

Sygn. akt V Pa 3/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2022 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

Protokolant: st. sekr. sądowy Karolina Rudecka

po rozpoznaniu w dniu 29 marca 2022 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Spółce z o.o.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki z o.o. od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie z dnia 21 października 2021 r. sygn. akt IV P 40/20

1. **oddala apelację,**
2. **zasądza od pozwanego (...) Spółki z o.o. na rzecz powódki M. G. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów procesowych za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt VPa 3/22

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 3 września 2020 roku, skierowanym przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powódka M. G., reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wносиła o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach oraz o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i zaprzeczyła, aby występowały przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę z jej winy. Powódka podnosiła, iż nie z własnej winy dopuściła się uchybień w świadczeniu pracy, nieумыślnie nie stawiała się w pracy w dniach 13-15.07.2020 roku, będąc w przekonaniu, że jej wniosek o urlop wypoczynkowy został zaakceptowany przez pracodawcę. Powódka sądziła, iż przebywa na urlopie wypoczynkowym, udzielonym jej bezpośrednio po urlopie macierzyńskim. Podejmowała wielokrotne próby kontaktu z pracodawcą, ale ten był nieobecny.

W odpowiedzi na pozew z dnia 31 marca 2021 roku pozwana Spółka, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana podała, że rozwiązała umowę o pracę z powódką bez wypowiedzenia z jej winy z powodu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa powódki w pracy w dniach 13-15 lipca 2021 roku. Pozwana podnosiła, iż powódka w skierowanym do pracodawcy wniosku o udzielenie urlopu wypoczynkowego po urlopie macierzyńskim precyzyjnie wskazała datę żądania rozpoczęcia tego urlopu.

Powódce został udzielony urlop wypoczynkowy od dnia 16 lipca 2020 roku, zaś urlop macierzyński kończył się powódce w dniu 10 lipca 2020 roku, czego powódka miała świadomość. Nadto pracodawca podnosił, że próbował z powódką rozwiązać spór polubownie, na co nie wyraziła zgody.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Wyrokiem z dnia 21 października 2021 roku Sąd Rejonowy w Belchatowie przywrócił powódkę M. G. do pracy w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na poprzednich warunkach, zasądził od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powódki M. G. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z ustawowymi odsetkami za opóźnienie o daty uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty oraz nakazał pobrać od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 2.574,00 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawnego Sądu Rejonowego:

M. G. została zatrudniona w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością od dnia 1 listopada 2013 roku, początkowo na zastępstwo, a następnie od 1 listopada 2014 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracowała w pełnym wymiarze czasu pracy, kolejno na stanowiskach: asystentki zarządu i kierownika biura zarządu.

Po urodzeniu syna powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego od 15 lipca 2019 roku, a następnie z urlopu rodzicielskiego do 12 lipca 2020 roku.

W maju 2020 roku M. G. podejmowała próby kontaktu

z pracodawcą w celu ustalenia szczegółów dotyczących pracy po jej powrocie z urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. W tym celu próbowała nawiązać kontakt z Prezesem Zarządu F. N.. Udała się do siedziby spółki, gdzie otrzymała informację, że Prezesa Zarządu nie ma i nie wiadomo kiedy będzie. W tym czasie Prezes Zarządu był sporadycznie. Powódka próbowała się z nim skontaktować telefonicznie, za pośrednictwem wiadomości mailowych i SMS-owych. M. G. próbowała także ustalić wymiar przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. W tym celu kontaktowała się z E. S..

W dniu 9 czerwca 2020 roku powódka udała się do siedziby Spółki

i złożyła wniosek o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego za 2019 rok

w wymiarze 21 dni od dnia 16 lipca do 16 sierpnia 2020 roku. Jednocześnie we wniosku wskazała, że zamierza wykorzystać urlop bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego, który ulegnie zakończeniu w dniu 15 lipca 2020 roku. Wniosek urlopowy został zaakceptowany przez prokurenta spółki – (...). O zaakceptowaniu wniosku urlopowego powódkę poinformowała E. S.. W dniu 30 czerwca 2020 roku w rozmowie telefonicznej J. N. (1) przekazała powódce informację, że wniosek został zaakceptowany, ale jest błąd w dacie wniosku o urlop i powódka powinna skontaktować się z Prezesem zarządu. Nie wskazała powódce na czym błąd polegał. W dniu 1 lipca 2020 roku M. G. stawiała się w siedzibie firmy w celu skorygowania urlopu, ale nie zastała E. S., która była na urlopie, a ponadto nikogo w firmie nie było. W dniu 10 lipca 2020 roku powódka skierowała maila do pracodawcy z pytaniem, czy ma przyjąć poprawić wniosek o urlop w związku z informacją uzyskaną od J. N. (1) o błędzie w dacie wniosku. Jednocześnie prosiła o podanie, jakie daty powinny widnieć we wniosku. Ostatecznie powódce nie udało się skontaktować z Prezesem Zarządu, który w drugiej połowie lipca 2020 roku został aresztowany.

Powódka nie stawiała się do pracy w dniach 13, 14 i 15 lipca 2020 roku.

Oświadczeniem z dnia 7 sierpnia 2020 roku pozwany pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na niestawieniu się do pracy w dniach 13-15 lipca 2020 roku.

W dniu 26 sierpnia 2020 roku pozwany pracodawca przedstawił powódce propozycję ugody w zakresie rozwiązania stosunku pracy. Do zawarcia ugody nie doszło.

Obecnie powódka nie pracuje, korzysta z urlopu macierzyńskiego. Ma na utrzymaniu dwoje dzieci w wieku 2 lat i pół roku.

Stan faktyczny sprawy jest w zasadzie bezsporny. Spór w niniejszej sprawie sprowadza się do oceny zachowania powódki, będącego podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę.

Stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zeznań powódki oraz świadków: E. S., J. N. (1), P. M., G. K., J. N. (2), a także na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy i w aktach osobowych powódki. Sąd ten uznał, że zeznania powódki oraz wymienionych świadków korespondują ze sobą, wzajemnie się uzupełniają. Znajdują również potwierdzenie w dokumentach załączonych do akt sprawy. Drobne rozbieżności w zeznaniach nie wpływają na ich ogólną ocenę. Natomiast zeznania świadków M. R. i A. N. nic nie wnoszą do sprawy. Świadkowie nie posiadali wiedzy na temat okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Podobnie zeznania pozwanego F. N. w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia niewiele wnoszą do sprawy, bowiem pozwany o wielu okolicznościach nie posiadał wiedzy.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał powództwo za uzasadnione.

Sąd Rejonowy na wstępie wskazał, że zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2).

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 56 § 1 kp).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Sąd I instancji podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego

naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

W przedmiotowej sprawie pozwany pracodawca rozwiązał z M. G. umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na niestawieniu się do pracy w dniach 13-15 lipca 2020 roku.

Bezspornym jest, że powódka nie stawiała się do pracy we wskazanych w oświadczeniu dniach i okoliczności tej nie przeczyła, jednakże ocena jej działania była odmienna od oceny pracodawcy i wskazywała, że rozwiązanie umowy było nieuzasadnione.

Dokonując oceny zachowania powódki Sąd Rejonowy wskazał, iż nie stawienie się powódki w pracy w dniach 13-15 lipca 2020 roku było konsekwencją tego, że urlop rodzicielski powódki zakończył się w dniu 12 lipca 2020 roku, zaś powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy od dnia 16 lipca 2020 roku. Jak wynika z materiału dowodowego M. G. błędnie wypisała wniosek o urlop wypoczynkowy będąc przekonaną, że urlop rodzicielski kończy się w dniu 15 lipca 2020 roku. Urlop wypoczynkowy powódki został zaakceptowany przez prokurenta Spółki (...). Powódka sama kontaktowała się z pracodawcą w celu uzyskania informacji, czy otrzymała urlop. W dniu 30 czerwca 2020 roku w rozmowie telefonicznej J. N. (1) przekazała powódce informację, że wniosek został zaakceptowany, ale jest błąd w dacie wniosku o urlop i powódka powinna skontaktować się z Prezesem Zarządu. J. N. (1) nie wskazała powódce na czym ten błąd polegał. M. G. w celu skorygowania urlopu stawiała się w siedzibie Spółki w dniu 1 lipca 2020 roku, ale nie zastała E. S., która była na urlopie, a ponadto nikogo w firmie nie było. Następnie w dniu 10 lipca 2020 roku powódka skierowała maila do pracodawcy z pytaniem, czy ma przyjąć poprawić wniosek o urlop w związku z informacją uzyskaną od J. N. (1) o błędzie w dacie wniosku. Jednocześnie prosiła o podanie, jakie daty powinny widnieć we wniosku. Na tego maila odpowiedzi nie otrzymała. Wcześniej otrzymała informację mailową, że Prezes Zarządu będzie po 15 lipca 2020 roku. Następnie F. N. został aresztowany.

Zdaniem Sądu Rejonowego w okolicznościach niniejszej sprawy nie można postawić powódce zarzutu, że wobec informacji o błędzie w dacie wniosku nie podjęła czynności zmierzających do korekty błędu. Jednocześnie należy podkreślić, że pracodawca od momentu złożenia wniosku o urlop wypoczynkowy przez powódkę doskonale znał jej intencje, bowiem we wniosku wyraźnie wskazała, że zamierza skorzystać z urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po urlopie macierzyńskim i rodzicielskim. Skoro więc pracodawca dostrzegł błąd w dacie rozpoczęcia urlopu, a nie poinformował powódki o jaki błąd dokładnie chodzi i powódka nie stawiała się do pracy, winien był tę sytuację wyjaśnić, tym bardziej, że powódka podejmowała bezskuteczne próby kontaktu z pracodawcą w tym zakresie. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Powódce nie można postawić zarzutu ignorowania następstw swojego działania. Powódka podjęła działania, aby wyjaśnić sytuację, ale z powodu nieobecności osób decyzyjnych nie udało się tego zrobić. Nie było jej zamiarem nieusprawiedliwione niestawienie się do pracy, do którego doszło jedynie w wyniku pomyłki powódki,

co do tego, kiedy ulega zakończeniu urlop rodzicielski. W ocenie Sądu, w przedstawionych okolicznościach sprawy, zachowanie powódki nie było zawinione. Dlatego też nie stanowi ono ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Reasumując, zdaniem Sądu I instancji rozwiązanie umowy o pracę z powódką nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Skutkuje to uwzględnieniem powództwa. Powódka z dwóch alternatywnych roszczeń, określonych w art. 56 kp, wybrała przywrócenie do pracy.

Mając na uwadze powyższe rozważania Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 kp uwzględnił powództwo, o czym orzekł w punkcie pierwszym wyroku. O kosztach postępowania Sąd ten orzekł na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.). Natomiast na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tekst jedn. Dz.U.2020.755 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc nakazał pobrać od pozwanej Spółki na rzecz Skarbu Państwa kwotę 2.574,00 złotych, na którą składa się opłata od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Powyższy wyrok, zaskarżyła w całości pozwana Spółka.

Apelacja zredagowana w imieniu pozwanego przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżonemu wyrokowi zarzuca naruszenie przepisów prawa:

1) procesowego, a mianowicie art. 233 1 k.p.c. w związku z art. 278 k.p.c. przez dokonanie błędnej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności zeznań świadków oraz przesłuchania stron w zakresie, w jakim świadkowie oraz strony zeznawały, iż powódka miała wiedzę oraz świadomość, że narusza bezwzględny obowiązek stawiennictwa do pracy;

2) materialnego, a mianowicie art. 52 § 1 kp przez uznanie, że niestawiennictwo powódki w pracy, której obowiązek ma świadczyć na rzecz pracodawcy niebędącego niewątpliwie organizacją dobroczynną, nie stanowi naruszenia art. 52 § 1 kp, w ocenie Sądu jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w istocie każdy pracownik, który ma wolę nieprzychodzenia do miejsca, w którym świadczy pracę może dowolnie ustalać godziny i terminy, w których „łaskawie” przyjdzie do zakładu pracy i wykona nałożone na siebie, a wynikające z zawartej umowy o pracę – obowiązki.

Apelujący wnosił o zmianę w całości zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powódki wnosił o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz strony powodowej kosztów procesu za każdą z instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest bezzasadna albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty są chybione .

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podziela ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całości kształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia.

Zgodnie z art. 233 § 1 KPC 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). 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 wążąc 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 KPC).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 KPC okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że 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 w zakresie , w jakim przyjął, iż powódka nie naruszyła ani umyślnie ani rażąco niedbale swoich podstawowych obowiązków pracowniczych – wbrew twierdzeniom apelującej – prawidłowa. 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.

Z lektury akt wynika , iż bezspornym jest, że powódka nie stawiała się do pracy we wskazanych w oświadczeniu dniach i okoliczności tej nie przeczyła. Ma rację Sąd meriti dokonując oceny zachowania powódki, iż nie stawienie się jej w pracy w dniach 13-15 lipca 2020 roku było konsekwencją tego, że urlop rodzicielski powódki zakończył się w dniu 12 lipca 2020 roku, zaś powódka złożyła wniosek o urlop wypoczynkowy od dnia 16 lipca 2020 roku. M. G. błędnie wypisała wniosek o urlop wypoczynkowy będąc przekonaną, że urlop rodzicielski kończy się w dniu 15 lipca 2020 roku co wynika wprost z treści wniosku o urlop (vide: k. 18 akt sprawy) .

Poza sporem jest, iż urlop wypoczynkowy powódki został zaakceptowany przez prokurenta Spółki (...). Powódka sama kontaktowała się z pracodawcą w celu uzyskania informacji, czy otrzymała urlop. W dniu 30 czerwca 2020 roku w rozmowie telefonicznej J. N. (1) przekazała powódce informację, że wniosek został zaakceptowany, ale jest błąd w dacie wniosku o urlop i powódka powinna skontaktować się z Prezesem Zarządu. J. N. (1) nie wskazała powódce na czym ten błąd polegał. Dalsze działania powódki świadczą o tym, iż dążyła do skorygowania błędu co do daty początkowej urlopu i w tym celu stawiała się w siedzibie Spółki w dniu 1 lipca 2020 roku, ale nie zastała E. S., która była na urlopie, a ponadto nikogo w firmie nie było. Następnie w dniu 10 lipca 2020 roku powódka skierowała maila do pracodawcy z pytaniem, czy ma przyjść poprawić wniosek o urlop w związku z informacją uzyskaną od J. N. (1) o błędzie w dacie wniosku.

Jednocześnie prosiła o podanie, jakie daty powinny widnieć we wniosku. Na tego maila odpowiedzi nie otrzymała. Poza sporem jest także, iż powódka we wniosku o urlop zaznaczyła, iż zamierza z niego skorzystać bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego. Wszak w samym tytule wniosku o urlop podkreśliła, iż ma on nastąpić po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, który w ocenie powódki kończył się z dniem 15 lipca 2020 r. Brak więc m.in. należytej komunikacji w pracy stał się jedną z przyczyn niestawiennictwa powódki w pracy bezpośrednio po zakończeniu urlopu rodzicielskiego, które nie było w żadnym razie przejawem umyślnego lekceważenia obowiązków pracowniczych przez powódkę jak tego chce pozwany.

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. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i podawać w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika przyczynę dokonania tej czynności prawnej (art. 30 § 4 kp).

W orzecznictwie sądowym utrwalony jest pogląd, iż wszelkie przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę winny znaleźć się w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy i tylko takie podlegają ocenie w postępowaniu sądowym. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp (por. np. orzeczenie SN z 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

W przedmiotowej sprawie strona pozwana w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazała niestawiennictwo w pracy w dniach 13 do 15 lipca 2020 r. jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Wobec powyższego do Sądu należało zbadać, czy faktycznie istniały przesłanki do rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie powołanego przepisu, a więc, czy przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę była przyczyną dostatecznie konkretną oraz rzeczywistą, która mogła obiektywnie usprawiedliwiać takie działanie pracodawcy, jakim było rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W tym miejscu wskazać należy, iż przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp nie zawiera przykładowego wyliczenia przewinień pracowniczych kwalifikowanych przez ustawę jako „ciężkie naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków”, które uzasadniałyby niezwłoczne rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę. W orzecznictwie Sądu Najwyższego podkreśla się natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9 poz. 269).

Z „ciężkim” naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wtedy tylko, gdy pracownikowi obok zarzutu naganności jego zachowania można postawić także zarzut winy i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia, a więc winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Jednakże przy ocenie stopnia winy nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 01.10.1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14 poz. 424).

Zachowanie pracownika, aby mogło być uznane przez pracodawcę za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych winno cechować się znacznym nasileniem złej woli zagrażającym interesom pracodawcy lub narażającym go na powstanie szkody. Jak podkreślił bowiem Sąd Najwyższy, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonywana również z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.08.1999 r., I PKN 188/00, OSNAPiUS 2000/22 poz. 818). Należy przy tym podkreślić, iż z ciężkim naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wtedy tylko,

gdy pracownikowi obok zarzutu naganności jego zachowania można postawić także zarzut winy i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia, a więc winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Przy ocenie stopnia winy nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ocenie w kontekście zaistnienia w/w przesłanek powinny jednak podlegać te konkretne zachowania pracownika, które zostały mu zarzucone przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie całokształt jego zachowań w okresie całego zatrudnienia u danego pracodawcy.

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy prawidłowo Sąd Rejonowy przyjął, iż zachowanie powódki i jej niestawienie w pracy, choć bez wątplenia stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych nie nosi znamion ani umyślności ani rażącego niedbalstwa i nie może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zastosowanie przez pozwanego trybu dyscyplinarnego było nieuzasadnione, a zatem Sąd Rejonowy działając na podstawie art. 56 KP przywracając powódkę do pracy prawidłowo zastosował przepis art. 56 KP

Nieobecność powódki w dniach od 13 do 15 lipca 2020 r. będzie mieć jednak konsekwencje finansowe i wpływ na wysokość wynagrodzenia, gdyż za te dni nie podlega ono wypłaceniu skoro nie wykonywała pracy.

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja jako bezzasadna musi zostać oddalona, o czym na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę pozwaną jako przegrywającą proces.