

Sygn. akt IV Pa 74/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

17 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Elblągu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: **SSO Grażyna Borzestowska (spr.)**

Sędziowie: SSO Bożena Czarnota

SSO Renata Żywicka

Protokolant : st. sekr. sądowy Łukasz Szramke

po rozpoznaniu w dniu 17 stycznia 2014 r. w Elblągu

na rozprawie

sprawy z powództwa **M. K. (1)**

przeciwko **Zespołowi Szkół (...) im. (...) i S. S. w K.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie

z dnia **16 września 2013 r.**, sygn. akt **IV P 181/13**

I. sprostować w wyroku Sądu Rejonowego w Ostródzie z dnia 16 września 2013r sygn. IV P 181/13 niedokładność w rubrum wyroku w ten sposób, że w miejsce „Zespołowi Szkół (...) w K.” wpisać „Zespołowi Szkół (...) im. (...) i S. S. w K.”

II. oddala apelację,

III. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P a 74/13

UZASADNIENIE

W dniu 20 czerwca 2013 roku M. K. (1) złożył pozew przeciwko Zespołowi Szkół (...) im. (...) i S. S. w K. domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę, dokonanego 17.06.2013r., za bezskuteczne. Powód zarzucił, że powody podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy nie są prawdziwe, albowiem zgodnie z zaświadczeniem lekarskim z dnia 10.06.2013r. nie ma żadnych ograniczeń zawodowych w wykonywaniu pracy na stanowisku robotnika prac ciężkich. Powód zakwestionował również zarzuty dotyczące jego niesumienności, odmawiania wykonywania poleceń pracodawcy, niewłaściwego wykonywania obowiązków.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Wskazał, że z zaświadczenia lekarskiego, które powód przedłożył wynikało, że nie może on dźwigać powyżej 5 kg, a praca którą wykonuje, wymaga podnoszenia większych ciężarów. Ze względu na stan zdrowia powód nie ma możliwości wykonywania większości obowiązków. Ponadto pozwany podtrzymał zarzuty sformułowane w oświadczeniu o wypowiedzeniu, że powód pracował niesumienne, niestarannie, nie stosował się do poleceń dotyczących pracy, był pracownikiem mało wydajnym.

Na rozprawie 16 września 2013 roku powód zmodyfikował powództwo, w ten sposób, że w miejscu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, wniósł o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia.

Pozwany podtrzymał dotychczasowe stanowisko.

Wyrokiem z dnia 16.09.2013r. Sąd Rejonowy w Ostródzie powództwo oddalił.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach i rozważaniach.

W dniu 7 maja 2002 roku M. K. (1) zawarł z Zespołem Szkół (...) w K. umowę o pracę na czas określony, do 6 sierpnia 2002 roku. Zatrudniony został na stanowisku pomocnika rzemieślnika, w pełnym wymiarze czasu pracy. M. K. (1) pracował następnie na podstawie kolejnych umów okresowych, a od 1 marca 2005 roku zatrudniony został na czas nieokreślony. W dniu 4 listopada 2008 roku strony zmieniły umowę o pracę, stanowisko pracy określając jako konserwator. W dniu 28 kwietnia 2009 roku, pracodawca z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wypowiedział M. K. (1) dotychczasowe warunki pracy, proponując stanowisko robotnika pracy ciężkiej. Wypowiedzenie wynikało z tego, że powód nie spełniał wymogu wykształcenia zgodnie z rozporządzeniem Rady Ministrów z 18.03.2009r. w sprawie wynagradzania pracowników samorządowych (Dz. U. Nr 50, poz. 398). M. K. (1) przyjął zaproponowane warunki pracy.

Do podstawowych obowiązków M. K. (1) na stanowisku robotnika prac ciężkich należała kontrola i naprawa urządzeń i sprzętu szkolnego, okresowe konserwowanie (malowanie) elementów metalowych i drewnianych, wymiana szyb w razie potrzeby, konserwowanie i naprawa zamków patentowych i zwykłych, odnawianie powierzchni ścian i sufitów, dorabianie i oznaczanie kluczy, wymiana żarówek, naprawa gniazd wtykowych, koszenie trawników szkolnych, wykonywanie czynności zleconych przez opiekunów pracowni szkolnych i pozostałych pomieszczeń, odśnieżanie zimą, dokonywanie drobnych napraw dachu, instalacji odgromowej i rynien, naprawianie mebli, wykonywanie innych czynności wynikających z potrzeb szkoły, zleconych przez dyrektora. W dniu 14.11.2011r. do obowiązków M. K. (1) dodano wykonywanie - na zlecenie dyrektora lub osoby upoważnionej - w charakterze kierowcy wyjazdów służbowych, w tym przewóz wychowanków przedszkola, łącznie z udzielaniem pomocy przy ich wsiadaniu i wysiadaniu z pojazdu.

W czasie wykonywania pracy M. K. (1) musiał czasami podnosić rzeczy ważące więcej niż 5 kilogramów. Bywało tak kiedy prznosił meble, ławki, wiadra wypełnione wodą lub farbą, czy też kosił trawę używając podkaszarki.

M. K. (1) obowiązki swoje wykonywał opieszale, niedbale i niestarannie, nie potrafił odpowiednio zorganizować pracy. Prace, które wykonywał, musiał dość często poprawiać po nim drugi pracownik zatrudniony na tym samym stanowisku – G. K. (1). Kiedy był wzywany, żeby wykonać określoną pracę np. wywiercić otwór przy pomocy wiertarki, przychodził bez narzędzi. Powodowało to wydłużenie zadania, które musiał wykonać. Niestaranne wykonywanie pracy polegało między innymi na tym, że kosząc trawniki na terenie szkoły, robił to w taki sposób, że trawa wyrzucana była na chodnik, który sprzątaczką musiały sprzątać.

M. K. (1) nie reagował na uwagi dyrektora szkoły, który wytykał mu opieszałość, niedbale realizowanie obowiązków. Nie stosował się również do poleceń zakładania stroju roboczego, podpisywania wykazu prac, które danego dnia miał wykonać. Wobec bezpośredniego przełożonego – dyrektora szkoły – reagował czasami agresją słowną.

W październiku 2012 roku dyrektor Zespołu Szkół (...), w którym zatrudniony był powód postanowił wprowadzić wykaz prac, które danego dnia miał wykonać M. K. (1). M. K. (1) miał potwierdzać podpisem, że zapoznał się z

wykazem. Wprowadzenie takiego wykazu spowodowane było tym, że M. K. (1) odmówił podania pracodawcy swojego telefonu komórkowego, a często zdarzały się sytuacje, że w razie potrzeby wykonania pracy, M. K. (1) nie można było znaleźć na terenie szkoły, lub poszukiwanie go zajmowało dużo czasu. M. K. (1) po przedstawieniu mu do podpisania listy prac, które miał wykonać odmówił jej podpisywania, twierdząc, że po podpisaniu mogą być do listy dopisywane inne zadania, których nie był w stanie wykonać. W dniu 18 października 2012 roku pracodawca nałożył na M. K. (1) karę nagany w związku z niewykonaniem polecenia służbowego – odmowa złożenia podpisu w rejestrze zgłaszanych usterek.

Karą nagany M. K. (1) został również ukarany w dniu 7 czerwca 2010 roku, za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych (palenie papierosów w niedozwolonym miejscu) i spóźnianiu się do pracy. M. K. (1), pomimo iż pracodawca zwracał mu uwagę, palił papierosy w miejscach niedozwolonych, przed budynkiem internatu, budynkiem warsztatów, gdzie przebywali uczniowie.

W listopadzie 2011 roku M. K. (1) polecono wykonywanie obowiązków kierowcy samochodu osobowego typu bus, którym przewożone były dzieci uczęszczające do przedszkola prowadzonego przy Zespole Szkół (...) w K., często dzieci niepełnosprawne. W czasie kierowania pojazdem M. K. (1) naruszał przepisy ruchu drogowego, często przekraczał dozwoloną prędkość, wyprzedzał w miejscach niedozwolonych, ruszał pojazdem w sposób zagrażający opiekunowi przewozów. W stosunku do rodziców dzieci zachowywał się arogancko, niestosownie, komentował między innymi wagę dzieci w obecności rodziców. Rodzice dzieci skarżyli się nauczycielom pracującym w szkole na zachowanie M. K. (1). Przełożeni powoda zwracali mu uwagę, że niewłaściwie się zachowuje, że powinien jeździć pojazdem zgodnie z przepisami, w sposób nie zagrażający bezpieczeństwu przewożonych dzieci i innych uczestników ruchu. M. K. (1) wszelkie uwagi ignorował, a wobec zastępcy dyrektora, która zwracała mu uwagę, zachowywał się arogancko.

Od połowy stycznia 2013 roku M. K. (1) był nieobecny w pracy z powodu choroby. Do pracy wrócił na początku maja 2013 roku, a ponieważ niezdolność do pracy trwała dłużej aniżeli 30 dni, pracodawca skierował go na okresowe badania lekarskie. W dniu 14 maja 2013 roku lekarz medycyny pracy wystawił M. K. (1) zaświadczenie lekarskie, z którego wynikało, że może pracować przy pracach nie wymagających dźwigania powyżej 5 kilogramów oraz, że nie może kierować pojazdem do czasu wykonania stosownych badań. Termin następnego badania okresowego lekarz określił na 17 października 2014 roku. M. K. (1) zaświadczenie przedstawił pracodawcy. Dyrektor Zespołu Szkół (...) w K., po zapoznaniu się z tym zaświadczeniem, oświadczył powodowi, że nie ma dla niego pracy nie wymagającej dźwigania i prawdopodobnie będzie musiał rozwiązać z nim umowę. Pracodawca polecił powodowi skorzystanie z urlopu wypoczynkowego. M. K. (1) oświadczył wówczas dyrektorowi szkoły, że postara się załatwić inne zaświadczenie. M. K. (1) nie wystąpił jednak z wnioskiem o ponowne badanie lekarskie i wydanie zaświadczenia przez wojewódzki ośrodek pracy. W dniu 10 czerwca 2013 roku ten sam lekarz, który wystawił M. K. (1) wcześniejsze zaświadczenie, wystawił kolejne, w którym nie było już zapisu, że nie może on wykonywać prac wymagających dźwigania powyżej 5 kilogramów. M. K. (1) nie był kierowany przez pracodawcę na kolejne okresowe badanie lekarskie.

W dniu 17 czerwca 2013 roku M. K. (1) wrócił do pracy po urlopie wypoczynkowym. Chciał przedłożyć w sekretariacie szkoły nowe zaświadczenie lekarskie z dnia 10.06.2013r., jednak nie zostało ono przyjęte. Tego dnia dyrektor szkoły chciał doręczyć M. K. (1) oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. M. K. (1) odmówił przyjęcia tego oświadczenia i potwierdzenia powyższego na piśmie. W czasie rozmowy z dyrektorem szkoły oświadczył, że dysponuje nowym zaświadczeniem, z którego wynika, że nie ma przeciwwskazań do dźwigania ciężarów powyżej 5 kg. P. P. (1) oświadczył, że jego, jako pracodawcę wiąże wcześniejsze zaświadczenie. Tego samego dnia w obecności pracowników szkoły M. K. (1) doręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy za trzymiesięcznym wypowiedzeniem. W piśmie pracodawca wskazał, że przyczyną wypowiedzenia umowy jest pogorszenie stanu zdrowia – brak możliwości dźwigania ciężarów ważących powyżej 5 kg, podczas gdy charakter pracy tego wymaga, a także niestosowanie się do poleceń pracodawcy (np. odmawianie zakładania stroju roboczego, odmawianie podpisywania wykazu prac do zrealizowania), brak sumienności i staranności w wykonywaniu prac, opieszałość i niedbałość w wykonywaniu obowiązków, zła organizacja pracy obniżająca wydajność pracownika, notoryczne, pomimo zwracanej uwagi, niewłaściwe wykonywanie obowiązków, co przekłada się na złą ocenę pracy – kilkukrotne kary nagany.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalony stan faktyczny był w wielu aspektach sporny. Przede wszystkim strony różniły się co do oceny pracy powoda. Zdaniem Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy potwierdził zasadność zarzutów sformułowanych w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy, dotyczących pracy powoda. Oczywiście najbardziej krytyczni wobec powoda byli dyrektor pozwanej szkoły oraz D. K. (1), pełniący funkcję zastępcy dyrektora. Oceniając wiarygodność zeznań Sąd Rejonowy zauważył, że należy pamiętać, że to właśnie oni mieli największy kontakt z powodem, gdyż to przede wszystkim ich polecenia powód miał wykonywać. Dlatego też to oni mieli największą wiedzę o jakości pracy powoda, o sposobie wykonywania przez niego obowiązków, o stosowaniu się do poleceń pracodawcy. Z faktu, że pozostali świadkowie zawnioskowani przez pozwanego ocenili pracę powoda mniej krytycznie, nie można wywodzić, iż relacje P. P. i D. K. nie polegały na prawdzie. Wręcz przeciwnie zeznania dyrektora szkoły i jego zastępcy jawiły się jako wiarygodne i korespondowały z zeznaniami świadków, z których każdy posiadał wiedzę na temat innego zakresu obowiązków powoda (B. M. głównie zeznawała na temat sposobu koszenia trawy, a także zachowania wobec przełożonych, M. T. i J. N. na temat wykonywania obowiązków kierowcy busa, zaś G. K. o jakości pracy powoda i konieczności poprawiania niektórych prac).

Analizując zeznania tych świadków zgłoszonych przez pozwanego, a nawet części świadków zawnioskowanych przez powoda, Sąd Rejonowy stwierdził, że powód faktycznie nie należał do pracowników, których praca byłaby wysoko oceniana. Najlepiej pracę powoda oddaje wypowiedź świadka K. W., który zeznał, że „Powód do wyróżniających się pracowników nie należał, bo zawsze miał czas na coś innego. Mówił, że jeszcze zdąży zrobić to co miał wykonać”. Potwierdzili to nawet świadkowie zgłoszeni przez powoda, a więc E. G., który jeszcze w czasie swojej pracy słyszał skargi na powoda, że pracuje opieszale że nie wykonuje dokładnie pracy. Potwierdził również, że zdarzały się sytuacje, iż powoda szukano i nikt nie wiedział gdzie jest. W tej sytuacji nie może dziwić, że pracodawca stracił cierpliwość i zobowiązał powoda do podpisywania listy prac, które miał danego dnia wykonać. Świadek słyszał również, że w czasie pracy powód robił inne rzeczy, że robił sobie nieuzasadnione przerwy. Również świadkowie M. O. i K. W. potwierdziły, że dyrektor szkoły miał już wcześniej zastrzeżenia do pracy powoda, a sprzątaczkę miała do niego pretensje, że kosząc trawę rozsypuje ją na chodnik, z którego muszą sprzątać.

Zdaniem Sądu Rejonowego w świetle zeznań tych świadków zeznania powoda, jakoby obowiązki wykonywał prawidłowo, a dyrektor nie darzył go sympatią i dlatego poddawał mobbingowi, wszyscy zaś świadkowie mieli powody, aby składać zeznania niekorzystne dla niego, nie są wiarygodne i stanowią przyjętą linię obrony przed zarzutami ze strony pracodawcy. Powód stara się wręcz lansować teorię spisku przeciwko jego osobie. Najlepszym potwierdzeniem niewiarygodności tezy o nękanii i zastraszaniu powoda przez dyrektora szkoły, są przedłożone nagrania. Zważyć warto, że rozmowy z przełożonym, czy innymi pracownikami powód rejestrował co najmniej od 2009 roku, a nie przestawił żadnej, która potwierdzałaby szczególnie naganne zachowanie dyrektora wobec niego. Natomiast z przedłożonych nagrań wynika, że to raczej powód agresywnie reagował na uwagi przełożonego, a po opuszczeniu gabinetu, potrafił w wulgarnych słowach komentować sytuację. Takie zachowanie powoda, potwierdza jedynie wiarygodność zeznań świadków B. M. i D. K., że M. K. często „niegrzecznie, chamsko” odzywał się do dyrektora.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie kwestionuje tego, że powód może być przekonany, że był dobrym pracownikiem, że zarzuty ze strony pracodawcy to czeplanie się, szukanie dziury w całym, że był „głównym celem punktu bombardowania”. Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazał jednak, że to przekonanie powoda różniło się z rzeczywistością. Powód charakteryzuje się niskim poziomem samokrytycyzmu, zawsze znajdując usprawiedliwienie swojego niewłaściwego zachowania. Przyznając, że nie używał stroju roboczego, wskazywał, że było to z powodu jego zużycia, jednocześnie nie wykazał, aby kiedykolwiek zwrócił się do pracodawcy o wydanie nowego, jeżeli stary faktycznie został zniszczony. Przyznał również, że zdarzało mu się palić w miejscach niedozwolonych, jednak tłumaczył to tym, że wszyscy palili oraz, że po zwróceniu mu uwagi nie palił więcej w miejscach niedozwolonych. Z zeznań D. K., która w szkole pracuje od 2 lat, wynika tymczasem, że powód notorycznie pali w niedozwolonych miejscach. Zdaniem Sądu, to właśnie cechy osobowości powoda wpływają na jego postrzeganie otaczającej rzeczywistości i przekonanie o niesłuszności zarzutów wobec niego.

Sąd Rejonowy po bezpośrednim przesłuchaniu wszystkich świadków, nie miał najmniejszych wątpliwości, że zarzuty dotyczące sposobu pracy i zachowania powoda, były prawdziwe. Większość świadków nie chciała wprost przyznać, że powód źle wykonywał swoje obowiązki, był niesumiennym, kiepskim pracownikiem. Na treść zeznań świadków miały niewątpliwie wpływ ich relacje z powodem. Większość z nich była kolegami, czy koleżankami z pracy, zamieszkuje w tej samej miejscowości, a zatem nawet po rozwiązaniu stosunku pracy będzie spotykać się z powodem. W tych okolicznościach nie może dziwić, że nie chcieli wyrazić kategorycznej negatywnej oceny pracy powoda.

Niemniej jednak treści zeznań świadków potwierdziła zarzuty sformułowane względem powoda. Sąd Rejonowy wskazał na zeznania G. K. (1), który zeznał, że zdarzało się, iż musiał poprawiać prace, które powód źle wykonał, że były zastrzeżenia do jego pracy, że nie zawsze zakładał strój roboczy, że zdarzało się, że powód robił przerwy w pracy dłuższe aniżeli wynikające z przepisów. Zeznaniom tego świadka Sąd nadał walor wiarygodności, albowiem jego zeznania były logiczne, nie starał się on obciążać powoda, wręcz przeciwnie unikał krytycznych ocen jego pracy. Dało się zaobserwować, że świadek jest wyraźnie skrupowany, że składanie zeznań niekorzystnych dla kolegi z pracy, nie jest dla niego łatwe. Jednocześnie jednak na pytania świadek odpowiadał spontanicznie, a całość zeznań korespondowała z relacjami innych świadków.

Niewiarygodność twierdzeń powoda, zdaniem Sądu Rejonowego, została również wykazana zeznaniami B. M., M. T., K. W., a częściowo nawet zeznaniami E. G., M. O. i K. W.. Zdaniem Sądu zarzuty w stosunku do świadka B. M., która pod wpływem alkoholu miała wykonywać swoje obowiązki, a nawet spaść ze schodów, nie mogą mieć znaczenia przy ocenie wiarygodności jej zeznań. Zważyć trzeba, że choć świadek w tych okolicznościach istotnie nie była zainteresowana składaniem zeznań niekorzystnych dla pracodawcy, to jednak tylko z tego powodu nie można jej relacji odmówić wiarygodności. Świadek zeznała głównie na temat sposobu koszenia przez powoda trawników i zastrzeżeń jakie miała do powoda w tym zakresie. Zeznania świadka potwierdził nie tylko świadek strony pozwanej K. W., ale również K. W., która w czasie kiedy jeszcze pracowała, słyszała skargi koleżanek na sposób wykonywania pracy przez powoda.

Sąd Rejonowy podkreślił, że żaden ze świadków zawnioskowanych przez powoda nie potwierdził wiarygodności jego zeznań. Wśród świadków byli przede wszystkim byli pracownicy szkoły, którzy od kilku lat nie mają żadnych informacji na temat pracy powoda, a nawet w czasie swojej pracy, nie współpracowali z powodem na tyle często, aby potwierdzić, że dobrze wykonywał swoje obowiązki. Jedynie świadek B. B. nadal zatrudniona jest u pozwanego, jednakże z powodem nie ma kontaktu, tak więc nie miała wiedzy na temat okoliczności istotnych z punktu widzenia rozstrzygnięcia.

Podsumowując, Sąd Rejonowy stwierdził, że zgromadzone dowody potwierdziły zarzuty sformułowane w wypowiedzeniu dotyczące pracy powoda oraz wykazały niewiarygodność zeznań powoda w tym zakresie.

Odnośnie spornej kwestii przekazania dyrektorowi drugiego zaświadczenia lekarskiego, Sąd Rejonowy uznał, że w świetle przedstawionych dowodów, nie budzi wątpliwości, iż powód dysponował takim zaświadczeniem, informował o tym przełożonego i chciał je przekazać. Potwierdziły to nie tylko zeznania P. P., ale również zapis rozmowy (k.156). Drugorzędną sprawą, nie mającą znaczenia z punktu widzenia rozstrzygnięcia, jest to czy powód fizycznie wręczył zaświadczenie dyrektorowi, a ten go nie przyjął i zwrócił zaświadczenie, czy też powód chciał je wręczyć, informował, że je ma, natomiast dyrektor szkoły mówił, że jego obowiązuje pierwsze zaświadczenie i odmawia przyjęcia kolejnego. Zdaniem Sądu Rejonowego nie można wymagać, aby P. P. w sposób precyzyjny opisał przebieg każdej rozmowy z powodem, zwłaszcza iż akurat ta odbyła się w szczególnej sytuacji, mianowicie w czasie wręczenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy, która nigdy nie należy do przyjemnych i jest stresująca również dla pracodawcy. Wierne odzwierciedlenie każdej rozmowy nie jest tym bardziej możliwe, że takich rozmów było bardzo dużo, a przedłożone nagrania wskazują, że powód jednego dnia potrafił kilka razy przychodzić do gabinetu przełożonego, chcąc porozmawiać na temat tego samego zdarzenia. Wydaje się nawet, że w ten sposób chciał zarejestrować wypowiedzi przełożonego, które mógłby wykorzystać, choćby w niniejszej sprawie. Sąd Rejonowy zważył, że dyrektor

pozwanej szkoły, w przeciwieństwie do powoda nie dysponował nagraniami rozmów i nie mógł po długim czasie, na ich podstawie, wiernie przedstawić ich przebiegu.

Sąd Rejonowy oddalił wniosek pełnomocnika powoda o przesłuchanie w charakterze świadka M. L. wskazując że okoliczności na które zeznawać miał świadek nie były sporne i nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia. Dyrektor pozwanej szkoły mógł informować powoda, że w razie niewykonania polecenia, zostanie zwolniony i w stwierdzeniu takim nie sposób doszukać się groźby ze strony pracodawcy. Jest to w zasadzie przypomnienie, co może grozić pracownikowi za niewykonanie poleceń pracodawcy związanych z pracą. Jeżeli powód uważał, że polecenia te nie dotyczyły jego obowiązków, mógł odmówić ich wykonania.

Sąd Rejonowy podniósł, że zgodnie z treścią art.45§1k.p. razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis ten ustanawia powszechną zasadę ochrony trwałości umowy o pracę na czas nieokreślony w tym znaczeniu, że pozwala uznać za zgodne z prawem tylko takie jej wypowiedzenie przez pracodawcę, które spełnia przewidziane prawem warunki formalne i może być ocenione jako uzasadnione. Jest to klauzula generalna, która powinna być oceniana w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony jest zwykłym sposobem jej rozwiązania. Pogląd ten jest powszechnie akceptowany w orzecznictwie (por. wyrok z dnia 30 stycznia 1976 r., I PRN 52/75, OSPiKA 1977 z. 3 poz. 47 ; wyrok z dnia 4 kwietnia 1979 r., I PRN 32/79, nie publikowany).

Wypowiedzenie przez pozwanego pracodawcę łączącej strony umowy o pracę, w ocenie Sądu Rejonowego dokonane zostało prawidłowo, zaś zarzuty powoda były niesłuszne.

Pracodawca wypowiadając umowę zachował przewidzianą dla tej czynności formę pisemną i podał dostatecznie sprecyzowane, prawdziwe przyczyny wypowiedzenia. W oświadczeniu wskazano dwa główne powody wypowiedzenia, a mianowicie pogorszenie stanu zdrowia uniemożliwiający zatrudnianie pracownika na dotychczasowym stanowisku oraz zastrzeżenia co do jakości pracy, podejścia do obowiązków.

Ustalenia dokonane w niniejszej sprawie, zdaniem Sądu Rejonowego, wskazały, że do pracy powoda i sposobu podejścia do swoich obowiązków pracodawca od dłuższego czasu miał zastrzeżenia. Powodowi zwracano uwagę, aby zmienił swoje zachowanie, inaczej wykonywał obowiązki, stosował się do poleceń pracodawcy, lecz nie przynosiło to żadnych trwałych efektów.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca zatrudniający pracownika wymaga od niego przede wszystkim, aby ten wykonywał jego polecenia dotyczące umówionej pracy. Istotą stosunku pracy jest jednak wykonywanie pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem (art.22§1k.p.). W przedmiotowej sprawie powód przyznał, że nie zakładał stroju roboczego, że odmówił podpisywania listy usterek, które miał danego dnia usunąć. Ustalono również, że powód pomimo uwag palił papierosy w miejscu niedozwolonym, nie przestrzegał przepisów ruchu drogowego w czasie kierowania samochodem, trawnik kosił w taki sposób, że trawa wysypywała się na chodnik, a dodatkowo prace wykonywał opieszale i niedokładnie, co wymagało poprawek ze strony drugiego pracownika. Zdaniem Sądu Rejonowego, powyższe okoliczności stanowiły dostateczny powód wypowiedzenia umowy o pracę. Pracodawca, który zatrudnił pracownika na czas nieokreślony, nie ma obowiązku zatrudniania go, aż do emerytury, choćby obowiązki swoje wykonywał źle, a przy tym ignorował jego uwagi dotyczące sposobu wykonywania pracy, przestrzegania przepisów bhp.

Sąd Rejonowy podkreślił, że oceniając powody wypowiedzenia, cały czas pamiętać trzeba, że stanowi ono zwykły sposób rozwiązania umowy i pracodawca decydując się na ten tryb rozstania z pracownikiem, nie musi mieć ku temu szczególnie istotnych powodów. Pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań, jeżeli może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Powód swoim zachowaniem, aż nadto wykazał, że jest słabym pracownikiem i zatrudnienie innej osoby pozwoli pracodawcy lepiej realizować zadania,

które powierzono powodowi. Świadczy o tym chociażby porównanie pracy powoda i G. K., który musiał wielokrotnie poprawiać prace, które wykonał powód. Pracodawca nie musi tolerować takiej sytuacji, lecz może rozwiązać umowę za wypowiedzeniem z takim pracownikiem i zatrudnić innego, który nie będzie popełniał podobnych błędów, będzie stosował się do jego poleceń i przestrzegał zasad obowiązujących w miejscu pracy (np. noszenie stroju roboczego, niepalenie papierosów na terenie szkoły).

Zdaniem Sądu Rejonowego, nie można przyjąć, iż zarzuty pracodawcy nie były rzeczywiste, gdyż dotyczyły zachowania i pracy powoda w roku 2012 i wcześniej. Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca w 2013 roku nie miał w zasadzie możliwości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, albowiem był on nieobecny w pracy z powodu choroby lub ze względu na urlop wypoczynkowy. Zarzuty dotyczące pracy powoda były aktualne nie tylko przed 2012 rokiem, ale również i w 2012 roku. Powód pomimo zwracania mu uwagi nie zmienił swojego podejścia do obowiązków, a jeszcze w październiku 2012 roku ukarany został karą nagany za odmowę podpisania listy usterek do wykonania danego dnia. Zarzuty pozwanego w stosunku do powoda były zatem cały czas aktualne. Sąd Rejonowy podkreślił, że wypowiedzenie umowy o pracę nie jest ograniczone terminem, a więc pracodawca może skutecznie złożyć oświadczenie woli dotąd, dokąd nie straciła aktualności przyczyna przyjęta przez pracodawcę.

Sąd Rejonowy wskazał, że w przedmiotowej sprawie niewątpliwie okolicznością, która przesądziła o podjęciu przez pracodawcę decyzji o wypowiedzeniu umowy, było złożenie zaświadczenia lekarskiego, z którego wynikało, że nie może on wykonywać prac wymagających dźwigania powyżej 5 kg. Być może gdyby nie ta okoliczność pracodawca jeszcze dłużej znosiłby niesumienne i niestaranne podejście powoda do obowiązków, odmawianie wykonywania poleceń, co nie oznacza, że z tego powodu nie mógłby wypowiedzieć umowy. W przedmiotowej sprawie obie przyczyny wskazane w oświadczeniu miały ze sobą związek, albowiem gdyby powód był dobrym pracownikiem, wzorowo wykonującym swoje obowiązki, to pracodawca, nawet po pogorszeniu jego stanu zdrowia, mógłby zdecydować się na jego dalsze zatrudnianie i zmianę zakresu obowiązków.

W ocenie Sądu Rejonowego kolejna wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia, a więc pogorszenie stanu zdrowia, również była rzeczywista i uzasadniała wypowiedzenie umowy. Powód zatrudniony wszak był na stanowisku robotnika prac ciężkich, a w czasie pracy często musiał przenosić rzeczy ważące więcej aniżeli 5 kg. Otrzymując zaświadczenie lekarskie, z którego wynikał zakaz zatrudnienia przy pracach związanych z dźwiganiem powyżej 5 kg, powód musiał zdawać sobie sprawę, że pracodawca musiałby diametralnie zmienić jego zakres obowiązków. Warto zauważyć, że powód po otrzymaniu tego zaświadczenia, mimo że jak twierdzi uważał, iż jest zdolny dźwigać ciężary powyżej 5 kg, w żaden sposób nie próbował ustalić z lekarzem dlaczego wystawił właśnie taki dokument, lecz przedłożył go pracodawcy. Działania zmierzające do zmiany treści tego dokumentu podjął natomiast dopiero wówczas gdy okazało się, iż pracodawca prawdopodobnie wypowie mu umowę o pracę. Powyższe, choć nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia, to jednak oddaje postawę powoda, która charakteryzowała się roszczeniowością (sądził zapewne, że pracodawca po złożeniu zaświadczenia, powierzy mu wykonywanie tylko lekkich prac) i podejmowaniem odpowiednich działań dopiero po reakcji ze strony pracodawcy.

Sąd Rejonowy wskazał, że dostosowanie zakresu obowiązków powoda do wydanego zaświadczenia wprowadziłoby z pewnością duże zamieszanie w pracy, o ile byłoby w ogóle możliwe do zrealizowania. Wszystkie prace związane z dźwiganiem musiałby przejąć drugi pracownik, któremu powód nie mógłby nawet pomóc choćby przy przenoszeniu mebli itp. Pracodawcy w tej sytuacji nie można narzucić obowiązku dalszego zatrudniania pracownika. Prowadziłoby to do ograniczenia swobody gospodarczej, w tym swobody w zatrudnianiu pracowników. Skoro bowiem pracodawca potrzebuje pracownika prac ciężkich, to nie można wymagać, aby zatrudniał osobę, która może dźwigać tylko do 5 kg. Żaden racjonalny pracodawca nie zdecydowałby się na taki krok.

Powód w dniu 10 czerwca 2013 roku uzyskał kolejne zaświadczenie lekarskie, od lekarza, który wystawił zaświadczenie z 14 maja 2013r., jednakże na jego podstawie, nie można ustalić, że powód jest zdolny do wykonywania swoich obowiązków w pełnym zakresie i uznać, że przyczyna wypowiedzenia nie jest już prawdziwa. W art.229§4k.p. ustawodawca zastrzegł, że pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku. W rozporządzeniu wykonawczym

do art.229§8k.p. z dnia 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy Minister Zdrowia i Opieki Społecznej określił tryb i zakres badań lekarskich, którym poddawani muszą być pracownicy, częstotliwość badań okresowych, sposób dokumentowania i kontroli badań lekarskich oraz tryb wydawania i przechowywania orzeczeń lekarskich do celów przewidzianych w Kodeksie pracy i w przepisach wydanych na jego podstawie. W §4 tego rozporządzenia przewidziano, że badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Uregulowano również tryb odwoływania się od wystawionych zaświadczeń lekarskich. Pracownik może w ciągu 7 dni od dnia wydania zaświadczenia, wystąpić z wnioskiem o przeprowadzenie ponownego badania, które przeprowadza się w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy właściwym ze względu na miejsce świadczenia pracy lub siedzibę jednostki organizacyjnej, w której jest zatrudniony pracownik, a jeżeli kwestionowane zaświadczenie zostało wydane przez lekarza zatrudnionego w wojewódzkim ośrodku medycyny pracy - w najbliższej jednostce badawczo-rozwojowej w dziedzinie medycyny pracy. Badanie takie powinno być przeprowadzone w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku, a ustalone na jego podstawie orzeczenie lekarskie jest ostateczne (§5 rozporządzenia).

Stosowne pouczenie, jakie środki prawne przysługują pracownikowi i pracodawcy, znajduje się również na druku wystawionego zaświadczenia. Powód nie podjął jednak żadnych kroków przewidzianych prawem, w celu zmiany wystawionego zaświadczenia. Wyjaśnił wprawdzie, że po złożeniu zaświadczenia pracodawcy, tego samego dnia pojechał do lekarza, które je wystawił, który polecił mu zgłosić się za około miesiąc, jednakże wyjaśnienia te w żaden sposób nie zostały potwierdzone. Pracodawca dysponował natomiast zaświadczeniem lekarskim wystawionym po przeprowadzeniu odpowiedniej procedury, które do chwili wypowiedzenia nie zostało zakwestionowane i zmienione, w tej sytuacji nie mógł opierać się na zaświadczeniu, które powstało w niejasnych okolicznościach, tym bardziej, że nie kierował powoda na powtórne badanie.

Zaświadczenia z dnia 10 czerwca 2013 roku, zdaniem Sądu Rejonowego, nie można zatem uznać za dokument urzędowy, korzystający z domniemania prawdziwości, lecz jedynie za dokument prywatny, którego prawdziwość udowodnić winien powód (art.253k.p.c.). Na marginesie, Sąd Rejonowy zauważył, że powód nie przedstawił oryginału tego dokumentu, nie został on też poświadczony za zgodność z oryginałem, a więc de facto nie może być nawet uznany za dokument prywatny (wyrok SN z 7.07.2004r. I CK 32/04, LEX nr 529692), lecz fotokopię. Na podstawie owej fotokopii nie można ustalić, że powód jest zdolny do pracy na stanowisku bez żadnych ograniczeń w zakresie dźwigania.

Odwracając sytuację, zdaniem Sądu Rejonowego, a więc gdyby pozwany na podstawie owego zaświadczenia lekarskiego dopuścił powoda do pracy związanej z dźwiganiem powyżej 5 kg, mógłby narazić się na odpowiedzialności odszkodowawczą w związku z wypadkiem przy pracy itp. Nie dysponował bowiem zaświadczeniem lekarskim wystawionym w przepisanej formie, przez powołane organy, po przeprowadzeniu odpowiedniej procedury, stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku.

Podsumowując Sąd Rejonowy stwierdził, że wszystkie zarzuty postawione powodowi w wypowiedzeniu umowy okazały się prawdziwe i każdy z nich, nawet w przypadku braku pozostałych stanowił dostateczny powód uprawniający pracodawcę do wypowiedzenia umowy. Poza przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę podanymi w piśmie pracodawcy, nie znane są inne przyczyny. Powód kwestionując zasadność wypowiedzenia i prawdziwość podanych przez pracodawcę przyczyn, nie udowodnił istnienia żadnej innej, wyłącznej przyczyny, dla której pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu. Twierdzenie, jakoby powód był poddawany mobbingowi, nękany przez pracodawcę, nie zostało nawet uprawdopodobnione, a zebrany materiał dowodowy wskazuje, że zarzuty pozwanego były prawdziwe. Wobec powyższego zarzut powoda jakoby wypowiedzenie mu umowy o pracę było nieuzasadnione jest niesłuszny i Sąd Rejonowy oddalił jego powództwo.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.98§1k.p.c. zasądzając od powoda na rzecz pozwanego który wygrał proces 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa i 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, ustalonych zgodnie z § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat

za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Apelację od powyższego wyroku wniósł powód zarzucając zaskarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie dyspozycji art. 217§1 k.p.c. w zw. z art. 227 k.p.c. w zw. z art. 224§1 k.p.c. poprzez nierozpoznanie wniosku dowodowego powoda o przesłuchanie świadka D. C. (1) i mając powyższe naruszenie na uwadze w przypadku jego uwzględnienia wniósł o :

- uchylenie zaskarżonego wyroku i skierowanie sprawy do ponownego rozpoznania

- zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych,

2 . naruszenie dyspozycji art. 233§1 k.p.c. poprzez wykraczającą poza swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu skutkującą błędem w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegającym na przyjęciu, iż powód został ukarany karą nagany w dniu 07.06.2010r. w sytuacji, gdy z akt pracowniczych znajdujących się w aktach sprawy wynika, że kara nagany została z polecenia Dyrektora pozwanej usunięta, co znajduje także potwierdzenie w załączonych do aktach nagrań audio oraz wyjaśnień Dyrektora pozwanej,

3. naruszenie dyspozycji art. 227 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż kwestia doręczenia pracodawcy nowego zaktualizowanego zaświadczenia o stanie zdrowia pracownika jest kwestią nie mającą znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy i tym samym nieprowadzenie postępowania dowodowego na wskazaną okoliczność,

4. naruszenie dyspozycji art. 233§1 k.p.c. poprzez wykraczającą poza swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu skutkującą błędem w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegającym na przyjęciu, iż powód nie wykonywał swoich zawodowych obowiązków prawidłowo oraz odnosił się do Dyrektora pozwanej i współpracowników niegrzecznie ,

5. naruszenie dyspozycji art. 244§1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 248§1 k.p.c. poprzez przyjęcie, iż na podstawie kserokopii dokumentu urzędowego w postaci zaświadczenia o stanie zdrowia pracownika wystawionego przez lekarza medycyny pracy a przedstawionej sądowi nie można ustalić, iż powód jest zdolny do pracy bez żadnych ograniczeń w sytuacji, gdy strona przeciwna nie kwestionowała prawdziwości załączonego do pozwu dokumentu, zaś Sąd nigdy powoda nie wzywał do nadesłania oryginału dokumentu do akt sprawy,

6. naruszenie dyspozycji art. 253 k.p.c. poprzez zastosowanie go w sytuacji, gdy strona przeciwna nie zaprzeczała prawdziwości dokumentu w postaci nowego zaktualizowanego zaświadczenia o stanie zdrowia powoda,

7. naruszenie dyspozycji art. 45§1 k.p. poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa,

8. naruszenie dyspozycji art. 229§4 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię,

9. naruszenie dyspozycji §4 ust.1 Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 30 maja 1996 r. wydanego na podst. art. 229§8 k.p. poprzez jego niewłaściwą wykładnię .

Mając powyższe naruszenia na uwadze w przypadku ich uwzględnienia powód wniósł o:

I. zmianę pkt 1 zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i orzeczenie zgodnie z żądaniem pozwu,

II. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania za obydwie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji powód podniósł, że w piśmie z dnia 01.07.2013r. wniósł o dopuszczenie dowodu z przesłuchania świadka w osobie D. C. (1), która to osoba miała zeznawać na okoliczność wykonywania obowiązków pracowniczych przez powoda i jego zaangażowania. Sąd Rejonowy nie rozpoznał wskazanego wniosku, nie ustosunkował się do niego, gdyż dowodu nie przeprowadził, ani też wniosku dowodowego nie oddalił, czym pozbawił powoda możliwości dowodzenia na okoliczność mającą znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy i możliwości obrony swojego stanowiska w procesie. Przeprowadzenie wskazanego dowodu przed sądem okręgowym de facto pozbawia powoda jednej instancji, toteż z uwagi na naruszenie przepisów postępowania mających wpływ na treść orzeczenia zaskarżone orzeczenie winno być uchylone a sprawa skierowana do ponownego rozpoznania, by Sąd pierwszej instancji po przeprowadzeniu wskazanego dowodu mógł po raz kolejny, tym razem kompletnie, ocenić zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Podniósł, że Sąd Rejonowy w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku wskazał, iż powód został ukarany karą nagany w dniu 07.06.2010r. za naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy poprzez palenie w miejscu niedozwolonym. Powyższa konstatacja Sądu jest o tyle nieprawidłowa, iż z akt pracowniczych znajdujących się w aktach sprawy wynika, że kara nagany została z polecenia Dyrektora pozwanej usunięta, co znajduje także potwierdzenie w załączonych do aktach nagrań audio oraz wyjaśnien Dyrektora pozwanej. Sąd najprawdopodobniej wskazany fakt ustalił na podstawie pism procesowych pozwanej, natomiast w toku postępowania, tj. po nadesłaniu akt pracowniczych powoda oraz złożeniu wyjaśnień przez dyrektora pozwanej i przedstawieniu nagrań audio, okazało się, iż nagana ta została przez Dyrektora pozwanej anulowana i usunięta z akt pracowniczych powoda.

Wskazał, że Sąd Rejonowy dokonał naruszenia dyspozycji art. 233§1 k.p.c. poprzez wykraczającą poza swobodną ocenę dowodów zgromadzonych w niniejszym postępowaniu skutkującą błędem w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę rozstrzygnięcia polegającym na przyjęciu, iż powód nie wykonywał swoich zawodowych obowiązków prawidłowo oraz odnosił się do Dyrektora pozwanej i współpracowników niegrzecznie i chamsko.

W pierwszej kolejności powód wskazał, iż Sąd oceniając zeznania świadków winien bardzo ostrożnie podchodzić do świadków będących obecnie pracownikami pozwanej, gdyż rzeczą oczywistą jest, iż nie będą oni zainteresowani pomawianiem swojego pracodawcy o zachowanie ogólnie odbierane jako negatywne. Co więcej, z uwagi na fakt, iż powód i tak nie będzie już z nimi współpracował, bynajmniej potencjalnie skłonniejsi będą pomawiać powoda niż pozwanego, u którego dalej będą pracować. W uzasadnieniu wypowiedzenia o pracę pozwany wskazał, iż powód miał nierzetelnie i niesumiennie wykonywać swoje obowiązki. Powyższe zdaniem Sądu miało zostać potwierdzone przez zeznania świadków w osobach D. K. (wicedyrektor pozwanej) oraz współpracowników powoda - K. W., E. G., M.O., K. W. i G. K.. Wszyscy współpracownicy powoda wskazywali jedynie, iż zdarzało się, że po powodzie trzeba było poprawiać (G. K. miał poprawiać mocowanie drzwiczek w szafce, sprzętaczki sprzętać chodniki po koszeniu trawy), natomiast z zeznań świadków w żaden sposób nie można wywieść, iż powód był osobą niesumienną. Owa niesumienność nie

może być postrzegana jak incydentalne pomyłki czy małe niedociągnięcia, gdyż takie zdarzają się każdemu w każdej pracy. Najbliższy współpracownik powoda, tj. G. K., osoba będąca tak jak powód konserwatorem, wskazał jedynie, iż okazjonalnie musiał poprawiać pewne rzeczy po powodzie, a nie jak wskazał Sąd, iż miało to miejsce nagminnie. Nadto powód wskazał, iż wszelkie informacje o pracy powoda pochodziły z okresu, który miał miejsce przynajmniej przed rokiem od daty wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i w żadnej mierze nie były już aktualne. Nadmieniał, że sam Dyrektor pozwanej przyznał, że nie miał zastrzeżeń co prac powoda jako konserwatora w lokalach (...), które zostały przekazane Starostwu Powiatowemu w I.

Powód podniósł, że pracował w Zespole Szkół (...) w K. na różnych stanowiskach, w charakterze pracownika fizycznego, od dnia 7 maja 2002r. Od połowy stycznia 2013r. do początku maja 2013r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby, po którym to czasie pracodawca skierował go na okresowe badania lekarskie. Zaświadczenie, które zostało wydane w dniu 14 maja 2013r. wskazywało, iż powód nie może dźwigać ciężarów większych niż 5 kg. Wskazał, że nie skorzystał z drogi odwoławczej od wydanego przez lekarza medycyny pracy zaświadczenia, przewidzianej w §5 Rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 30 maja 1996r. w sprawie

przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie Pracy, gdyż zdawał sobie sprawę, że w momencie badania faktycznie z uwagi na przebyty zabieg usunięcia przepukliny nie mógł dźwigać ciężarów. Jednakże stan uniemożliwiający mu pracę na stanowisku robotnika pracy ciężkiej miał charakter przejściowy i wiedział, że po rehabilitacji lekarz po raz kolejny go przebada i wyda aktualniejsze (uwzględniające wyniki rehabilitacji) zaświadczenie. Niemniej, czując lojalność wobec pracodawcy, przedstawił mu zaświadczenie lekarskie z 14 maja 2013r. jednocześnie informując (dowód w postaci nagrań audio i stenogramów znajdujących się w aktach sprawy), iż po rehabilitacji zgodnie z zaleceniem lekarza będzie badany po raz kolejny. Po kolejnej wizycie w gabinecie lekarza medycyny pracy i uzyskaniu zaświadczenia niewskazującego żadnych ograniczeń co do wykonywanej pracy chciał przedstawić pracodawcy zaświadczenie z dnia 10 czerwca 2013r. umożliwiające mu powrót do pracy na stanowisku robotnika pracy ciężkiej, jednakże pracodawca bezprawnie odmówił przyjęcia dokumentu. Zaznaczył, że nowo wydane zaświadczenie pochodziło od tego samego lekarza, który badał go wcześniej, a Zespół Szkół (...) w K., miał z nim podpisaną umowę dotyczącą przeprowadzania badań profilaktycznych, zgodnie z ustawą z dnia 27 czerwca 1997r. o służbie medycyny pracy. Nadto lekarz sam nakazał mu stawienie się na badanie po zakończeniu rehabilitacji. W związku z tym uznać należało, iż wydane przez lekarza medycyny pracy kolejne zaświadczenie dotyczące zdolności powoda do pracy, powinno było zostać przyjęte przez dyrektora placówki, w której pracował, a poprzednio wydany dokument powinien stracić swoją moc.

Powód podniósł, z analizy powyższych argumentów ewidentnie widać, iż dyrektor Zespołu Szkół (...) w K. był nieprzychylnie nastawiony do powoda i tylko czekał na odpowiednią okoliczność umożliwiającą mu rozwiązanie umowy o pracę z powodem. Nieprzyjęcie przez niego dokumentu określającego pełną zdolność powoda do podjęcia pracy na poprzednio zajmowanym przez niego stanowisku, mogłoby mieć podstawę gdyby badania dokonał inny lekarz i istniałoby prawdopodobieństwo, że opinia wyrażona w dokumencie mija się z prawdą. Jednakże, jak zostało już wcześniej wspomniane, powód udał się do tego samego lekarza medycyny pracy, który przeprowadzał jego poprzednie badania profilaktyczne wykonywane na zlecenie pracodawcy. Tym samym wydane przez wspomnianego lekarza zaświadczenie ma moc wiążącą dla pracodawcy. Zgodnie z tezami przedstawionymi w uzasadnieniu wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18.12.2002r. w sprawie o sygn. akt I PK 44/02 „aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 § 4 kodeksu pracy jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika.” Pracodawca wiedział, iż stan zdrowia powoda się zmienił, gdyż powód poinformował go o nowo wydanym zaświadczeniu (dowód w postaci nagrań audio i stenogramów znajdujących się w aktach sprawy), pracodawca jednak wskazał, iż nie musi brać pod uwagę nowego zaświadczenia, gdyż go nie zlecał, a stare jest zgodnie ze wskazanym w nim okresem jeszcze ważne.

W ocenie powoda interpretacja art. 229§4 k.p. oraz §4 ust.1 Rozporządzenie Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy z dnia 30 maja 1996 r. wydanego na podst. art. 229§8 k.p. zaprezentowana przez Sąd I instancji w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku jest nieprawidłowa. Zdaniem powoda Sąd błędnie przyjął, iż pracodawca nie musiał przyjmować od pracownika zaświadczenia, który wskazuje, iż stan zdrowia powoda zmienił się od ostatniego znanego pracodawcy zaświadczenia. Nadto Sąd błędnie przyjął, iż uzyskanie drugiego zaświadczenia od tego samego lekarza w ramach tego samego leczenia jest uzyskaniem zaświadczenia bez zlecenia pracodawcy, pomimo iż pracodawca zlecił wykonanie badań kontrolnych z uwagi na chorobę, która wymagała rehabilitacji i była przez lekarza i powoda pojmowana jako jeden proces bez wyodrębniania sztucznych podziałów na kolejne etapy, które uzasadniałyby wydawanie przez pracodawcę kolejnych zleceń na wykonanie badań kontrolnych. Taka interpretacja wskazanych przepisów, zdaniem powoda, doprowadziłaby do absurdu, w ramach którego pracodawca nawet mając świadomość diametralnej zmiany stanu zdrowia pracownika mógłby wyciągać konsekwencje z zaświadczeń nadal ważnych, tj. będących cały czas w dacie ważności określonej przez lekarza je wystawiającego pomimo, iż byłyby one nawet sprzed kilkunastu miesięcy. Ponadto idąc tym torem rozumowania pracodawca mógłby bagatelizować wszelkie inne dowody, np. w postaci

dokumentów leczenia szpitalnego, historii choroby itd. opierając się na starych i nieaktualnym zaświadczeniu lekarza medycyny pracy.

Dodatkowo powód wskazał, iż Sąd I instancji przyjął, że kwestia doręczenia pracodawcy nowego zaktualizowanego zaświadczenia o stanie zdrowia pracownika jest kwestią niemająca znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, co jest stanowiskiem błędnym. Kwestia doręczenia aktualnego zaświadczenia bądź próby takiego doręczenia miała bezpośredni wpływ na ustalenie świadomości pracodawcy o zmienionym stanie zdrowia pracownika, co w konsekwencji miało wpływ na ocenę oświadczenia woli pracodawcy o wypowiedzenie pracownikowi umowy pracy w kontekście jego zasadności.

Powód podniósł, iż Sąd na stronie 10 uzasadnienia zaskarżonego wyroku wskazał, iż na podstawie kserokopii dokumentu urzędowego w postaci zaświadczenia o stanie zdrowia pracownika wystawionego przez lekarza medycyny pracy a przedstawionej sądowi nie można ustalić, iż powód jest zdolny do pracy bez żadnych ograniczeń. Powyższe stanowi naruszenie dyspozycji art. 244§1 i 2 k.p.c. w zw. z art. 248§1 k.p.c, gdyż strona przeciwna nie kwestionowała prawdziwości załączonego do pozwu dokumentu, zaś Sąd nigdy powoda nie wzywał do nadesłania oryginału dokumentu do akt sprawy. Ponadto Sąd I instancji zastosował art. 253 k.p.c. w sytuacji, gdy strona przeciwna nie zaprzeczała prawdziwości dokumentu w postaci nowego zaktualizowanego zaświadczenia o stanie zdrowia powoda, toteż powód nie był zobligowany dowodzić prawdziwości dokumentu.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o oddalenie apelacji powoda i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany podniósł, iż zgodnie z treścią art. 386 k.p.c. uchylenie wyroku Sądu I instancji następuje gdy zachodzi nieważność postępowania, gdy pozew ulega odrzuceniu albo zachodzi podstawa do umorzenia postępowania, w razie nierozpoznania przez Sąd I instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Nierozpoznanie przez sąd I instancji istoty sprawy oznacza, że sąd ten nie zbadał podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia. Do sytuacji takiej dochodzi, gdy sąd oddalił powództwo z powodu braku legitymacji procesowej, nieposiadania przez powoda interesu prawnego w wytoczeniu powództwa, niepełny charakter określonego w powództwie roszczenia, sprzeczności powództwa ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem przytoczonego w nim prawa, albo zasadami współżycia społecznego albo zrzeczenia się przez powoda roszczenia w procesie, który toczył się uprzednio w tej samej sprawie. Nierozpoznanie przez sąd istoty sprawy może być jednak zarówno uzasadnione, jeżeli wynikać będzie z rzeczywistego istnienia lub niezaistnienia wymienionych wyżej okoliczności, jak i nieuzasadnione, jeżeli będzie wynikać z błędnego przyjęcia przez sąd tego istnienia lub nieistnienia. Z punktu widzenia art. 386 § 4 k.p.c. ma znaczenie tylko ta druga ewentualność (W. Broniewicz, Uchylenie, s. 38; por. też np. wyr. SN z 23.9.1998 r., II CKN 897/97, OSNC 1999, Nr 1, poz. 22; wyr. SN z 11.3.1998 r., III CKN 411/97, Legalis).

Zdaniem SN (wyr. z 9.7.2008 r., I PK 14/08, Legalis), "nierozpoznanie istoty sprawy przez sąd I instancji" oznacza bezpodstawne uznanie, że istnieje materialnoprawna lub procesowa przesłanka unicestwiająca roszczenie, np. przedawnienie, przedwczesność, brak legitymacji procesowej. Pojęcie istoty sprawy, o którym mowa w art. 386 § 4 k.p.c. dotyczy jej aspektu materialnego i w tej jedynie płaszczyźnie może być oceniany zarzut jej nierozpoznania. Zachodzi ono wówczas, gdy sąd nie zbadał podstawy materialnej pozwu, jak też skierowanych do niego zarzutów merytorycznych i w swoim rozstrzygnięciu nie odniósł się do tego, co jest przedmiotem sprawy (wyr. SN z 27.3.2008 r., III UK 86/07, Legalis). Przy czym o nierozpoznaniu istoty sprawy w rozumieniu art. 386 § 4 k.p.c. można mówić tylko wtedy, gdy sąd I instancji w ogóle nie zbadał podstawy merytorycznej dochodzonego roszczenia (post. SN z 3.6.2011 r., III CSK 330/10, Legalis).

Zdaniem pozwanego pominięcie przez sąd przy rozpoznaniu sprawy jednego z żądań strony nie jest równoznaczne z pełnym nierozpoznaniem istoty sprawy i nie prowadzi do uchylenia wyroku. Nierozpoznaniem istoty sprawy nie są również niedokładności postępowania, polegające na tym, że sąd nie wziął pod uwagę lub nie dysponował wszystkimi faktami i dowodami, które mogły służyć do należytego rozpoznania istoty sprawy.

Pozwany wskazał, iż w przedmiotowej sprawie Sąd I instancji zbadał podstawę merytoryczną dochodzonego roszczenia i w swoim rozstrzygnięciu odniósł się do istoty sprawy. Nie zachodzi także konieczność przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości. Nieprzesłuchanie przez Sąd I instancji jednego świadka nie powinno stanowić podstawy uzasadniającej przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania tym bardziej, że zebrany w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy jednoznacznie wskazuje na to, iż przyczyna podana przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Na marginesie pozwany wskazał, iż zawnioskowany świadek D. C. (1) nie jest pracownikiem szkoły i nie może w związku z tym dysponować informacjami na temat jakości pracy powoda i jej oceny przez pozwanego.

W ocenie pozwanego Sąd I instancji prawidłowo ustalił stan faktyczny, opierając się zarówno na zeznaniach świadków jak i dowodach z dokumentów przedkładanych przez strony. Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku w sposób wyczerpujący i szczegółowy opisał ustalony przez siebie stan faktyczny, wskazując też przy tym, na jakich dowodach się oparł. Przedstawił także w uzasadnieniu, motywy swojego rozstrzygnięcia. Wyjaśnił dlaczego, i w oparciu o jakie przepisy prawa materialnego, przy tak ustalonym stanie faktycznym oddalił powództwo jako nieuzasadnione.

Pozwany wskazał, że Sąd I instancji przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, w wyniku którego ustalił, m. in. że, jak wynika z zaświadczenia lekarskiego z dnia 14 maja 2013 r., powód nie powinien dźwigać ciężarów ważących powyżej 5 kilo, że charakter pracy powoda wymaga, aby podnosił ciężary ważące powyżej 5 kilo, że swoje obowiązki powód wykonywał opieszale, niedbale i niestarannie, nie potrafił przy tym odpowiednio zorganizować sobie pracy, nie reagował na uwagi dyrektora szkoły, nie wykonywał też poleceń pracodawcy.

Podkreślił, że w przedmiotowej sprawie z zeznań większości świadków wynikało, iż powód nie był dobrym pracownikiem. Jedynie sam powód i ojciec powoda słuchany w charakterze świadka, przedstawiali inną ocenę pracy powoda. Dlatego też zarzut naruszenia dyspozycji art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wykraczającą poza swobodną ocenę dowodów jest nieuzasadniony. Świadkowie D. K. (1), G. K. (1), B. M. (2) i M. T. (2) są pracownikami pozwanej szkoły. Jednak na uwadze należało mieć, iż świadkowie J. N. (2) i K. W. (3) nie są zatrudnieni w pozwanej szkole a zeznali oni, że powód zachowywał się w sposób niegrzeczny (zeznania J. N. (2)) a także że prace wykonywał opieszale, ociągając się (zeznania świadka K. W. (3)). Nadto pozwany zauważył, iż nawet z zeznań świadków zawnioskowanych przez stronę powodową, jak choćby E. G. (2), wynika, iż powód swoje obowiązki wykonywał opieszale i niestarannie, zdarzało się też, że w trakcie godzin pracy gdzieś zniknął. Pracodawca musiał angażować wówczas inne osoby (np. uczniów), aby szukali powoda na terenie szkoły. Świadek E. G. (2), J. N. (2), K. W. i K. W., nie są pracownikami pozwanej szkoły i nie mieli żadnego interesu w składaniu zeznań na korzyść lub niekorzyść jednej ze stron, a mimo to i ich zeznania wskazują na to, że powód nie był dobrym pracownikiem. Świadkowie słuchani w przedmiotowej sprawie dysponowali większą lub mniejszą wiedzą na temat jakości pracy powoda i jej oceny przez pracodawcę. Z zeznań większości świadków wynika jednak w sposób bezpośredni lub pośredni że powód nie był solidnym, sumiennym pracownikiem. Dlatego też, w ocenie pozwanego, zeznania D. K. (1) i P. P. (1), którzy jako bezpośredni przełożeni powoda dysponują największą wiedzą na temat jego pracy, ocenić należy również jako w pełni wiarygodne, bowiem są spójne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

Zdaniem pozwanego argumentacja powoda, jakoby przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę straciły na aktualności również jest chybiona. Sąd I instancji prawidłowo ustalił, iż zarzuty pracodawcy dotyczące pracy powoda były aktualne zarówno w 2012 r. jak i wcześniej. Do czerwca 2013 r. pracodawca natomiast nie miał możliwości wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, albowiem od połowy stycznia do dnia 17 czerwca 2013 r. powód przebywał najpierw na zwolnieniu lekarskim a potem na urlopie wypoczynkowym.

Wbrew zarzutom apelacji, w ocenie pozwanego, za rzeczywistą uznać należy także przyczynę wypowiedzenia w postaci niemożności dźwigania przez powoda ciężarów ważących powyżej 5 kilo. Powód dostarczył pracodawcy zaświadczenie lekarskie z dnia 14 maja 2013 r. (nr 513/2013), z którego wynika, iż może on dźwigać ciężary ważące jedynie do 5 kilo. Zaświadczenie to wystawione zostało na skutek skierowania powoda przez pracodawcę na kontrolne badania lekarskie w związku z niezdolnością do pracy trwającą dłużej niż 30 dni. Powód nie skorzystał z procedury odwoławczej od wydanego przez lekarza medycyny pracy zaświadczenia. Pracodawca nie miał natomiast możliwości

powierzenia powodowi innej pracy, która nie wiązałaby się z koniecznością dźwigania ciężarów ważących powyżej 5 kilo. Pracodawca nie może opierać swojego uznania, że powód odzyskał zdolność do dźwigania ciężarów ważących powyżej 5 kilo na podstawie zaświadczenia lekarskiego uzyskanego prywatnie przez pracownika, choćby nawet takie zostało mu dostarczone. Gdyby bowiem pozwany ocenił, że powód jest zdolny do dźwigania przez powoda ciężarów ważących powyżej pięciu kilo, opierając się na podstawie zaświadczenia lekarskiego przedłożonego przez pracownika, uzyskanego przez niego z pominięciem procedur prawnych, naraziłby się na uzasadniony zarzut złamania przepisów dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Z uwagi na powyższe okoliczności, zdaniem pozwanego, apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługiwała na uwzględnienie.

Przedmiotem rozstrzygnięcia przez Sąd Rejonowy w niniejszej sprawie była zasadność żądania powoda w zakresie odszkodowania za, zdaniem powoda, nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Zatem istota sporu sprowadzała się do oceny prawidłowości dokonanej powodowi przez pozwanego wypowiedzenia umowy o pracę.

Pozwany w piśmie z dnia 17.06.2013r., jako przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wskazał: pogorszenie stanu zdrowia – brak możliwości dźwigania ciężarów ważących powyżej 5 kilogramów, podczas gdy charakter pracy tego wymaga, a także nie stosowanie się do poleceń pracodawcy (np. odmawianie zakładania stroju roboczego, odmawianie podpisywania wykazu prac do zrealizowania), brak sumienności i staranności w wykonywaniu prac, opieszałość i niedbałość w wykonywaniu obowiązków, zła organizacja pracy obniżająca wydajność pracownika, notoryczne, pomimo zwracanej uwagi, niewłaściwe wykonywanie obowiązków, co przekłada się na złą ocenę pracy-kilkukrotne kary nagany.

Za Sądem Rejonowym wskazać należy, że dokonane przez pozwanego wypowiedzenie umowy o pracę w trybie ustawowym stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę. Zatem, po pierwsze, nie musiały zachodzić szczególne okoliczności, aby pozwany mógł rozwiązać skutecznie z powodem umowę o pracę, po drugie, wystarczyło że jedna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę była rzeczywista i prawdziwa.

Przyczyny wskazane przez pozwanego w wypowiedzeniu umowy o pracę można podzielić na dwie grupy. Pierwsza związana jest ze stanem zdrowia powoda i możliwością wykonywania przez niego pracy, druga dotyczy prawidłowości wykonywanych przez powoda obowiązków.

Odnosząc się do przyczyny pogorszenia stanu zdrowia powoda-braku możliwości dźwigania ciężarów ważących powyżej 5 kilogramów, to jedynie w tym zakresie zarzuty powoda należało uznać za trafne.

Na wstępie wskazać należy, iż stosownie do art. 229 §2 Kodeksu pracy pracownik podlega okresowym badaniom lekarskim. W przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega ponadto kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

Pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku(par.4).

Tak więc, w sytuacji kiedy powód wrócił do pracy po długotrwałym zwolnieniu lekarskim (styczeń-maj 2013r.), kiedy w wyniku skierowania go na badanie kontrolne przedłożył pozwanemu zaświadczenie z dnia 14 maja 2013r., z którego wynikało, że nie może pracować przy pracach, które wymagają dźwigania ciężarów powyżej 5 kilogramów, pozwany miał uzasadnione podstawy do wypowiedzenia powodowi umowy o pracę z tego powodu. Jednakże w sytuacji kiedy pozwany „skierował” powoda na urlop wypoczynkowy, po którym to urlopie powód uzyskał zaświadczenie, które nie zawierało już przeciwwskazań do pracy w powyższym zakresie, poinformował o tym dyrektora pozwanego i chciał mu je przekazać, zatem ustalała podstawa do wypowiedzenia z w/w przyczyny umowy o pracę. Jak trafnie zauważył powód

w apelacji, Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18.12.2002r. w sprawie I PK 44/02 wskazał, że „aktualnym orzeczeniem lekarskim w rozumieniu art. 229 par.4 kodeksu pracy jest orzeczenie stwierdzające stan zdrowia pracownika w dacie, w której pracownik ma być dopuszczony do pracy. Zachowuje ono aktualność w okresie w nim wymienionym, jednak staje się nieaktualne w przypadku wystąpienia w tym okresie zdarzeń, które mogą wskazywać na zmianę stanu zdrowia pracownika”. Wskazać przy tym należy, że jeżeli pozwany miał zastrzeżenia co do treści zaświadczenia lekarskiego z dnia 10.06.2013r. to mógł wystąpić z wnioskiem o ponowne badanie lekarskie i wydanie zaświadczenia, za pośrednictwem lekarza wystawiającego zaświadczenie, do wojewódzkiego ośrodka medycyny pracy.

W pozostałym zakresie zarzuty powoda nie zasługiwały na podzielenie. Postępowanie dowodowe przeprowadzone przez Sąd Rejonowy wykazało, że pozostałe, wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny wypowiedzenia zasługiwały na podzielenie.

Bezasadny był podniesiony przez powoda zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 par. 1 kpc. poprzez wykraczającą poza swobodną ocenę dowodów, skutkującą błędem w ustaleniach faktycznych, w postaci przyjęcia, że powód nie wykonywał swoich obowiązków zawodowych prawidłowo oraz odnosił się do Dyrektora pozwanej i współpracowników niegrzecznie. Wręcz przeciwnie, Sąd Rejonowy przeprowadził szczegółowe postępowanie dowodowe, które potwierdziło, że powód wykonywał swoje obowiązki opieszale, niedbale i niestarannie, nie potrafił przy tym odpowiednio zorganizować sobie pracy, nie reagował na uwagi dyrektora, nie wykonywał też poleceń pracodawcy. W tym zakresie Sąd Okręgowy w całości podziela ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego, nie widząc potrzeby ich szczegółowego ponownego przytaczania. Wskazać jedynie należy, że z zeznań świadków przesłuchanych w sprawie jednoznacznie wynikało, że powód nie był dobrym pracownikiem. Zauważyć należy, że niekorzystną ocenę pracy powoda potwierdzili nie tylko świadkowie strony pozwanej, ale również strony powodowej.

Powód zarzucił Sądowi Rejonowemu błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że powód został ukarany karą nagany w dniu 7.06.2010r. za naruszenie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy poprzez palenie w miejscu niedozwolonym, w sytuacji gdy z akt pracowniczych wynika, że kara nagany została usunięta z polecenia Dyrektora pozwanej. Powód podniósł, że Sąd Rejonowy najprawdopodobniej w/w fakt ustalił na podstawie pism, procesowych pozwanej. Wskazać należy, iż fakt ukarania powoda karą nagany w dniu 7.06.2010r. był okolicznością bezsporną. Umknęło nadto uwadze powoda, że w pozwie wniósł o dopuszczenie dowodu z zawiadomienia o nałożeniu kary porządkowej w dniu 07.06.2010r., które to zawiadomienie zostało dołączone do akt sprawy (k.6). Istotne natomiast w sprawie jest to, że sam powód w trakcie postępowania przyznał, że zdarzało się mu palić w miejscach niedozwolonych, a więc okoliczności z powodu których otrzymał karę nagany.

Odnosnie zarzutu powoda nierozpoznania wniosku o przesłuchanie świadka D. C. (1) wskazać należy, iż zgodnie z ugruntowanym poglądem, przyjmuje się, że jeżeli sąd nie przeprowadził dowodu i w tym zakresie nie wypowiedział się, oznacza że dowód ten pominął. Dlatego też rolą Sądu Okręgowego było dokonanie oceny, czy postępowanie Sądu Rejonowego w zakresie pominięcia tegoż dowodu było prawidłowe. Jeszcze raz podkreślić należy, iż obszerny materiał dowodowy, zeznania świadków i to nie tylko pozwanego, potwierdziły, w sposób nie budzący wątpliwości, zasadność wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Biorąc pod uwagę fakt, wskazany przez pozwanego, nie kwestionowany przez powoda, z którego wynika, że świadek D. C. (2) nie jest pracownikiem pozwanego, zasadnym wydaje się postawienie wniosku, że świadek nie mogła dysponować informacjami na temat jakości pracy powoda i oceny tej pracy przez pozwanego. Zatem nie było konieczności przeprowadzenia w/w dowodu. Wskazać nadto należy, że brak było jakichkolwiek podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku i skierowania sprawy do ponownego rozpoznania z w/w powodu, o co wnosił powód. Zgodnie bowiem z art.386 kpc uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania ma miejsce: w razie stwierdzenia nieważności postępowania (par.2), w razie nierozpoznania przez sąd pierwszej instancji istoty sprawy albo gdy wydanie wyroku wymaga przeprowadzenia postępowania dowodowego w całości (par.4). Żadna z w/w sytuacji nie miała miejsca w niniejszej sprawie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy na mocy art. 385 kpc oddalił apelację powoda jako nieuzasadnioną.

O kosztach orzeczone na mocy art. 98, 99 i 108 kpc w zw. z par. 12 ust.1 pkt 1, par.11 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U.2013.490 j.t.).