sporządzona, natomiast oddelegował tych pracowników do innych prac, co potwierdzili świadkowie. Słusznie zatem uznał Sąd Rejonowy, że pozwany mógł już w 2017 r. zweryfikować, czy cała dokumentacja związana z akredytacją Banku (...) została sporządzona, tym bardziej, że to prezes zarządu finalnie podpisywał się pod każdą procedurą, a więc przy dochowaniu należytej

staranności mógł sprawdzić, czy procedury zostały mu przedstawione do podpisania czy nie. Pozwany tymczasem przez blisko dwa lata w ogóle nie interesował się wynikiem prac zespołu, do którego należała powódka, natomiast to, że nie sprawdził i nawet nie polecił wydrukować opracowanych procedur nie może obciążać powódki.

Nie sposób też zaaprobować przedstawionych w apelacji twierdzeń strony pozwanej, jakoby powódka była zobowiązana do umieszczenia procedur na dysku sieciowym pozwanej spółki oraz wydrukowania ich i zabezpieczenia ich w segregatorze w materialnej formie, albowiem z zeznań świadków wynika jednoznacznie, że wszystkie osoby pracujące nad tymi procedurami zapisywały je wyłącznie w formie elektronicznej i również ich nie drukowały. Nikt nie wskazał, aby pracodawca wymagał od nich archiwizowania procedur w formie papierowej. A zatem taka procedura była akceptowana przez pozwanego i czynienie z tego tytułu zarzutu powódce skutkującego rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niczym nieuzasadnione.

Trafnie również – w ocenie Sądu Okręgowego – uznał Sąd I instancji, że niestawiennictwo powódki w pracy w okresie wypowiedzenia celem przekazania swoich obowiązków innemu pracownikowi nie może stanowić podstawy do zwolnienia powódki w trybie art. 52 k.p. Bezsporne w sprawie było, że od 20 grudnia 2018 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim, natomiast od 7 stycznia 2019 r. do 28 lutego 2019 r. została przez pozwanego skierowana na urlop wypoczynkowy. Słusznie ocenił Sąd Rejonowy, że zupełnie niezrozumiałe w takich okolicznościach było zachowanie pozwanego i stawianie powódce zarzutów dotyczących nieprzekazania swoich obowiązków, w sytuacji gdy sam pozwany po okresie nieobecności powódki w pracy związanego z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego zgodził się na jej urlop. Celnie również wskazał Sąd Rejonowy, że pozwany miał wiedzę nad czym pracowała powódka i przez cały okres wypowiedzenia nie widział potrzeby kontaktu z powódką. Tym samym oczekiwania pozwanego pracodawcy, aby podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy powódka przekazała swoje obowiązki innemu pracownikowi w opisanych wyżej okolicznościach oraz biorąc pod uwagę obowiązujące przepisy oraz fakt, że u pozwanego nie obowiązywały żadne procedury w tym zakresie, były bezpodstawne.

W związku z powyższym Sąd II instancji podziela stanowisko Sądu Rejonowego, zgodnie z którym powódka swoim postępowaniem nie doprowadziła do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem w jej przypadku nie zaszyły przesłanki jej zwolnienia przez pracodawcę w trybie dyscyplinarnym. W konsekwencji Sąd Okręgowy uznał również za chybione zarzuty naruszenia prawa materialnego, podnoszone w apelacji.

Reasumując, Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanego pracodawcy jako bezzasadną, zgodnie z art. 385 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z §10 ust. 1 pkt 1 w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265).

Wyrok został wydany w trybie art. 148¹ § 1 k.p.c.

(-) sędzia (del.) M.Kimel (-) sędzia P.Bogacińska-Piątek (-) sędzia G.Tyrka