

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 19 lutego 2015 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi Śródmieścia w Łodzi, XI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo J. K. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 960 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Powyższe orzeczenie Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujące ustalenia faktyczne.

Powódka była zatrudniona w (...) Sp. z o.o. od dnia 26 sierpnia 2002 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, a wcześniej na podstawie umowy na okres próbny. Ostatnio pracowała w dziale kontroli cen na stanowisku asystenta ds. standardów sklepowych.

W dniu 27 lipca 2014 r. powódka winna była stawić się w pracy o godzinie 6:00, na pierwszą zmianę, ale nie uczyniła tego, nie powiadamiając o tym przełożonych. Obowiązek jej stawiennictwa wynikał z grafiku na miesiąc lipiec. Powódka potwierdziła otrzymanie owego grafiku własnoręcznym podpisem w dniu 24 czerwca 2014 r. Grafik ten nie był modyfikowany. Pracownicy wcześniej otrzymywali grafik na kolejny miesiąc pracy, – jeżeli dokonywano w nim jakichś zmian, to pracownicy byli o tym informowani. Powódka miała za zadanie korygować ceny artykułów, które uległy zmianie. W dniu 27 lipca 2014 r. na pierwszej zmianie miała być jedynym pracownikiem działu kontroli cen według zaplanowanego grafiku. Z powodu nieobecności powódki w pracy w dniu 27 lipca jej obowiązki w zakresie uzupełnienia brakujących cen towarów musieli wykonać pracownicy kolejnej zmiany.

Zgodnie z procedurą obowiązującą w sklepach (...), o swojej nieobecności w dniu 27 lipca 2014 r. powódka powinna była poinformować swojego bezpośredniego przełożonego lub – w razie jego nieobecności – dyżurnego.

W dniu 28 lipca 2014 r. powódka próbowała wyjaśnić z przełożoną – K. G. – zaistniałą sytuację, tłumacząc się tym, że miała inny grafik. Proponowała, że odpracuje swoją nieobecność bądź albo odda za nią dzień urlopu. Powódka powiedziała K. G., że wydawało jej się, iż w dniu 27 lipca 2014 r. nie przypada dla niej dzień pracujący. Przełożona nie proponowała powódce, by wzięła urlop na żądanie, bo nie była to pierwsza tego typu sytuacja.

W dniu 17 lipca 2014 r. powódka miała zaplanowaną pracę na zmianę od godziny 6:00, ale przed rozpoczęciem swojej zmiany poinformowała kierownika dyżurnego o tym, że spóźni się do pracy o 6,5 godziny i że chciałaby pracować na drugą zmianę, ale nie uzyskała na to zgody przełożonej K. G.. Na spóźnienie powódki zgodził się kierownik dyżurny D. S.. Do pracy powódka przyszła o godzinie 12:30 i wykonywała swoje obowiązki do godziny 14:15. Nieobecność w godzinach 6: 00-12:30 została powódce usprawiedliwiona, ale J. K. nie otrzymała za ten czas wynagrodzenia

Zdarzało się, że powódka dezorganizowała pracę sklepu, ponieważ spóźniała się bądź w ogóle nie przychodziła, tłumacząc się w różny sposób. J. K. często zwracała się do przełożonych o zmianę godzin pracy, usprawiedliwiała też swoją nieobecność oddawaniem krwi (m.in. w kwietniu, kiedy nie otrzymała urlopu na żądanie, następnego dnia przyniosła do pracy zaświadczenie ze stacji krwiodawstwa). Powódka nie uprzedzała pracodawcy o tym, że zamierza oddać krew, lecz dopiero po fakcie okazywała w pracy stosowne zaświadczenie. Powódka nie stawiała się w pracy bez usprawiedliwienia również w dniach 28 i 29 marca 2014 r., nie powiadamiając o tym swoich przełożonych.

Z powodu swojej niesubordynacji powódka otrzymywała ustne upomnienia.

W kwietniu 2014 r. powódka przeszła ponownie szkolenie z zakresu wspierania obecności w pracy, na którym poinformowano ją o tym jak należy zgłaszać nieobecność w pracy.

Pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia pismem datowanym na 7 sierpnia 2014 r., powołując się na treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. - tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2

k.p. oraz § 11 pkt 5 Regulaminu Pracy), w związku z niestawiennictwem powódki do pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia. Pracodawca wskazał, że zaistniała sytuacja powoduje utratę zaufania do powódki, co uniemożliwia jej dalsze zatrudnianie.

W pozwanym zakładzie pracy funkcjonuje procedura dotycząca nieobecności w pracy o nazwie W. (...). Z zapisów tego dokumentu wynika, że w przypadku każdej nieobecności w pracy pracownik jest zobowiązany niezwłocznie powiadomić o tym bezpośredniego przełożonego lub kierownika dyżurnego. W zależności od tego, czy nieobecność jest planowana czy też nie, należy ją zgłosić nie później niż na 2 godziny przed rozpoczęciem pracy (...), aby przełożony mógł podjąć niezbędne środki celem zapewnienia zastępstwa. Wszystkie dowody usprawiedliwiające nieobecność w pracy pracownik dostarcza bezpośrednio przełożonemu, kierownikowi sklepu lub do działu personalnego. Pracownicy sklepu byli przeszkoleni w zakresie programu (...) Obecności.

Wynagrodzenie powódki, obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 1.958,88 zł brutto.

W latach 2012-2014 powódka tylko raz korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Powódka została uwzględniona w grafiku czasu pracy na sierpień 2014 r.

Sąd Rejonowy uznał, iż w tak ustalonym stanie faktycznym wniesione powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie Sąd wskazał, że zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest jej wypowiedzenie. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy po stronie pracownika, z powodu, której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi on dla pracodawcy uprawnienie do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy, co do zachowania się pracownika, bowiem ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być stosowane przez pracodawcę ze znaczną ostrożnością; musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269).

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawnionych, 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, (jeśli reprezentuje pracownika),
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Oś sporu w niniejszej sprawie stanowiła kwestia zasadności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Sąd I instancji wskazał, iż pracodawca zachował wszelkie warunki formalne, niezbędne dla skutecznego rozwiązania z powódką umowy o pracę. Otrzymała ona, bowiem rozwiązanie umowy na piśmie, z podaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę i z pouczeniem o przysługujących jej prawach (art. 30 § 3-5 k.p.).

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3¹ k.p. W rozpoznawanej sprawie nie było przedmiotem sporu – i nie budzi jednocześnie wątpliwości Sądu – to, że pracodawca zachował ów miesięczny termin. Stanowiąca przyczynę rozwiązania umowy o pracę nieobecność powódki miała, bowiem miejsce w dniu 27 lipca 2014 r., a pozwana Spółka złożyła oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w dniu 7 sierpnia 2014 r. Wcześniej – w dniu 28 lipca 2014 r. – pozwana zapoznała się ze stanowiskiem J. K. w tej sprawie, co stanowiło działanie zabezpieczające interes powódki przed pochopnym rozstrzygnięciem kwestii jej dalszego zatrudnienia.

Jednocześnie Sąd zauważył, że podnoszona przez stronę powodową okoliczność, iż powódka znajduje się w okresie chronionym z uwagi na wiek przedemerytalny nie ma znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z nią umowy o pracę, gdyż art. 39 k.p., który statuuje ochronę osób w wieku przedemerytalnym, nie ma zastosowania w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Przyczyną wskazaną przez pozwaną w rozwiązaniu umowy o pracę było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się do pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia, co wiązało się z utratą zaufania do powódki.

Sąd ustalając stan faktyczny w części dotyczącej przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę, tj. co do jej nieobecności w zakładzie pracy w dniu 27 lipca 2014 r., Sąd Rejonowy ocenił zeznania J. K. jako niewiarygodne. Powódka podnosiła, bowiem że nie przyszła do pracy, ponieważ z grafiku jakim dysponowała wynikało, iż dzień 27 lipca jest dla niej dniem wolnym. Powódka wskazywała przy tym na rozbieżność pomiędzy grafikami, jakie znajdowały się u pracodawcy oraz na fakt zmiany grafiku po tym jak pokwitowała jego odbiór.

Twierdzenia te zdaniem Sądu nie zasługiwały na wiarę. Sąd podkreślił, że powódka nie sprostała ciężarowi dowodu, o którym stanowi art. 6 k.c., i nie przedłożyła swojego egzemplarza grafiku, z którego rzekomo miało wynikać, iż w dniu 27 lipca 2014 r. ma dzień wolny. Pracodawca natomiast przedstawił – w oryginale – dokument stanowiący grafik pracy na lipiec 2014 r., który wprost wskazuje, iż dzień 27 lipca był dla J. K. dniem pracy. Co więcej, powódka pokwitowała własnoręcznym podpisem i opatrzyła datą odbiór tegoż grafiku. Strona powodowa nie udowodniła także, że grafik z lipca został zmodyfikowany. Zaprzeczyła temu zresztą przełożona powódki – K. G..

Zdaniem Sądu załączony przez powódkę dokument w postaci propozycji do grafiku, z którego wynikało, iż powódka ma mieć dzień wolny 27 lipca 2014 r. nie może natomiast przesądzać o słuszności stanowiska strony powodowej. Propozycje te nie były w żaden sposób wiążące, co przyznała zresztą sama J. K., stwierdzając, iż życzenia pracowników nie zawsze były uwzględniane przy układaniu harmonogramu pracy. W tym stanie rzeczy nie można przeciwstawić mocy dokumentu w postaci propozycji do grafiku, które mogą ulegać zmianom i podlegają dopiero zatwierdzeniu przez uprawnione do tego osoby, dokumentowi (wiążącemu dla pracowników) w postaci grafiku pracy na lipiec 2014 r. Powódka także w żaden sposób nie wykazałaby grafiku uległ modyfikacji, w szczególności, by u pracodawcy znajdowała się jego odmienna wersja.

Za zupełnie nietrafiony Sąd uznał również argument w myśl, którego pracodawca nie próbował skontaktować się z powódką w celu ustalenia przyczyn jej nieobecności w pracy. Pracodawca nie ma takiego obowiązku, bowiem to w interesie pracownika leży powiadomienie pracodawcy o swojej nieobecności i jej powodach. Na powódce ciążył zresztą taki obowiązek nie tylko z mocy przepisów Kodeksu pracy i regulaminu pracy, ale także wewnętrznych procedur

obowiązujących w zakładzie pracy (programu (...) Obecności). Zarzut braku kontaktu można, więc postawić powódce, a nie pracodawcy.

W ocenie Sądu, ponieważ powódka nie udowodniła, iż nie stawiała się do pracy z powodu różniących się danych zawartych w grafikach jej twierdzenia, co do tego, że nie musiała powiadamiać pracodawcy o swojej nieobecności i jej usprawiedliwiać uznać należało za niesłuszne.

Nie znajdują również oparcia w materiale dowodowym sprawy zeznania powódki co do tego, iż wcześniej nie stawiano jej zarzutów w zakresie przestrzegania czasu pracy i usprawiedliwiania nieobecności. Przeczą temu dowody ze źródeł osobowych w postaci zeznań świadków i dowody z dokumentów - protokół ponownego szkolenia powódki z zasad wspierania obecności w pracy (które to szkolenie było przeznaczone dla nowych pracowników, a powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce od 2000 r.).

Sąd pominął dowód z dokumentacji medycznej dotyczącej stanu zdrowia L. K., bowiem nie miał on znaczenia dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Dowód ten w żaden sposób nie dowodzi zasadności lub bezzasadności rozwiązania umowy o pracę z dnia 7 sierpnia 2014 r.

Sąd nie podziela zapatrywań strony powodowej, co do tego, iż wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była przyczyną rzeczywistą. Powódka nie udowodniła swoich twierdzeń w zakresie tego, że powodem jej zwolnienia był wiek i że planowano zwolnić ją już wcześniej, (o czym miał świadczyć grafik przygotowany na sierpień, przy czym ostatecznie powódka sama przyznała, że w grafiku na sierpień, który otrzymała pod koniec lipca, była uwzględniona jej osoba). Strona pozwana wyjaśniła, dlaczego powódka nie została początkowo ujęta w grafiku sierpniowym – przyczyną tego był fakt, iż J. K. była zatrudniona na 1/2 etatu w dziale cen i na 1/2 etatu w dziale przeglądu asortymentu, (co potwierdzają jej akta osobowe), zaś system komputerowy generujący grafik pracy uwzględnił powódkę tylko w zakresie działu przeglądu asortymentu, pomijając ją w zakresie pracy na dziale cen. Pozbawiona podstaw jest również ocena powódki, co do tego, iż pracodawca mógł obawiać się jej częstych zwolnień ze względu na schorzenia kręgosłupa. Obie strony postępowania były zgodne, co do tego, że powódka nie nadużywała tego instrumentu, tak więc owa ocena nie znajduje uzasadnienia w materiale dowodowym sprawy.

Sąd nadmieniał, że pozwana nie twierdziła, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę były okoliczności mające miejsce przed 27 lipca 2014 r. Okoliczności te zostały wskazane przez stronę pozwaną w toku postępowania, ponieważ były one istotnym elementem w procesie podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką. Fakt wielokrotnego naruszania przez J. K. obowiązków pracowniczych dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy, powiadamiania pracodawcy o swojej nieobecności, a także samodzielnego podejmowania decyzji w sprawie godzin pracy, miał doniosłe znaczenie dla oceny nieobecności powódki w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana stosowała wcześniej względem J. K. środki dyscyplinujące oraz skierowała powódkę na ponowne szkolenie z zakresu usprawiedliwiania nieobecności. Pracodawca nie mógł w nieskończoność tolerować niesubordynacji powódki i dyscyplinować jej przy pomocy dostępnych mu środków.

Ustaliwszy, iż przyczyna wskazana powódce w rozwiązaniu umowy o pracę jest prawdziwa, Sąd w dalszej kolejności zbadał jej zasadność, mając na uwadze, iż ciężkość naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polega na znacznym stopniu winy sprawcy. Ocena ta powinna nastąpić z uwzględnieniem naruszenia lub przynajmniej zagrożenia interesów pracodawcy.

Sąd wskazał, iż podstawą rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być jeden czyn pracownika, który stanowi ciężkie naruszenie jego podstawowych obowiązków. Może to być wszakże i kilka czynów naruszających różne obowiązki pracownicze, które mają charakter podstawowy. W takim wypadku w ostatecznej ocenie, czy naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, pod uwagę należy brać nie tylko stopień winy znamionujący każde z popełnionych naruszeń z osobna, lecz również to, że jest tych naruszeń więcej, jak również ich liczbę, gdyż okoliczności te bez wątpienia świadczą o skali zagrożenia interesów pracodawcy w związku z zachowaniem się zatrudnianego przezeń pracownika. Powódka została zwolniona z pracy z powodu niestawienia

się do pracy bez usprawiedliwienia w dniu 27 lipca 2014 r., ale zdaniem Sądu nie można tracić z pola widzenia tego, że również wcześniej zdarzała jej się niesubordynacja związana z przestrzeganiem czasu pracy. Gdyby to było pierwsze i jedyne naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę, niewątpliwie ocena zasadności rozwiązania z nią umowy o pracę byłaby inna. Ponieważ jednak pracodawca już wcześniej był zmuszony tolerować zachowanie J. K., które w sposób oczywisty było sprzeczne z podstawowymi obowiązkami pracownika, jej kolejna nieobecność w pracy spowodowała nadmierną kumulację uchybień w zakresie obowiązków pracowniczych po stronie powódki i uzasadniała natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy.

Reasumując Sąd stwierdził, że z dokumentów złożonych do akt sprawy i z zeznań świadków wynika, iż powódka nie respektowała swoich obowiązków związanych z przestrzeganiem czasu pracy i usprawiedliwianiem nieobecności. J. K. nie przedstawiła przy tym żadnych dowodów niweczących twierdzenia strony pozwanej w tym przedmiocie. Wobec powyższego Sąd przyjął, że rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było w pełni uzasadnione i oddalił powództwo. Na marginesie zaznaczył, że Sąd pracy nie może uwzględnić wniosku o przywrócenie do pracy na tej podstawie, że w stosunku do pracownika, który dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, zakład pracy mógł zastosować łagodniejszą sankcję. W tym zakresie decyzja pozostawiona jest kierownikowi zakładu. (tak SN w wyroku z dnia 28 października 1976 r., I PRN 74/76, OSNCP 1977, nr 5-6, poz. 100).

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądzając od powódki, jako strony przegrywającej, na rzecz strony pozwanej kwotę 960 zł. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 60 zł i 900 zł (§ 11 ust. 1 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, tekst jednolity: Dz. U. 2013 r. poz. 490).

Apelację od powyższego orzeczenia w całości wniósł pełnomocnik powódki.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. Sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegającą na:

- przyjęciu przez Sąd I instancji, że powódka tłumaczyła swą nieobecność w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. tym, że „miała inny grafik”, podczas gdy zarówno z pozwu jak i z informacyjnego przesłuchania powódki oraz jej zeznań wynika, że grafik który znajdował się u pracodawcy, a który powódka sprawdziła w dniu 25 lipca 2014 r. był inny niż grafik, który zastała po przyjeździe do pracy w dniu 28 lipca 2014 r.

- błędnym przyjęciu, że w dniu 17 lipca 2014 r. powódka nie uzyskała zgody przełożonej K. G. na późniejsze przyjeździe do pracy, podczas gdy z zeznań powódki wynika, że K. G. w tym dniu nie pracowała, a zgodę na spóźnienie powódki wyraził dyżurny D. S.,

- błędnym ustaleniu, iż powódka twierdziła, że „nie musi powiadamiać pracodawcy o swej nieobecności i jej usprawiedliwiać”, podczas gdy powódka wyjaśniała, że nie powiadomiła pracodawcy o swej nieobecności, ponieważ przekonana była, że dzień 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem wolnym od pracy,

- ustaleniu, że powódka została uwzględniona w grafiku na sierpień 2014 r., mimo, że z załączonych do akt sprawy dokumentów wynika, że grafik ten uwzględniał powódkę w innym dziale niż ten, w którym rzeczywiście była zatrudniona.

2. naruszenie prawa procesowego, a w szczególności art. 233 kpc, poprzez brak wszechstronnego rozważenia zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego i jego błędną ocenę polegającą zwłaszcza na:

- pominięciu dowodów takich jak znajdująca się w dokumentach pracodawcy ewidencja czasu pracy, w której w dniu 27 lipca 2014 r. powódka wstawiła krzyżyk oznaczający dzień wolny od pracy,

- uznaniu, że niestawienie się przez powódkę w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia było ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych skutkującym utratą zaufania do niej mimo powierzania przez pracodawcę w późniejszym okresie powódce odpowiedzialnych zadań do wykonania,

- bezzasadnej odmowie dania wiary zeznaniom powódki, w sytuacji gdy zeznania te były logiczne i konsekwentne

- ustaleniu, że wskazana w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna była rzeczywista, podczas gdy nie może być mowy o utracie zaufania do pracownika, który przez 14 lat wykonuje swe obowiązki pracownicze na podstawie jednego zdarzenia, tj. niestawienia się powódki w pracy w dniu 27 lipca 2014 r.,

- ustaleniu, że działanie powódki było zawinione, a stopień winy był znaczny, podczas gdy interesy pracodawcy nie zostały naruszone ani zagrożone, a praca jaką miała wykonać powódka została wykonana już na następnej zmianie, powódka natomiast nie miała świadomości, że dzień 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem pracy.

Z uwagi na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania wraz z rozstrzygnięciem o kosztach procesu za obie instancje.

W odpowiedzi na powyższe pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powódki w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 23 czerwca 2015 r. strony podtrzymały swoje stanowiska procesowe. Sąd Okręgowy w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych na skutek apelacji powódki od wyroku Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi XI Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 lutego 2015 roku w sprawie sygn. akt XI P 538/14 zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że:

1. przywrócił J. K. do pracy w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy;

2. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz J. K. kwoty:

- 5.856 (pięć tysięcy osiemset pięćdziesiąt sześć) złotych tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z ustawowymi odsetkami od dnia 28 sierpnia 2014 roku do dnia zapłaty pod warunkiem podjęcia zatrudnienia;

- 960 (dziewięćset sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu.

3. zasądził od (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K. na rzecz J. K. kwotę 540 (pięćset czterdzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu za II instancję.

W uzasadnieniu Sąd II Instancji wskazał, iż okoliczności działania powódki z winy umyślnej czy na skutek rażącego niedbalstwa nie udowodniono. W sprawie nie wykazano, iż powódka wiedząc, że 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem pracy nie stawiała się do niej celowo, nie usprawiedliwiając swej nieobecności. Nie wykazano też, że mając świadomość stawiania się do pracy bezpodstawnie bez zachowania minimalnych standardów zakładała, że usprawiedliwiać nieobecności nie musi. Materiał sprawy nie potwierdza złej woli powódki w tym zakresie a tym bardziej zamiaru szkodliwego i nieuprawnionego działania. Wobec tego przypisanie jej zachowaniu znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych było nieuzasadnione. W istocie powódka w procesie nie udowodniła, iż grafik modyfikowano i że z innym grafikiem zapoznała się w dniu 25 lipca 2014 r. Samo to nie oznacza jednak zawinionego działania powódki i nie oznacza, że ze złej woli w tym dniu do pracy nie przyszła. Niewykluczonym, iż powódka się pomyliła, spojrziała w nieodpowiednią rubrykę w grafiku, zapomniała o takim rozplanowaniu pracy, bądź też zasugerowała się wpisem we wstępnej proponowanej ewidencji – propozycji grafiku. Powyższe zaniedbania, jako nie noszące cech winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa nie mogą stanowić jednak podstawy zwolnienia dyscyplinarnego, choć mogłyby usprawiedliwiać wypowiedzenie, które jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Bez wpływu na powyższą ocenę pozostają też inne okoliczności dostrzeżone przez Sąd I instancji, a świadczące o niesubordynacji powódki w zakresie przestrzegania czasu pracy i usprawiedliwiania nieobecności, tj. np. incydent z dnia 17 lipca 2014 r. i kwestia zgody przełożonych K. G. i D. S. na późniejsze przyjście powódki do pracy, fakt zawiadomienia o oddawaniu krwi po fakcie co dezorganizowało pracę u pozwanego oraz kwestia innych spóźnień czy nieobecności w dniach 28 i 29 marca 2014 r., prowadzące między innymi do ponownego przeszkolenia powódki w zakresie procedury dotyczącej nieobecności w pracy. Bez względu na okoliczności te nie były objęte zwolnieniem dyscyplinarnym i nie zostały wskazane, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powódką. Tymczasem wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy w oświadczeniu składanym przez pracodawcę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach (Wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 r., II PK 306/09, LEX nr 602696). Według ustalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia bądź rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym, przy czym może to czynić tylko w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w złożonym oświadczeniu (art. 30 § 4 k.p.) (Tak np. wyrok SN z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSNAPiUS 2000, nr 7, poz. 266). Wobec powyższego badając zasadność rozwiązania stosunku pracy Sąd ocenia jego prawidłowość w zakresie przyczyn wskazanych pracownikowi przez pracodawcę i jest nimi związany, w tym znaczeniu, że zwolniony jest od poszukiwania ewentualnie jeszcze innych uzasadnionych podstaw tego stanu rzeczy. Z tych też względów powołane okoliczności i zdarzenia, nie mogły świadczyć o ciężkim i zawinionym naruszeniu obowiązków pracowniczych przez powódkę, ani rzutować na ocenę jej zachowania z dnia 27 lipca 2014 r.

Sąd Okręgowy mając powyższe na uwadze, stwierdzić również należy, iż nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia kwestia czy pozwany utracił do powódki zaufanie oraz czy jej zachowanie naruszało bądź zagrażało istotnym interesom pracodawcy. Skoro bowiem powódka nie miała świadomości bezprawności swego postępowania, to zwykle jej zaniedbania i nieosiągnięcie - wbrew oczekiwaniom pracodawcy - zamierzonych rezultatów, przekładające się na kwestie zaufania do jej osoby, mimo istnienia zagrożenia interesów pozwanego pracodawcy, nie mogły zostać ocenione jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.

Reasumując zgodnie z zapatrywaniami apelacji przyjęto, iż nie znajduje oparcia w materiale sprawy ocenionym logicznie (zgodnie z art. 233 kpc) ustalenie, iż powódka nie stawiając się w pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez usprawiedliwienia w sposób zawiniony ciężko naruszyła swe obowiązki pracownicze, co zagrażało interesom pracodawcy i stanowiło asumpt do utraty zaufania do powódki i jej dyscyplinarnego zwolnienia.

Zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. (Art. 57 § 1kp).

W uznaniu Sądu Okręgowego wobec powyższego żądanie pozwu w całości zasługiwało na uwzględnienie.

Dnia 8 października 2015 r. pełnomocnik (...) Spółka z o.o. wniósł za pośrednictwem Sądu Okręgowego w Łodzi VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych skargę kasacyjną do Sądu Najwyższego w Warszawie Izby Pracy, (...) i Spraw Publicznych. Opierając skargę na zarzutach z zakresu prawa materialnego: art. 52 § 1 pkt 1 k.p., art. 56 k.p. i 58 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z § 1, 2 i rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. 2014.1632 j.t.) oraz § 25, 27 i 28 Regulaminu Pracy Pozwanej, art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 k.p. oraz na zarzucie naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy: art. 232 zd. 1 k.p.c., art. 382 k.p.c.

Dnia 17 stycznia 2017 r. Sąd Najwyższy w sprawie z powództwa J. K. przeciwko (...) Spółce z o.o. w K. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w Izbie Pracy, (...) i Spraw Publicznych w dniu 17 stycznia 2017 r., skargi kasacyjnej strony pozwanej od wyroku Sądu Okręgowego - Sądu

Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Łodzi z dnia 29 czerwca 2015 r., sygn. akt VII Pa 117/15, uchylił zaskarżony wyrok i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu w Łodzi do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

Sąd Najwyższy wskazał, że skarga kasacyjna ma uzasadnione podstawy. Dotyczy to zwłaszcza zarzutu naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może nastąpić, między innymi, w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury i doktryny, określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracownika, polegające na niedopełnieniu z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy, które powodują naruszenie lub zagrożenie istotnych interesów pracodawcy.

W rozpoznawanej sprawie przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p. oraz § 11 pkt 5 regulaminu pracy), w związku z niestawieniem się powódki do pracy w dniu 27 lipca 2014 r. bez stosownego usprawiedliwienia.

Sąd Okręgowy ocenił, że zachowanie powódki było bezprawne, ponieważ naruszało podstawowe obowiązki pracownika przewidziane w art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.), mogło także zagrażać interesom pracodawcy ze względu na dezorganizację pracy, ponieważ na pierwszej zmianie, na której miała pracować powódka, nie było żadnego innego pracownika, który mógłby przejąć jej obowiązki. Zgodnie z jednolitym poglądem Sądu Najwyższego, przyczyną uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które powoduje samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 23 września 1997 r., PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka; z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka; z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035; z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560; z 24 lutego 2012 r. II PK 143/11, LEX nr 1217883; z 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854). Skoro interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, to pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy (por. przywołane wyroki Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560 i z 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 sprawach oraz wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249). W pojęciu dyscypliny pracy mieści się obowiązek pracownika przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.).

W ocenie Sądu Okręgowego zachowanie powódki, chociaż bezprawne i zagrażające interesom pracodawcy, nie mogło jednak stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, ponieważ powódce nie można przypisać winy w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa. Tę ostatnią kwalifikację skutecznie zakwestionowała w skardze kasacyjnej strona pozwana.

W związku z wiążącymi w postępowaniu kasacyjnym ustaleniami faktycznymi, w zakresie niekwestionowanym w skardze kasacyjnej, na obecnym etapie rozpoznawania sprawy istotne jest zatem tylko to, czy zachowanie powódki można uznać za zawinione w stopniu pozwalającym na przypisanie jej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że niestawienie się pracownika do pracy bez usprawiedliwienia może być kwalifikowane jako wypełniające hipotezę art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ponieważ obowiązek pracownika obejmujący świadczenie umówionej pracy ma charakter podstawowy, co wynika już tylko z tego, że stosunek pracy definiuje się w art. 22 § 1 k.p. jako zobowiązanie wzajemne, którego treścią jest obowiązek pracownika wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. W ramach uzgodnionego stosunku pracy pracodawca ma więc obowiązek jego realizowania przez dopuszczenie pracownika do świadczenia umówionej pracy, a pracownik jest równocześnie zobowiązany do wykonywania pracy za wynagrodzeniem. Niepodjęcie pracy (niestawienie się do pracy w celu jej wykonywania) jest odstępstwem od reguły wynikającej z art. 22 § 1 k.p., zgodnie z którym zobowiązanie pracownika polega na faktycznym wykonywaniu pracy, co oznacza, że jeżeli pracownik nie stawia się do pracy, żeby ją wykonywać

zgodnie z zawartą umową, to działa wbrew swojemu zobowiązaniu i w tym znaczeniu jego zachowanie jest bezprawne. Brak jest też podstaw do przyjęcia, że pracownik, który świadomie nie stawia się do pracy, choć wie, że stawić się powinien, i nie potrafi przy tym w żaden racjonalny sposób usprawiedliwić tej nieobecności, nie działa co najmniej w warunkach rażącego niedbalstwa. Ta ostanía kwestia - czy powódce można przypisać rażące niedbalstwo - była zasadniczym problemem, jakim zajmował się Sąd Okręgowy.

W judykaturze przyjmuje się, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną - w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji i niedbalstwa w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, LEX nr 1254679, z 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249).

Odnosnie do stopnia winy, która uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, ukształtował się w orzecznictwie jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika. Są to dwie odrębne postaci 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 (wyrok z 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak przyjmuje Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przestrożność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, 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. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W świetle wcześniejszych uwag, dotyczących różnic między winą w postaci umyślności i rażącego niedbalstwa, sąd powinien rozstrzygnąć o postaci winy, jaką można w okolicznościach faktycznych konkretnej sprawy przypisać pracownikowi.

W rozpoznawanej sprawie Sąd Okręgowy nie dokonał starannej analizy zachowania powódki w tej płaszczyźnie, z uwzględnieniem przeprowadzonych dowodów i wynikających z nich ustaleń faktycznych.

Z ustaleń faktycznych dokonanych w rozpoznawanej sprawie wynika, że powódka nie stawiała się do pracy 27 lipca 2014 r. i nie przedstawiła żadnego racjonalnego usprawiedliwienia albo uzasadnienia swojej nieobecności. Wcześniej dopuszczała się podobnych zachowań (spóźniała się, nawet kilka godzin, nie przychodziła do pracy bez powiadomienia pracodawcy o przyczynie, przedstawiała spóźnione usprawiedliwienie). (...) pracy w sklepie strony pozwanej, w którym zatrudniona była powódka, jest systemem pracy zmianowej, co wyznacza doniosłość przestrzegania przez pracowników ustalonego grafiku godzin pracy.

Sklep, w którym zatrudniona była powódka, jest dużym sklepem, w którym organizacja pracy ma istotne znaczenie. Dlatego należy przyjąć założenie, że podstawową zasadą starannego zachowania powódki było zadbanie o sprawdzenie grafiku i stawienie się do pracy zgodnie z jego treścią. Grafiki stanowił podstawę do ustalenia przez pracownika, w jakich dniach i w jakich godzinach (na którą zmianę) powinien stawić się do pracy. Była tylko jedna obowiązująca wersja grafiku i powódka w lipcu 2014 r. stawiała się do pracy zgodnie z wyznaczonymi jej godzinami pracy, dopiero pod koniec miesiąca bez usprawiedliwienia do pracy nie przyszła.

Przytoczone ustalenia faktyczne powinny stanowić podstawę oceny zachowania powódki. Ocena ta musi opierać się na przeprowadzonych dowodach i dokonanych ustaleniach, a nie na przypuszczeniach i spekulacjach.

Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. znajduje także uzasadnienie w ograniczeniu przez Sąd Okręgowy oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę jedynie do zdarzenia stanowiącego bezpośrednią przyczynę rozwiązania umowy i pominięciu innych okoliczności istotnych dla oceny stosunku powódki do swoich obowiązków pracowniczych. Należy bowiem przyjąć, że ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania pracownika będącego przyczyną rozwiązania, w tym zwłaszcza jego dotychczasowy stosunek do obowiązków, którego wyrazem mogą być np. opinie przełożonych, otrzymane nagrody, upomnienia, kary porządkowe itp. W przypadku wyjątkowo rażących naruszeń podstawowych obowiązków okoliczności te mogą nie mieć znaczenia dla tej oceny i nawet jednostkowe zachowanie może przesądzić o zasadności rozwiązania umowy o pracę. W przypadkach, które mogą być ocenione w różny sposób w zależności od kontekstu, ten kontekst może mieć niebagatelne znaczenie. Nie można podzielić w związku z tym poglądu Sądu Okręgowego, że dla oceny zachowania powódki będącego przedmiotem rozpoznawanej sprawy nie mają znaczenia inne okoliczności dostrzeżone przez Sąd Rejonowy a świadczące o „niesubordynacji” powódki w zakresie przestrzegania czasu pracy i usprawiedliwiania nieobecności, które miały miejsce przed 27 lipca 2014 r.

Sąd Rejonowy ustalił co najmniej kilka takich przypadków (spóźnień, późniejszego o kilka godzin stawiania się w pracy, niestawiania się do pracy, samowolnego decydowania o dniu oddania krwi bez wcześniejszego uzgodnienia tego z pracodawcą), które dezorganizowały pracę sklepu i skłoniły pracodawcę do skierowania powódki na ponowne przeszkolenie w ramach tzw. Programu (...) Obecności. Nie ma znaczenia, że okoliczności te nie były objęte oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i nie zostały wskazane jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy. Mają one jednak znaczenie dla oceny nastawienia powódki do swoich obowiązków i wiarygodności jej twierdzeń. Skoro powódka już wcześniej dopuszczała się naruszenia obowiązków pracowniczych dotyczących usprawiedliwiania nieobecności w pracy, powiadamiania pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności, samodzielnego podejmowania decyzji w sprawie godzin jej pracy, to nie może to pozostać bez znaczenia dla oceny stopnia jej winy w przypadku zdarzenia, które stanowiło bezpośrednią przyczynę rozwiązania z nią umowy o pracę, zwłaszcza w kontekście oceny wiarygodności przedstawionych przez nią wyjaśnień naruszenia obowiązku stawiania się do pracy.

Nie mają doniosłego znaczenia kasacyjne zarzuty naruszenia § 1, 2 i 3 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jednolity: Dz.U. z 2014, poz. 1632) oraz § 25, 25, 27 i 28 regulaminu pracy pozwanej. Te przepisy zostałyby naruszone, gdyby istniała przyczyna niestawienia się powódki w pracy, a powódka by jej nie przedstawiła pracodawcy w odpowiednim czasie i trybie. Skoro powódka nie wykazała (nie udowodniła) przyczyny nieobecności w pracy usprawiedliwiającej tę nieobecność, to nie było także powodu, aby te przepisy stosować.

Niezrozumiały jest zarzut naruszenia art. 58 k.p., skoro Sąd Okręgowy nie zasądził na rzecz powódki odszkodowania, tylko przywrócił ją do pracy.

Ocena zarzutów naruszenia art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p. byłaby obecnie przedwczesna, ponieważ podstawowe znaczenia ma w tej chwili to, czy powódce można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo i czy w związku z tym powództwo powinno być co do zasady uwzględnione, czy też

oddalone. Dopiero w przypadku przesądzenia, że doszło do naruszenia przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zaktualizuje się problem ewentualnego zasądzenia roszczenia alternatywnego (odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy) na podstawie art. 56 § 2 k.p. w związku z art. 45 § 2 k.p.

Sąd Najwyższy wskazał, że w zakresie dotyczącym przepisów postępowania, trafny okazał się zarzut naruszenia art. 382 k.p.c. Sąd Okręgowy wydał bowiem orzeczenie reformatoryjne, powołując się na okoliczności, które nie miały odzwierciedlenia w materiale dowodowym.

Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę przyjął, bez przeprowadzenia własnego postępowania dowodowego, odmienne ustalenia faktyczne od dokonanych przez Sąd pierwszej instancji. Odmienne niż Sąd Rejonowy, Sąd Okręgowy ustalił, że powódce nie można przypisać kwalifikowanej postaci winy (umyślności lub rażącego niedbalstwa), ponieważ nie można wykluczyć, że powódka się pomyliła, spojrzała w nieodpowiednią rubrykę w grafiku, zapomniała o takim rozplanowaniu pracy, bądź też zasugerowała się wpisem we wstępnie proponowanej wersji grafiku. Tego rodzaju zaniedbania, jako nienoszące cech winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, nie mogą stanowić podstawy zwolnienia dyscyplinarnego, choć mogłyby usprawiedliwiać wypowiedzenie.

W świetle art. 382 k.p.c. dokonanie przez sąd drugiej instancji odmiennej oceny dowodów, bez ponowienia lub uzupełnienia postępowania dowodowego, jest dopuszczalne pod warunkiem ponownego i dokładnego rozważenia dowodów zebranych we wcześniejszych stadiach postępowania, wskazania, dlaczego ich ocena przyjęta wcześniej przez sąd była błędna oraz przekonującego wyjaśnienia motywów zmiany oceny tych dowodów i dokonania na ich podstawie nowych ustaleń faktycznych (tak zwłaszcza uchwała powiększonego składu Sądu Najwyższego z 23 marca 1999 r., III CZP 59/98, mająca moc zasady prawnej, OSNC z 1999 nr 7-8, poz. 124). Należy też podkreślić, że dokonanie własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych w dotychczasowym postępowaniu dowodów i rozważenie na nowo całego zebranego w sprawie materiału było nie tylko uprawnieniem, lecz także obowiązkiem Sądu Okręgowego (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 9 maja 2002 r., II CKN 615/00, LEX nr 55097; z 18 kwietnia 2001 r.,

I UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21; z 8 lutego 2000 r., II UKN 385/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 493).

Sąd Najwyższy, zauważył, że wydając zaskarżony wyrok Sąd Okręgowy nie przeprowadził oceny dowodów i nie dokonał własnych ustaleń faktycznych w sposób odpowiadający opisanym powyżej warunkom. W szczególności Sąd nie wyjaśnił, dlaczego przyjął, że powódka się pomyliła, spojrzała w nieodpowiednią rubrykę w grafiku, zapomniała o takim rozplanowaniu pracy, bądź zasugerowała się wpisem we wstępnie proponowanej wersji grafiku, skoro jednocześnie nie dał wiary zeznaniom powódki, a nawet użył sformułowania, że ocena zeznań powódki w tej materii (rzekomego istnienia innego grafiku niż ten przedstawiony przez stronę pozwaną) dokonana przez Sąd Rejonowy była „ze wszech miar prawidłowa”. Sąd Okręgowy ocenił również, że powódka nie wykazała, że w istocie 25 lipca 2014 r., zapoznając się z nowym zmodyfikowanym grafikiem, mogła nabrać przeświadczenia, że dotychczas wręczony jej grafik nie obowiązuje a 27 lipca 2014 r. jest dla niej dniem wolnym od pracy, ponieważ żaden z przesłuchanych w procesie świadków tej okoliczności „zmiany” grafiku pracy nie potwierdził.

Sąd Najwyższy uznał, iż w tym kontekście stwierdzenie Sądu Okręgowego, że nie jest wykluczone, że powódka się pomyliła, albo spojrzała w niewłaściwą rubrykę, albo zapomniała o rozplanowaniu pracy, albo zasugerowała się wpisem ze wstępnej wersji grafiku, jest wyłącznie przypuszczeniem, domysłem, założeniem hipotetycznym albo spekulacją, a nie ustaleniem faktycznym znajdującym oparcie w przeprowadzonych dowodach.

Sąd Okręgowy w Łodzi rozpoznając ponownie sprawę zważył, co następuje:

Na wstępie zaznaczyć należy, że zgodnie z art. 6 k.c. oraz art. 232 k.p.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne. Ta strona, która twierdzi, że określona okoliczność miała

miejsce obowiązana jest zatem zgłosić dowód lub dowody wykazujące jej istnienie. Natomiast w art. 217 § 1 k.p.c. został określony przez ustawodawcę termin przedstawienia faktów i dowodów. W świetle tego przepisu, strona może aż do zamknięcia rozprawy przytaczać okoliczności faktyczne i dowody na uzasadnienie swych wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, jakie według przepisów niniejszego kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu. Dodatkowo w świetle uregulowań art. 381 k.p.c. strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynika później.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Okręgowy stwierdził, że uzupełniające postępowanie dowodowe nie jest konieczne, stwierdzając jednocześnie prawidłowość orzeczenia Sądu pierwszej instancji.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutów pełnomocnika powódki.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, LEX nr 80266). Ramy swobodnej oceny dowodów są określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, 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 (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k.p.c.).

Zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania. Ocena materiału dowodowego należy do Sądu, a zarzuty apelacji sprowadzają się w przeważającej części do kwestionowania dokonanej przez Sąd oceny dowodów.

Wbrew twierdzeniom skarżącego nie można było dostrzec sprzeczności istotnych ustaleń Sądu Rejonowego z treścią zebranego materiału, Sąd II Instancji uznał ustalenia Sądu I Instancji za słuszne i spójne.

Pracodawca ponosi ryzyko osobowe związane z przydatnością pracowników i z tego tytułu powinien liczyć się z uszczerbkami powstałymi wskutek ich nieprzydatności lub niedbałego wykonywania pracy. Nie ma on natomiast obowiązku tolerowania umyślnego naruszania podstawowych obowiązków przez pracownika (wyrok SN z dnia 14 stycznia 2014 r., III PK 50/13, LEX nr 1448752). Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego.

Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 r., I PK 275/12, LEX nr 1380854).

Stosownie do treści art. 22 § 1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

W przepisie tym zawarte są najistotniejsze elementy stosunku pracy. Pracownik w ramach stosunku pracy zobowiązuje się do osobistego wykonywania czynności objętych umówionym rodzajem pracy. Obowiązek osobistego świadczenia pracy oznacza, że pracownik nie może powierzyć wykonywania czynności wynikających z umowy o pracę osobom trzecim. Art. 100 k.p. konkretyzuje określone w art. 22 § 1 k.p. obowiązki pracownika stanowiące istotę stosunku pracy.

O godzinach pracy pracowników decyduje pracodawca. Pracownik jest zobowiązany – w myśl art. 100 § 2 pkt 1 k.p. – przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Powódka samowolnie chciała decydować o swoich godzinach pracy, co stanowi zachowanie niedopuszczalne, gdyż zakłóca ustalony porządek pracy. Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 28.09.1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Podobnie – pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (wyrok SN z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000//20/752). W rozpoznawanym przypadku usprawiedliwienie powódki nie zasługiwało jednak na uwzględnienie.

Mając na uwadze długoletni staż powódki i jej doświadczenie na zajmowanym stanowisku należy uznać, iż samowolne decydowanie przez nią o swoim czasie pracy świadczyło o lekceważącym podejściu powódki do wykonywanych obowiązków. Takie zachowanie dowodzi braku lojalności względem pracodawcy i uzasadnia utratę zaufania do powódki, na jaką powołał się pracodawca rozwiązując z J. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jej zachowanie narażało pracodawcę na dezorganizację pracy, do czego zresztą w dniu 27 lipca 2014 r. doszło, kiedy – na skutek nieobecności powódki – na pierwszej zmianie nie było żadnego pracownika działu kontroli cen. Pracę powódki musiały wykonać inne osoby, które przyszły do pracy na następną zmianę.

(...) Sp. z o.o. wykazał, że nie była to pierwsza tego typu sytuacja ze strony J. K., która we wcześniejszym czasie, także dopuszczała się lekceważącego stosunku do pracodawcy. Pracodawca wykazując dobrą wolę skierował J. K. na ponowne szkolenie z zakresu usprawiedliwiania nieobecności, które pozostali pracownicy odbywają tylko raz. Powódka nie skorzystała z szansy, kolejny raz nadużywając zaufania pracodawcy.

Wbrew wywiadowi apelacji nie można opierać brak stawiennictwa bez usprawiedliwienia jedynie na przekonaniach powódki o tym, że dzień ten nie był dla niej dniem pracującym, podczas kiedy pracodawca okazał podpisany przez nią grafik, z którego jasno wynika fakt, iż J. K. miała pracować w dniu 27 lipca 2014 r.

Mając powyższe na uwadze w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy nie naruszył przepisów procesowych. Rozumowanie Sądu pierwszej instancji było logiczne i spójne. Postępowanie dowodowe zostało przeprowadzone rzetelnie i wnikliwie, a ocena materiału dowodowego wszechstronna i przekonująca. Miało to swoje odzwierciedlenie w rzeczowym uzasadnieniu wyroku. Z tych też względów uznać należy, że nie ma podstaw do stwierdzenia naruszenia art. 233 k.p.c.

Reasumując - w kontekście powyższych rozważań - Sąd Okręgowy przyjął, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Trafnie wywiódł na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego, iż wypowiedzenie powódce umowy o pracę było uzasadnione i

podyktowane potrzebami pracodawcy. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie w świetle zgromadzonego materiału dowodowego było oczywiście uzasadnione.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach procesu za II instancję i postępowanie kasacyjne Sąd orzekł na podstawie art.98 k.p.c. oraz § 10 ust.1 pkt. 1 i ust.4 pkt. 1 w związku z § 9 ust.1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800).

Przewodniczący: Sędziowie:

A.L.