

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 13 lipca 2023 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi, X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sygn. akt X P 568/22 w sprawie z powództwa R. P. przeciwko (...) z siedzibą w W. o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oddalił powództwo, zasądził od R. P. na rzecz (...) z siedzibą w W. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazanego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy wskazał, że analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego pozwoliła na przyjęcie, że pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w sposób prawidłowy z punktu widzenia warunków formalnych, jak i przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. W ocenie Sądu R. P. dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez samowolne opuszczenie i porzucenie miejsca pracy oraz przekazanie innemu podległemu pracownikowi karty ewidencji czasu pracy celem odbicia jej o godzinie, o której powód według grafiku powinien zakończyć pracę, w związku z czym oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, odwołujące się do tak określonej przyczyny rozwiązania umowy o pracę, było uzasadnione.

Apelację od powyższego orzeczenia wniósł powód reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1) naruszenie prawa procesowego, które miało istotny wpływ na wynik rozstrzygnięcia, tj.:

a) Art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny dowodów i przyjęcie:

- że to powód nie był zainteresowany wyjaśnieniem zaistniałej sytuacji z pracodawcą i opuścił spotkanie, na którym wręczono mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, podczas gdy to pracodawca zaniechał jakiegokolwiek wyjaśnienia sytuacji z dnia 25 sierpnia 2022 r. z powodem, a jedynym działaniem ze strony pracodawcy było wręczenie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia;

- że nie było przyzwolenia i zgody pracodawcy na odbijanie karty rejestracji czasu pracy za innego pracownika, podczas gdy takie przyzwolenie i akceptacja ze strony pracodawcy występowały

- traktowanie zeznań świadka P. G. dotyczących opuszczenia przez powoda pracy wcześniej ze względu na chorobę syna z „dużą dozą ostrożności” podczas gdy zeznania świadka były spójne, logiczne i zasługujące na wiarę, a sąd nie wyjaśnił dlaczego miałyby w stosunku do tych zeznań kierować się „dużą dozą ostrożności”. Jednocześnie sąd zupełnie bez „dozy ostrożności” dał wiarę zeznaniom świadka M. M., która twierdziła przed sądem że powód mówił jej że ma problemy z tatą, a wcześniej wobec pracodawcy zeznała, że powód twierdził że „musi wcześniej wstać następnego dnia”, które to zeznania dotknięte wewnętrzną sprzecznością nie budzą wątpliwości sądu;

- że powód porzucił miejsce pracy podczas gdy przekazał miejsce pracy pracownikowi obecnemu w pracy i zastępującemu powoda na stanowisku na następnej zmianie (M. M.);

- że powód opuścił miejsce pracy bez powiadomienia, podczas gdy powiadomił o tym fakcie innego pracownika (M. M.);

- że powód opuścił miejsce pracy bez podania przyczyny swojego zachowania, podczas gdy informował, że wymaga tego pogarszający się stan zdrowia syna;

- że powód nie działał w usprawiedliwionym przekonaniu, że jego zachowanie jest powszechnie akceptowane przez pracodawcę;

- że powód nie wykazał aby pracodawca akceptował odbijanie kart przez innych pracowników;
- że żaden ze świadków nie potwierdził żeby pracodawca wyrażał zgodę na odbijanie kart innych pracowników, podczas gdy potwierdziły to zeznania świadków, szczególnie zeznania K. T.-byłego pracownika pozwanego;
- że powód nadinterpretował słowa A. B. (z działu kadr) o konieczności statystycznej prawidłowości w odbijaniu kart i ewidencjonowania czasu pracy;
- pominięcie nienagannej, lojalnej pracy powoda dla pozwanego przez blisko 20 lat;
- że powód bagatelizował funkcję Dyżurnego Dyrektora, podczas gdy powód wyjaśniał (i potwierdzili to świadkowie), że funkcja ta mogła być pełniona przez każdego pracownika sklepu a nie tylko kadrę kierowniczą, że nie przysługiwało za nią dodatkowe wynagrodzenie, oraz że pozostali pracownicy obecni w sklepie mieli kompetencje do zajmowania również tej funkcji;
- że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- że nowy dyrektor hipermarketu D. Z. nie był nastawiony negatywnie do powoda;
- pominięcie, że nierzetelne prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników firmy zewnętrznej dot. R. S. oraz zainteresowanie powoda tym tematem miało wpływ na rozwiązanie umowy o pracę z powodem.

b) Art. 231 k.p.c. poprzez naruszenie zasady domniemania faktycznego i przyjęcie:

- że nie było przyzwolenia i zgody pracodawcy na odbijanie karty rejestracji czasu pracy za innego pracownika, podczas gdy takie przyzwolenie i akceptacja ze strony pracodawcy występowały;
- że powód nie działał w usprawiedliwionym przekonaniu, że jego zachowanie jest powszechnie akceptowane przez pracodawcę;
- że powód nadinterpretował słowa A. B. (z działu kadr) o konieczności statystycznej prawidłowości w odbijaniu kart i ewidencjonowania czasu pracy.

2) Naruszenie prawa materialnego, tj.:

a. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie i oddalenie powództwa na skutek przyjęcia, że pracodawca mógł rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy z winy pracownika bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy nie nastąpiły przesłanki do rozwiązania stosunku pracy z powodem w tym trybie i nie było podstaw do rozwiązania umowy bez zachowania wypowiedzenia z winy pracownika;

b. art. 56 § 1 w. zw. z art. 58 k.p. poprzez niezastosowanie i oddalenie powództwa, podczas gdy wobec rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów, powodowi należy się odszkodowanie.

Biorąc powyższe pod uwagę skarżący wniósł o zmianę wyroku w całości poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda R. P. kwoty 17 904 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem, nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania za I i II instancję, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych za I i II instancję.

W trybie art. 380 k.p.c. wniósł o rozpoznanie postanowienia sądu z dnia 23 marca 2023 r. wydanego na rozprawie oddalającego wniosek powoda o zwrócenie się do (...) w Ł., ul. (...), (...)-(…) Ł. celem nadesłania akt postępowania o sygn. 3 (...)/23/MF, a następnie przeprowadzenie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach postępowania przygotowawczego, na fakt rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem, okoliczności rozwiązania

umowy o pracę, ewidencjonowania czasu pracy u powoda (w tym pracowników zewnętrznych, ze szczególnym uwzględnieniem p. R. S.). Wniósł o przeprowadzenie przez sąd II instancji dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach postępowania przygotowawczego zgodnie z powyższym wnioskiem w trybie art. 382 k.p.c.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji jako w całości bezzasadnej i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za postępowanie apelacyjne w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie zasądzonymi na podstawie art. 91 § 1¹ k.p.c.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z ustawowo przyznaną kompetencją w wypadkach wskazanych w art. 387 § 2¹ KPC Sąd odwoławczy sporządza pisemne uzasadnienie orzeczenia w sposób uproszczony i może odstąpić od szczegółowego przedstawienia podstawy faktycznej, czy też wyczerpującej prezentacji oceny prawnej. Sąd Okręgowy w Łodzi podziela w całości i przyjmuje za własne prawidłowo poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, jako znajdujące oparcie w zebranych w sprawie materiale dowodowym, jak również akceptuje dokonaną przez tenże Sąd prawidłową ocenę prawną ustalonego stanu faktycznego bez konieczności ponownego przytaczania (art. 387 § 2¹ KPC). W ocenie Sądu odwoławczego zaskarżone orzeczenie jest prawidłowe i nie narusza dyspozycji powołanych przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego i materialnego.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd drugiej instancji nie dopatrył się w postępowaniu pierwszoinstancyjnym, uchybień skutkujących koniecznością zmiany czy uchylenia zaskarżonego wyroku. W szczególności podniesione przez apelującą zarzuty naruszenia art. 233 kpc w żaden sposób nie podważają prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

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 zakreślone 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. 327¹ k.p.c.).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych i

doszedł do trafnego wniosku, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych - co usprawiedliwiało rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie art. 52 kp.

Zarzuty skarżącego w tym przedmiocie sprowadzają się zaś w zasadzie 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 i własny pogląd na sprawę. W apelacji zostały wskazane poszczególne okoliczności o treści dla powoda korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez stronę powodową. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu spornych okoliczności. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła posłużyć dla oceny prawidłowości dokonanego zwolnienia.

Mając na uwadze wskazane zarzuty apelacji wskazać również należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty lub inne dowody wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz, które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugiem świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Jak już podnoszono, Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie twierdzeń powoda co do okoliczności rozwiązania z nim stosunku pracy nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne twierdzenia strony pozwanej w odniesieniu także do dowodów zgromadzonych w sprawie w tym zeznań świadków. Ma to swoje odzwierciedlenie w uzasadnieniu wydanego rozstrzygnięcia. Skarżący natomiast, podnosząc, iż Sąd działał w sposób stronniczy nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny a wnioski Sądu wywiedzione w oparciu o wskazaną wyżej podstawę nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

W szczególności nie sposób zgodzić się ze stroną skarżącą, iż Sąd Rejonowy czyniąc ustalenia w sposób nieuprawniony zdyskredytował i bezzasadnie pominął znamienne cześć materiału dowodowego wskazującą na to, że powód nie działał w złej wierze lecz w usprawiedliwionym przekonaniu, iż jego zachowanie mieściło się w katalogu działań akceptowanych przez pracodawcę. Tolerowany był proceder w postaci odbijania kart przez innych pracowników, istniał wymóg akcentowany przez oddział kadr odbijania kart tak by odpowiadało to statystycznej prawidłowości ewidencjonowania czasu pracy.

Odnosząc się do powyższego z całą stanowczością podkreślenia wymaga, iż Sąd Okręgowy zauważa- podobnie jak zrobił to Sąd Rejonowy czyniąc ustalenia w sprawie, że sposób w jaki odbywała się ewidencja czasu pracy u pozwanego nie był kolokwialnie mówiąc idealny - mimo stosowania mechanizmu odbijania kart elektronicznych. Jak wskazywał zebrany w sprawie materiał i czego Sąd Rejonowy nie pomijał, zdarzało się, iż pracownicy przychodzili do pracy wcześniej lub później natomiast odczytu z kar dokonywano zasadniczo tak by odpowiadało to normatywnym godzinom pracy. Na tą okoliczność wskazywał też sam powód. Zdarzało się, że pracownicy pracowali u pozwanego mimo, iż nie miało to odzwierciedlenia ani w grafiku ani w ewidencji czasu pracy. Działo się tak w przypadku J. H.. W przypadku R. S. rzekomo zatrudnionego na zlecenie prowadzono ewidencję godzin pracy choć faktycznie nikt go w pracy nie widział. Bezsprzecznie zdarzało się też, że pracownik ochrony U. S. odbijała karty innych pracowników a także inni pracownicy odbijali nie swoje karty. Wszystko powyższe nie oznacza jednak, iż ocena zachowania powoda z dnia 22.08.2022 r. dokonana przez Sąd Rejonowy była nieprawidłowa. Ewidentne błędy w sposobie rejestracji ewidencji czasu pracy pracowników do których dopuścił pozwany nie usprawiedliwiają powoda - nie zmieniają oceny, iż dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślić należy czego powód nie neguje, że po wprowadzeniu kart do elektronicznego rejestrowania czasu pracy został zaznajomiony z zasadami dotyczącymi ich stosowania stosownym regulaminem, w szczególności z bezwzględny zakazem udostępniania kart innemu pracownikowi. Wiedział też, iż obecność w pracy wymaga wypracowania normy - ewidencjonowane było nawet wychodzenie na przerwę. Także pracownik kadr pozwanego A. B. informowała pracowników na zebraniach w jaki sposób swą obecność w pracy mają odnotowywać z poszanowaniem tej normy. Abstrahując od tego, czy jak wskazuje powód ww. sugerowała jednocześnie brak ewidencjonowania przepracowanych nadgodzin, trudno jednak dojść do przekonania, że za akceptowane przez pracodawcę należało uznać wcześniejsze wyjście z pracy bez odnotowania tego w systemie po uprzednim zostawieniu karty innemu pracownikowi celem jej odbicia po upływie przewidzianego czasu pracy. Istniał też obowiązek informowania pracodawcy/ przełożonego o wcześniejszym wyjściu z pracy co wynikało zarówno z zeznań przesłuchanych w procesie świadków jak i regulaminu pracy pozwanego.

Jednocześnie w procesie nie udowodniono na co słusznie wskazywał Sąd I instancji, iż pozwany akceptował lub by przyjętym u niego procederem było odbijanie kart za innych pracowników. Bezwzględnie nie potwierdził tego żaden z przesłuchanych w procesie pracowników pozwanego nawet jeśli wskazywał że takie ewidencjonowanie czasu pracy przez innych pracowników w zastępstwie innych miało miejsce. Ponadto nawet podobne działania innych pracowników albo wcześniejsza tolerancja ze strony przełożonych, co do zasady, nie usprawiedliwiają naruszenia obowiązków. Sąd Najwyższy potwierdził wprost, że zachowania przełożonego, co do zasady, nie zwalniają pracownika z odpowiedzialności za własne ewidentnie bezprawne działania (zob. wyr. SN z 26.7.2012 r., I PK 39/12, MoPr 2013, Nr 2, s. 58). Ponadto, niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych nie może usprawiedliwiać naruszenie obowiązków przez innych pracowników (zob. wyr. SN: z 7.12.2000 r., I PKN 128/00, OSNAPiUS 2002, Nr 14, poz. 329; z 24.5.2011 r., II PK 72/10, L.). Dla ustalenia, że pracownik naruszył podstawowe obowiązki, nie ma znaczenia, że zarzucane mu zachowanie jest przez pracodawcę tolerowane u innego pracownika (zob. wyr. SN z 16.11.2004 r., I PK 36/04, OSNP 2005, Nr 12, poz. 176).

Nie ulega wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracowniczych należy obowiązek świadczenia pracy. W obowiązku tym mieści się zaś zarówno powinność 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 (zob. wyr. SN z 22.2.1990 r., I PRN 7/90, niepubl.). Samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, według art. 52 § 1 pkt 1 KP, nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (zob. wyr. SN z 22.12.1998 r., I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000, Nr 4, poz. 132). Samowolne opuszczenie przez pracownika miejsca pracy przed zakończeniem godzin pracy – bez usprawiedliwionej przyczyny i bez uzyskania zgody przełożonego – może być potraktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli pracownikowi można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (art. 52 § 1 KP w zw. z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 KP). Z drugiej strony, konieczność udania się pracownika do lekarza z powodu złego samopoczucia, potwierdzonego następnie zwolnieniem od pracy z powodu choroby, może wykluczać winę pracownika, chociaż samowolne opuszczenie pracy bez zgody przełożonego było bezprawne (zob. wyr. SN z 18.12.2019 r., I PK 210/18, OSNP 2020, Nr 12, poz. 133).

Na gruncie rozpoznawanej sprawy apelujący nie zaprzecza, iż opuścił miejsce pracy jednakże argumentuje, iż powyższe nie było samowolne o fakcie tym poinformował pracownika, który zastępował go w kolejnej zmianie bo nie było przełożonych, z którymi mógłby się skontaktować, nadto powyższy stan rzeczy usprawiedliwiał zły stan zdrowia jego syna.

W kontekście ww. rozważań wskazać jednak należy, że wyjaśnienia te nie zasługują na akceptację. Sąd Okręgowy przy tym nie kwestionuje że w sytuacji nadzwyczajnej pracownik może miejsce pracy opuścić, bezwzględnie jednak powinno to odbywać się z poszanowaniem interesów pracodawcy. Niezależnie już od tego, czy takie przyczyny po stronie powoda miały miejsce - twierdzenie o złym stanie zdrowia syna opierały się tylko na jego twierdzeniach

ponadto nie korespondowały z relacją co do tych okoliczności przedstawioną przez świadka M. M., której powód tłumaczył powód wcześniejszego opuszczenia stanowiska pracy- podkreślić należy co kluczowe, iż powód nie zgłosił konieczności wcześniejszego wyjścia z pracy nikomu z ramienia pracodawcy ani detektorowi będącemu jego przełożonym ani przedstawicielowi kadr ani obecnemu wówczas w pracy a zajmującemu stanowisko równoległe koordynatorowi ochrony. W procesie nie wykazano by powód dołożył należytej staranności by uzyskać zgodę odpowiedniej osoby na opuszczenie stanowiska pracy, nadto by wykazać, że należyście zabezpieczył interesy pozwanego by wraz z opuszczeniem stanowiska nie wiązała się dla pracodawcy szkoda. W istocie powód przekazał obowiązki podwładnej, pracownikowi który miał go zastępować w dalszym procesie pracy na kolejnej zmianie, jednakże to niewątpliwie nie spełniało ww przesłanek. Ponadto nie należy pomijać, iż powód poprosił ww jako przełożony o odbicie swej karty. To, że poinformował zastępującego go na kolejnej zmianie pracownika, że wychodzi, nie oznacza też, iż zabezpieczył stanowisko pracy. M. M. choć obecna w pracy nie była bowiem zobowiązana do jej wykonywania przed rozpoczęciem zmiany. Powyższe wiązało się zatem niewątpliwie z istotnym narażeniem interesów pracodawcy. Tłumaczenie powoda w tym zakresie uznać należy za naiwne.

Ponadto podkreślenia wymaga, iż w stosunku do pracowników na stanowiskach samodzielnych i kierowniczych należy stosować ostrzejsze kryteria oceny ich postępowania. Pracownikom na takich stanowiskach stawiane są bowiem wyższe wymagania niż pozostałym. W szczególności pracownicy ci powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością. Pracownicy ci, ze względu na zajmowane stanowiska, powinni dawać przykład należyście wykonywanej pracy i właściwej postawy. Odpowiadają oni także za brak efektów komórki organizacyjnej, którą kierują. Zachowanie ich musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, co odnosi się również do jednorazowych drobnych uchybień. (patrz teza V VI uchwały SN z dnia 27 czerwca 1985 r., III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164). / Na tle art. 52 § 1 pkt 1 KP kryteria oceny zachowań kadry kierowniczej może być znacznie bardziej restrykcyjne (I PK 151/17 - postanowienie SN - Izba Pracy z dnia 25-04-2018).

Powód co bezsporne zajmował w strukturze pozwanego stanowisko menadżerskie -kierownicze, wobec tego pracodawca miał prawo oczekiwać od niego działania ze szczególnym poszanowaniem obowiązujących u niego procedur. Tymczasem powód nie dość że powyższe naruszył, nijako polecił ich naruszenie podwładnej M. M. co należy oceniać szczególnie nagannie.

Co do zaś podnoszonych przez apelującego okoliczności, iż u podstaw jego zwolnienia nie leżało wspomniane naruszenie obowiązków pracowniczych lecz de facto inna przyczyna niechęć ze strony Dyrektora (...) i reakcja powoda na fałszywe ewidencjonowanie czasu pracy R. S., wskazać należy, że wskazanie przyczyny (przyczyn) wypowiedzenia/ rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w jej (ich) granicach. (tak w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 23 maja 2019 roku, III PK 71/18, LEX nr 2673109). Celem obowiązku podania przyczyny wypowiedzenia jest nie tylko zaspokojenie "ciekawości" pracownika co do przyczyn zwolnienia go z pracy, lecz głównie stworzenie mu gwarancji, że w ewentualnym sporze ocena zasadności wypowiedzenia/ rozwiązania umowy o pracę będzie rozważana tylko w granicach przyczyn ujętych w piśmie do niego skierowanym (złożonym) – zob. uzasadnienie wyr. SN z 7.4.1999 r. (I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000, Nr 11, poz. 420). Wymóg ten należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki powinien być spełniony przez pracodawcę przy wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę, decydującego z formalnego punktu widzenia o ważności złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Zatem nic nie stoi na przeszkodzie, aby pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazał większą liczbę zarzutów, z których tylko jeden może okazać się prawdziwy i tym samym będzie uzasadniać zgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę (wyr. SN z 24.10.2018 r., II PK 188/17, L.; wyr. SN z 12.10.2021 r., II PSKP 60/21, OSNP 2022, Nr 7, poz. 64). Przy czym aby rozwiązanie stosunku pracy było uprawnione wystarczy, iż jeden z zarzutów okaże się uzasadniony. Jednocześnie, gdy wymóg ten zostanie spełniony Sąd nie jest uprawniony do badania i analizowania czy jeszcze jakieś inne ewentualne okoliczności mogły leżeć u podstaw zwolnienia pracownika. Sąd jest nijako związany przyczyną, która okazała się uzasadniona. Tylko jeżeli wskazana w wypowiedzeniu/ rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia przyczyna jest pozorna, to równocześnie jest ono bezzasadne (zob. wyr. SN z 13.10.1999 r., I PKN 304/99, OSNAPiUS 2001, Nr 4, poz. 118 ,zob. wyr. SN z 7.10.2009 r., III PK 34/09, L.).

Na gruncie rozpoznawanego przypadku zdaniem Sądu Okręgowego w świetle materiału sprawy ocenionego logicznie stawiane powodowi zarzuty wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia okazały się być dostatecznie usprawiedliwione. Przedstawiona mu przyczyna zwolnienia dyscyplinarnego nie była pozorna. Rozstrzygnięcie zatem, czy pracodawca mógł chcieć rozwiązać z powodem jako pracownikiem stosunek pracy jeszcze z innych przyczyn pozbawione jest zatem jakichkolwiek racji. Wobec tego przeprowadzenie dowodu z dokumentów znajdujących się w aktach postępowania przygotowawczego sygn. akt 3 (...)92/23/MF, na fakt rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy z powodem, o które konsekwentnie wnosił i wnosi apelujący było i jest zbędne dla rozstrzygnięcia. Nawet wykazanie, iż pozwany w jakiś sposób chciał się zemścić na powodzie wobec tego, że ten sygnalizował nieprawidłowości w zakresie ewidencjonowania czasu pracy R. S. nie zmienia ustalonego w procesie faktu że powód opuścił przedwcześnie miejsce pracy w dniu 25.08.2022 r. co nie zostało należycie zaewidencjonowane poprzez odbicie karty magnetycznej i zgłoszenie tego faktu przełożonym. W tym zakresie Sąd Rejonowy nie dopuścił się zatem żadnych nieprawidłowości.

Akceptacja powyższego czyni nieuzasadnionymi apelacyjne zarzuty naruszenia prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. art. 56 § 1 w. zw. z art. 58 k.p.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami zwolnienia w tym trybie jest więc takie działanie pracownika, które stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i narażenie słusznego interesu pracodawcy. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (por. wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323). O istnieniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (por. wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818). W razie zwolnienia dyscyplinarnego 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 (por. wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy potwierdza, że zachowanie powoda uzasadniało treść postawionych mu przez pracodawcę zarzutów. Sąd Okręgowy zgadza się z oceną Sądu I instancji, że powód intencjonalnie, świadomie wbrew znanym sobie regulaminom i regulacjom – w sposób zawiniony i ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze poprzez samowolne opuszczenie i porzucenie miejsca pracy oraz przekazanie innemu podległemu pracownikowi karty ewidencji czasu pracy celem odbicia jej o godzinie, o której powód według grafiku powinien zakończyć pracę. Wobec treści art. 56 § 1 w. zw. z art. 58 k.p. brak więc było podstaw do uwzględnienia zgłoszonych przez powoda w procesie roszczeń.

Zaskarżony wyrok odpowiada zatem prawu.

Biorąc powyższe pod uwagę, Sąd Okręgowy w Łodzi na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2023, poz.1935).