

Sygn. akt VIII **Pa 66/20**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2020 r.

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

Przewodniczący:	Sędzia SO Jolanta Łanowy-Klimek (spraw.)
Sędziowie:	SO Grażyna Łazowska SR (del) Anna Capik-Pater
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 3 grudnia 2020r. w Gliwicach

sprawy z powództwa B. P. (P.)

przeciwko I. D.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 22 czerwca 2020 r. sygn. akt IV P 332/19

- zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, w ten sposób, że zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 1421, 05 zł (tysiąc czterysta dwadzieścia jeden złotych 5/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 2 stycznia 2020r. do dnia zapłaty i oddala powództwo w pozostałym zakresie,
- oddala apelację w pozostałym zakresie,
- odstępuje od obciążenia powódki kosztami postępowania apelacyjnego,
- nakazuje powódce zwrócić pozwanej kwotę 756,23 zł. (siedemset pięćdziesiąt sześć złotych , 23/100) tytułem spełnionego świadczenia.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Anna Capik –Pater

Sygn. akt VIII Pa 66/20

UZASADNIENIE

Powódka B. P. wniosła o zasądzenie od pozwanej I. D. kwoty 2100 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów postępowania. W uzasadnieniu powódka wskazała, że została zwolniona dyscyplinarnie, jednak wskazane w oświadczeniu pozwanej przyczyny nie są prawdziwe.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania. Podnosiła, że przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia rzeczywiście zaistniały i uzasadniały rozwiązanie umowy w tym trybie.

Wyrokiem z 22 czerwca 2020r. (sygn. akt: IV P 332/19) Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach w punkcie pierwszym zasądził od pozwanej a rzecz powódki kwotę 2100 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od 2 stycznia 2020 r. do dnia zapłaty, w punkcie drugim, trzecim, czwartym i piątym sentencji orzeczono o kosztach procesu i nadaniu rygoru natychmiastowej wykonalności.

Powyższy wyrok Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej od 21 września 2018 r. na umowie o pracę zawartej na czas określony do 30 września 2020 r. na stanowisku kosmetyczki z wynagrodzeniem 2100 zł brutto.

Z dniem 1 stycznia 2019 r. wynagrodzenie powódki wynosiło 2250 zł.

U pozwanej obowiązywał program lojalnościowy dla klientów. Program prowadzony był w formie papierowych kart klienta. Z dniem 6 sierpnia 2019 r. pozwana uruchomiła nowy program lojalnościowy elektroniczny. Pozwana przekazała pracownikom, że wolałaby, aby klientki wykorzystały swoje stare kart nominalne, a dopiero później dołączyły do systemu. W pojedynczych wypadkach pozwana zezwoliła na dopisywanie klientce punktów ze starego programu do nowego programu lojalnościowego, jedynie prosiła o informację, kogo dotyczy ta sytuacja.

Powódka przepisała klientkę J. P. do nowego programu lojalnościowego, bez informowania o tym pozwanej, jak również przyznała tej klientce punkty za sprzedaż bonu podarunkowego, choć sprzedaż bonu nie była premiowana punktami. Sprzedaż bonu nie została odnotowana przez powódkę w pisemnej i elektronicznej ewidencji. Każdorazowo J. P. płaciła kartą za zakupione usługi i bony.

Powódka próbowała, aby recepcjonistka D. G. zmieniała powódce wizyty klientek: ostatniej z 16 października, z 18:30 z 17 października i trzech ostatnich z 18 października, ponieważ nie może zostać w tych dniach w nadgodzinach. Uzyskała wówczas informację, że powinna się skontaktować z pozwaną, czego powódka nie uczyniła.

Powódka od 14 października 2019 r. do rozwiązania umowy o pracę przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z 22 października 2019 r. powódka wniosła o udzielenie urlopu na żądanie w okresie od 4 do 7 listopada 2019 r., jednak pozwana odmówiła powódce urlopu na żądanie wobec braków kadrowych.

Powódka w rozmowie z pozwaną powiedziała, że wróci ze zwolnienia lekarskiego w dniu 4 listopada 2019 r., jednak przedłużyła zwolnienie lekarskie.

W dniu 29 października 2019 r. powódka złożyła pozwanej oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem miesięcznego terminu wypowiedzenia.

W dniu 8 listopada 2019 r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Pozwana wskazała, że przyczyną dyscyplinarnego zwolnienia jest ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na działaniu na szkodę pracodawcy poprzez:

- umyślne naruszenie zasad programu lojalnościowego, w którym klienci za każdą usługę dostają punkty, które można następnie wymienić na nagrody rzeczowe, bony na usługi itp., poprzez multiplikowanie punktów lojalnościowych klientki J. P., co w konsekwencji doprowadziło do sytuacji, w której klientka ta ma na swoim koncie zgromadzoną znacznie większą ilość punktów niż mając na uwadze wykupione przez nią usługi powinna mieć, a to z kolei doprowadziło do poniesienia straty finansowej przez pracodawcę,

- umyślne działanie na szkodę pracodawcy poprzez manualne zmienianie cen zabiegów w momencie finalizowania wizyt oraz tym samym niejasne i niejednoznaczne rozliczenia z klientami, które doprowadziły pracodawcę do szkody finansowej między innymi w przypadku klientki J. P., dodatkowo narażając pracodawcę na szkody wizerunkowe,

- umyślne działanie na szkodę pracodawcy poprzez dokonywanie zmian w grafiku pracy, które w negatywny sposób wpływały na funkcjonowanie gabinetu, zmiany dokonywane były samodzielnie oraz wymuszane na innych pracownikach recepcji, bez porozumienia z pracodawcą,

- nieuzasadnioną okolicznościami próbę wymuszenia urlopu na żądanie w sytuacji, w której nie było podstaw, aby go udzielić, bowiem powódka miała świadomość braków kadrowych oraz tego, że nieobecność powódki spowoduje szkodę pracodawcy – poprzez złożenie w dniu 22 października 2019 r. wniosku o udzielenie urlopu na żądanie w wymiarze 4 dni wraz z jednoczesnym oświadczeniem, iż w przypadku odmowy udzielenia urlopu na żądane uda się powódka na zwolnienie lekarskie,

- próbę wymuszenia podpisania przez pracodawcę wniosku o urlop wypoczynkowy pod groźbą kontynuowania zwolnienia lekarskiego;

Powyższe naruszenia świadczą o braku lojalności powódki wobec pracodawcy a to z kolei powoduje utratę zaufania pracodawcy względem powódki.

Powódka otrzymała powyższe oświadczenie 13 listopada 2019 r.

Powyższych ustaleń Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o dowody z: akt osobowych powódki, wydruku ze strony (k. 19-20), dokumentów w „niebieskiej teczce”, korespondencji z klientką, korespondencji stron (k. 23-24), nagrania na pendrive w „niebieskiej teczce”, oświadczenia (k. 13), zeznań świadków M. J., J. P., P. H., D. G. i przesłuchania stron.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że roszczenia powódki zasługiwały na uwzględnienie w całości.

W pierwszej kolejności Sąd I instancji zauważył, że powódka w niniejszym postępowaniu domagała się odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zawartej na czas określony.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę powództwa powódka mogła wywodzić z art. 60 k.p., zgodnie z którym jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Następnie Sąd Rejonowy wywiódł na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p., że okres wypowiedzenia w przypadku powódki wynosił miesiąc. Sąd wskazał przy tym, że bez znaczenia są twierdzenia powódki o rzekomym skróceniu okresu wypowiedzenia, albowiem wynikają one w istocie z błędne wykładni postanowień umowy o pracę i kodeksu pracy.

Sąd Rejonowy, przytaczając treść art. 30 § 2¹ k.p., wyjaśnił, że w realiach przedmiotowej sprawy okres wypowiedzenia kończył się 30 listopada 2019 r., a zatem powódce przysługiwało żądanie odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto. Sąd I instancji zauważył, że powódka domagała się jedynie kwoty 2100 zł brutto, choć jej wynagrodzenie wynosiło 2250 zł brutto.

Następnie Sąd I instancji przytoczył treść 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. Z kolei, podając treść art. 30 § 4 k.p., wyjaśnił, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy oraz podkreślił, że przedstawienie przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego przesądza o tym, że przed sądem spór toczy się tylko w granicach zarzutów skonkretyzowanych w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie potwierdził, by powódka naruszyła w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze.

Odnosząc się do pierwszej przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego, Sąd Rejonowy wskazał, że klientka J. P. płaciła każdorazowo kartą płatniczą, czy to za usługi, czy to za bony, a zatem pozwana uzyskiwała zapłatę. Zdaniem Sądu I instancji nawet jeżeli powódka nie zaewidencjonowała bonu nabytego przez klientkę P., to nie wiązało się to z uszczerbkiem finansowym, skoro klientka płaciła kartą. Sąd Rejonowy zaznaczył, że niewątpliwie powódka wadliwie przepisała klientkę P. do nowego programu bez poinformowania o tym pozwanej, choć tego żądała, a nadto naliczyła nienależne punkty lojalnościowe za zakup bonu, jednakże – w ocenie Sądu Rejonowego – nie ma dowodów na umyślne działanie powódki w ww. zakresie. Sąd I instancji uznał, że uchybienia te wynikają z niezrozumienia programu przez powódkę, który to program funkcjonował dopiero od 6 sierpnia 2019 r. u pozwanej. Zdaniem Sądu Rejonowego powyższe nie uzasadnia stwierdzenia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Co do drugiej z przyczyn przedstawionych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. umyślnym działaniu na szkodę pracodawcy poprzez manualne zmienianie cen zabiegów w momencie finalizowania wizyt, Sąd Rejonowy podał, że tak naprawdę pozwana nie wykazała, na czym powyższe naruszenie miałoby polegać. W ocenie Sądu I instancji pozwana wyjaśniła na czym polega kontynuacja ceny dla klienta, jednak nie zdołała wykazać jakie rzeczywiście obowiązywały zasady jeżeli zabieg dotyczył tylko części przedmiotu usługi, np. tylko część dekoltu, czy z zasadami tymi zapoznała powódkę, kiedy i w jakiej wysokości powódka zmieniła cenę niezgodnie z tymi zasadami i kiedy pozwana o tym się dowiedziała. Z tych względów Sąd I instancji nie uznał ww. przyczyny za rzeczywisty i zasadny powód zwolnienia dyscyplinarnego.

W odniesieniu do trzeciej przyczyny rozwiązania Sąd Rejonowy również nie uznał, by powódka w sposób ciężki naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze. Sąd wyjaśnił, że z umowy o pracę wynikał przyjęty równoważny czas pracy, w którym zgodnie z art. 135 k.p., jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca. Przedłużony dobowy wymiar czasu pracy jest równoważony krótszym dobowym wymiarem czasu pracy w niektórych dniach lub dniami wolnymi od pracy. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy może być przedłużony, nie więcej jednak niż do 3 miesięcy. Sąd Rejonowy zauważył przy tym można mieć uzasadnione wątpliwości, czy charakter przedsiębiorstwa pozwanej dopuszczał stosowanie równoważnego czasu pracy. Niemniej podkreślił, że – jak wynika z zeznań świadków – pracownicy, w tym i powódka, wielokrotnie świadczyli pracę po swoich nominalnych godzinach pracy i bez znaczenia jest, że pracownicy same umawiały wizyty klientek. Sąd I instancji zaznaczył, że to na pozwanej jako na pracodawcy ciąży obowiązek takiego ukształtowania pracy, aby pracownicy pracę świadczyli zgodnie z przyjętym czasem pracy, a nadgodziny mogły zaistnieć wyłącznie w sytuacjach dozwolonych w kodeksie pracy. W ocenie Sądu Rejonowego pozwana nie zdołała obalić twierdzeń powódki, z których wynikało, że próba przesunięcia klientów w tych trzech dniach dotyczyła pracy powódki już po jej nominalnym czasie pracy. W ocenie Sądu I instancji ukształtowanie pracy u pozwanej ewidentnie zakładało pracę z przekroczeniem dobowych i tygodniowych norm czasu pracy. W takiej sytuacji nie uznał zachowania powódki za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji uznał, że ostatnie dwie przyczyny w sposób oczywisty nie mogą być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd podkreślił, że prawo do urlopu jest prawem pracownika, przy czym pozwana miała prawo nie udzielić powódce urlopu, o ile zaistniały przyczyny z art. 164 § 2 k.p. Z kolei jeżeli powódka była chora, to miała prawo korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że szantaż, o jakim pisze pozwana, niewątpliwie może prowadzić do utraty zaufania do pracownika, jednak nie może uzasadniać zwolnienia

dyscyplinarnego, skoro ów „szantaż” wiązał się z tym, że powódka zamiast zwolnienia lekarskiego wolała wykorzystać urlop, żeby nie stracić na tym finansowo, wobec niedyspozycji zdrowotnej powódki.

Natomiast w odniesieniu do urlopu na żądanie, w ocenie Sądu I instancji, to w istocie pozwana naruszyła przepisy kodeksu pracy a zwłaszcza art. 167² k.p. Sąd dodał przy tym, że zachowanie pozwanej odmawiające powódce prawa do żądania urlopu na żądanie jest nie tylko wykroczeniem przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 2 k.p.) ale wręcz uzasadniałoby to rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd I instancji uznał, że wskazane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny nie uzasadniały rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Z tych względów Sąd Rejonowy orzekł jak w pkt 1 wyroku, zasądzając od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie. O odsetkach za opóźnienie orzekł na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

O kosztach postępowania Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach kwotę 200 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona oraz zasądzając od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł, stanowiącą wynagrodzenie pełnomocnika strony powodowej według stawki minimalnej.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku wniosła powódka, zaskarżając go w całości.

Skarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

1. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 321 § 1 k.p.c. polegające na ustaleniu niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, że „bez znaczenia są twierdzenia powódki o rzekomym skróceniu okresu wypowiedzenia”, czego skutkiem było zasądzenie przez Sąd I instancji odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia brutto, a zatem w kwocie dwukrotnie przekraczającej główne żądanie pozwu, podczas gdy ustalenie długości okresu wypowiedzenia ma kluczowy wpływ na wysokość odszkodowania żadanego przez powódkę na podstawie art. 60 k.p., albowiem przedmiotowa okoliczność w sposób bezpośredni rzutuje również m.in. na ocenę zachowań powódki i pozwanej związanych z powodami oraz okolicznościami faktycznymi rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 ust. 1 pkt 1 k.p., mającą szczególne znaczenie w odniesieniu do dwóch ostatnich przyczyn, w odniesieniu do których Sąd I instancji uznał, że nie mogą być one uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pomimo że – przekonana o własnych racjach powódka – naruszała porządek i dyscyplinę w miejscu pracy, również w obecności innych pracowników, poprzez: żądanie od pozwanej podjęcia działań naruszających przepisy pracy i udzielenie urlopu, wymuszanie wyrażenia przez pozwaną zgody na swoją „autorską”, prawnie wadliwą interpretację postanowień umowy o pracę oraz przepisów prawa pracy, jak również lekceważyła swoje podstawowe obowiązki pracownicze wynikające z zawartej umowy o pracę (m.in. poprzez ostentacyjne kwestionowanie terminu końcowego dla obowiązku świadczenia pracy, żądanie udzielenia przez pozwaną urlopu w okolicznościach, w których nie mógł on zostać udzielony, żądania przekazania swoich obowiązków innym pracownikom przy ich sprzeciwie);

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na ustaleniu niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, że nieuprawnione naliczenie przez powódkę punktów lojalnościowych na zakup bonu miało nie wiązać się z uszczerbkiem finansowym pozwanej, jak również brak jest dowodu, aby powódka działała umyślnie, podczas gdy immanentną cechą wszelkich programów lojalnościowych jest możliwość pozyskania przez uczestnika za przedmiotowe punkty usług lub produktów precyzyjnie określonych w warunkach promocji, których koszty wykonania lub nabycia ponosi organizator (czyli w tym przypadku pozwana), zaś dowody potwierdzające umyślność działań powódki (jeżeli nie w formie winy umyślnej, to co najmniej jako rażącego niedbalstwa) znajdują się w aktach postępowania, co skutkowało uznaniem

przez Sąd I instancji, że w przypadku pierwszej ze wskazanych przyczyn miało nie dojść do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, pomimo że przedmiotowa okoliczność została wykazana w toku postępowania;

3. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na nieustaleniu istotnego dla rozstrzygnięcia faktu, że powódka (oraz pozostałe pracownice) zostały szczegółowo zapoznane z zasadami programu lojalnościowego, wliczając m.in. zasady naliczania punktów lojalnościowych za poszczególne usługi lub produkty w systemie V., jak również z zasadami określania cen za poszczególne usługi lub zabiegi i sposobem ich ewidencjonowania, podczas gdy przedmiotowy fakt wprost wynikał m.in. z zeznań świadków (m.in. P. H. i D. G.), jak również z powołanych przez Sąd I instancji wydruków (k.19-20), explicite odnoszących się właśnie do jednego z załączników do regulaminu tego programu lojalnościowego, co skutkowało ustaleniem przez Sąd I instancji, że nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę w odniesieniu do drugiej ze wskazanych przyczyn, mimo że powódka nie mogła nie rozumieć tych zasad bez naruszania swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, co najmniej w postaci rażącego niedbalstwa (skoro powołała w pozwie jeden z załączników do regulaminu, a – zdaniem Sądu I instancji – miała równocześnie nie być świadoma treści punktu III, ust. 8 tego samego regulaminu);

4. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. polegające na ustaleniu niezgodnie z rzeczywistym stanem rzeczy, że ukształtowanie pracy u pozwanej ewidentnie zakładało pracę z przekroczeniem dobowych i tygodniowych norm czasu pracy, podczas gdy powódka tej okoliczności nie tylko nawet nie próbowała wykazać, lecz nawet nie zgłosiła jej w odniesieniu do któregośkolwiek z 22 faktów zgłoszonych pozwem, które zamierzała wykazać środkami dowodowymi w toku przedmiotowego postępowania, a Sąd I instancji poprzestał na uznaniu za fakt udowodniony samego oświadczenia złożonego przez pełnomocnika, że powódka miała prawo sprzeciwić się planowaniu zabiegów poza swoimi godzinami pracy, co skutkowało przerzuceniem na pozwaną ciężaru dowodu w zakresie zaprzeczenia faktowi, który w ogólnie został zgłoszony w pozwie przez powódkę jak prawnie istotny, jak również uznaniem przez Sąd I instancji na podstawie twierdzeń powódki i jej pełnomocnika, że zmiany wizyt klientek w okresie 16-18 października 2019 r. miały rzekomo wynikać z wykonywania przez powódkę pracy w nadgodzinach, a finalnie – przyjęciu przez Sąd I instancji, że nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powódkę, pomimo że powódka żądała samowolnej i niezgodnionej z pracodawcą zmiany swojego grafiku oraz przeniesienia swoich obowiązków na inne pracownice bez powiadamiania ich oraz pracodawcy o tym fakcie;

5. naruszenie art. 60 k.p. polegające na przyznaniu powódce w pkt 1 wyroku wynagrodzenia za pełny miesiąc (tj. za okres między 29 października 2019 r. a 30 listopada 2019 r.), pomimo że już otrzymała ona wynagrodzenie za okres do 14 listopada 2019 r. włącznie (tj. nawet więcej niż do daty rozwiązania umowy o pracę, czyli 13 listopada 2019 r.), podczas gdy końcowa część wskazanego przepisu przewiduje wypłatę odszkodowania jedynie za czas od daty rozwiązania umowy o pracę do upływu okresu wypowiedzenia co skutkowało określeniu przez Sąd I instancji wysokości zasądzonego odszkodowania w sposób zawyżony (tj. przyznanie przez Sąd I instancji podwójnego wynagrodzenia za okres pomiędzy 29 października 2019 r. a 14 listopada 2019 r.), obejmującego zarówno zasądzone od pozwanej odszkodowanie, jak i świadczenia chorobowe, już otrzymane od pozwanej), a zatem z ewidentnym naruszeniem tego przepisu prawa materialnego;

6. naruszenie art. 167² w zw. z art. 165 pkt 1 oraz art. 166 pkt 1 k.p. polegające na uznaniu przez Sąd I instancji za prawnie dopuszczalne, że powódka zamiast zwolnienia lekarskiego wolała wykorzystać urlop, żeby nie stracić na tym finansowo, wobec niedyspozycji zdrowotnej powódki, a w konsekwencji – przyjęciu przez Sąd I instancji, że powódka miała być uprawniona do zamiennego traktowania urlopu oraz zwolnienia chorobowego, zależnie od swojego wyboru, zaś pracodawca winien udzielić urlopu w trybie art. 167² k.p. na każde żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym, czyli nawet w czasie niedyspozycji zdrowotnej uzasadniającej udzielenie zwolnienia chorobowego, podczas gdy ww. przepisy jednoznacznie zakazują pracodawcy udzielenia pracownikowi urlopu w trakcie czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby (gdzie samo wystąpienie choroby w trakcie urlopu powoduje jego przerwanie), co skutkowało przyjęciem przez Sąd I instancji naruszającej ww. przepisy oceny, że brak udzielenia przez pozwaną urlopu na żądanie powódki – pomimo istnienia po stronie tego

pracownika czasowej niezdolności do pracy wskutek choroby w dacie składania tego wniosku – miał zdaniem Sądu I instancji stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy.

Wskazując na powyższe zarzuty pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości, ewentualnie o jego uchylenie i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania, a nadto o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania za obie instancje na podstawie przedłożonego spisu kosztów.

Sąd Okręgowy VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w G. zważył co następuje:

Apelacja pozwanej zasługuje jedynie na częściowe uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego zaskarżony wyrok jest trafny co do zasady. Albowiem Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu I instancji, iż wskazane przez pozwaną przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie były uzasadnione.

W tym zakresie Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne, a ocena dowodów nie narusza zasad określonych w art. 233 par. 1 kpc. Dlatego Sąd Okręgowy przyjął za własne ustalenia Sądu I instancji.

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 wając 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).

Wzmacniając stanowisko Sądu I instancji w zakresie oceny przyczyn rozwiązania przez pozwaną z powódką umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wskazać należy, iż zgodnie z art. 52 Par. 1 kp - dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

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

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę **wyjątkowo i z ostrożnością**. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9, poz. 269).

Zdaniem Sądu Najwyższego i doktryny w użytym w powołanym przepisie 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. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki SN: z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, LexisNexis nr (...), OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/2004, LexisNexis nr (...), (...) wkładka 2005, nr 12, poz. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (por. wyrok SN z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/2000, LexPolonica nr 2412901). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 634/2000, LexisNexis nr (...), OSNP 2003, nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki SN: z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, Lexis Nexis nr 328286, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, Lexis Nexis nr 333470, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 163 z glosą A. Sobczyka, OSP 1999, nr 7-8, poz. 131, oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/2006, Lexis Nexis nr 1659749, OSNP 2007, nr 21-22, poz. 312 z glosą J. Jankowiaka, Lex/el. 2008; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/2009, Lex Polonica nr 2051719; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/2011, Lex Polonica nr 2806196 oraz z 24 lutego 2012 r., II PK 143/2011, Lex Polonica nr 3971860). Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok SN z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/2012, L. N. nr (...), OSP 2014, nr 10, poz. 238).

W okolicznościach niniejszej sprawy, powódka niewątpliwie naruszyła zasady nowego programu lojalnościowego, natomiast nie można uznać, iż jej zachowanie było zawinione, w świetle powyższych rozważań, aby stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Program był dopiero wdrażany, a pozwana nie poniosła żadnej szkody, klientka zapłaciła za wykonaną usługę. Niewątpliwie powódka działała w interesie pozwanej, bo klientka miała status stałego klienta, przyznanie zaś punktów lojalnościowych mogło spowodować, że J. P. chętnie skorzystałaby ponownie z usług zakładu.

Natomiast w toku procesu pozwana nadto nie wykazała, iż powódka wymuszała zmiany w grafiku na innych pracownikach, na dodatek bez porozumienia z pracodawcą. A także, iż zmiany w grafiku dezorganizowały prace zakładu. Jak ustalono, powódka chciała zmiany terminu wizyty i w tym zakresie wielokrotnie próbowała się porozumieć z inną pracownicą. Zwrócić należy uwagę, iż terminy wizyt umawiała osoba zatrudniona na recepcji., albo bezpośrednio same kosmetyczki. Nie wynika z okoliczności sprawy, aby zmiana godzin wizyt klientów dokonana przez powódkę negatywnie wpływała na funkcjonowanie gabinetu.

Słusznie też zwrócił uwagę Sąd I instancji, iż pracownik ma prawo złożyć wniosek o urlop wypoczynkowy, także na żądanie. Także po stronie pracodawcy odmowa musi być zasadna. Powódka chorowała i korzystała z L-4. Pozwana zaś nie zwróciła się do ZUS o sprawdzenie jego prawidłowości.

Z tych też względów rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione co do zasady.

Zasadne są jedynie zarzuty apelacji co do wysokości zasadzonego odszkodowania. Zgodnie z art. 60 kp – powódce należało się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu wypowiedzenia, czyli od dnia 13 listopada 2019r. do dnia 30 listopada 2019r. Bowiem do dnia 12 listopada 2019r. pobierała zasiłek chorobowy. Wynagrodzenie powódki brutto wynosiło 2.250 zł. Listopad 2019r. liczył 19 dni roboczych, a zatem wynagrodzenie za 1 dzień to 118,42 zł, pomnożone przez 12 dni daje 1.421,05 zł. Pozwana zobowiązana rygiorem natychmiastowej wykonalności, wypłaciła powódce zasądzoną kwotę, a zatem mając na uwadze wynik postępowania apelacyjnego, powódka winna zwrócić pozwanej kwotę 756,23 zł.

Dlatego na mocy art. 386 par. 1 kpc w zw. z art. 60 kp orzeczono jak w punkcie 1, na mocy art. 385 kpc oddalono apelację w pozostałym zakresie.

Na mocy art. 100 kpc odstąpiono od obciążenia powódki kosztami postępowania apelacyjnego, bowiem wygrała proces zarówno w I jak i w II instancji co do zasady.

(-) sędzia Grażyna Łazowska (-) sędzia Jolanta Łanowy-Klimek (-) sędzia Anna Capik –Pater