

Sygn. akt VIII *Pa 188/15*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 stycznia 2016 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska
Sędziowie:	SSO Mariola Szmajduch SSR del. Renata Stańczak (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 21 stycznia 2016r. w G.

sprawy z powództwa W. K. (K.)

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

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 22 kwietnia 2015 r. **sygn. akt** VI P 3629/14

1) zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1,2 i 4 w ten sposób, że oddała powództwo;

2) odstępuje od obciążania powoda kosztami procesu w postępowaniu pierwszo i drugoinstancyjnym.

(-) SSR (del.) Renata Stańczak (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Mariola Szmajduch

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt: VIII Pa 188/15

UZASADNIENIE

Powód W. K. domagał się od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy, a także zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 5.600 złotych oraz zwrotu kosztów postępowania. Wskazał w uzasadnieniu swojego stanowiska, że w dniu 25 lipca 2014 roku pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podając jako przyczynę naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 12 lipca

2014 roku. W. K. podał, że tego dnia był zmęczony kilkudniową opieką nad chorym trzyletnim dzieckiem zasnął do pracy na poranną zmianę w godzinach od 6.00 do 14.00 i obudził się dopiero gdy zmiana ta się kończyła. W następnych dniach powód usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy, dlatego też w jego ocenie rozwiązanie z nim umowy o pracę było nieuzasadnione i zanadto rygorystyczne ze strony pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwany podniósł, że powód w dniu 12 lipca 2014 roku bez usprawiedliwienia nie stawiał się w pracy, ponadto podobna sytuacja zdarzyła się w dniu 29 marca 2014 roku. Powód był w przeszłości karany karą porządkową za zniszczenie towaru w czasie pracy. Pozwana podniosła, że nieplanowana nieobecność powoda w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku spowodowała konieczność zamówienia dodatkowego pracownika z agencji pracy tymczasowej, co wiązało się z poniesieniem dodatkowych kosztów w wysokości 161,12 złotych.

Wyrokiem z dnia 22 kwietnia 2015 roku Sąd Rejonowy w G. przywrócił powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy. W punkcie 2 wyroku Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 5.512,00 złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania powoda bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy i oddał powództwo w pozostałym zakresie (pkt 3 wyroku). W punkcie 4 wyroku Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1930 zł tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy. **Sąd I instancji ustalił**, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 18 października 2012 roku do dnia 25 lipca 2014 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku magazyniera, ostatnio w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w kwocie 2.756 złotych miesięcznie.

Jak ustalił Sąd I instancji średnio na zmianie w magazynie pracuje 50 pracowników pozwanej oraz 50 pracowników z agencji pracy tymczasowej. W razie nieplanowanej nieobecności pracownika w pracy kierownik zmiany zmuszony jest znaleźć odpowiednie zastępstwo, celem wykonania całego planu załadunkowego. Według ustaleń Sądu Rejonowego zastępstwo pod nieobecnego pracownika organizuje się w ten sposób, że albo ściąga się pracownika z innego magazynu, albo dzwoni po pracownika z agencji z pracy tymczasowej, za którego pozwana ponosi dodatkowe koszty wynagrodzenia. Pracownik zastępujący nieobecnego zaczyna pracę dopiero na kolejnej zmianie, ponieważ na dojazd pracownika do pracy potrzeba odpowiedniego czasu.

Sąd Rejonowy w G. ustalił nadto, że zgodnie z § 8 pkt. 5 Regulaminu pracy pozwanej szczególnie rażącym naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia lub spóźnienie się do pracy. W dniu 29 marca 2014 roku powód bez usprawiedliwienia nie stawiał się w pracy, jednakże pozwana potraktowała tę nieobecność w pracy jako dzień urlopu wypoczynkowego i nie pociągnęła powoda do odpowiedzialności.

Sąd I instancji ustalił też, że powód ma trzyletniego syna, który mieszka na stałe z zamieszkującą osobno matką. Powód opiekuje się dzieckiem na zmianę z matką, w zależności od okoliczności i potrzeb. Według ustaleń Sądu Rejonowego w okresie od dnia 8 lipca 2014 roku do wieczora dnia 11 lipca 2014 roku dzieckiem zajmował się powód i był nieobecny w pracy od dnia 8 lipca 2014 roku do dnia 10 lipca 2014 roku. Nieobecność w pracy była usprawiedliwiona i odbywała się w ramach opieki nad dzieckiem. Dnia 11 lipca 2014 roku powód wrócił do pracy i świadczył ją na porannej zmianie od godziny 6.00 do 14.00, a dzieckiem zajmowała się wówczas zamieszkująca z nim babcia. Po powrocie z pracy powód przejął opiekę nad dzieckiem, a następnie wieczorem odwiózł syna do matki dziecka.

Sąd I instancji ustalił nadto, że powód miał pracować również w sobotę na porannej zmianie, jednak zasnął do pracy i obudził się dopiero około godziny 12.00. Powód bezpośrednio po obudzeniu się nie zadzwonił do pracy i uznał, że usprawiedliwi swą nieobecność w dniu następnym przed rozpoczęciem kolejnej pierwszej zmiany. Kierownik porannej zmiany w dniu 12 lipca 2014 roku K. C. (1), sporządziła związku z nieobecnością powoda w pracy notatkę służbową.

Sąd I instancji ustalił, że powód dnia 13 lipca 2014 roku przedstawił M. L. przyczyny nieobecności w pracy w dniu poprzednim, aby ten przekazał tę informację przełożonym. W. K. w dniu 14 lipca 2014 roku udał się do kierownika

zmiany J. P., któremu tłumaczył powody swej nieobecności w pracy, zaś w dniu 21 lipca 2014 roku rozmawiał na ten temat z K. C. (1). Podczas rozmowy powód wywodził, że nie miał obowiązku pracy w sobotę, uznając że pracowałby wówczas w ramach godzin nadliczbowych, których w jego ocenie nie miał obowiązku świadczyć. Powód pracował u pozwanej zgodnie z grafikiem aż do dnia 25 lipca 2014 roku. Według ustaleń Sąd I instancji oświadczeniem woli z dnia 25 lipca 2014 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 k.p.). Jako przyczynę wskazano naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych - nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku.

Sąd I instancji ustalił stan faktyczny na podstawie zeznań świadków J. P. k. 88-verte, A. P. k. 100v-101, A. P. k. 101-verte, K. C. (1) k. 121v-122, przesłuchania powoda k. 122 oraz dowodów z dokumentów w postaci akt osobowych powoda, ewidencji czasu pracy powoda k. 55, 110-112, grafiku pracy powoda k. 58, wniosku urlopowego k. 59, notatek służbowych k. 56-57 i 60-63 i zestawienia wynagrodzenia k. 113. Sąd I instancji podał, że odnośnie opieki nad dzieckiem w dniu 12 lipca 2014 roku dał wiarę zeznaniom świadka A. P., że powód odwiózł syna do matki wieczorem w dniu 11 lipca 2014 roku, co jednak nie wpływa na rozstrzygnięcie co do winy powoda w nieobecności w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku.

W ocenie Sądu I instancji roszczenie powoda o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy zasługuje zasadniczo na uwzględnienie. Sąd Rejonowy w G. określił, że przedmiotem sporu w sprawie było ustalenie, czy pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszyła przepisy kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p. Sąd I instancji podał, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

Jednakże w opinii Sądu Rejonowego w G. nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. W pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika, polegająca na naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Sąd I instancji ocenił, że na kanwie niniejszej sprawy rozwiązanie z powodem umowy o pracę spełnia wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy. W piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę pozwana powołała się na fakt, że w dniu 12 lipca 2014 roku powód w sposób nieusprawiedliwiony nie stawił się do pracy. Zdaniem Sądu I instancji, przyczyna wskazana w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu jest konkretna, prawdziwa (nie była kwestionowana przez powoda), lecz nie jest uzasadniona. Sąd I instancji doszedł do przekonania, że zachowanie powoda nie nosiło znamion winy, zwłaszcza w znaczeniu winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa. Dnia 12 lipca 2014 roku powód przez większość czasu spał, zatem jego świadomość była wyłączona. Powoda, w ocenie Sądu Rejonowego obciąża okoliczność, że po obudzeniu się w dniu 12 lipca 2014 roku niezwłocznie nie zgłosił się do pracodawcy lub co najmniej nie kontaktował się z pracodawcą, jednak takiemu zachowaniu powoda nie można było przypisać w okolicznościach sprawy umyślności czy rażącego niedbalstwa. W opinii Sądu I instancji okoliczność, że powód zasnął do pracy wyklucza jego winę, w szczególności umyślną lub rażące niedbalstwo. Ponadto nie zasnął z przyczyn przez siebie zawinionych, gdyż do wieczora w dniu 11 lipca 2014 roku opiekował się chorym synem, w następnych zaś dniach poinformował pozwaną o przyczynach nieobecności w pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego w G. okoliczność, że powód już wcześniej w marcu 2014 roku opuścił dzień pracy nie mogła podwyższać jego stopnia winy i stanowić podstawy do surowszej oceny jego zachowania, tym bardziej, że pozwana nie wskazała w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy na nieobecność powoda w dniu 29 marca 2014 roku, którą to nieobecność pozwana uprzednio usprawiedliwiła. Jak podał Sąd I instancji po stronie powoda wystąpiły okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, mimo iż dopuścił się on uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności. Sąd I instancji argumentował, że

rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami. Podał także, że wskazywana przez powoda okoliczność, że w dniu 12 lipca 2014 roku powód miał świadczyć pracę w ramach godzin nadliczbowych nie ma znaczenia, jako że nawet gdyby miał świadczyć pracę w normalnym wymiarze – co nie znalazło potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym – to powód i tak miał obowiązek stawiennictwa do pracy. Po rozpatrzeniu wszystkich okoliczności niniejszej sprawy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że przywrócenie powoda do pracy jest słuszne i celowe. Przesłanki rozwiązania umowy o pracę okazały się bowiem w pełni bezpodstawne. Zarazem Sąd I instancji argumentując za zasadnością przywrócenia W. K. do pracy wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, że w okresie zatrudnienia powoda pomiędzy nim, a przełożonymi nie było konfliktu. Nawet po zdarzeniu z dnia 12 lipca 2014 roku powód przed okres prawie dwóch tygodni normalnie świadczył pracę i nikt nie miał do niego zarzutów. Zdaniem Sadu Rejonowego ewentualny konflikt między pracodawcą a pracownikiem w związku z procesem sądowym nie przesądza o niemożliwości lub niecelowości przywrócenia do pracy.

Sąd I instancji zasądził w oparciu o art. 57 § 1 k.p. na rzecz powoda od pozwanego kwotę 5.512 złotych jako dwumiesięczne wynagrodzenie w granicach zgłoszonego żądania, z uwagi na fakt, iż powód osiąga wynagrodzenie w kwocie 2.756 złotych. Dalej idące żądanie powoda w tym zakresie oddalił jako nieuzasadnione. O kosztach sądowych Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014 roku, poz. 1296 ze zm.), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w G. kwotę 1.930 złotych tytułem opłaty od pozwu, od obowiązku uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy (33.072 złotych x 5% plus 5.512 złotych x 5%).

W apelacji od wyroku pozwana T. (Polska) sp. z o.o. w K. zaskarżyła wyrok w części co do punktów I, II, i IV i zarzuciła orzeczeniu naruszenie przepisów postępowania tj.:

1. art. 233 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu przez Sąd Rejonowy granic swobodnej oceny materiału dowodowego zebranego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu w tej ocenie znacznej części zeznań świadków, co w konsekwencji doprowadziło do wyprowadzenia z materiału dowodowego wniosków niepoprawnych pod względem logicznym i spowodowało błędną ocenę stanu faktycznego niniejszej sprawy, a w rezultacie nieprawidłowe uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę z Powodem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy było nieuzasadnione. Poczynione przez Sąd pierwszej instancji dowolne oceny polegały w szczególności na:

a) nieuzasadnionym, sprzecznym z zasadami logiki oraz doświadczenia życiowego przyjęciu, że fakt, iż Powód spał w dniu 12 lipca 2014 roku do godziny 12.00 wyklucza po jego stronie wystąpienie winy umyślnej jak również rażącego niedbalstwa w naruszeniu podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest stawienie się do pracy w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę;

b) nieuzasadnionym pominięciu części zeznań świadka J. P., a to poprzez nieuwzględnienie podczas dokonywania oceny dowodów fragmentu zeznań, w którym świadek opisał nastawienie Powoda do nieobecności w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku, przebieg rozmowy świadka z Powodem dotyczącej nieobecności Powoda w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku, a w szczególności zachowania Powoda w jej trakcie oraz brak podjęcia przez Powoda jakiegokolwiek próby usprawiedliwienia nieobecności oraz skutków nieusprawiedliwionej nieobecności Powoda w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku;

c) nieuzasadnionym pominięciu części zeznań świadka A. P., a to poprzez nieuwzględnienie podczas dokonywania oceny dowodów fragmentu zeznań, w którym świadek opisał nastawienie Powoda do nieobecności w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku oraz brak podjęcia przez Powoda jakiegokolwiek próby usprawiedliwienia nieobecności;

d) nieuzasadnionym pominięciu części zeznań świadka K. C. (1), a to poprzez nieuwzględnienie podczas dokonywania oceny dowodów fragmentu zeznań, w którym świadek opisał nastawienie Powoda do nieobecności w pracy w dniu 12

lipca 2014 roku oraz skutków nieusprawiedliwionej nieobecności Powoda w pracy w przedmiotowym dniu, a także stosunku świadka – bezpośredniego przełożenia Powoda – do możliwości kontynuowania współpracy z Powodem;

e) nieuzasadnionym przyjęciu przez sąd, iż Powód w nocy z 11 na 12 lipca 2014 roku opiekował się małoletnim dzieckiem podczas, gdy z zeznań świadka Ariety P., którym Sąd Rejonowy dał wiarę, wynika ponad wszelką wątpliwość, że Powód oddał dziecko świadkowi wieczorem 11 lipca 2014 r. i później się już nim nie opiekował;

f) nieuzasadnionym pominięciu przy ocenie ciężkości naruszenia Powoda faktu, że Powód już wcześniej, tj. w marcu 2014 roku również nie stawiał się do pracy w Pozwanej i nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy, w sytuacji, w której z zeznań świadka będącego przedstawicielem pracodawcy na terenie zakładu pracy, w którym Powód był zatrudniony, wynika ponad wszelką wątpliwość, iż okoliczność ta stanowiła istotną przyczynę dla przyjętego trybu rozwiązania z Powodem umowy o pracę,

g) sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego oraz logiki oparcie się i danie wiary zeznaniom Powoda, w zakresie podjętych przez niego działań mających na celu usprawiedliwienie nieobecności w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku w sposób zgodny z wymogami stawianymi w tym zakresie przez Regulamin Pracy obowiązujący u Pozwanej podczas gdy z zeznań świadków wskazanych powyżej wynika, iż Powód takowej próby w ogóle nie podjął;

2. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie w pisemnym uzasadnieniu wyroku przez Sąd I instancji określenia mocy dowodowej fragmentów zeznań świadków wymienionych w pkt. 1 a)-c) powyżej oraz brak wyjaśnienia sprzeczności tych zeznań z zeznaniami Powoda, co znacznie utrudnia, a w ocenie Pozwanej wręcz uniemożliwia jego kontrolę instancyjną.

Ponadto pozwana podniosła zarzuty naruszenia prawa materialnego poprzez:

1. błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy, polegającą na przyjęciu przez Sąd, iż przyczyna nieusprawiedliwionej nieobecności Powoda w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku a także zachowanie Powoda związane z brakiem podjęcia próby usprawiedliwienia nieobecności w pracy zgodnie z obowiązującymi go zasadami Regulaminu Pracy Pozwanej nie nosi znamion rażącego niedbalstwa, stanowiącego jedną z przesłanek uznania naruszenia obowiązków pracowniczych za „ciężkie” w rozumieniu powołanego przepisu Kodeksu Pracy;

2. zastosowanie przepisu art. 56 § 1 Kodeksu Pracy w stanie faktycznym sprawy i uznanie, że przyczyna rozwiązania z Powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia była nieuzasadniona, mimo że prawidłowe ustalenie stanu faktycznego powinno doprowadzić Sąd Rejonowy do odmiennej konkluzji i skutkować jego niezastosowaniem.

3. błędną wykładnię art. 45 § 2 Kodeksu pracy w zw. z art. 56 § 2 Kodeksu pracy poprzez przyjęcie, że w niniejszej sprawie nie zachodzą okoliczności uzasadniające nie przywracanie Powoda do pracy w Pozwanej.

Pozwana wniosła o zmianę wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda W. K. na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych za obie instancje, ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonej części i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana kwestionowała dokonaną przez Sąd I instancji ocenę dowodów podnosząc, że Sąd pominął te fragmenty zeznań świadków: J. P., A. P. oraz K. C. (1), które wskazywały na wagę naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda oraz na okoliczność, iż z zeznań powoda wprost wynikały nieścisłości względem zeznań reszty świadków, dotyczące większości podnoszonych przez powoda faktów. Pozwana argumentowała, że dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów miała charakter dowolny. W jej ocenie Sąd I instancji wskazał w sposób bardzo ograniczony, na których dowodach się oparł, a którym odmówił wiarygodności lub mocy dowodowej.

W odpowiedzi na apelację pozwanej W. K. wniósł o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w obu instancjach. Powód podniósł, że wywiedziona apelacja jest bezpodstawna,

Sąd I instancji prawidłowo zinterpretował oraz zastosował przepisy prawa. Zdaniem powoda zasadnym czynnikiem decydującym o oddaleniu apelacji powinna być rosnąca w czasie skala krzywd finansowych, zdrowotnych, moralnych oraz wizerunkowych poszkodowanego powoda i jego rodziny w wyniku dalekiego od prawidłowego stanu rzeczy trwająca już od 12 lipca 2014 roku z winy pracodawcy, który ciągle nie ponosi strat. Powód podnosił, że sumiennie stawiał się w pracy w godzinach nadliczbowych, w godzinach nocnych, w soboty oraz niedziele. Przejawiał tym samym profesjonalny i poważny stosunek do obowiązków pracowniczych wobec pracodawcy, tym samym dokonane wypowiedzenie nie było uzasadnione okolicznościami. Powód wskazywał, że w nocy z 11 na 12 lipca 2014 roku dziecko powoda gorączkowało, było marudne, płaczliwe i nie spało. Efektem tej bezsennej nocy, wypełnionej pielęgnacją oraz kontrolą nad dzieckiem, było jego omdlenie nad ranem i nie możliwość stawienia się powoda na stanowisko pracy na godzinę 6:00 w sobotę 12 lipca 2014 roku.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacja pozwanej jest uzasadniona i zasługuje na uwzględnienie.

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

Zdaniem Sądu II instancji Sąd Rejonowy w G. nie przeprowadził wszechstronnej analizy całokształtu materiału dowodowego. Sąd I instancji w przedmiotowej sprawie przeprowadził dowolną, własną ocenę materiału dowodowego, co skutkowało wydaniem błędnego merytorycznie orzeczenia. W tym stanie rzeczy obowiązkiem Sądu II instancji było ponowne zbadanie dowodów postępowania według zasad swobodnej oceny dowodów i orzeczenie o przedmiocie procesu. Sąd odwoławczy dokonał własnej oceny materiału dowodowego zgromadzonego w postępowaniu pierwszoinstancyjnym i uznał, iż jest on spójny, kompletny i wystarczający do rozstrzygnięcia sprawy. Sąd II instancji ma bowiem nie tylko uprawnienie, ale i obowiązek rozważenia na nowo całego zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny.

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

W niniejszej sprawie istota sporu sprowadzała się do ustalenia czy nieobecność powoda W. K. w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku była usprawiedliwiona. Sporna nie była sama nieobecność w pracy powoda w dniu 12 lipca 2014 roku oraz fakt, iż nie poinformował on tego samego dnia pracodawcy o swojej nieobecności i jej przyczynach. Powód nie kwestionował faktu nieobecności w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku.

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

poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w MPPr z 2005 roku, nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

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

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

Nie ulega wątpliwości, iż nieobecność powoda w pracy w dniu 12 lipca 2014 roku była działaniem bezprawnym. Podstawowym bowiem obowiązkiem pracownika jest stawianie się do pracy i jej świadczenie w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę.

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

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

Powód W. K., co potwierdził w swoich zeznaniach, obudził się w dniu 12 lipca 2014 roku jeszcze przed końcem zmiany (która kończyła się o godzinie 14.00), bo około godziny 12.00 - 13.00 (w tym zakresie zeznania powoda nie są w toku procesu konsekwentne). Powód nie podjął jednak żadnych kroków, aby powiadomić pracodawcę o przyczynach swojej nieobecności. Miał możliwość czy to telefonicznego czy za pomocą poczty elektronicznej zgłoszenia swojej niedyspozycji związanej z faktem zasnania spowodowanego rzekomą opieką nad małoletnim synem.

W następnych dniach w rozmowach z przełożonymi: J. P. oraz z K. C. (1) powód podnosił jedynie okoliczność, iż w sobotę dnia 12 lipca 2014 roku miał pracować w godzinach nadliczbowych, w związku z czym nie miał obowiązku przychodzić do pracy, do której został w swojej ocenie bezprawnie wezwany przez pracodawcę. Zdaniem powoda okoliczność ta usprawiedliwiała jego nieobecność w pracy. Z kolei o fakcie opieki nad synem powód wspominał dopiero w rozmowie z kierownikiem zmiany z dnia 12 lipca 2014 roku - K. C. (1) w dniu 21 lipca 2014 roku (vide zeznania świadka K. C. – k.121v.akt). Do czasu tej rozmowy powód nie podjął żadnych kroków aby usprawiedliwić swoją nieobecność, a rozmawiał jedynie z przełożonym zmiany w dniu 13 lipca 2014r. i z J. P. w dniu 14 lipca 2014r.

Reasumując, żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził, aby powód powoływał się na fakt zaspania. Z kolei na fakt opieki nad chorym dzieckiem powołał się dopiero w dniu 21 lipca 2014 roku w rozmowie z K. C. (1). Okoliczność zaspania do pracy powód podniósł dopiero w pozwie z dnia 8 sierpnia 2014 roku. Tej okoliczności jednak nikt nie potwierdza. Z kolei z zeznań świadka A. P. jednoznacznie wynika, że powód oddał jej pod opiekę małoletniego syna jeszcze w dniu 11 lipca 2014 roku wieczorem. W świetle tych zeznań nie sposób przyjąć, iż po stronie powoda wystąpiły okoliczności usprawiedliwiające jego zaspanie do pracy, skoro w nocy z dnia 11 na 12 lipca 2014 roku nie sprawował już opieki nad dzieckiem i mógł spokojnie się wyspać. Na marginesie należy jedynie zauważyć, że nawet gdyby powód, zgodnie ze swoimi twierdzeniami, sprawował przez cały czas opiekę nad chorym synem (czego nie potwierdził zebrany w sprawie materiał dowodowy), wątpliwym jest aby mógł przez wiele godzin spać nie niepokojony przez markotne na skutek choroby dziecko.

Należy przyjąć, że zachowaniu powoda w postaci nie stawiania się do pracy i nie usprawiedliwienia nieobecności można przypisać co najmniej rażące niedbalstwo. Powód był pracownikiem z wieloletnim stażem. Znał obowiązujący u pozwanego Regulamin pracy, a w szczególności przepisy rozdziału „Usprawiedliwienie nieobecności w pracy” oraz ciążące na nim jako pracownikowi obowiązki (vide oświadczenie powoda o zapoznaniu się z treścią Regulaminu pracy w aktach osobowych). Jego nieobecność w pracy dezorganizowała tok pracy pozostałych pracowników zmiany i niewątpliwie stanowiła zagrożenie interesów pracodawcy (konieczność organizowania zastępstwa, opóźnienia itp.- vide zeznania świadka A. P. – k.100v akt). Powód musiał przewidywać skutki swojej nieobecności. Przy czym zebrany w trakcie procesu materiał dowodowy nie wykazał, aby powód w dniu 12 lipca 2014 roku miał świadczyć pracę w godzinach nadliczbowych. Zresztą nawet gdyby tak było, to i tak nie miał prawa odmówić jej świadczenia. Nie sposób zgodzić się z wnioskiem Sądu Rejonowego, że brak jest dowodów na to, że powód poprzedniego dnia z własnej winy „nadmiernie się eksploatował” i że to stanowiło powód jego zaspania. W sprawie przede wszystkim nie ma dowodów na samo zaspanie powoda, nadto powód powinien dolożyć należytej staranności i np. wcześniej położyć się spać, aby być następnego dnia zdolnym do pracy. Co jednak w sprawie najważniejsze, niezwłocznie powinien usprawiedliwić swoją nieobecność czego jednak nie uczynił.

Zdaniem Sądu II instancji, skoro zostały spełnione przesłanki prawne zawarte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., to powództwo należało oddalić.

Sąd II instancji nie miał wątpliwości, iż W. K. nie usprawiedliwił swojej nieobecności i nie stawiając się do pracy dnia 12 lipca 2014 roku dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. A zatem przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana przez pozwaną w piśmie z dnia 25.07.2014 roku jest prawdziwa i konkretna.

Sąd Okręgowy oddalił wnioski dowodowe powoda zgłoszone w odpowiedzi na apelację, albowiem powód miał możliwość zgłoszenia ich w toku postępowania przed sądem I instancji, czego jednak nie uczynił, a nadto okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione w sprawie.

Reasumując w ocenie Sądu II instancji zarzuty apelacji okazały się trafione, a zaskarżony wyrok należało zmienić.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd II instancji na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w G. z dnia 22 kwietnia 2015 roku, sygn. akt: VI P 3629/14 w punktach 1,2 i 4 w ten sposób, że powództwo oddalił.

W pkt. 2 wyroku w oparciu o przepis art. 102 kpc odstąpiono od obciążania powoda kosztami postępowania w I i II instancji. W ocenie Sądu Okręgowego obciążanie powoda kosztami procesu byłoby nieuzasadnione, a to z uwagi na jego zobowiązania alimentacyjne i obecny brak zatrudnienia. Nadto w odpowiedzi na apelację powód powołuje się na zły stan zdrowia – choruje na łuszczycę.

Sposób skorzystania z art. 102 k.p.c. jest suwerennym uprawnieniem jurysdykcyjnym sądu rozpoznającego sprawę i do jego oceny należy przesądzenie, czy wystąpił szczególnie uzasadniony wypadek, który uzasadnia odstąpienie, a jeśli tak, to w jakim zakresie, od generalnej zasady obciążania kosztami procesu strony przegrywającej spór. Trudna sytuacja życiowa, majątkowa, zdrowotna, osobista, która uniemożliwia pokrycie przez stronę kosztów procesu

należnych przeciwnikowi, należy do okoliczności uzasadniających odstępnie od zasady wyrażonej w art. 98 § 1 k.p.c. Dokonując tej oceny sąd orzekający winien kierować się własnym poczuciem sprawiedliwości, a podważenie oceny tego sądu wymaga wykazania, że jest ona wadliwa (vide postanowienie Sądu Najwyższego w sprawie II PZ 1/11).

Należy podkreślić, że sąd nie jest zobligowany do zastosowania powyższego przepisu art. 102 k.p.c., a jedynie ma taką możliwość, po rozważeniu całokształtu okoliczności sprawy. Sądy posiadają swobodę kształtowania orzeczeń o kosztach procesu, a więc i kosztach zastępstwa procesowego, samodzielnie decydują czy na gruncie konkretnej sprawy zachodzą owe "szczególne okoliczności" o jakich mowa w powoływanym wyżej przepisie, pozwalające na odstępnie od obciążania strony przegrywającej kosztami postępowania.

W postanowieniu z dnia 24 października 2013 roku sygn. IV CZ 61/13 (LEX nr 1389013) Sąd Najwyższy wskazał, iż hipoteza przepisu art. 102 k.p.c., odwołująca się do występowania "wypadków szczególnie uzasadnionych", pozostawia sądowi orzekającemu swobodę oceny, czy fakty związane z przebiegiem procesu, jak i dotyczące sytuacji życiowej strony, stanowią podstawę do nieobciążania jej kosztami procesu.

W ugruntowanym w tym zakresie orzecznictwie Sąd Najwyższy wskazał również, że „zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej). Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego” (vide postanowienie z 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379, postanowienie Sądu Najwyższego z 13 października 1976 roku sygn. IV Pz 61/76, LEX nr 7856, postanowienie Sądu Najwyższego z 16 lutego 1981 roku sygn. IV Pz 11/81, LEX nr 8307, postanowienie Sądu Najwyższego 17 kwietnia 2013 roku V CZ 132/12, LEX nr 1341732).

(-) SSR del. Renata Stańczak (-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Mariola Szmajduch

(spr.) Sędzia Przewodniczący Sędzia