

Sygn. akt VIII *Pa 189/14*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 grudnia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Janina Kościelniak (spr.)
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik SSO Grażyna Łazowska
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 18 grudnia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. W. (1) (W.)

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W.

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 28 lipca 2014 r. **sygn. akt** VI P 457/13

oddala apelację.

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Janina Kościelniak (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 189/14

UZASADNIENIE

Powódka E. W. (1) domagała się od pozwanej przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podała, że pismem z dnia 5 września 2013 roku pozwana rozwiązała z powódką stosunek pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Powódka nie zgodziła się ze wskazanymi przyczynami wypowiedzenia umowy o pracę. Pozostając w przekonaniu usprawiedliwionym dotychczasową praktyką pozwanej o udzieleniu powódce urlopu na żądanie, powódka nie złożyła pozwanej druku L4 dotyczącego opieki nad małoletnim dzieckiem. Powódka wskazała, że w trakcie dotychczasowej korespondencji elektronicznej bywało tak, iż w przypadku braku akceptacji

wniosku o urlop powódka niezwłocznie otrzymywała odpowiedź odmowną. W sytuacji będącej podstawą rozwiązania umowy o pracę mimo przesłania wniosku urlopowego pod różne adresy poczty elektronicznej, w tym do kadr i bezpośredniego przełożonego, powódka takiej odmowy nie otrzymała. Nadto powódka podniosła, że zarzuty pozwanej dotyczące uchylania się powódki od świadczenia pracy są niestosowne, skoro powódka korzystała z uprawnień związanych z macierzyństwem, następnie zarówno u dziecka, jak i u powódki wystąpiły schorzenia będące przyczyną jej absencji w pracy.

Pozwana (...) S.A. w W. wniosła o oddalenie powództwa i zwrot kosztów postępowania.

W uzasadnieniu podniosła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych związanych z usprawiedliwianiem nieobecności w pracy oraz uporczywe i permanentne uchylanie się przez powódkę od obowiązku świadczenia pracy, które spowodowało całkowitą utratę zaufania do powódki jako pracownika. Powódka nie poinformowała bowiem pozwanej, tak jak czyniła to uprzednio, o nieobecności w pracy z powodu choroby w dniach od 12 do 16 sierpnia 2013 roku. Pozwana dodała, że powódka od czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego i następującego po nim urlopu wychowawczego (z wyłączeniem korzystania z urlopu wypoczynkowego) pozostawała nieobecna w pracy przez okres ponad 4,5 roku.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 28 lipca 2014 roku przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.660,00 złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona u pozwanej w okresie od dnia 1 października 1993 roku do dnia 9 września 2013 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku terenowego kierownika sprzedaży (od dnia 1 stycznia 2007 roku).

Nadto Sąd I instancji ustalił, że zgodnie z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy, wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na żądanie, o którym mowa w art. 167² k.p., pracownik powinien złożyć przełożonemu w miarę możliwości z takim wyprzedzeniem, aby nieobecność pracownika w pracy nie spowodowała zakłóceń w normalnym funkcjonowaniu zakładu pracy, w szczególności umożliwiającym pracodawcy zorganizowanie zastępstwa. Wniosek ten nie może być złożony później niż w dniu rozpoczęcia urlopu o godzinie, w której pracownik miał rozpocząć pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Wniosek ten powinien być złożony przez pracownika osobiście na piśmie, drogą telefoniczną lub za pośrednictwem innego środka łączności. W przypadku, gdy pracownik nie złożył takiego wniosku na piśmie, bezpośrednio po stawieniu się do pracy obowiązany jest pisemnie potwierdzić fakt wykorzystania urlopu w trybie i na zasadach określonych w art. 167² k.p. – składając stosowne pisemne oświadczenie przełożonemu. Wniosek lub oświadczenie przełożony niezwłocznie przekazuje do działu kadr (§ 36 regulaminu).

W pozwanej Spółce nieobecności w pracy ewidencjonowane są w systemie informatycznym. W sytuacji, gdy pracownik nie ma dostępu do tego systemu, wystarczy jeżeli wyśle drogą elektroniczną wiadomość w sprawie absencji w pracy.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu 18 lutego 2008 roku powódka urodziła dziecko.

Powódka nieprzerwanie od dnia 1 stycznia 2009 roku do dnia 9 września 2013 roku była nieobecna w pracy. W okresie tym przyczyny absencji powódki w pracy były następujące:

- w 2009 roku powódka była nieobecna w pracy przez 254 dni roboczych, w tym przebywała 190 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, 43 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu opieki nad dzieckiem, 21 dni na urlopie wypoczynkowym,

- w 2010 roku powódka była nieobecna w pracy przez 252 dni roboczych, w tym przebywała 213 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, 39 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu opieki nad dzieckiem,

- w 2011 roku powódka była nieobecna w pracy przez 253 dni roboczych, w tym przebywała 123 dni na urlopie wychowawczym, 42 dni na rehabilitacji, 33 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, 30 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu opieki nad dzieckiem, 22 dni na urlopie wypoczynkowym, 3 dni na urlopie na żądanie,

- w 2012 roku powódka była nieobecna w pracy przez 252 dni roboczych, w tym przebywała 171 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, 45 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu opieki nad dzieckiem, 34 dni na urlopie wychowawczym, 2 dni z innych przyczyn,

- w 2013 roku powódka była nieobecna w pracy przez 174 dni roboczych, w tym przebywała 148 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby, 26 dni na zwolnieniu lekarskim z powodu opieki nad dzieckiem.

W okresie nieobecności powódki w pracy zarówno pozwana, jak i Zakład Ubezpieczeń Społecznych nie podważyli podstaw wydania zaświadczeń lekarskich – mimo wielokrotnych badań kontrolnych przeprowadzonych przez organ rentowy.

W 2008 roku u pozwanej nastąpiły zmiany w systemie i sposobie pracy działu zajmującego się sprzedażą lodów, w ramach którego powódka pracowała przed urodzeniem dziecka. Pozwana nie prowadzi już sprzedaży bezpośredniej, od tej pory sprzedaż odbywa się za pośrednictwem partnerów handlowych. Skład osobowy działu zmienił się w ten sposób, że część pracowników już nie pracuje u pozwanej.

Powódka w sprawach dotyczących jej nieobecności w pracy kontaktowała się z I. K., który był jej przełożonym. Na początku stycznia 2013 roku pozwana poinformowała powódkę, że w sprawach pracowniczych ma się kontaktować z M. S. (1), który został jej nowym przełożonym. M. S. (1) w razie prośby pracownika z reguły udziela zgody na urlop drogą elektroniczną lub telefoniczną. Natomiast w razie odmowy M. S. (1) albo kontaktuje się tą samą drogą, albo w ogóle nie odpowiada.

W sierpniu 2013 roku M. S. (1) przebywał na zwolnieniu lekarskim i z tego względu powierzył swojemu współpracownikowi A. O. (1) swoje kompetencje, między innymi w zakresie pozostawiania osoba do kontaktu z powódką w sprawach usprawiedliwiania jej nieobecności w pracy.

W dniu 9 sierpnia 2013 roku (tj. piątek) powódce kończyło się zwolnienie lekarskie z powodu choroby, które zostało wystawione od dnia 30 lipca 2013 roku. W związku z tym powódka zwróciła się do M. S. (1) drogą elektroniczną o akceptację wniosków o opiekę nad dzieckiem w dniach od 12 do 13 sierpnia 2013 roku oraz o urlop na żądanie w dniach 14-19 sierpnia 2013 roku. Skrzynka pocztowa M. S. (1) w odpowiedzi na e-maila powódki wygenerowała automatyczną wiadomość informującą powódkę o tym, że M. S. (1) przebywa na urlopie i w razie potrzeby należy kontaktować się z A. O. (2). Powódka przesłała następnie A. O. (1) wiadomość o tej samej treści co do M. S. (1). A. O. (1) nie odpowiedział na tę wiadomość. Nazajutrz powódka wysłała A. O. (1) jeszcze wiadomość tekstową sms o podobnej treści, który ponownie nie odpowiedział powódce. Powódka dodatkowo w dniu 9 sierpnia 2013 roku wysłała kopię e-maila do M. S. (1) z wnioskiem o opiekę i urlop na żądanie do działu kadr, a to do B. O. i E. W. (2) (przy czym druga z wymienionych pracownic również była nieobecna). W dniu 12 sierpnia 2013 roku (tj. w poniedziałek) wysłała więc dodatkowo e-maila do pracownika działu kadr B. O..

Oświadczeniem woli z dnia 5 września 2013 roku, doręczonym powódce w dniu 9 września 2013 roku, pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 k.p. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było rażące naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych związanych z usprawiedliwianiem nieobecności w pracy, w szczególności w dniach 12 i 13 sierpnia 2013 roku oraz 14-19 sierpnia 2013 roku, oraz uporczywe i permanentne uchylanie się przez powódkę od obowiązku świadczenia pracy, powodujące całkowitą utratę zaufania do powódki jako pracownika. Pozwana wskazała w tym oświadczeniu, że w dniu 9 sierpnia 2013 roku powódka wysłała do przełożonego wnioski o dwa dni płatnego zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem do lat 14 (na 12 i 13 sierpnia 2013 roku) oraz wnioski o udzielenie urlopu na żądanie w dniach od 14 do 19 sierpnia 2013 roku. Pomimo nieudzielenia zgody przez pozwaną powódka nie stawiała się do

pracy we wskazanych dniach. Natomiast w dniu 21 sierpnia 2013 roku do pozwanej wpłynęło zaświadczenie lekarskie, wydane w dniu 12 sierpnia 2013 roku, z którego wynika, że w dniach od 12 do 16 sierpnia 2013 roku pod opieką powódki pozostawało chore dziecko. Pozwana oceniła, że nie budzi wątpliwości, że skoro już w dniu 12 sierpnia 2013 roku powódka wiedziała, że nie będzie mogła stawić się do pracy, to winna była poinformować o tym pozwaną niezwłocznie, najpóźniej w dniu 13 sierpnia 2013 roku zwłaszcza skoro powódka nie uzyskała odpowiedzi na wnioski o udzielenie urlopu na żądanie. Tymczasem powódka nie tylko nie poinformowała o zaistnieniu okoliczności uniemożliwiających stawienie się w pracy w dniach 12-14 i 16 sierpnia 2013 roku, ale też wysłała zaświadczenia lekarskie dopiero w dniu 17 sierpnia 2013 roku. W oświadczeniu wskazano, że zaniechanie to stanowiło rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powódce zarzucono też, że od czasu zakończenia urlopu macierzyńskiego oraz następującego po nim urlopie wypoczynkowym i z wyłączeniem okresu, w którym powódka korzystała z urlopu wychowawczego, powódka pozostaje nieobecna w pracy 1.654 dni (4,5 roku). Pozwana powołała się również na sprzeczność postawy powódki z zasadami współżycia społecznego. Pozwana pouczyła powódkę o przysługującym jej prawie odwołania się do sądu pracy.

Stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane, zmieniła się ogólna struktura sekcji.

Sąd I instancji zważył, co następuje:

W oparciu o przeprowadzone postępowanie dowodowe Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy zasługiwało na uwzględnienie. Wskazał, że przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy pozwana rozwiązując z powódką umowę o pracę, naruszyła przepisy Kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika – art. 52 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p.

Sąd Rejonowy podkreślił, że nie każde jednak naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (tak Maria Teresa Romer, komentarz do Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

Ponadto Sąd I instancji podkreślił, że w judykaturze wskazuje się, że naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W 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. Sama bezprawność

zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 28 czerwca 2012 roku II PK 285/11, LEX nr 1254679; z dnia 5 marca 2013 roku II PK 174/12, M. P. Pr. (...) -426; z dnia 20 grudnia 2013 roku II PK 81/13, LEX nr 1438800).

W ocenie Sądu I instancji, rozwiązanie z powódką umowy o pracę spełniało wymogi formalne przewidziane Kodeksem pracy. W piśmie rozwiązującym z powódką umowę o pracę pozwana powołała się na rażące naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych związanych z usprawiedliwianiem nieobecności w pracy oraz uporczywe i permanentne uchylanie się przez powódkę od obowiązku świadczenia pracy, powodujące całkowitą utratę zaufania do powódki jako pracownika.

Analizując wskazaną powódce przyczynę rozwiązania umowy o pracę Sąd I instancji uznał, że przyczyna wskazana w tym piśmie okazała się nieuzasadniona. W ocenie Sądu, zachowania powódki nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w jakimkolwiek stopniu winy.

W pierwszej kolejności Sąd Rejonowy zauważył, że działanie powódki w postaci nieobecności w pracy ponad 4,5 roku nie było bezprawne.

Sąd I instancji z całą stanowczością zaznaczył, że powódka korzystała wyłącznie z przysługujących jej uprawnień pracowniczych (prawa do urlopu, w tym na żądanie, prawa do opieki nad dzieckiem w razie jego choroby) oraz uprawnień wynikających z faktu objęcia ubezpieczeniem społecznym (prawo do zasiłku chorobowego). Wcześniej natomiast powódka korzystała z urlopu macierzyńskiego i wychowawczego. Nieobecność powódki na zwolnieniu lekarskim była usprawiedliwiona, a schorzenia na które powódka chorowała nigdy nie zostały skutecznie zakwestionowane. Tym samym trudno przyjąć, żeby zachowanie powódki było bezprawne, skoro działała ona na podstawie i w granicach prawa. Tym samym brak przesłanek do rozpatrywania zachowania powódki w przymacie winy umyślnej czy rażącego niedbalstwa.

Ponadto Sąd I instancji wskazał, że zarzut nieprawidłowego poinformowania pozwanej o nieobecności w pracy z powodu choroby w dniach od 12 do 16 sierpnia 2013 roku jest nieprawidłowy. Mianowicie postępowanie dowodowe wykazało, że mimo, iż powódka nie uzyskała wyraźnej zgody pozwanej w sprawie wniosku o opiekę nad dzieckiem w dniach od 12 do 13 sierpnia 2013 roku oraz o urlop na żądanie w dniach od 14 do 19 sierpnia 2013 roku (takiej wyraźnej zgody nie wymagał również regulamin), to jednak temu zachowaniu powódki nie można przypisać cech niezachowania staranności oczekiwanej od pracownika w tego typu sytuacjach. Powódka informowała pracodawcę (kolejno wskazywanych przedstawicieli pracodawcy) możliwie najwcześniej, nadto – nie złożyła zaświadczenia na druku L-4, będąc przekonaną o skuteczności wniosku o urlop, co sama wyjaśniła. Innymi słowy brak jakichkolwiek przesłanek do uznania, że zachowanie powódki cechuje wina umyślna czy wina w stopniu rażącego niedbalstwa. Powódka oprócz poinformowania, zgodnie z przyjętą u pozwanej praktyką, swego przełożonego M. S. (1) o planowanej nieobecności w pracy, poinformowała także pracownika zastępującego M. S. (1) w pracy oraz pracownika działu kadr.

Brak zatem przesłanek do uznania, że zachowanie powódki spełniło przesłanki zawarte w art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwana proces przegrała, a strony reprezentowane były przez profesjonalnych pełnomocników. W związku z tym, orzekając o kosztach zastępstwa procesowego na podstawie art. 98 k.p.c. , Sąd I instancji zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3.660,00 zł tytułem zwrotu poniesionych kosztów. Na powyższą kwotę składały się – zgodnie 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. 2002.163.1349 ze zm.) – kwota 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz 3.600 zł tytułem opłaty od pozwu uiszczony przez powódkę wobec wartości przedmiotu sporu w sprawie.

Od powyższego wyroku pozwana wniosła apelację zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi pozwana zarzuciła:

I. naruszenie przepisów prawa materialnego:

1) art. 30 § 4 KP oraz art. 52 § 1 pkt 1 KP w zw. z art. 56 § 1 KP polegające na ich błędnej wykładni poprzez nieuzasadnione uznanie, iż wskazana przez pozwaną przyczyna rozwiązania z powódką umowy o pracę tj. naruszenie przepisów związanych z usprawiedliwianiem nieobecności w pracy oraz uporczywe i permanentne uchylanie się przez powódkę od obowiązku świadczenia pracy, nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę kierowanym do powódki była nieuzasadniona;

2) art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP poprzez jego niezastosowanie i błędne przyjęcie, że nie zachodzą przesłanki uzasadniające niecelowość przywrócenia powódki do pracy;

II. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy:

1) art. 233 § 1 KPC przez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, bowiem z pominięciem:

a) zeznań świadka M. S. (1) w zakresie w jakim świadek zeznał, iż w pozwanej Spółce nie obowiązywała zasada milczącego udzielania zgody na urlop wobec braku sprzeciwu w tym zakresie, jak również, iż „skoro pan O. oraz dział personalny nie odpowiedzieli powódce na e-maila z prośbą o urlop, to jednoznacznie oznacza, że takiej zgody nie udzielono”, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż skutkowało błędnym uznaniem przez Sąd, że nie można przypisać powódce - pomimo iż nie uzyskała wyraźnej zgody pozwanej w sprawie wniosku o opiekę nad dzieckiem w dniach 12-13 sierpnia 2013 r. oraz urlopu na żądanie w dniach 14-19 sierpnia 2013 r. - cech niezachowania staranności oczekiwanej od pracownika w takich sytuacjach,

b) zeznań świadka M. S. (1) w zakresie w jakim świadek zeznał, iż „po 6 latach braku styczności z handlem u pozwanej nie jest prawnie skuteczne wejście w ten biznes”, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż sąd błędnie nie uznał roszczenia powódki o przywrócenie do pracy za nieuzasadnione, a w konsekwencji - uznając roszczenie co do zasady za usprawiedliwione - nie orzekł z urzędu alternatywnie przysługującego powódce roszczenia o odszkodowanie,

2) art. 477¹ KPC poprzez jego niezastosowanie i nie zasądzenie przez Sąd odszkodowania w miejsce żądanego przez powódkę roszczenia o przywrócenie do pracy.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wniosła o:

1. Zmianę zaskarżonego orzeczenia Sądu I instancji i oddalenie powództwa w całości,
2. Zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w obu instancjach według norm przepisanych,

lub w przypadku uznania przez Sąd Okręgowy, że zachodzą ku temu przesłanki, o:

1. uchylenie wyroku w całości oraz przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpoznania,
2. zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pozwana wskazała, że Sąd 1 instancji dopuścił się naruszenia prawa materialnego w postaci dokonania błędnej wykładni art. 30 § 4 KP oraz art. 52 § 1 pkt 1 KP w zw. z art. 56 § 1 KP. Podniosła również iż nie zgadza się z konstatacją Sądu jakoby czynionemu powódce zarzutowi niewłaściwego poinformowania pozwanej o nieobecności w pracy z powodu choroby w dniach od 12 do 16 sierpnia 2013 r. nie można było przypisać znamion zasadności, a w rezultacie, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy nie uzasadniała rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwana podkreśliła, że powódka nie uzyskała wyraźnej zgody pozwanej na skorzystanie z dni wolnych na opiekę nad dzieckiem w dniach od 12 do 13 sierpnia 2013r., jak również urlopu „na żądanie” w dniach od 14 do 19 sierpnia 2013 r. Co istotne, powódka nie mogła sama udzielić sobie urlopu. Rozpoczęcie urlopu „na żądanie” przed udzieleniem go przez pracodawcę może być bowiem uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 KP (wyrok Sądu Najwyższego z 16.9.2009 r., II PK 26/08, OSNP 2010, Nr 3-4, poz. 36). Ponadto, powódka miała świadomość, iż pracodawca może nie wyrazić zgody na udzielenie jej urlopu, co miało już miejsce w grudniu 2012 r. i co spotkało się ze sprzeciwem powódki.

Pozwana podniosła również, że powódka pomimo posiadania już w dniu 12 sierpnia 2013 r. zaświadczenia lekarskiego w przedmiocie opieki nad chorym dzieckiem nie przedłożyła go pozwanemu pracodawcy. Tymczasem zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Opóźnienie powódki w usprawiedliwieniu swojej nieobecności (co powódka winna uczynić najpóźniej dnia 13 sierpnia 2013 r.) stanowi naruszenie postanowienia § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, jak i w obowiązującego w pozwanej Spółce regulaminu pracy (§ 5 lit. d, §30 i 31).

W obliczu przedstawionych argumentów nie jest jasnym dla pozwanej konkluzja Sądu Rejonowego, który nie dopatrzył się w zachowaniu powódki co najmniej znamion braku staranności, jeśli nie winy. Jeżeli bowiem przez ostatnie lata powódka informowała o swoich nieobecnościach pozwaną drogą mailową, a na wnioski o urlop czy też dni opieki nad dzieckiem pozwana zawsze odpowiadała, niezrozumiałym jest, dlaczego akurat w tym przypadku powódka potraktowała brak reakcji pozwanej za milczącą zgodę (tym bardziej, iż taka praktyka u pozwanej nie obowiązywała). Co więcej, to właśnie brak reakcji pozwanej, w szczególności treść informacji z auto-respondera o urlopie przełożonego, tym bardziej winien skłonić powódkę do niezwłocznego poinformowania o konieczności sprawowania opieki nad chorym dzieckiem, najpóźniej w dniu 13 sierpnia 2013 r. Zaświadczenie lekarskie usprawiedliwiające nieobecność powódki w pracy zostało natomiast wysłane dopiero w dniu 17 sierpnia 2013 r. W świetle powyższego trudno odebrać zachowaniu powódki znamion zawinięcia. Jeżeli bowiem powódka faktycznie dysponowała przedmiotowym zaświadczeniem w dniu 12 sierpnia 2013 r. brak było jakichkolwiek przeszkód, by zaświadczenie już wówczas skierować do pracodawcy, chociażby drogą mailową (co do tej pory powódka zawsze czyniła). Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 grudnia 2013 r. (II PK 81/13, L.) Zachowanie członka zarządu będącego pracownikiem spółki polegające na niestawieniu się do pracy i kilkudniowym spóźnieniu w usprawiedliwianiu swojej nieobecności stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy, ponieważ narusza dyscyplinę pracy, a nadto tworzy atmosferę niepewności co do perspektywy powrotu pracownika do pracy. Pozwana wskazała, że przedstawione wyżej okoliczności, przemawiając za przyjęciem tezy o niewywiązaniu się przez pracownika w skutek rażącego niedbalstwa z obowiązku usprawiedliwiania nieobecności w pracy w sposób przewidziany w obowiązujących przepisach, uzasadniają posłużenie się tym poglądem i uznanie, że takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 KP.

W ocenie pozwanej Sąd Rejonowy w sposób niewłaściwy ocenił zarzut uporczywego i permanentnego uchylania się przez powódkę od obowiązku świadczenia pracy. W tym kontekście pozwana wskazuje na okoliczność, że powódka przez ostatnie 4,5 roku zatrudnienia w Spółce przedkładała kolejne zaświadczenia lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy swoją lub chorobę dziecka powódki. Pozwana uznaje, iż powódka wykorzystywała obowiązujące przepisy prawa, przyznające jej prawo do korzystania z tego typu udogodnień, w sposób instrumentalny, nadużywając ich, co w żadnej mierze nie powinno zasługiwać na ochronę.

Mając powyższe na względzie pozwana wskazuje, że Sąd I instancji w sposób niewłaściwy dokonał wykładni art. 30 § 4 KP oraz art. 52 § 1 pkt 1 KP w zw. z art. 56 § 1 KP, odmawiając opisanemu powyżej zachowaniu powódki charakteru rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Konsekwencją powyższego było nieznaidujące oparcia w przepisach kodeksu pracy uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki za niezasadne, a w rezultacie uwzględnienie roszczenia powódki.

Ponadto pozwana wskazuje, że dokonując oceny dowodów w niniejszej sprawie Sąd I instancjo naruszył art. 233 § 1 KPC, co miało istotny wpływ na treść rozstrzygnięcia Sądu. W ocenie pozwanej Sąd Rejonowy pominął zeznania świadka M. S. (1) w zakresie w jakim świadek zeznał, iż w pozwanej Spółce nie obowiązywała zasada milczącego udzielania zgody na urlop wobec braku sprzeciwu w tym zakresie, jak również, iż „skoro pan O. oraz dział personalny nie odpowiedzieli powódce na e-maila z prośbą o urlop, to jednoznacznie oznacza, że takiej zgody nie udzielono”. W kontekście powyższych zeznań istotnego znaczenia nabiera okoliczność, że powódka - pomimo iż zawsze otrzymywała zwrotną wiadomość na wnioski w dni wolne od pracy na opiekę na dzieckiem oraz wnioski urlopowe - w sierpniu 2013 r. nie otrzymawszy takiej informacji, a będąc w posiadaniu stosownego zaświadczenia lekarskiego usprawiedliwiającego nieobecność w dniach, których dotyczył wnioski, nie poinformowała niezwłocznie pozwanej o swojej nieobecności, przyjmując bez żadnych podstaw, że jest ona usprawiedliwiona. W opinii pozwanej uwzględnienie przez Sąd I instancji powyższych zeznań świadka M. S. (1) doprowadziłoby do całkowicie odmiennej konkluzji Sądu, a mianowicie, że zachowanie powódki było zawinione i w sposób rażący naruszało podstawowy obowiązek pracownicy w postaci niezwłocznego usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Nadto pozwana podkreśliła, iż przy ocenie, czy działanie lub zaniechanie pracownika charakteryzuje się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (wyrok Sądu Najwyższego z 9.12.1976 r., I PRN 111/76, L.). Zdaniem pozwanej brak wzięcia przez Sąd pod rozwagę przedstawionych wyżej faktów wynikających z zeznań świadka M. S. (1) stoi w sprzeczności z powyższą zasadą, jak również z art. 233 § 1 KPC, co w oczywisty sposób wpłynęło na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

Pozwana podniosła, że w ten sam sposób należy również zakwalifikować naruszenie przez Sąd art. 233 § 1 KPC w zakresie nieuwzględnienia zeznań świadka M. S. (1) dotyczących potencjalnej przydatności powódki do pracy w razie uznania jej odwołania od rozwiązania umowy o pracę za zasadne. Świadek zeznał mianowicie, iż „po 6 latach braku styczności z handlem u pozwanej nie jest prawie skuteczne wejście w ten biznes”. W ocenie pozwanej Spółki dużym błędem jest brak wzięcia przez Sąd Rejonowy pod uwagę twierdzeń świadka, który w profesjonalny sposób jest w stanie ocenić, czy tak długa jak u powódki przerwa w pracy nie ma wpływu na przydatność pracownika do pracy. Sąd zdaje się nie dostrzegać, iż powódka nie świadczy w sposób faktyczny u pozwanej pracy od przeszło 6 lat. W tym czasie z znaczny sposób zmieniły się realia rynku, jak i oczekiwania samej Spółki jako pracodawcy.

Sąd I instancji nie uwzględniając powyższych okoliczności przekroczył! granice swobodnej oceny dowodów i dokonał błędnych ustaleń faktycznych, pomijając istotne dla niniejszej sprawy okoliczności, naruszając tym samym przepis art. 233 KPC.

Pozwana podkreśliła także, iż Sąd Rejonowy naruszył art. 56 § 2 KP w związku z art. 45 § 2 KP, jak również art. 477¹ KPC poprzez ich niezastosowanie, a w konsekwencji bezpodstawne nieuwzględnienie z urzędu alternatywnie przysługującego powódce roszczenia o odszkodowanie, pomimo że przywrócenie do pracy okazało się niecelowe.

Pozwana wskazała, że Sąd przywracając powódkę do pracy za okoliczność bez znaczenia uznał fakt, iż od dnia zaprzestania przez powódkę faktycznego świadczenia pracy minęło ponad 6 lat. Tymczasem z zasad logiki i doświadczenia życiowego, jak również w kontekście zeznań M. S. (1), stwierdzić trzeba, iż tak długa przerwa w zatrudnieniu spowodowała, że powódka nie ma wiedzy o aktualnych produktach Spółki, technikach sprzedaży, potrzebach rynku.

Pozwana podniosła również, że powódka poprzez rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a nadto instrumentalne wykorzystywanie przepisów prawa służące uchylaniu się przez 4,5 roku od świadczenia pracy, zawiadła zaufanie pozwanego pracodawcy i wykazała się swoją nielojalnością. W tej sytuacji przywrócenie powódki do pracy na poprzednie warunki pracy jest niecelowe, sprzeczne z jego społeczno - gospodarczym przeznaczeniem i stanowi nadużycie prawa.

Pozwana zwróciła nadto uwagę, iż w grudniu 2012 r. powódka złożyła wniosek o udzielenie jej dni zwolnienia na opiekę nad dzieckiem oraz urlopu na żądanie, a wobec braku zgody pracodawcy na ich wykorzystanie, miała stawić się do pracy w dniu 20 grudnia 2012 r. Pozwana podkreśliła, że ostatecznie powódka nie stawiała się wówczas w pracy, wysyłając do pracodawcy zwolnienie lekarskie. W kontekście powyższego, jak również podobnego stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozwiązania z powódką stosunku pracy, pozwana ma duże wątpliwości, jaki rzeczywiście jest cel powódki i czy celem tym jest chęć podjęcia pracy czy też wyłącznie wykorzystanie statusu osoby zatrudnionej do uzyskania świadczeń finansowych od pozwanej Spółki czy też ZUS.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o:

1. Oddalenie apelacji w całości,
2. Zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu powódka wskazała, że wszelkie okoliczności faktyczne zostały prawidłowo ustalone przez Sąd I instancji. Wskazała także, że Sąd I instancji prawidłowo ustalił iż: „zachowań powódki nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 §1 pkt. 1 k.p. w jakimkolwiek stopniu winy.” Natomiast twierdzenia strony pozwanej, jakoby powódka nie uzyskała wyraźnej zgody pozwanej na skorzystanie z dni wolnych na opiekę nad dzieckiem w dniach od 12 do 13 sierpnia 2013 r. oraz urlopu „na żądanie” w dniach 14 do 19 sierpnia 2013 r. nie zasługują na uwzględnienie. Powódka podniosła, że słusznie zauważył Sąd I instancji, iż regulamin nie wymagał takiej wyraźnej zgody, a nadto powódka dochowała wszelkiej staranności wymaganej w tej konkretnej sytuacji, a to poprzez poinformowanie o planowanej nieobecności w pracy - zgodnie z przyjętą praktyką - swego przełożonego, a także pracownika go zastępującego w pracy oraz pracownika działu kadr. Słusznie zauważył również Sąd I instancji, iż pozwana nie przedłożyła zaświadczenia na druku L-4 możliwie jak najszybciej, będąc przekonaną o skuteczności wniosku o urlop.

Nadto zarzut pozwanej jakoby powódka wykorzystywała obowiązujące przepisy prawa dla własnych udogodnień pozostaje bezpodstawny, chociażby w kontekście ustaleń Sądu I instancji wskazanych w uzasadnieniu wyroku dotyczących przyczyn absencji powódki w pracy. Powódka korzystała wyłącznie z przysługujących jej uprawnień pracowniczych. Zdaniem pozwanej Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zarzut uporczywego i permanentnego uchylania się przez powódkę od obowiązków świadczenia pracy. Przedkładane przez powódkę kolejne zaświadczenia lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy nie były kwestionowane zarówno przez powódkę jak i Zakład Ubezpieczeń Społecznych, mimo wielokrotnych badań kontrolnych przeprowadzanych przez organ rentowy. Wobec czego zarzut pozwanej odnośnie naruszenia art. 30 §4 k.p. oraz art. 52 §1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 56 §1 k.p. nie zasługuje na uwzględnienie.

W zakresie zarzutu pozwanej odnośnie pominięcia zeznań świadka M. S. (1) wskazać należy, iż Sąd I instancji nie pominął zeznań ww. świadka, a uznał je za nieprzydatne. Zeznania te nie znalazły odzwierciedlenia w żadnej

obowiązującej u pracodawcy procedurze, a nadto przeczyły wszelkim dokumentom i ustalonym przez Sąd Rejonowy stanowi faktycznemu. Jak już wyżej wskazano, regulamin pracodawcy nie wymagał wyraźnej zgody w sprawach urlopowych itd. Powódka działając w oparciu o praktykę przyjętą u pozwanej, uznała brak odpowiedzi na jej pismo w sprawie wniosku o opiekę nad dzieckiem w dniach od 12 do 13 sierpnia 2013 oraz o urlop na żądanie w dniach od 14 do 19 sierpnia 2013 r. za milczącą zgodę.

Powódka wskazuje, że również zarzut nieuwzględnienia zeznań świadka M. S. (1) dotyczący potencjalnej przydatności powódki do pracy w razie uznania jej odwołania od rozwiązania umowy o pracę za zasadne jest nieprawidłowy. Wskazać należy, iż powódka jest gotowa podjąć pracę, nadto jest zorientowana w obecnych realiach rynku. Sąd Rejonowy uznał, iż powódka bez większych problemów odnajdzie się w obecnej sytuacji. Natomiast oceniając zeznania świadka, nie można tracić z pola widzenia okoliczności, iż świadek ten jest pracownikiem pozwanej odpowiedzialnym między innymi za redukcję zatrudnienia u pozwanej.

Odnosząc się do zarzutu naruszenia przepisów postępowania w art. 477¹ k.p.c. powódka wskazała, iż żądaniem pozwu było przywrócenie powódki do pracy, nie zaś zasądzenie przez Sąd odszkodowania. Nadto wskazać należy, iż odszkodowanie jest roszczeniem alternatywnym, którego zasądzenie w tym przypadku uzależnione mogło być jedynie od wystąpienia okoliczności szczególnych, a takie w niniejszym przypadku nie zaszły.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanej nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, właściwie ocenił zebrany w sprawie materiał dowodowy nie naruszając granic swobodnej oceny dowodów zakreślonych przez art. 233kpc i wyprowadził z niego trafne wnioski.

Sąd I instancji prawidłowo zastosował przepisy prawa materialnego i procesowego, a w konsekwencji wyrok Sądu Rejonowego należało uznać za słuszny.

Zgodnie z art. 233 § 1 kpc „Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego”.

Ocena materiału dowodowego należy do sądu orzekającego, który dokonuje jej według własnego przekonania w granicach zakreślonych dyspozycją art. 233 § 1 kpc. Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub odmawiając wiary zeznaniom i innym dowodom, kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999r., sygn. II UKN 685/98, publ. OSNP 2000/17/655, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 września 2000r., sygn. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 2001r., sygn. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecnictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej, własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1969 r., sygn. PR 228/69, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 stycznia 2005r., sygn. IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 kwietnia 2004r., sygn. IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Zdaniem Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, z uwzględnieniem wszystkich reguł, wynikających z art. 233 § 1 kpc. Sąd Okręgowy nie dopatrzył się sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, czy też przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów.

Sąd Rejonowy wskazał, które dowody przyjął za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uznając je tym samym za wiarygodne, wszechstronnie rozważył zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz wyczerpująco i logicznie uzasadnił przyjęte przez siebie stanowisko.

Wbrew twierdzeniom apelacji Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zeznań świadka M. S. (1), z których jednoznacznie wynika, że na prośbę pracownika o udzielenie urlopu na żądanie, w przypadku wyrażenia zgody na urlop, świadek zawsze udzielał odpowiedzi, w różnej formie najczęściej drogą e-mailową lub telefonicznie, natomiast w przypadku odmowy, informował o tym pracownika wprost również drogą e-mailową lub telefonicznie albo milczał. (k.140 akt).

Takie właśnie ustalenia na podstawie zeznań tego świadka poczynił Sąd I instancji, czemu dał wyraz w uzasadnieniu wyroku, opisując stan faktyczny sprawy.

Wprawdzie, jak wskazuje pozwana w apelacji, świadek ten równocześnie wyraził swoją ocenę, że brak odpowiedzi jego zastępcy A. O. (1) (zajmującego się urlopami podczas nieobecności świadka w pracy) oraz pracowników działu personalnego na e-maile powódki, oznacza że takiej zgody nie udzielono, a nadto świadek ten zeznał, że jedyną praktyką stosowaną w pozwanej Spółce w zakresie sposobu udzielania pracownikom zgody na urlop, był co najmniej e-mail od bezpośredniego przełożonego lub osoby przez niego wyznaczonej, natomiast nie było takiej praktyki, żeby zgoda na urlop udzielana była milcząco poprzez brak sprzeciwu.

Faktem jest, że Sąd I instancji nie odniósł się do tej części zeznań świadka. Jednakże zdaniem Sądu Okręgowego, zeznania świadka w tym zakresie, nie mogły mieć istotnego wpływu na ogólną, prawidłową ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego i rozstrzygnięcie Sądu I instancji.

Stosowana bowiem przez pozwaną praktyka milczącej odmowy udzielenia urlopu na żądanie, pozostaje w sprzeczności z ratio legis przepisu art.167² kp, a także z regulaminem obowiązującym u pozwanej.

Jak ustalił Sąd I instancji, regulamin ten w § 36 nie wymaga jednoznacznej zgody pracodawcy na wykorzystanie przez pracownika urlopu na żądanie, a nadto przewiduje możliwość złożenia przez pracownika oświadczenia o wykorzystaniu urlopu na żądanie, bezpośrednio po stawieniu się do pracy po jego wykorzystaniu, jeżeli pracownik nie złożył wcześniej wniosku o taki urlop w formie przewidzianej regulaminem.

Brak zatem podstaw do przyjęcia, że milczenie pracodawcy oznaczało odmowę udzielenia powódce urlopu na żądanie, skoro powódka, zgodnie z regulaminem, miała możliwość złożenia stosownego oświadczenia nawet po wykorzystaniu tego urlopu i powrocie do pracy, a wszelkie oświadczenia pracodawcy co do udzielenia lub nieudzielenia zgody na urlop po jego wykorzystaniu, nie mogły odnosić żadnych skutków prawnych.

W myśl art. 167² **k.p.** „Pracodawca obowiązany jest udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu”.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie ulega wątpliwości, że urlop „na żądanie” stanowi część urlopu wypoczynkowego, a zatem ma taki sam charakter prawny jak zwykły urlop wypoczynkowy i w związku z tym znajdują do niego zastosowanie przepisy kodeksu pracy, dotyczące urlopu wypoczynkowego. Jednakże urlop „na żądanie” wykazuje cechy szczególne, które odróżniają go od zwykłego urlopu wypoczynkowego, co uzasadnia stosowanie tych regulacji

jedynie w sposób odpowiedni. W szczególności inny jest sposób zgłaszania urlopu na żądanie przez pracownika i inne zasady jego udzielania przez pracodawcę, ale przede wszystkim inne jest ratio legis tego przepisu.

Jak wynika z art.167² kp, pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. W judykaturze przyjmuje się, że wniosek o urlop na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy tego dnia. Regulamin pracy lub przyjęta praktyka pracodawcy mogą przewidywać także późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie "urlopu na żądanie". Bez znaczenia pozostaje sama forma zgłoszenia wniosku o urlop na żądanie. Wniosek taki może być zgłoszony przez pracownika i przekazany pracodawcy na piśmie, telefonicznie, a także faksem lub drogą elektroniczną. [vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.11.2006r. sygn. I PK 128/06 (OSNP 2007 nr 23-24, poz.346), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7.02.2008r. sygn. II PK 162/07 (OSNP 2009 nr 7-8, poz.98), wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. SNO 29/13 (LEX nr 1393802)].

Istota urlopu na żądanie wyraża się przede wszystkim w obowiązku pracodawcy udzielenia tego urlopu na wniosek pracownika w terminie przez niego wskazanym. Pracownik ma zatem prawo zadecydowania o terminie wykorzystania tej części urlopu wypoczynkowego (4 dni w roku kalendarzowym) jednostronnie i samodzielnie, a więc w oderwaniu od reguł związanych z planowaniem urlopów lub ustalaniem ich terminu przez pracodawcę, po uzgodnieniu z pracownikiem. Urlop na żądanie nie podlega bowiem planowaniu, co wynika jednoznacznie z art. 163 § 1 kp i oznacza konieczność pozostawienia przez pracodawcę tych 4 dni do dyspozycji pracownika.

Istotą urlopu na żądanie jest nie tylko to, że pracodawcę wiąże termin wskazany we wniosku o urlop, ale również sam obowiązek pracodawcy udzielenia pracownikowi żądanego urlopu w wymiarze 4 dni w roku kalendarzowym. Oznacza to, że co do zasady pracodawca nie może odmówić udzielenia urlopu na żądanie w terminie wskazanym przez pracownika, jeżeli pracownikowi przysługuje prawo do urlopu wypoczynkowego, w tym do urlopu na żądanie.

Obowiązek udzielenia pracownikowi "urlopu na żądanie" na podstawie art. 167² k.p. nie oznacza jednak bezwzględności charakteru tego obowiązku. Pracodawca może bowiem odmówić udzielenia takiego urlopu ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że zasługujący na ochronę wyjątkowy interes pracodawcy, wymaga obecności danego pracownika w pracy w okresie określonym w żądaniu udzielenia urlopu.

Wykazanie przez pracodawcę takich szczególnych okoliczności może nastąpić nie tylko w samej decyzji odmownej (np. pisemnej), ale także w jakiś czas po okresie, w którym miałyby rozpocząć się urlop na żądanie pracownika. Chodzi jednak o to, aby takie szczególne okoliczności (przyczyny odmowy) rzeczywiście istniały i uzasadniały odmowę udzielenia urlopu zgłoszonego na podstawie art. 167² k.p. [(vide: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 września 2009 r., II PK 123/09 (LEX nr 823509), uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. SNO 29/13 (LEX nr 1393802)].

W orzecznictwie Sądu Najwyższego dominuje pogląd, że zarówno sam przepis art. 167² k.p., jak i wykładnia systemowa przepisów dotyczących urlopu wypoczynkowego, świadczą o potrzebie uzyskania przez pracownika zgłaszającego wniosek o urlop na żądanie, pozytywnej decyzji pracodawcy. Stanowisko takie Sąd Najwyższy wyraził między innymi w wyroku z dnia 16.09.2008r. sygn. II PK 26/08 (LEX nr 558190, OSP 2009/12/129), przytoczonym przez stronę pozwaną w apelacji.

Nie ulega wątpliwości, że urlop na „żądanie”, jak wynika z treści art. 167²kp, udzielany jest przez pracodawcę, a zatem może być wykorzystany za zgodą pracodawcy.

Jednakże w ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na szczególny charakter urlopu na żądanie, w procedurze jego udzielania, punkt ciężkości ulega przesunięciu z wyrażenia zgody na wykorzystanie tego urlopu na ewentualne sprzeciwienie się tej możliwości. Skoro bowiem co do zasady, pracodawca nie może odmówić udzielenia pracownikowi omawianego urlopu, to zasadnicze znaczenie przy udzielaniu urlopu na żądanie ma nie tyle formalna akceptacja wniosku o ten urlop, ale możliwość niezaakceptowania przez pracodawcę zgłoszonego przez pracownika żądania.

Za takim stanowiskiem przemawia sam fakt, że wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony przez pracownika najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, a nawet przed rozpoczęciem pracy tego dnia, a zatem (jak podkreślał Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach) w takim czasie, który umożliwi pracodawcy rozpoznanie tego wniosku i podjęcie środków zaradczych wynikających z potrzeby zapewnienia zastępstwa.

Zdaniem Sądu Okręgowego, przez rozpoznanie wniosku w tym przypadku należy rozumieć nie tylko jego akceptację, ale także odmowę udzielenia urlopu. Nie należy bowiem zapominać, że regulacja zawarta w art.167²kp skierowana jest przede wszystkim na potrzeby pracownika, a zatem jeżeli pracodawca zamierza potraktować wniosek odmownie, to osoba działająca w jego imieniu powinna niezwłocznie odmówić udzielenia urlopu, wskazując na przyczyny odmowy, aby nie narażać pracownika na nieusprawiedliwioną nieobecność.

Przemawia to za przyjęciem stanowiska, że brak wyraźnego sprzeciwu i milczenie pracodawcy oznacza jego dorozumianą zgodę na urlop i w konsekwencji możliwość rozpoczęcia korzystania z tego urlopu przez pracownika.

Innymi słowy milczenie pracodawcy po zgłoszeniu przez pracownika wniosku o urlop na żądanie, a właściwie po otrzymaniu przez pracodawcę (lub osobę upoważnioną do udzielania w jego imieniu urlopów) tego wniosku w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią (zgodnie z obowiązującymi regulacjami wewnętrznymi), należy traktować jako wyrażenie zgody na rozpoczęcie urlopu przez pracownika. Taka koncepcja nie narusza zasady udzielania urlopu przez pracodawcę, a jednocześnie zapewnienia realizację celu urlopu na żądanie.

W wyroku z dnia 26.01.2005r. sygn. II PK 197/04 (OSNP 2005/17/271), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art.167²kp, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art.52 § 1 pkt 1 kp”.

W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że „może zaistnieć sytuacja, gdy we wskazanym przez pracownika terminie wystąpi spowodowana ważnymi przyczynami potrzeba jego obecności w zakładzie pracy. Skoro na podstawie art. 167 § 1 k.p. pracodawca może odwołać pracownika z urlopu z powodu wystąpienia nieprzewidzianych okoliczności, może także w razie zaistnienia takich okoliczności sprzeciwić się wykorzystaniu urlopu w trybie art. 167² k.p. i zażądać obecności pracownika w pracy. Rozpoczęcie i wykorzystywanie urlopu w takiej sytuacji może być traktowane w kategoriach odmowy wykonania polecenia i nieobecność pracownika w pracy może być uznana za nieusprawiedliwioną. Jednak przy braku wyraźnego sprzeciwu pracownik po zgłoszeniu żądania może wykorzystywać urlop w rozmiarze przez niego wskazanym bez konieczności dopełnienia jakichkolwiek innych formalności”.

Reasumując, zdaniem Sądu Okręgowego przepis art.167²kp nakłada na pracodawcę obowiązek udzielenia pracownikowi żądanego urlopu w terminie przez niego wskazanym, a odmowa uwzględnienia żądania może nastąpić jedynie w szczególnych okolicznościach, gdy przemawia za tym wyjątkowy usprawiedliwiony interes pracodawcy, wymagający obecności danego pracownika w pracy w terminie wskazanym we wniosku lub gdy pracownik nadużywa swego prawa. Ponadto jeżeli pracodawca zamierza potraktować wniosek odmownie, to osoba działająca w jego imieniu powinna niezwłocznie odmówić udzielenia urlopu, wskazując na przyczynę odmowy, natomiast milczenie pracodawcy i brak jednoznacznego, wyraźnego sprzeciwu, należy w sposób dorozumiany traktować jako wyrażenie zgody na urlop.

Podobnie uregulowanie zawarte w art.188 kp skierowane jest przede wszystkim na potrzeby pracownika. Zgodnie z tym przepisem „pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”.

Przepisy nie zawierają jakichkolwiek ograniczeń, jeżeli chodzi o termin wykorzystania tego zwolnienia, a zatem zwolnienie to może być wykorzystane przez pracownika w każdym czasie w danym roku kalendarzowym, może być łączone z dniami wolnymi od pracy, a także z urlopem wypoczynkowym lub inną usprawiedliwioną nieobecnością w pracy.

Ponadto przepisy nie uzależniają terminu tego zwolnienia od zgody pracodawcy, a więc podobnie jak w przypadku urlopu na żądanie, pracodawca zobowiązany jest udzielić pracownikowi zwolnienia od pracy na podstawie art. 188 kp w terminie wskazanym przez pracownika.

Wprawdzie norma zawarta w art.188 kp nie zawiera sformułowania, że „pracodawca udziela zwolnienia”, o którym mowa w tym przepisie, jednakże zdaniem Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości, że jest to zwolnienie od pracy, którego podobnie jak w przypadku urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu na żądanie, udziela pracodawca, a zatem to pracodawca podejmuje decyzję o akceptacji wniosku pracownika lub odmowie wyrażenia zgody na omawiane zwolnienie. Tym samym pracownik musi zgłosić pracodawcy chęć skorzystania ze zwolnienia na opiekę nad dzieckiem we wskazanym terminie, składając w tej sprawie stosowny wniosek w odpowiedniej formie, przewidzianej u pracodawcy oraz w takim czasie aby pracodawca mógł ten wniosek rozpoznać. Przy czym pracownik nie ma obowiązku uzasadniania swojego wniosku, ani dokumentowania potrzeby skorzystania z tego zwolnienia.

Zdaniem Sądu Okręgowego, ze względu na potrzeby pracownika, na które skierowany jest art.188 kp , podobnie jak w przypadku urlopu na żądanie, pracodawca może odmówić zwolnienia przewidzianego w tym przepisie tylko w przypadkach szczególnych, nadzwyczajnych, kiedy usprawiedliwiony interes pracodawcy, wymaga obecności pracownika w pracy lub gdy pracownik nadużywa swojego uprawnienia.

Również ze względu na potrzeby pracownika i szczególny charakter zwolnienia przewidzianego w art. 188 kp, pracodawca powinien rozpoznać wniosek pracownika niezwłocznie i udzielić pracownikowi jednoznacznej pozytywnej lub negatywnej odpowiedzi, w taki sposób, aby pracownik mógł zapewnić dziecku odpowiednią opiekę. Nie udzielenie takiej odpowiedzi i milczenie pracodawcy oznacza nierozpoznanie wniosku w sposób właściwy, które nie może być poczytywane na niekorzyść pracownika. Z tego względu milczenie pracodawcy, podobnie jak w przypadku urlopu na żądanie, należy traktować w sposób dorozumiany jako wyrażenie zgody na zwolnienie.

Jak wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez Sad I instancji, w dniu 9 sierpnia 2013r. powódka zwróciła się do pracodawcy z wnioskiem o udzielenie 2 dni zwolnienia od pracy na opiekę nad dzieckiem w okresie od 12 do 13 sierpnia 2013r. oraz 4 dni urlopu na żądanie w okresie od 14 do 19 sierpnia 2013r. (dni 17.08. i 18.08.2013r. były dniami wolnymi od pracy). Wniosek ten został złożony w odpowiedniej formie, przewidzianej u pracodawcy, a także we właściwym czasie. Wniosek ten dotarł bowiem do pracodawcy w dniu 9 sierpnia 2013r., a zatem w czasie, w którym pracodawca mógł go rozpoznać w prawidłowy sposób przed dniem rozpoczęcia zwolnienia i urlopu na żądanie.

Zdaniem Sądu Okręgowego jeżeli pozwana zamierzała odmówić powódce udzielenia wnioskowanego zwolnienia od pracy i urlopu na żądanie, to powinna poinformować powódkę o odmowie i uzasadnionych przyczynach tej odmowy. Tymczasem pozwana nie udzieliła powódce jakiegokolwiek informacji o udzieleniu lub odmowie udzielenia zwolnienia i urlopu, pomimo, że powódka trzykrotnie ponawiała wniosek drogą elektroniczną, kierując go do osób wskazanych przez pracodawcę tj. do osoby zastępującej bezpośredniego przełożonego i do pracowników działu kadr, a zatem dochowała należytej staranności, aby uzyskać informację o decyzji podjętej przez pracodawcę. Zdaniem Sądu Okręgowego w tej sytuacji, milczenia pozwanej nie można uznać za odmowę udzielenia zwolnienia i urlopu.

Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego w przypadku powódki, w rzeczywistości nie zachodziły żadne szczególne okoliczności uzasadniające taką odmowę.

Pozwana nie wskazała żadnych uzasadnionych powodów odmowy udzielenia powódce zwolnienia od pracy i urlopu na żądanie i nie wykazała takich okoliczności w postępowaniu przed Sądem I instancji. W szczególności pozwana nie wykazała, aby szczególne potrzeby pracodawcy, wymagały obecności powódki w pracy w okresie wskazanym we wniosku.

W ocenie Sądu Okręgowego brak również podstaw do przyjęcia, że odmowa udzielenia zwolnienia i urlopu na żądanie, uzasadniona była nadużyciem prawa przez powódkę. Powódka mogła bowiem wykorzystać przysługujące jej zwolnienie na opiekę nad dzieckiem, jak również urlop na żądanie, bezpośrednio po okresie przebywania na

zwolnieniu lekarskim z powodu choroby lub w związku z opieką nad chorym dzieckiem. Nie jest to sprzeczne z żadnym przepisem prawa pracy i nie stanowi nadużycia prawa w rozumieniu art. 8 k.p. Za nadużycie prawa nie można również uznać dotychczasowej usprawiedliwionej nieobecności powódki w pracy z powodu choroby, skoro jej schorzenia nigdy nie zostały skutecznie zakwestionowane. Ponadto zdaniem Sądu Okręgowego, skoro na wniosek powódki o udzielenie zwolnienia od pracy i urlopu na żądanie, pozwana nie udzieliła odpowiedzi odmownej, to żądanie to nie może być oceniane w kategoriach nadużycia prawa (art. 8 k.p.).

Reasumując, w ocenie Sądu Okręgowego, wobec niezrozumiałego milczenia pozwanej w sprawie rozpoznania wniosku powódki, a także wobec braku istnienia rzeczywistych szczególnych okoliczności, uzasadniających ewentualną odmowę udzielenia zwolnienia od pracy i urlopu na żądanie, powódka mogła pozostawać w usprawiedliwionym przekonaniu, że pracodawca jej wniosek zaakceptował, zwłaszcza że regulamin obowiązujący u pozwanej nie wymagał zgody pracodawcy na wykorzystanie urlopu na żądanie.

Za słuszne zatem należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że zachowania powódki polegające na złożeniu zaświadczenia lekarskiego z 4-dniowym opóźnieniem, nie można zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w jakimkolwiek stopniu winy.

Sąd Okręgowy w pełni podziela stanowisko Sądu I instancji, poparte orzeczeniami Sądu Najwyższego, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Musi to być ciężkie naruszenie, które zachodzi wówczas gdy na tle całokształtu okoliczności faktycznych sprawy, pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu jego obowiązków, a mianowicie gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

W ocenie Sądu Okręgowego z całą pewnością powódce nie można zarzucić rażącego niedbalstwa, a tym bardziej winy umyślnej, skoro powódka składając zaświadczenie lekarskie z opóźnieniem 4-dniowym, działała w usprawiedliwionym przekonaniu, że pracodawca zaakceptował jej wniosek o 2 dni zwolnienia od pracy i urlop na żądanie, a tym samym znana jest mu przyczyna nieobecności powódki w pracy. Natomiast zaświadczenie lekarskie miało jedynie dowodzić, że już po złożeniu powyższego wniosku, sama przyczyna nieobecności uległa zmianie.

W świetle powyższych okoliczności, za prawidłowe należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że brak było podstaw do przyjęcia, że powódka nie zachowała należytej staranności, jakiej oczekuje się od pracownika w takich sytuacjach, a tym samym brak było podstaw do przyjęcia, że zachowanie powódki cechuje wina umyślna lub wina w stopniu rażącego niedbalstwa.

Nie bez znaczenia dla sprawy pozostaje również okoliczność, że zachowanie powódki, polegające na opóźnieniu w złożeniu zaświadczenia lekarskiego, w żaden sposób nie powodowało dezorganizacji pracy u pozwanej. Jak wynika bowiem z ustaleń Sądu I instancji, nieprzerwana nieobecność powódki w pracy trwała od dłuższego czasu, a zatem nie zachodziła potrzeba zmiany organizacji pracy na stanowisku jej pracy, a nawet nie zachodziła potrzeba zorganizowania zastępstwa za powódkę.

Podkreślić należy, że w piśmiennictwie oraz judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że niewykonanie bądź nienależyte wykonanie przez pracownika obowiązku zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, polegające np. na naruszeniu terminu, wynikającego z § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy lub z regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy, na ogół może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej przewidzianej w art. 108 § 1 k.p., gdyż takie zachowanie pracownika stanowi nieprzestrzeganie ustalonej organizacji pracy (o ile jest zawinione). Może również stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli skutek zaniechania zawiadomienia nastąpiła istotna dezorganizacja procesu pracy i w konsekwencji pracodawca utracił do pracownika zaufanie. Natomiast jedynie w wyjątkowych okolicznościach niewykonanie tego obowiązku lub wykonanie go z opóźnieniem,

może być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Między innymi w wyroku z dnia 22.09.1999r. sygn. IPKN 270/99, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że „opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 KP)” (OSNP 2001/2/40, M.Prawn. 2001/4/235).

Mając na uwadze powyższe okoliczności i rozważania, w ocenie Sadu Okręgowego za prawidłowe należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę z tej przyczyny w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp, było nieuzasadnione.

Zdaniem Sądu Okręgowego, za prawidłowe również należało uznać stanowisko Sądu I instancji, że brak jest podstaw do przyjęcia, iż dotychczasowa nieprzerwana nieobecność powódki w pracy, stanowiła permanentne i uporczywe uchylanie się od obowiązku świadczenia pracy, uzasadniające całkowitą utratę zaufania pracodawcy do powódki jako pracownika. Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne, a przede wszystkim ocenę prawną dokonaną przez Sąd I instancji w tym zakresie.

Jak podkreślił Sąd I instancji, dotychczasowa nieobecność powódki w pracy była usprawiedliwiona, powódka korzystała wyłącznie z przysługujących jej uprawnień pracowniczych oraz uprawnień wynikających z objęcia jej ubezpieczeniem społecznym, natomiast schorzenia powódki nigdy nie zostały skutecznie zakwestionowane przez pracodawcę, czy też przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, pomimo wielokrotnych badań kontrolnych, przeprowadzanych przez organ rentowy. Brak zatem podstaw do uznania, że powódka nadużywała swoich uprawnień.

Prawidłowo zatem Sąd I instancji uznał, że zachowanie powódki nie było bezprawne, a w konsekwencji brak było podstaw do rozpatrywania tego zachowania przez pryzmat przesłanek, wynikających z art. 52 kp, a w szczególności przez pryzmat winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

W konsekwencji powyższych rozważań, Sąd Okręgowy podzielił stanowisko Sądu I instancji, że w zachowaniu powódki nie można dopatrzeć się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a tym samym rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie natychmiastowym, na podstawie tego przepisu, było nieuzasadnione. Prawidłowo zatem Sąd I instancji przywrócił powódkę do pracy u pozwanej na dotychczasowe warunki pracy i płacy na mocy art. 56 § 1 kp.

W ocenie Sądu Okręgowego, za bezzasadny również należało uznać zarzut apelacji naruszenia przez Sąd I instancji przepisów art. 45 § 2 kp w zw. z art. 56 § 2 kp oraz art. 47¹kp poprzez ich niezastosowanie.

Wbrew twierdzeniom apelacji, brak było bowiem podstaw do przyjęcia, że przywrócenie powódki do pracy na dotychczasowe warunki pracy i płacy było niemożliwe lub niecelowe, jak wymaga tego przepis art.45 § 2 kp.

Jak ustalił Sąd I instancji, stanowisko pracy powódki nie zostało zlikwidowane. Zmieniła się ogólna struktura sekcji, w której zatrudniona była powódka, czyli tzw. dywizji lodów. Z zeznań świadka M. S. (1), na które powołuje się pozwana w apelacji, wynika że zmienił się system i sposób pracy w tej sekcji, pozwana zamknęła bezpośrednią sprzedaż i wprowadziła sprzedaż za pośrednictwem partnerów handlowych. Od 2008 r. zmieniła się także rzeczywistość na rynku sprzedaży. Ponadto z zeznań tych wynika, że świadek nie ma żadnej wiedzy o sposobie wykonywania pracy przez powódkę, o jej wiedzy i doświadczeniu, nie wie czym dokładnie zajmowała się powódka i z jakimi wynikami, przed jej długotrwałą nieobecnością w pracy. Aktualnie o przydatności pracownika do pracy na danym stanowisku decydują bieżące wyniki jego pracy, natomiast raporty sprzedaż z 2008r. nie mogą posłużyć do obecnej oceny pracownika. (dowód: zeznania świadka M. S., k. 140).

W ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do przyjęcia, że przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe lub niecelowe, tylko dlatego, że wprowadzono zmiany organizacyjne oraz zmiany w zakresie systemu i sposobu wykonywania pracy. Z ustaleń Sądu I instancji jednoznacznie wynika, że stanowisko pracy powódki nie zostało

zlikwidowane, natomiast nie można z góry zakładać, że powódka nie poradzi sobie w nowym systemie pracy. Świadek nie posiadał żadnej wiedzy na temat wyników pracy powódki, natomiast ocena tej pracy będzie możliwa właśnie po powrocie powódki do pracy.

W świetle powyższych okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że nie zachodzą przesłanki przewidziane w art. 45 § 2 kp, a zatem brak podstaw do nieuwzględnienia żądania powódki o przywrócenie do pracy i poprzestania na zasądzeniu odszkodowania.

Wbrew zatem twierdzeniom apelacji, wobec braku przesłanek z art.45 § 2 kp, Sąd I instancji prawidłowo orzekł o przywróceniu powódki do pracy, uwzględniając jej żądanie w tym zakresie na mocy art. 56 § 2 kp.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy oddalił apelację pozwanej na mocy art.385 kpc jako bezzasadną.

Sędzia Przewodniczący Sędzia

(-) SSO Maria Gawlik (-) SSO Janina Kościelniak (-) SSO Grażyna Łazowska