

Sygn. akt VIII Pa 103/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 stycznia 2016 roku.

Sąd Okręgowy w Lublinie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie: Przewodniczący – Sędzia SO Zofia Kubalska (spr.)

Sędziowie SO Barbara Kotowska

SO Iwona Jawor-Piszc

Protokolant – sekretarz sądowy Ewelina Parol

po rozpoznaniu w dniu 13 stycznia 2016 roku w Lublinie

sprawy z powództwa S. P.

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

o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Puławach IV Wydziału Pracy

z dnia 8 lipca 2015 roku sygn. akt IV P 14/15

I oddala apelację;

II zasądza od (...) (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. na rzecz S. P. kwotę 90 zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.

SSO Barbara Kotowska SSO Zofia Kubalska SSO Iwona Jawor-Piszc

**Sygn. akt VIII Pa 103/15**

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 8 lipca 2015 roku w sprawie o sygn. akt IV P 14/15 Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy z powództwa S. P. przeciwko (...) (...) Spółki z o. o. w T., o przywrócenie do pracy lub zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę: oddalił powództwo o przywrócenie do pracy, zasądził od (...) (...) Spółki z o. o. w T. na rzecz S. P. kwotę 12000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 8 lipca 2015 roku do dnia zapłaty, zasądził od (...) (...) Spółki z o. o. w T. na rzecz S. P. kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów procesu(k.91).

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach:

powód S. P. był zatrudniony w (...) (...) Spółce z o.o. w J. na podstawie umowy o pracę jako specjalista ds. hodowli zwierząt od dnia 1 lipca 2010 roku. Zakres obowiązków powoda nie został sformułowany na piśmie. Powód swojej pracy nie wykonywał w siedzibie spółki, nie podpisywał listy obecności, w siedzibie spółki bywał 1-2 razy w miesiącu, a swoją pracę wykonywał na terenie całego kraju. Do jego obowiązków należało wyjeżdżanie w teren obejmujący całą

Polskę, uczestniczenie w spotkaniach z hodowcami, udzielanie informacji, dokonywane prezentacji w postaci szkoleń i pokazów dla osób zajmujących się produkcją zwierzęcą związanych z produktami wytwarzanymi przez pozwaną spółkę a także przyjazdy powoda na wezwanie dokonane przez klienta, gdy ten zgłaszał problem ze stosowaniem produktów spółki, opracowywanie zaleceń także nadzorowanie badań preparatów na uczelniach, udział w targach, pokazach. Powód nie miał stałych godzin pracy, sam decydował w jakie dni, przez ile godzin będzie wykonywał pracę, bo to zależało od tego czy ma zaplanowane gdzieś czynności danego dnia, czy też w związku z telefonem od hodowcy zgłaszającego problem musi udać się do tego hodowcy i wtedy wykonywać swoje obowiązki. Powód miał obowiązek co tydzień składać Prezes Zarządu raporty ze swojej działalności w danym tygodniu lecz tego obowiązku systematycznie nie wykonywał.

Sąd I-instancji wskazał, że powód, gdy przyjeżdżał do siedziby spółki rozliczał się z delegacji, przedstawiał zestawienie dni i godzin pracy, wypisywał wnioski urlopowe na okres już po odbyciu urlopu, nie zwracał się na piśmie do Prezesa Zarządu o udzieleniu mu urlopu. Zasadą w firmie jest, iż pracownik zanim uda się na urlop wypoczynkowy, to składa wniosek urlopowy. Prezes Zarządu Z. oraz świadkowie P. Z. (1) i M. S. (1) kilkakrotnie ustnie oraz e-mailami zwracali powodowi uwagę na konieczność wypisywania wniosków urlopowych zanim uda się on na urlop wypoczynkowy oraz o konieczności terminowego składania przez niego raportów z pracy oraz delegacji. W dniu 2 stycznia 2015 roku księgowa pracująca w siedzibie spółki (...) otrzymała e-maila od powoda informującego, że w dniach od 16 grudnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku przebywał on na urlopie wypoczynkowym W dniu 8 stycznia 2015 roku powód stawił się do siedziby spółki i tam wręczone mu zostało pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych a bezpośrednią przyczyną podjęcia tej decyzji było niestawienie się powoda do pracy w dniach 16 grudnia 2014 roku – 31 grudnia 2014 roku wyłączając dni świąteczne bez usprawiedliwienia oraz poinformowanie pracodawcy po fakcie w dniu 2 stycznia 2015 roku o tym, że korzystał w tym czasie z urlopu wypoczynkowego, pomimo braku uprzedniego złożenia wniosku urlopowego oraz braku zgody pracodawcy na udzielenie urlopu wypoczynkowego. Ponadto, jak zapisano w treści tego pisma, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia uzasadnione jest oceną całokształtu zachowania powoda w trakcie trwania stosunku pracy, charakteryzującego się lekceważeniem podstawowych obowiązków pracowniczych oraz dezorganizowaniem pracy w spółce poprzez: wielokrotne niestawianie się do pracy w związku z samowolnym korzystaniem z urlopu wypoczynkowego pomimo braku zgody pracodawcy na udzielenie urlopu oraz pomimo wielokrotnych upomnień i pouczeń o trybie udzielania urlopu wypoczynkowego, niesporządzanie wymaganych przez pracodawcę raportów z działań powoda jako doradcy klientów spółki, nagminne niedotrzymywanie zobowiązań wobec klientów spółki i niedostarczanie im zaleceń dotyczących stosowania produktów oferowanych przez spółkę skutkujące utratą zamówień przez spółkę, podważanie kompetencji innych doradców zatrudnianych przez spółkę w oczach klientów, brak umiejętności pracy w zespole, nagminne wysyłanie korespondencji służbowej do klientów spółki za pośrednictwem prywatnej poczty e – mail, pomimo wielokrotnych upomnień słownych i mailowych, realizowanie wyjazdów służbowych bez polecenia wyjazdu pracodawcy i bez poinformowania pracodawcy o planach tychże wyjazdów, pomimo wielokrotnych pouczeń o trybie realizowania wyjazdów służbowych. Wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 6564,77 złotych

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o zeznania świadków: P. Z., M. S., J. C. i B. K., których zeznania uznał za zgodne ze sobą, z dokumentami złożonymi do akt sprawy, których prawdziwość czy autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron. Obdarzył te zeznania wiarą w całości, a także zeznania stron.

Sąd Rejonowy zważył, że twierdzenia powoda podnoszone zarówno w treści pozwu, jak i w toku procesu, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia była nieuzasadniona w ocenie sądu, były zasadne.

Wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest bowiem najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Powołał się na art 52 § 1 pkt. 1 kp zgodnie z którym w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego

winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględnym warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Rejonowy zauważył, że ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych i wskazał, że Sąd Najwyższy przyjął, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi, a w zakresie normy zawartej w art. 52 § 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia (wyrok SN z 02.06.1997 roku, I PKN 193/97, OSPiKA 1998/9/269, wyrok SN z 9 grudnia 1976 roku w sprawie IPRN 111/76). Podniósł, że ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (wyrok S.A. w Warszawie II APa 103/04, wyrok SN – M.P.Pr.2005/7/170). Ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Sąd Rejonowy podniósł, że orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia. Pracodawca powinien zatem rozważyć, czy jest w jego interesie podjęcie wątpliwej decyzji o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy, co wiąże się z ryzykiem przywrócenia pracownika do pracy przez sąd i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub odszkodowania. Być może korzystniej dla pracodawcy jest w takiej sytuacji dokonać zwykłego wypowiedzenia, z powołaniem w uzasadnieniu zachowania pracownika, które mogłoby okazać się niewystarczającą przyczyną do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z jego winy.

Sąd I-instancji uznał, iż decyzja pozwanego pracodawcy o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym stosunek pracy jest nieuzasadniona, gdyż zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala na uznanie, że działaniu powoda polegającemu na samowolnym udzieleniu sobie urlopu wypoczynkowego bez uprzedniej zgody pracodawcy a także jego działaniom wskazanym w dalszej części pisma, można przypisać walor ciężkości z naruszeniem interesów pracodawcy.

Wskazał, że przyczyna podjęcia przez pracodawcę decyzji o zastosowaniu takiego sposobu rozwiązania stosunku pracy musi być wskazana konkretnie i pozwany pracodawca jako taką przyczynę bezpośrednią podał fakt niestawienia się powoda do pracy w dniach 16 grudnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku wyłączając dni świąteczne bez usprawiedliwienia oraz poinformowanie pracodawcy po fakcie w dniu 2 stycznia 2015 roku o tym, że korzystał w tym czasie z urlopu wypoczynkowego, pomimo braku uprzedniego złożenia wniosku urlopowego oraz braku zgody pracodawcy na udzielenie urlopu wypoczynkowego. Zaznaczył że jak wynika z dowodów, faktycznie w dniu 2 stycznia 2015 roku powód e-mailem poinformował pracownicę pozwaną Spółki (...), że w dniach 16 grudnia 2014 roku – 31 grudnia 2014 roku korzystał z urlopu wypoczynkowego. Poza sporem też jest, że powód przed dniem 16 grudnia 2014 roku nie składał do pracodawcy wniosku urlopowego i w żadnej innej formie nie zwracał się do przełożonych o udzielenie jemu urlopu wypoczynkowego w tym okresie. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego, wynika, że zasadą w firmie jest, iż pracownik zanim uda się na urlop wypoczynkowy, to składa wniosek urlopowy. Tymczasem powód, w okresie swojego zatrudnienia w pozwanej Spółce, wniosków urlopowych przed udaniem się na urlop nie składał i jak sam zeznał była tylko jedna sytuacja w okresie jego zatrudnienia, gdy uzgodnił wcześniej z pracodawcą swój urlop, a więc powód – jak zeznał, dalej był przekonany, iż w okresie od 16 grudnia do 31 grudnia, gdy nie miał ustalonych żadnych zadań, planów na ten czas, nie miał umówionych spotkań, to ten okres może znowu być potraktowany, tak jak to było wcześniej, jako okres urlopu wypoczynkowego. Oczywiście, powód nie uzgadniając a nawet nie informując pracodawcy, iż w tym okresie chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego postąpił nieprawidłowo,

niewątpliwie naruszył dyscyplinę pracy, lecz nie można, zdaniem Sądu Rejonowego, temu naruszeniu obowiązków przypisać waloru ciężkości. Powód bowiem, co wyżej podniesiono, w całym okresie zatrudnienia mimo zwracanych mu niejednokrotnie uwag, nie składał sam wniosków urlopowych przed udaniem się na urlop wypoczynkowy, tylko później informował pracownika Spółki, że w takim wskazanym przez niego terminie korzystał z przysługującego mu urlopu wypoczynkowego. Cechą charakterystyczną stosunku pracy jest podporządkowanie pracownika wobec pracodawcy i oczywiście takie zachowanie jakie prezentował powód naturalnie tę cechę burzy. Jednakże miał na uwadze, co podkreślał powód, ale też i świadek P. Z. oraz Prezes Zarządu P. Z., że powód jako lekarz weterynarii ze stażem, został pozyskany do spółki jako wysokiej klasy specjalista i rodzaj jego obowiązków spowodował, iż charakter jego pracy, czas pracy, podporządkowanie stałe wobec pracodawcy było inne niż u pracownika zatrudnionego w danej firmie, wykonującego pracę pod nadzorem przełożonego, w stałym miejscu i godzinach pracy. Tak więc chociaż strony łączyła umowa o pracę, to jednak tolerowane były zachowania powoda polegające na właśnie nieskładaniu przez niego wniosków urlopowych i raportów, bo firma początkowo była zadowolona z pracy powoda. Pozwany pracodawca wprawdzie w ostatnim okresie czasu zaczął zwracać powodowi uwagę na te nieprawidłowości, lecz dalej to zachowanie powoda było tolerowane, bo nigdy dni, które przez powoda zostały uznane za okres urlopu wypoczynkowego, nie były potraktowane przez pracodawcę jako okres nieusprawiedliwionej nieobecności ani też nie było sytuacji, aby powodowi za ten czas nie wypłacono wynagrodzenia. Sąd Rejonowy, wskazał że powód zeznał, że tego pozwana Spółka nie zakwestionowała, powód bowiem nie korzystał z długich urlopów wypoczynkowych tylko te jednodniowe lub kilkudniowe urlopy wpisywał w wykazach w dni, gdy nie było zaplanowanej pracy dla niego. Fakt, że powód nie korzystał z dłuższych urlopów wypoczynkowych znajduje potwierdzenie w znajdujących się w aktach osobowych powoda jego wnioskach urlopowych wypełnianych przez niego w okresie zatrudnienia i z analizy tych dokumentów wynika, że w październiku 2014 roku powód miał jeszcze niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2013 roku.

Zdaniem Sądu I-instancji, istniało przyzwolenie ze strony pozwanego na dowolne regulowanie sobie przez powoda dni jego pracy i dni urlopu i było tak aż do czasu gdy pozwana spółka przestała być zadowolona z wyników pracy powoda.

Podniósł, że charakter zatrudnienia powoda, w związku z rodzajem i specyfiką jego obowiązków, był mało sformalizowany. Powód bowiem był specjalistą ds. hodowli zwierząt, konsultantem w zakresie żywienia zwierząt preparatami produkowanymi przez pozwaną spółkę, pracę swoją wykonywał w terenie ( na terenie całej Polski), poza siedzibą spółki i do jego zadań należało uczestniczenie w spotkaniach z hodowcami wywołanych bądź na skutek inicjatywy przedstawiciela handlowego bądź powoda lub samego rolnika, opracowywanie zaleceń stosowania preparatów dla zwierząt produkowanych przez spółkę, prezentacja produktów spółki. System pracy powoda, za zgodą przecież Zarządu spółki, był taki, że powód sam decydował jakie konkretnie czynności będzie danego dnia wykonywał, gdzie będzie jej wykonywał i przez ile godzin. Powód więc w ramach swoich obowiązków pracowniczych miał wykonywać zadania, o których była mowa wyżej i miał to czynić nie w określonych miejscach, godzinach i dniach, tylko wtedy i tam, gdy i gdzie takie zadanie do wykonania istniało. Pozwany pracodawca nie miał bezpośredniej codziennej wiedzy czy powód danego dnia wykonuje jakieś zadanie i w jakich godzinach. Oczywiście obowiązkiem powoda, także przez niego nierealizowanym systematycznie, było raportowanie cotygodniowe jakie zadania i w jakim czasie wykonywał w poprzednim tygodniu i z tych raportów pracodawca mógłby mieć wiedzę, co powód w danym okresie, poprzedzającym raport, faktycznie robił.

Zatem, powód faktycznie w okresie od 16 grudnia do 31 grudnia 2014 roku bez uzgodnienia tego z pracodawcą sam zdecydował, że przebywa na urlopie wypoczynkowym, czym naruszył obowiązek pracowniczy, lecz jak już wyżej podniesiono, nie uczynił tego umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa, tylko jego zachowanie cechuje lekkomyślność i niedbalstwo ( ale nie rażące) w podchodzeniu do formalnych obowiązków pracowniczych. Nadto wskazał, że z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, iżby pozwana spółka poniosła jakieś negatywne konsekwencje tego, że w tym czasie powód był na urlopie wypoczynkowym, o którym to urlopie nie wiedział pracodawca. Pozwana spółka nie wykazała bowiem, aby w tym czasie, ktokolwiek z klientów, potencjalnych klientów, pracowników pozwanej spółki, próbował skontaktować się z powodem telefonicznie czy też emailem. Wobec tego, interes pozwanej spółki na skutek niewątpliwie nagannego postępowania powoda, nie został naruszony.

Sąd Rejonowy wskazał, że z zeznań Prezesa Zarządu P. Z. (3) oraz świadka P. Z. (4) wynika, że to nie tylko fakt, iż powód w okresie od 16 grudnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku samowolnie udzielił sobie urlopu wypoczynkowego był przyczyną podjęcia przez nich takiej decyzji a była to też ocena całokształtu pracy powoda charakteryzującego się lekceważeniem podstawowych obowiązków pracowniczych oraz dezorganizowaniem pracy w spółce poprzez: wielokrotne niestawianie się do pracy w związku z samowolnym korzystaniem z urlopu wypoczynkowego pomimo braku zgody pracodawcy na udzielenie urlopu oraz pomimo wielokrotnych upomnień i pouczeń o trybie udzielania urlopu wypoczynkowego, niesporządzanie wymaganych przez pracodawcę raportów z działań powoda jako doradcy klientów spółki, nagminne niedotrzymywanie zobowiązań wobec klientów spółki i niedostarczanie im zaleceń dotyczących stosowania produktów oferowanych przez spółkę skutkujące utratą zamówień przez spółkę, podważanie kompetencji innych doradców zatrudnianych przez spółkę w oczach klientów, brak umiejętności pracy w zespole, nagminne wysyłanie korespondencji służbowej do klientów spółki za pośrednictwem prywatnej poczty e – mail, pomimo wielokrotnych upomnień słownych i mailowych, realizowanie wyjazdów służbowych bez polecenia wyjazdu pracodawcy i bez poinformowania pracodawcy o planach tychże wyjazdów, pomimo wielokrotnych pouczeń o trybie realizowania wyjazdów służbowych, wpłynęła na podjęcie decyzji o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. Jego zdaniem zarzuty te zostały sformułowane ogólnikowo i jeżeli chodzi o zarzut wielokrotnego niestawianie się do pracy w związku z samowolnym korzystaniem z urlopu wypoczynkowego pomimo braku zgody pracodawcy na udzielenie urlopu oraz pomimo wielokrotnych upomnień i pouczeń o trybie udzielania urlopu wypoczynkowego, zarzut niesporządzania wymaganych przez pracodawcę raportów z działań powoda jako doradcy klientów spółki, zarzut nagminnego wysyłania korespondencji służbowej do klientów spółki za pośrednictwem prywatnej poczty e – mail, pomimo wielokrotnych upomnień słownych i mailowych i zarzut realizowanie wyjazdów służbowych bez polecenia wyjazdu pracodawcy i bez poinformowania pracodawcy o planach tychże wyjazdów, pomimo wielokrotnych pouczeń o trybie realizowania wyjazdów służbowych, to z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że faktycznie w okresie zatrudnienia powód dopuszczał się tych uchybień, na które pracodawca początkowo nie zwracał uwagi, a potem faktycznie powód był upominany i nie jest to kwestionowane przez powoda. Jednakże są to tylko ogólnikowe określenia zarzutów bez wskazania konkretnie kiedy te zdarzenia polegające na niewłaściwym zachowaniu powoda miały miejsce. Ponadto Sąd Rejonowy miał na uwadze, że w świetle art. 52 § 2 kp pracodawca może podjąć decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w takim trybie w terminie miesięcznym od uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie tej czynności. Tymczasem pozwany pracodawca, tylko ogólnikowo twierdzi, iż powód dopuszczał się tych uchybień w okresie zatrudnienia, a więc nie wynika z tego, że te naruszenia obowiązków pracowniczych miały miejsce w terminie o którym mowa w w/w przepisie. Natomiast zarzuty nagminnego niedotrzymywania zobowiązań wobec klientów spółki i niedostarczanie im zaleceń dotyczących stosowania produktów oferowanych przez spółkę skutkujące utratą zamówień przez spółkę, podważanie kompetencji innych doradców zatrudnianych przez spółkę w oczach klientów oraz brak umiejętności pracy w zespole, pozostają gołosłowne, bo w żaden sposób nie zostały udowodnione przez pozwaną spółkę. Pozwany pracodawca nie wskazał konkretnie kiedy i gdzie doszło do niedotrzymywania przez powoda zobowiązań skutkujących utratą zamówień ani też nie podaje konkretnie, o jaki brak pracy w zespole chodzi.

Sąd Rejonowy podniósł, że powód niewątpliwie był pracownikiem niesubordynowanym, lekkomyślnie, niedbale podchodzącym do obowiązków pracowniczych związanych z ustaleniem urlopu i formalnym sporządzaniem dokumentów żądanych przez Zarząd Spółki, nie reagował w sposób właściwy na uwagi prezesa Zarządu i pracowników pozwanej Spółki co do konieczności składania na czas raportów, co do konieczności składania wniosków urlopowych przed rozpoczęciem korzystania z urlopu wypoczynkowego, a więc na pewno trudno było organizacyjnie niejako uporządkować sprawy pracownicze takiego pracownika. Niewątpliwie więc u pozwanego pracodawcy mogła powstać wola, aby z takim pracownikiem, który choć posiada wysokie kwalifikacje zawodowe, to jednak nie chce dostosować się odpowiednich do norm obowiązujących wszystkich pracowników spółki rozwiązać stosunek pracy. Jednakże podjęcie decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, z przyczyn wskazanych w piśmie rozwiązującym umowę o pracę było nieuzasadnione, gdyż zachowanie powoda – którego dotyczą zarzuty konkretnie postawione w piśmie rozwiązującym stosunek pracy, nie nosiły waloru ciężkiego naruszenia tych obowiązków. Pracodawca ma prawo być niezadowolonym z pracy swojego pracownika, w którego pracy podkładał

duże nadzieje, z jego podejścia do poleceń wydawanych przez Prezesa Zarządu dotyczących organizacji pracy, a w takiej sytuacji pracodawca ma prawo podjąć jednostronną decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy, lecz nie w takim trybie, czyli w trybie art. 52 kp, bo ten tryb zastrzeżony jest do najbardziej rażących naruszeń obowiązków pracowniczych, czyli takich naruszeń, które noszą znamiona ciężkości, a jak wyżej podniesiono, zdaniem Sądu, nagannemu zachowaniu powoda co do udzielenia sobie bez zgody pozwanego urlopu w okresie od 16 grudnia 2014 roku do 31 grudnia 2014 roku nie można przypisać waloru ciężkości, czyli świadomego działania wbrew interesom pozwanego.

W ocenie Sądu I-instancji w takiej sytuacji przywrócenie powoda do pracy w pozwanej Spółce byłoby niecelowe, a wobec tego i na podstawie art. 56 w zw. z art. 45 § 2 kp sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie, którego wysokość wynika z treści art. 58 zd. 1 kp. Wynagrodzenie miesięczne powoda wynosiło wprawdzie 6564,77 zł, lecz z uwagi na treść art. 321 § 1k.p.c. zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości żądanej przez niego, czyli w wysokości 12000 zł.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 k.p.c. przy uwzględnieniu § 11 ust 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust 1 i 2 i § 3 ust 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radcy prawnego...( Dz.U. z 2013r, poz. 490).

Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana(...) (...) Spółka z o. o. w T. zaskarżając go w pkt 2 i 3 i zarzucając:

1) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. naruszenie art. 328 § 2 k.p.c. poprzez:

-niedokonanie przez Sąd ustaleń w zakresie stosunku psychicznego powoda do skutków swojego postępowania, polegającego na samodzielnym "udzieleniu sobie" urlopu wypoczynkowego, określonego wolą i możliwością przewidywania powoda, czyli wiadomością w zakresie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz negatywnych skutków jakie to zachowanie może spowodować dla pracodawcy,

2) sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

a) dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, przejawiający się w:

-niedokonaniu ustalenia stosunku psychicznego powoda do skutków swojego postępowania polegającego na samodzielnym "udzieleniu sobie" urlopu wypoczynkowego, określonego wolą i możliwością przewidywania czyli świadomością w zakresie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych oraz negatywnych skutków jakie to zachowanie może spowodować dla pracodawcy,

-nieuwzględnieniu przez Sąd niekwestionowanych przez powoda naruszeń dyscypliny pracy (uchybień, których dopuszczał się powód w trakcie zatrudnienia w pozwanej Spółce, oraz faktu wielokrotnego upominania i pouczenia powoda przez pracodawcę, dla oceny stopnia zawinienia powoda,

b) dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego przez uznanie, że powód miał przyzwolenie na samodzielne udzielanie sobie urlopu wypoczynkowego i że takie jego działania były tolerowane przez pracodawcę z tego względu, że nigdy te dni, które przez powoda zostały uznane za okres urlopu wypoczynkowego, nie były potraktowane przez pracodawcę jako takiej sytuacji, aby powodowi za ten czas nie wypłacono wynagrodzenia,

c) w sposób sprzeczny z zasadami logiki poprzez:

-uznanie, że powód miał przyzwolenie na dowolne regulowanie dni pracy i dni urlopu, rozumiane przez Sąd jako prawo do samodzielnego decydowania o skorzystaniu w konkretnym dniu z urlopu wypoczynkowego przez powoda bez konieczności uzyskania zgody pracodawcy,

3) naruszenia prawa materialnego, tj.:

-naruszenie art. 52 §1 pkt. 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kp (tekst jednolity: Dz.U. 2014 r. póź. 1502) poprzez przyjęcie, że ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, to naruszenie powodujące powstanie szkody czy też innych negatywnych konsekwencji po stronie pracodawcy,

-naruszenie art. 52 §1 pkt. 1 Kp poprzez przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie stanowi wyjątkowy sposób rozwiązania umowy o pracę i nie może znaleźć zastosowania w stanie faktycznym sprawy, podczas gdy jest to jeden ze sposobów zakończenia stosunku pracy przewidzianych w Kodeksie pracy,

-naruszenie art. 161 w związku z art. 163 Kp poprzez ich pominięcie i ustalenie, że powód mógł samodzielnie decydować o przyznaniu sobie i wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego,

- naruszenie art. 22 § 1, art. 100 § 2 pkt. 2 i 4, art. 100 §1 Kp poprzez ich pominięcie i dokonanie oceny zachowania powoda jedynie w oparciu o ocenę relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą.

W konkluzji wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zaskarżonej części i oddalenie powództwa w tym zakresie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania za I i II instancję według norm przepisanych(k. 94-104).

Na rozprawie w dniu 13 stycznia 2016 roku pełnomocnik powoda wniósł o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania za II instancję (k.113 v).

Sąd Okręgowy w Lublinie zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i podlega oddaleniu.

Orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonych dowodach, jak i w 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.

Brak jest uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przez Sąd pierwszej instancji prawa procesowego art. 328 § 2 k.p.c. Naruszenie przepisu, określającego wymagania, jakim winno odpowiadać uzasadnienie wyroku sądu (art. 328 § 2 k.p.c.), może być ocenione jako mogące mieć istotny wpływ na wynik sprawy w sytuacjach tylko wyjątkowych, do których zaliczyć można takie, w których braki w zakresie poczynionych ustaleń faktycznych i oceny prawnej są tak znaczne, że sfera motywacyjna orzeczenia pozostaje nieujawniona bądź ujawniona w sposób uniemożliwiający poddanie jej ocenie instancyjnej” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 28.08.2012 r., III Aua 384/12, opubl. LEX nr 1216269). Podkreśla się bowiem w judykaturze, że „obraza art. 328 § 2 k.p.c. ma miejsce jedynie wówczas, gdy uzasadnienie skarżonego wyroku, nie posiadając wszystkich koniecznych elementów wskazanych w tym unormowaniu lub zawierając oczywiste braki, uniemożliwia dokonanie kontroli apelacyjnej” (wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 13.06.2012 r., I ACa 503/12, opubl. LEX nr 1238500). W przedmiotowej sprawie powyższa sytuacja nie miała miejsca. W rozwinięciu tego zarzutu pozwana kwestionowała w istocie ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy, do których Sąd II-instancji odniesie się w dalszej części uzasadnienia.

Nie jest również zasadny zarzut naruszenia art. 233§ 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy.

W myśl art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie

w pisemnych motywach wyroku. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 2003 roku. II CK 177/O, LEX nr 457755).

Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 12 września 2012 roku, I ACa 568/12, LEX nr 1223461). Dla skuteczności zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu apelującego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest tu wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności strona winna wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z dnia 13 września 2012 roku, I ACa 445/12, LEX nr 1223454). Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie 17 maja 2012 roku I ACa 31/12, LEX nr 1246922). Sąd pierwszej instancji ma obowiązek wyprowadzenia z zebranego w sprawie materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych. Reguła ta współokreślająca granice swobodnej oceny dowodów; nie będzie zachowana wtedy, gdy wnioski wyprowadzone przez Sąd przy ocenie dowodów nie układają się w logiczną całość zgodną z doświadczeniem życiowym, lecz pozostają ze sobą w sprzeczności, a także, gdy nie istnieje logiczne powiązanie wniosków z zebranych w sprawie materiałem dowodowym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 17 kwietnia 2012 r. I ACa 285/12, LEX nr 1162845). Same, nawet poważne wątpliwości co do trafności oceny dokonanej przez sąd pierwszej instancji, jeżeli tylko nie wykroczyła ona poza granice określone w art. 233 § 1 k.p.c. nie powinny stwarzać podstawy do zajęcia przez sąd drugiej instancji odmiennego stanowiska (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 kwietnia 2012 roku, I UK 347/11, LEX nr 1216836).

Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji art. 233 § 1 k.p.c. wymaga zatem wykazania, iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast w przedmiotowej sprawie, zarzuty skarżącego sprowadzają się w zasadzie do polemiki ze stanowiskiem Sądu Rejonowego 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 i ocenę zgromadzonego materiału dowodowego.

Zdaniem Sądu Okręgowego Sąd I instancji dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych oraz szczegółowo ocenił wszystkie sporne okoliczności sprawy mające istotny wpływ na rozstrzygnięcie. Sąd w uzasadnieniu wyraźnie wskazał, na jakich dowodach i w jakim zakresie w oparciu o dany dowód oparł swoje rozstrzygnięcie, poddał dowody wnikliwej i wyczerpującej analizie, nie pomijając żadnego z nich.

Przechodząc szczegółowo do zarzutów formułowanych przez skarżącego, wbrew twierdzeniom strony skarżącej, Sąd Rejonowy ustalił, stosunek psychiczny powoda do skutków swojego postępowania polegającego na samodzielnym udzieleniu sobie urlopu. Sąd Rejonowy wyraźnie wskazał, że powód był przekonany, iż okres od 16 grudnia do 31 grudnia 2014 roku, może być potraktowany, jako urlop wypoczynkowy, gdyż nie miał ustalonych na ten czas żadnych planów i spotkań oraz, że pracodawca nie poniesie z tego powodu negatywnych konsekwencji. Mógł mieć takie przekonanie, jeżeli zważy się, iż w okresie pracy w pozwanej Spółce była tylko jedna taka sytuacja w której powód, ustalił wcześniej okres urlopu wypoczynkowego z pracodawcą, a normą było, iż już po wykorzystaniu urlopu informował pracodawcę, iż z niego korzystał. Wskazać należy, Sąd Rejonowy słusznie uznał, iż takie zachowania były tolerowane i istniało na nie przyzwolenie, analiza materiału dowodowego wskazuje bowiem, że pracodawca nigdy nie uznał tych samowolnych urlopów za nieusprawiedliwione nieobecności w pracy i nie nałożył na niego



za takie zachowanie kary dyscyplinarnej oraz wypłacał za te okresy wynagrodzenie, choć zwracał mu uwagę na nieprawidłowość takiego zachowanie.

Podnieść należy, że wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd I-instancji nie wskazał, aby powód mógł skorzystać z urlopu wypoczynkowego bez zgody pracodawcy, albowiem ocenił jego zachowanie jako nieprawidłowe i naruszające dyscyplinę pracy. Sąd Rejonowy zaznaczył jedynie, iż temu naruszeniu obowiązków pracowniczych nie można było przypisać waloru ciężkości. Co w kontekście wcześniejszych rozważań oraz faktu, że charakter zatrudnienia powoda, w związku z rodzajem i specyfiką jego obowiązków, był mało sformalizowany tj. powód sam decydował jakie konkretnie czynności będzie danego dnia wykonywał, gdzie będzie jej wykonywał i przez ile godzin, należy uznać za zasadne. Znamienne zdaniem Sądu Okręgowego jest okoliczność, iż żaden z członków zarządu Spółki nie zauważył, iż powód przebywa na urlopie, a uzyskano tą informację po zgłoszeniu tego przez powoda.

Za nieusprawiedliwione należy również zarzuty naruszenia prawa materialnego, a zwłaszcza art. 52 § 1 pkt 1 kp. Przypomnieć należy, że przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746 i z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kp) jest zaś postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 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. Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że Sąd Okręgowy, nie neguje, iż powód nie zawiadomił pozwanej o tym, iż zamierza wykorzystać urlop wypoczynkowy w okresie do 16 grudnia do 31 grudnia 2014 roku, przyznając jednocześnie rację stronie skarżącej, że powód winien był wcześniej złożyć wniosek o jego udzielnie i uzyskać zgodę na jego wykorzystanie oraz, że takie zachowanie powoda niewątpliwie można ocenić, jako naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu Okręgowego, nie można jednak automatycznie przypisywać każdemu naruszenia obowiązków pracowniczych kategorii ciężkiego naruszenia bez dogłębnej analizy stanu faktycznego. Niewątpliwie nie została zachowana przez powoda forma, jak i termin zawiadomienia o urlopie, niemniej jednak w tej konkretnej sytuacji należało podzielić stanowisko Sądu pierwszej instancji, że zachowania powoda nie można oceniać w kategoriach ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, było bowiem jedynie niedbalstwem, ale nie rażącym,

ani nie charakteryzował się umyślnością. Nie zachodzi potrzebna powielania, ustaleń Sądu Rejonowego, które podzielono, jak też w wcześniejszych rozważań Sądu Okręgowego w tej materii.

Wskazać przy tym należy, że pozwana nie wykazała, aby zachowanie powoda naruszyło jej interesy, ani stanowiło ich zagrożenie. Odmienne twierdzenia pozwanej zawarte w treści uzasadnienia apelacji nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonych dowodach.

Zaznaczyć należy, że słusznie wskazał apelujący, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało przewidziane w Kodeksie pracy. Powyższe nie wyklucza jednak twierdzenia, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo oraz z ostrożnością. Wynika to bowiem z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Nie są również zasadne zarzuty naruszenia art. 161 Kp w związku z art. 163 Kp poprzez ich pominięcie i ustalenie, że powód mógł samodzielnie decydować o przyznaniu i wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego oraz 22 §1 Kp, art. 100 §2 pkt. 2 i 4 Kp, art. 100 §1 Kp poprzez ich pominięcie i dokonanie oceny zachowania powoda jedynie w oparciu o ocenę relacji pomiędzy pracownikiem i pracodawcą. Wskazać należy, że stosownie do art. 161 Kp pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi urlopu w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo. Przepis art. 163 k.p. przewiduje dwa sposoby ustalenia terminu urlopu: w planie urlopów lub na podstawie porozumienia między pracodawcą a pracownikiem. Gdy pracownik nie jest objęty planem urlopów ani termin wykorzystania urlopu nie został ustalony przez pracodawcę po porozumieniu z pracownikiem, to do rozpoczęcia przez niego urlopu niezbędne jest oświadczenie pracodawcy określające termin tego urlopu. Stosownie zaś do art. art. 22 § 1 Kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania 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. Zgodnie z treścią art.100 §1 Kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę ( art.100 §2 pkt.2-4 Kp). Przenosząc powyższe ogólne rozważania do niniejszej sprawy wskazać należy, że wbrew twierdzeniom skarżącego Sąd Rejonowy, w żadnym z fragmentów uzasadnienia nie wskazał, aby powód mógł samodzielnie decydować o przyznaniu sobie i wykorzystaniu urlopu wypoczynkowego, jedynie podniósł, iż wykorzystywanie przez niego urlopów bez zgody pracodawcy, było tolerowane i istniało na to jego przyzwolenie. Podnieść przy tym, że Sąd I-instancji zaznaczył również, że powód nie uzgadniając a nawet nie informując pracodawcy, że chce skorzystać z urlopu wypoczynkowego postąpił nieprawidłowo oraz niewątpliwie naruszył dyscyplinę pracy i obowiązki pracownicze. W związku z tym, że można mówić, że dokonał on oceny zachowania powoda jedynie w oparciu o relację pomiędzy pracownikiem i pracodawcą bez uwzględnienia przepisów 22 §1 Kp , art. 100 §2 pkt. 2 i 4 Kp, art. 100 §1 Kp.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 99 k.p.c. zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu. Na koszty zasądzone od pozwanego na rzecz powoda składa się wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 90 złotych określone w § 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. tekst jednolity z 2013 roku, poz. 490 ze zm.).

Z tych względów i na podstawie powołanych przepisów oraz art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji wyroku.