

Sygn. akt VIII *Pa* 135/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 grudnia 2015 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Renata Stańczak
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2015r. w Gliwicach

sprawy z powództwa R. S. (S.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w K.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 26 lutego 2015 r. **sygn. akt** VI P 1642/14

oddala apelację.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia

VIII Pa 135/15

UZASADNIENIE

Powód R. S. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach u pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. oraz zasądzenia na swoją rzecz od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wraz z pozwem powód złożył wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania do sądu od otrzymanego rozwiązania umowy o pracę.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz od powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Dnia 4 września 2014 roku powód wniósł o wezwanie do udziału w sprawie (...) Spółki Akcyjnej w J., na rzecz której pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. zbyła Kopalnię (...) w K..

Postanowieniem z dnia 23 września 2014 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanej (...) Spółkę Akcyjną w J..

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w J. wniosła o oddalenie powództwa.

Na rozprawie dnia 5 grudnia 2014 roku powód oświadczył, iż domaga się przywrócenia do pracy u pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K., która posiada kopalnię w pobliżu jego aktualnego miejsca zamieszkania. Powód nie odniósł się do żądania skierowanego także wobec pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K..

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 26 lutego 2015 roku oddalił powództwo i zasądził od powoda R. S. na rzecz pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. kwotę 60 zł tytułem poniesionych kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w K. na podstawie umowy o pracę na stanowisku pracownika dołowego (stanowisko robotnicze). Powód świadczył pracę w Kopalni (...) w K..

W marcu 2014 roku powód miał nieusprawiedliwionych 16 dniówek roboczych. Za wstawiennictwem kolegów powoda, dyrektor do spraw pracy R. N. usprawiedliwił marcowe absencje powoda.

Powód nie wystąpił do pracodawcy o urlop wypoczynkowy w okresie od dnia 22 kwietnia 2014 roku do dnia 25 kwietnia 2014 roku; Powód także legitymuje się nieusprawiedliwioną nieobecnością w okresie od dnia 28 kwietnia 2014 roku do dnia 30 kwietnia 2014 roku.

Pracownik zatrudniony na stanowisku robotniczym musi wystąpić do swojego przełożonego o udzielenie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Jeżeli przełożony wyrazi pracownikowi zgodę na urlop, to wpisuje urlop do karty urlopowej lub do tzw. szychtownicy (ewidencji czasu pracy prowadzonej przez przełożonego). Następnie dokument jest kierowany do działu kadr i urlop pracownika jest wprowadzany do komputerowej ewidencji czasu pracy.

Przełożonymi powoda byli: kierownik oddziału A. D. oraz sztygar zmianowy M. C.. W okresie od dnia 28 kwietnia 2014 roku do dnia 2 maja 2014 roku pracodawca z uwagi na trudną sytuację ekonomiczną wprowadził przestój w pracy. Oddział powoda musiał zapewnić ciągłość ruchu zakładu pracy, i w związku z tym nie wszyscy pracownicy mogli udać się na postojowe. Część pracowników została skierowana do pracy; natomiast pozostali musieli oświadczyć się, czy skorzystają z postojowego, czy wybiorą urlop.

Przełożeni powoda w swoich zeznaniach podali, że powód nie występował do nich ani o postojowe, ani o urlop.

U pozwanej obowiązuje regulacja prawna – podstawowe zasady organizacji i porządku w procesie pracy obowiązuje w (...) SA Oddział KWK (...) z 2013 roku – zgodnie z którą nieobecność pracownika w pracy, nie poprzedzona zawiadomieniem pracodawcy o jej przyczynie, jeżeli przyczyna ta jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, uzasadnia zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

W karcie pracy za 2014 rok pracodawca wskazał, że powód ma nieusprawiedliwione dniówki między innymi w dniach: 22,23,24,25,28,29,30 kwietnia oraz 5,6,7,8,9,12,13 maja. Zatem łącznie 14 dni.

Dnia 14 maja 2014 roku pracodawca powiadomił organizację związkową, do której należał powód, o zamiarze rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jest opuszczenia 14 dniówek bez usprawiedliwienia w 2014 roku. Zatem na dzień powiadomienia organizacji związkowej powód legitymował się 14 dniową nieusprawiedliwioną absencją.

Dnia 22 maja 2014 roku pracodawca złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jest opuszczenia 14 dniówek bez usprawiedliwienia w 2014 roku.

Po otrzymaniu rozwiązania umowy o pracę powód stawił się w zakładzie pracy i odbył rozmowę z dyrektorem R. N.. Dyrektor poinformował powoda, że jeżeli dostarczy zwolnienie lekarskie za maj 2014 roku, to anuluje rozwiązanie umowy o pracę. Dyrektor w czasie rozmowy zapomniał poruszyć kwestię nieobecności powoda w kwietniu 2014 roku. Powód dostarczył duplikat zwolnienia lekarskiego i był przekonany, że pracodawca anulował rozwiązanie umowy o pracę.

Z uwagi na brak usprawiedliwienia nieobecności powoda w pracy w miesiącu kwietniu 2014 roku (7 dni), pracodawca odstąpił od anulowania rozwiązania umowy o pracę, o czym dyrektor R. N. powiadomił powoda w czasie rozmowy odbytej dnia 9 czerwca 2014 roku.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód nie złożył odwołania od rozwiązania umowy o pracę w terminie, bowiem został wprowadzony w błąd przez osobę działającą w imieniu pracodawcy, że rozwiązanie stosunku pracy zostanie anulowane po przedstawieniu zwolnienia lekarskiego za miesiąc maj 2014 roku.

Powód w terminie 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożył pozew do sądu. Dnia 9 czerwca 2014 roku dyrektor R. N. poinformował powoda, że rozwiązanie umowy o pracę nie zostanie anulowane; zaś dnia 13 czerwca 2014 roku powód wniósł pozew do sądu. Okoliczności te wskazują, że spełnione zostały warunki do przywrócenie terminu do złożenia odwołania z art. 265 § 1 k.p.

Sąd I instancji uznał, że obie pozwane mają bierną legitymację w sprawie. Powództwo podlegało oddaleniu albowiem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było zgodne z przepisami.

Pozwana (...) Spółka Akcyjna w K. rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia dyscypliny pracy, to jest opuszczenia 14 dniówek bez usprawiedliwienia w 2014 roku. Z akt sprawy wynika, że okres 14 dni dotyczy następujących dni 2014 roku: 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30 kwietnia oraz 5, 6, 7, 8, 9, 12, 13 maja.

Powód zarzucił, że przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracy była nieprawdziwa, bowiem przedłożył on pracodawcy zwolnienie lekarskie za okres od dnia 5 maja 2014 roku do dnia 22 maja 2014 roku. Nadto, że w dniach 21, 22, 23, 24, 25 kwietnia 2014 roku przebywał na urlopie, a w okresie od 28 kwietnia 2014 roku do dnia 2 maja 2014 roku na postojowym.

Pracodawca po wręczeniu powodowi rozwiązania umowy o pracę, i po przedstawieniu przez pracownika duplikatu zwolnienia lekarskiego, usprawiedliwił nieobecność w pracy w miesiącu maju 2014 roku. Natomiast pracodawca podtrzymał, że powód legitymował się absencją w dniach 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30 kwietnia 2014 roku.

Należy zaznaczyć, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 roku, w sprawie I PKN 271/98, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 18, poz. 577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 175/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 21, poz. 787). W przypadkach, w których opis czynu, a zwłaszcza jego kwalifikacja prawna jako „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (zgodnie z art. 30§ 4 KP) może budzić wątpliwości - wymaga się, aby pracodawca co najmniej jednoznacznie wskazał, jakie konkretne zachowanie pracownika uważa za naganne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 roku, w sprawie I PKN 570/97, opublikowany w OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 5, poz. 163). W związku z powyższym należy podnieść, że przyczyna

rozwiązania umowy o pracę powinna być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista, a jej ocena pod kątem należytego wyartykułowania dokonywana jest z punktu widzenia adresata oświadczenia woli. Zdaniem Sądu I instancji podanie w piśmie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym zarzutu „ciężkie naruszenie dyscypliny pracy, to jest opuszczenia 14 dniówek bez usprawiedliwienia w 2014 roku” było wystarczającym wskazaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że powód legitymuje się nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy w dniach: 22, 23, 24, 25, 28, 29, 30 kwietnia 2014 roku. Wbrew twierdzeniom powoda w tych dniach, ani nie przebywał na urlopie, ani nie przebywał na postojowym. Zatem przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest prawdziwa w zakresie 7 dni nieusprawiedliwionych dniówek roboczych.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli wina.

Zachowanie powoda cechuje bezprawność. Na gruncie art. 12 KP, 22 § 1KP i 100 KP nie ulega wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracowniczych należy obowiązek świadczenia pracy. W obowiązku tym mieści się zaś zarówno obowiązek przestrzegania czasu pracy, jak i właściwego sposobu jej wykonywania. Nie świadczy zatem pracy pracownik, który w ogóle nie podjął pracy lub część dnia opuścił, jak również pracownik obecny w zakładzie pracy, jeżeli z przyczyn zawinionych przestaje realizować swoje obowiązki – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 lutego 1990 roku, w sprawie I PRN 7/90, opublikowany w LEX nr 83845.

U pozwanej obowiązuje znana powodowi regulacja prawna – „Podstawowe zasady organizacji i porządku w procesie pracy z września 2013 roku” – zgodnie z którą pracownik ma obowiązek niezwłocznego powiadamiania o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy i przewidywanym okresie jej trwania (§18). Natomiast nieobecność pracownika w pracy, nie poprzedzona zawiadomieniem pracodawcy o jej przyczynie, jeżeli przyczyna ta jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, uzasadnia zarzut ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (§19.2).

Spełniony został zatem jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, nr 20, poz. 746; 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w M. Pr. Pr. z 2005 roku, nr 12, poz. 16). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.

W ocenie Sądu I instancji przypisanie powodowi rażącego niedbalstwa ma pełne podstawy. Nie wystąpiły usprawiedliwione przyczyny, dla których powód nie stawił w zakładzie pracy w kwietniu 2014 roku. Należy pamiętać, że pracownik jest podporządkowany w wykonywaniu pracy kierownictwu pracodawcy. Wynika to z samej istoty stosunku pracy (art. 22 KP). Powód nie mógł samodzielnie decydować, czy i kiedy stawi się w pracy. Twierdzenie powoda, że w zakładzie pracy obowiązuje postojowe w dniach od 28 kwietnia 2014 roku do dnia 2 maja 2014 roku, nie uwalniało go od konieczności stawienia się w pracy, złożenia oświadczenia czy pracę będzie świadczył, czy wybierze urlop, czy też skorzysta z postojowego. Zebrany materiał dowodowy wskazuje, że powód nie stawił się w pracy w dniach 22,23,24,25,28,29,30 kwietnia 2014 roku i nie usprawiedliwił należyście absencji.

Skoro zostały spełnione przesłanki, o których stanowi art. 52 § 1 pkt 1 KP, to powództwo wobec pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w K. należało oddalić. Także oddalono powództwo wobec pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w J., bowiem ostatecznie powód domagał się przywrócenia tylko do pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w K. i nie odniósł się procesowo co do drugiej pozwanej spółki.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 11 ust. 1 pkt) 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 490).

Wyrok zaskarżył apelacją powód. Rozstrzygnięciu Sądu I instancji zarzucił:

1. sprzeczność poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym polegający na uznaniu, iż powód legitymował się nieusprawiedliwioną absencją, która stanowiła konkretną i prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;
2. naruszenie przepisów postępowania, a to art. 232 k.p.c. i 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, a nie swobodnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego, w tym poprzez nieuwzględnienie wniosku o przeprowadzenie dowodu z wykazu rozmów telefonicznych powoda do zakładu pracy.

Biorąc pod uwagę powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie powoda do pracy na poprzednich warunkach ewentualnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania. Jednocześnie wniósł o zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje.

W uzasadnieniu powód wskazał, że konsekwentnie podtrzymuje, iż w dniach od 22 do 30 kwietnia 2014 roku nie posiadał nieusprawiedliwionych dniówek w pracy, albowiem w okresie od 21 do 25 kwietnia przebywał na urlopie, który zgłosił odpowiednim osobom, zaś w okresie od 28 kwietnia do 2 maja 2014 roku w kopalni było tzw. postojowe i powód nie pracował. Zaś od 5 maja 2014 roku był już na zwolnieniu lekarskim do 1 czerwca 2014 roku. Zarówno wniosek o urlop jak i postojowe powód zgłaszał, o czym świadczy wykaz rozmów telefonicznych. Ponadto powodem zwolnienia było 14 dni nieusprawiedliwionych w 2014 roku, a Sąd Rejonowy uznał, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest prawdziwa w zakresie 7 dni za okres od 22 do 30 kwietnia 2014 roku. Powód podkreślił, że trudno przyjąć, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla powoda. Właściwie dopiero w trakcie procesu okazało się, iż dotyczy ona nieobecności w kwietniu 2014 roku których było 7, a nie 14.

Postanowieniem z dnia 26 maja 2015 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach umorzył postępowanie apelacyjne wobec (...) S.A. w J..

Sąd Okręgowy w Gliwicach zważył, co następuje: apelacja jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe i na jego podstawie ustalił prawidłowo stan faktyczny. Ustalenia te Sąd Okręgowy podziela i przyjmuje za własne.

Nieuzasadniony jest zarzut naruszenia przepisu art. 232 k.p.c. Zgodnie z tym przepisem strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne. Sąd może dopuścić dowód niewskazany przez stronę. Przepis ten jest adresowany do stron nie zaś do sądu. Nawet oddalając wniosek dowodowy strony sąd nie narusza tego przepisu ponieważ określa on obowiązek inicjatywy dowodowej stron.

Chybiony jest zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów, wyrażoną w tym przepisie, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem, jak podkreśla się w orzecznictwie, z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Przepis art. 233 § 1 k.p.c. potwierdza zasadę swobodnej oceny dowodów, dokonywanej przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych. Ramy tej oceny

wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego oraz zasadami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Zatem omawiany przepis wyznacza reguły oceny dowodów.

Ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi zastrzeżeń.

W apelacji powód wskazuje, że od 21 do 25 kwietnia 2014 roku przebywał na urlopie, zaś od 28 kwietnia do 2 maja 2014 roku przebywał na postojowym. Zarówno wniosek urlopowy jak i oświadczenie o wykorzystaniu postojowego złożył telefonicznie. Zdaniem Sądu Okręgowego oceniając przeprowadzone w sprawie dowody Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód nie zgłosił wniosku o urlop ani nie złożył oświadczenia o postojowym. R. S. będąc przesłuchiwanym w charakterze strony poddał, że na dole, ale nie pamięta kiedy, prosił A. D. o urlop i on się zgodził, a kazał to zgłosić planistce. Powód wyjechał na powierzchnię i zgłosił to planistce. Dalej powód podał, że jak otrzymał wynagrodzenie na konto za kwiecień 2014 roku to zaniepokoiło go to i udał się do pani S., od której uzyskał informację, że ma sprawę wyjaśnić ze swoim przełożonym. Wtedy powód udał się do związków zawodowych (karta 106-106v). Ponadto w swoich zeznaniach powód podał, że od marca z uwagi na trudną sytuację życiową i załamanie brał leki. Potwierdziła to świadek J. R. (karta 127). Z kolei świadek A. D. zeznał, że jest sztygarem oddziałowym i gdyby powód chciał skorzystać z urlopu powinien to zrobić ustnie i zgłosić urlop jemu lub sztygarowi zmianowemu M. C.. Dalej świadek zeznał, że nie przypomina sobie aby powód zgłaszał mu chęć wzięcia urlopu od 22 kwietnia 2014 roku lub postojowego. Jeśli powód złożył wniosek urlopowy w formie ustnej, a świadek wyraziłby na to zgodę to pianistka wypełniłaby kartę urlopową, którą świadek by podpisał i przekazała ją do działu kadr (karta 126 v). Z kolei świadek M. C. zeznał, że powód nie występował do niego o urlop wypoczynkowy w kwietniu i maju 2014 roku ani o postojowe (karta 127).

Dysponując takim materiałem dowodowym Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, że powód nie złożył wniosku o urlop w kwietniu 2014 roku ani nie złożył oświadczenia o chęci skorzystania z postojowego. Wbrew twierdzeniom apelacji powód nie był konsekwentny w swoich twierdzeniach, że wniosek o urlop i postojowe złożył telefonicznie. Faktem jest, że świadek A. D. zeznał, iż nie przypomina sobie aby powód takie wnioski składał. Przedstawił jednak stosowaną procedurę w kopalni w przypadku złożenia przez pracownika wniosku urlopowego. Nieprawdopodobne jest aby sztygar oddziałowy nie zapamiętał, iż powód zgłosił ustnie wniosek o urlop i on się na udzielenie urlopu zgodził i równocześnie planistka nie wypełniła karty urlopowej. Wynika to z tego, że powód musiałby uzyskać ustną zgodę świadka na urlop, a następnie to po musiałby poinformować planistkę o udzielonym urlopie. Czyli po stronie dwóch osób doszłoby do niedopatrzania. W tej sytuacji z zasad doświadczenia życiowego wynika, że to powód nie wystąpił z takim wnioskiem. Prawidłowo Sąd Rejonowy oddalił wniosek o dopuszczenie dowodu z bilingów rozmów telefonicznych albowiem dowód ten wykazywał jedynie wykonane połączenia, nie treść rozmów.

Nie jest uzasadniony zarzut apelacji, że powód nie wiedział, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest także nieusprawiedliwienie nieobecności w kwietniu 2014 roku. Składając zeznania wskazał, że zaniepokoił się kiedy otrzymał wynagrodzenie na konto za kwiecień 2014 roku. Wtedy też celem wyjaśnienia tej sytuacji kontaktował się ze związkami zawodowymi. Wynika z tego, że wiedział, iż ma nieobecności w kwietniu 2014 roku.

Nie jest uzasadniony zarzut sprzeczności poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych ze zgromadzonym materiałem dowodowym. Jak już wyżej wskazano z materiału dowodowego wynika, że powód nie złożył wniosku o urlop oraz oświadczenia o korzystaniu z postojowego w kwietniu 2014 roku. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał, iż przyczyną jest ciężkie naruszenie dyscypliny pracy to jest opuszczenie czternastu dni bez usprawiedliwienia. Przyczyna ta była rzeczywista co słusznie stwierdził Sąd Rejonowy. W chwili złożenia takiego oświadczenia kopalnia nie posiadała zwolnienia lekarskiego powoda za okres od 5 do 13 maja 2014 roku zatem nieobecność w tych dniach nie była przez powoda usprawiedliwiona co stanowiło naruszenie „Podstawowych zasad organizacji i porządku w procesie pracy z września 2013 roku”. Łącznie powód nie usprawiedliwił 14 dniówek – w dacie rozwiązania umowy o pracę. Sąd Okręgowy podziela także pogląd Sądu I instancji, że uzasadniało to zastosowanie przez pracodawcę przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Kierując się powyższymi rozważaniami Sąd Okręgowy oddalił apelację na podstawie art. 385 k.p.c.

(-) SSO Grażyna Łazowska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (spr.) (-) SSR (del.) Renata Stańczak

Sędzia Przewodniczący Sędzia