

Sygn. akt VIII **Pa 38/15**

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 maja 2015 r.

**Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**

**w składzie:**

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Jolanta Łanowy</b> <b>SSO Joanna Smycz</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>Ewa Gambuś</b>

**po rozpoznaniu w dniu** 14 maja 2015r. w Gliwicach

**sprawy z powództwa** M. C. (C.)

**przeciwko** (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P.

**o** odszkodowanie

**na skutek apelacji** powoda

**od wyroku** Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

**z dnia** 23 października 2014 r. **sygn. akt** IV P 217/13

1) oddała apelację,

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 38/15

## UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądań pozwu powód M. C. wystąpił przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w (...) z siedzibą w P. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 26.134zł z ustawowymi odsetkami tytułem niezgodnego z prawem i nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Żądana kwota stanowi sześciokrotność wynagrodzenia zgodnie z art. 100 ust. 4 węgierskiego kodeksu pracy.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 20 marca 2006 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 23 lipca 2009 roku pozwany wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego wypowiedzenia, jednomiesięczną odprawą i bez obowiązku świadczenia pracy. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazał: wyjazd powoda na wakacje podczas zwolnienia lekarskiego, nieukończenie w terminie internetowego treningu D. G. (za co powód otrzymał pisemne upomnienie w dniu 20 października 2008r.), nieobecność powoda podczas kontroli ZUS w miejscu stałego zameldowania w czasie zwolnienia lekarskiego (w dniach 18-27 maja 2009 roku), spóźnienie powoda na szkolenie w dniu 24 czerwca 2009 roku, włamanie się na skrzynkę mailową innego pracownika i przesłanie korespondencji na prywatny adres mailowy 25 czerwca 2009 roku, palenie papierosów na pokładzie samolotu. Zdaniem powoda wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia są nieuzasadnione, mają charakter pozorny i wynikają z osobistej niechęci przełożonej powoda S. K. do jego osoby. Podniósł ponadto, że wypowiedzenie umowy o pracę zawiera szereg uchybień formalnych, które same w sobie stanowią podstawę do uwzględnienia jego żądań. Wręczone mu wypowiedzenie umowy o pracę zostało bowiem sporządzone w języku angielskim oraz na podstawie węgierskiego prawa pracy. Zdaniem powoda, stosowanie do łączącego strony stosunku pracy prawa węgierskiego jest nieuzasadnione, a za właściwe uznać należy prawo polskie. Nawet, gdyby uznać, że właściwe jest prawo węgierskie, to również doszło do uchybień formalnych - powoda nie wysłuchano.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa podnosząc, iż roszczenie powoda pozbawione jest podstaw faktycznych i prawnych. Pozwany wskazał, że powód został zatrudniony u pozwanego na warunkach określonych w umowach o pracę sporządzonych w języku angielskim i poddanych właściwości prawa węgierskiego. Wybór prawa węgierskiego był zgodny z wolą stron zawierających umowę o pracę. W dalszej treści odpowiedzi na pozew pozwany odniósł się również szczegółowo do przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 1 lipca 2010r. zasądzono na rzecz powoda kwotę 13.067zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w Gliwicach uchylił zaskarżony wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania.

Wyrokiem z dnia 27 czerwca 2012r. Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.067zł z ustawowymi odsetkami od dnia 26 lipca 2009r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Na skutek apelacji strony pozwanej Sąd Okręgowy w Gliwicach uchylił zaskarżony wyrok i przekazała sprawę do ponownego rozpoznania.

W pisemnym uzasadnieniu wyroku wskazane zostało, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem i ewentualne roszczenia pracownika z tym związane należy ocenić z punktu widzenia zgodności z przepisami węgierskiego Kodeksu pracy.

Po ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z dnia 23 października 2014r. oddalił powództwo.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że powód M. C. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 20 marca 2006 roku na stanowisku stewarda. W dniu 21 października 2007 roku strony w drodze aneksu uzgodniły, że powód awansuje na stanowisko szefa pokładu z zarobkiem średnio 4.355 zł brutto.

W okresie od 5 do 17 czerwca 2008 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powód po okresie zwolnienia lekarskiego i powrocie do pracy, chwalił się wśród członków obu załóg (piloci oraz załoga kabinowa), iż „przechytrył firmę” - po tym, jak nie dostał całego wnioskowanego urlopu, pojechał na wakacje oraz nurkowanie, będąc wówczas na zwolnieniu lekarskim. Do tego, iż taka sytuacja rzeczywiście miała miejsce powód przyznał się podczas jednej z rozmów ze swoją przełożoną S. K., która informacje o wyjeździe powoda uzyskała od innej pracownicy - K. P.. W

trakcie rozmowy powód potwierdził fakt wyjazdu w trakcie rzekomej choroby i jednocześnie zapewnił, iż taka sytuacja więcej nie będzie miała miejsca i nie będzie on więcej sprawiał problemów.

Powód w ramach tzw. samokształcenia miał ukończyć internetowe szkolenie D. G., które jest niezbędne dla utrzymania licencji stewarda/stewardessy. Informacja o szkoleniu była dostępna dla pracowników pozwanego na 4 tygodnie przed upływem daty ukończenia tego szkolenia. Przypomnienia na temat zbliżającej się daty upływu zrealizowania szkolenia przesyłane były do pracowników jeszcze dwukrotnie, również na kilka dni przed upływem terminu, z jednoczesnym zaznaczeniem konsekwencji niedopełnienia tego obowiązku. Termin planowo wykonanego treningu był wyznaczony na 10 października 2008 roku. Dnia 13 października 2008 roku przełożona powoda otrzymała zawiadomienie od ówczesnego Menedżera ds. Treningów, iż M. C. do tego dnia nie odbył szkolenia internetowego. Tego samego dnia S. K. zwróciła się do powoda z prośbą o wyjaśnienie sytuacji. Dopiero po 3 dniach od zawiadomienia i prośby o złożenie wyjaśnień, a 6 dni po terminie, powód odbył szkolenie.

Powód miał wystarczającą ilość czasu na wypełnienie szkolenia, w tym na zgłoszenie ewentualnych problemów w logowaniu. Powód w wymaganym terminie nie ukończył szkolenia, jednak w okresie do ukończenia po terminie szkolenia, nie doszło do utraty licencji przez powoda. Pytany przez przełożoną S. K. powód oświadczył, iż nie wypełnił obowiązku szkolenia ponieważ o nim zapomniał. Wobec zaistniałej sytuacji pracodawca ukarał powoda upomnieniem. Powód nie kwestionował ani samego upomnienia ani jego przyczyn. Nie odwoływał się również od niego.

Powód w okresie od 18 do 27 maja 2009 roku ponownie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powód poinformował o niezdolności do pracy w ostatni dzień wolny po urlopie. Twierdził wówczas, iż przeziębził się podczas urlopu. Mając na uwadze, iż powód wcześniej w sposób nieuprawniony korzystał z okresu zwolnienia od pracy z powodu choroby pracodawca zwrócił się do ZUS o dokonanie kontroli, jak tylko druk zwolnienia lekarskiego został dostarczony. Mimo tego, iż z dokumentu zwolnienia lekarskiego wynikało, iż „chory powinien leżeć”, podczas kontroli powoda nie zastano w domu.

Zgodnie z obowiązującymi u pozwanego procedurami umieszczonymi w Podręczniku Procedur Członka Z. Pokładowej (...), szef pokładu jest odpowiedzialny za złożenie utargu, uzyskanego na pokładzie samolotu, do sejfów znajdujących się na lotnisku i dopełnienie wszystkich formalności administracyjnych z tym związanych. U pozwanego nie istnieje, akceptowany lub przynajmniej tolerowany przez pracodawcę, zwyczaj wyręczenia się przez szefa pokładu innymi członkami załogi w wypełnianiu tychże obowiązków.

W dniu 22 czerwca 2009 roku zamiast powoda depozyt (torba z pieniędzmi) miał zostać zdeponowany przez członka załogi M. S.. Omyłkowo depozyt nie został zdeponowany, lecz pozostawiony w biurze. Brak torebki z utargiem został odkryty przez pracowników firmy konwojującej i wybierającej torebki z pieniędzmi z sejfów, którzy nie znaleźli torebki w sejfie, spisując w tej sprawie notatkę. Brak było również podpisu powoda na rejestrze wrzutowym. W późniejszym czasie depozyt odnalazł się i nie doszło do wyrządzenia szkody pracodawcy.

Brak podpisu oraz brakujące imię i nazwisko M. C. na rejestrze wrzutowym został odnotowany również 28 czerwca 2009 roku.

W dniu 24 czerwca 2009 roku powód miał brać udział w szkoleniu CMR (...) w P.. Powód pojawił się na szkoleniu spóźniony kilkanaście minut tłumacząc się korkami.

Dnia 25 czerwca 2009 roku powód przyszedł do biura przed lotem, pomiędzy godzinami 15.30 a 16.00. W biurze była wówczas S. K., która w tym czasie odebrała telefon od swojej bezpośredniej przełożonej K. M., w sprawie powoda. Chcąc uniknąć rozmowy w obecności powoda, S. K. wyszła na korytarz - zostawiając w tym czasie włączony i zalogowany komputer oraz otwartą skrzynkę mailową. W tym czasie M. C., który został sam, skorzystał z możliwości zapoznania się z korespondencją mailową swojej przełożonej, przesyłając jednocześnie na swój prywatny adres korespondencję dotyczącą swojej osoby.

Powód został również sfotografowany w trakcie trzymania papierosa w ręku w towarzystwie pierwszego oficera T. S. - zatrudnionego przez podmiot zewnętrzny i świadczącego usługi pilota na zlecenie pozwanego. Zdjęcie zostało umieszczone na portalu społecznościowym F.. Zdjęcie zostało wykonane najpóźniej w styczniu 2008 roku, a najbardziej prawdopodobny okres to lata 2006 -2007.

W dniu 23 lipca 2009 roku pozwany wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 35-dniowego okresu wypowiedzenia rozpoczynającego się 23 lipca 2009 roku. Jednocześnie pozwany zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w całym okresie wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia, pozwany wskazał: wyjazd powoda na wakacje podczas zwolnienia lekarskiego, nieukończenie w terminie internetowego treningu D. G., nieobecność powoda podczas kontroli ZUS, spóźnienie powoda na szkolenie, świadome użycie skrzynki mailowej innego pracownika i palenie papierosów na pokładzie samolotu. W wypowiedzeniu wskazano, że brak poprawy zachowania powoda, naruszanie procedur i zasad obowiązujących u pozwanego i stosunek powoda pracy do pracy powoduje, iż pracodawca nie może dłużej zatrudniać powoda. Jako podstawę prawną wypowiedzenia, pozwany wskazał art. 87 ust. 1b i art. 89-94 węgierskiego kodeksu pracy. Wypowiedzenie to było sporządzone w języku angielskim i zawierało pouczenie, że powód może odwołać się od niego do Sądu Pracy w T. w terminie 30 dni od jego otrzymania. Od tego wypowiedzenia powód odwołał się do Sądu w dniu 29 lipca 2009 roku.

Na podstawie tak ustalonego stanu faktycznego Sąd pierwszej instancji uznał, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podkreślone zostało, iż zgodnie z treścią łączącej strony umowy o pracę, strony dokonały wyboru prawa i wskazały, że stosowany będzie węgierski kodeks pracy. Wybór prawa węgierskiego przez strony nie narusza zasady równości, nie narusza zasady niedyskryminacji, jak również nie jest sprzeczny z polskim porządkiem prawnym. W trakcie trwania stosunku pracy nie doszło również do wyraźnego, czy nawet dorozumianego porozumienia stron w zakresie zmiany prawa właściwego.

Z tych względów dla oceny treści stosunku pracy łączącego strony, w tym warunków rozwiązywania umowy o pracę znajdują zastosowanie przepisy węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku.

Zgodnie z § 89 pkt 2 i 3 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku pracodawca zobowiązany jest uzasadnić przyczynę wypowiedzenia. Z uzasadnienia powinna jasno wynikać przyczyna wypowiedzenia. W przypadku spornym pracodawca zobowiązany jest udowodnić rzeczywistą i racjonalną przyczynę wypowiedzenia. Uzasadnieniem wypowiedzenia może być jedynie przyczyna związana z kwalifikacjami pracownika, jego stosunkiem do pracy, czy też wynikająca z działalności pracodawcy.

Dodatkowo zgodnie z § 89 pkt 5 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku przed wypowiedzeniem umowy przez pracodawcę z przyczyn dotyczących pracy lub zachowania pracownika należy zapewnić pracownikowi prawo do obrony wobec stawianych mu zarzutów, za wyjątkiem przypadków, kiedy mając na względzie wszystkie okoliczności danego przypadku nie należy tego od pracodawcy oczekiwać.

Sąd Rejonowy stwierdził, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę było prawidłowe pod względem formalnym. Pracodawca złożył oświadczenie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę na piśmie, wskazał rzeczywiste i racjonalne przyczyny wypowiedzenia.

Jak wynika z orzecznictwa sądów węgierskich - (...)511 - w przypadku wypowiedzenia w trybie zwyczajnym nie jest ważne, czy wypowiedzenie zawiera szczegółowe uzasadnienie, czy też stosuje określenia syntetyczne, tylko to, aby na podstawie podanych przyczyn wypowiedzenia można było stwierdzić, dlaczego pracodawca nie potrzebuje już pracy pracownika.

W treści wypowiedzenia umowy o pracę pozwany opisał sytuacje faktyczne będące podstawą do oceny zachowania powoda jako pracownika, a także wskazał, jakie obowiązki pracownicze zostały naruszone. Dodatkowo pozwany

wskazał, iż w takiej sytuacji nie jest możliwe dalsze kontynuowanie stosunku pracy, z uwagi na stosunek powoda do pracy.

W ocenie Sądu pierwszej instancji wskazane przyczyny wypowiedzenia są rzeczywiste, mieszczą się w katalogu przyczyn uzasadniających wypowiedzenie - postawa wobec stosunku pracy, a także z treści wypowiedzenia wynika, że rozwiązanie stosunku pracy jest racjonalne. Powód wielokrotnie zachowywał się w sposób naruszający swoje obowiązki pracownicze i wobec takiej postawy powoda nie sposób wymagać od pracodawcy kontynuowania stosunku pracy.

Pozwany dochował również wymogu zagwarantowania pracownikowi prawa do obrony przed zarzutami. Świadkowie M. i K. zeznały, że przedstawiciel pozwanego wręczając powodowi wypowiedzenie tłumaczyła przyczyny wypowiedzenia. Powód wskazał, że gdy otrzymał wypowiedzenie, to nawet nie wiedział, jak się do niego ustosunkować, co jednak pośrednio wskazuje, iż takie prawo miał. Dodatkowo co do części zarzutów powód wcześniej już się ustosunkowywał. Powyższe, zdaniem Sądu, czyni zadość prawu pracownika do obrony przed zarzutami.

Zdaniem Sądu Rejonowego strona pozwana dopełniła wymogów z § 89 pkt 5 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku.

Strona pozwana wskazała prawidłowy okres wypowiedzenia zgodnie z § 92 pkt 2 lit a węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku i prawidłowo wskazała termin i sposób wniesienia ewentualnego odwołania od wypowiedzenia.

Z tych względów Sąd pierwszej instancji uznał, że powództwo należało oddalić jako niezasadne.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zarzucając:

1. Naruszenie przepisów prawa materialnego:

- art. 89 ust. 1 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku poprzez błędne zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż pozwana spółka w toku prowadzonego postępowania w sposób niepozostawiający wątpliwości udowodniła przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę powodowi;

- w art. 89 ust. 2 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku poprzez błędne zastosowanie i bezpodstawne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż pozwana spółka wykazała w toku prowadzonego postępowania dowodowego, że wymienione w wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem przyczyny są rzeczywiste, a nadto odnoszą się do umiejętności pracownika;

- art. 89 ust. 5 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku poprzez błędną ocenę i bezpodstawne przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, iż w zakresie stawianych powodowi zarzutów zawartych w wypowiedzeniu umowy o pracę z powodem w miał on możliwość faktycznej, a nie tylko pozornej obrony swoich racji.

2. naruszenie przepisów postępowania mających istotny wpływ na treść orzeczenia:

a. art. 217 paragraf 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 227 k.p.c. poprzez niezasadne oddalenie przez Sąd pierwszej instancji wniosków dowodowych zgłoszonych przez powoda, w tym w szczególności dowodu z przesłuchania świadka T. S. oraz dowodu z dokumentów tj. żądania przedłożenia przez stronę pozwaną formularza zdania kasetki z pieniędzmi oraz żądania zwrócenia się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem uzyskania informacji o zasadności lub jej braku co do przedłożonego przez powoda zwolnienia lekarskiego z 18 maja 2009r.;

b. art. 233 k.p.c. w związku z art. 328 § 2 k.p.c. poprzez dowolną, a nie wszechstronną, swobodną i zgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów na podstawie zebranego w sprawie materiału oraz sprzeczność poczynionych przez sąd pierwszej instancji ustaleń z treścią zebranego materiału, a to:

- niezasadne przyjęcie, iż zarzut wysuwany względem powoda, a dotyczący wyjazdu na wakacje w okresie przebywania na zwolnieniu od 5 do 17 czerwca 2008r. po pierwsze został wobec zaprzeczenia powoda, należycie i zgodnie z regułami postępowania cywilnego przez pozwaną udowodniony, a po drugie, iż okoliczność na której sąd pierwszej instancji oparł swoje ustalenia i przypisanie jej pełnej wiarygodności w tym zakresie były zeznania świadka S. K., pozostającej niewątpliwie w konflikcie z osobą powoda, co mogło mieć wpływ na treści zeznań w sprawie oraz osobie K. P. w niniejszym postępowaniu wobec cofnięcia wniosku na rozprawie w dniu 25 lipca 2014r. nie występującej,

- niezasadne przyjęcie iż zarzut wysuwany względem powoda, a dotyczące nieukończenia internetowego szkolenia D. G. w terminie oraz spóźnienie na szkolenie CMR (...) mogą być rzeczywistą i faktyczną przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, w sytuacji w której powód, nie utracił w jakimkolwiek momencie świadczenia na rzecz pozwanej pracy, kwalifikacji do jej wykonywania zgodnie z umową, a tym samym nie pozbawił się umiejętności stanowiących o możliwości rozwiązania stosunku pracy w zgodnie z art. 89 ust. 2 węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992 roku,

- niezasadne przyjęcie, iż zarzut wysuwany względem powoda, a dotyczący naruszenia warunków zwolnienia lekarskiego w okresie od 18 do 27 maja 2009r. poprzez brak jego obecności w domu, bez uprzedniego zwrócenia się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o weryfikację zwolnienia, a zatem bez wszechstronnego zbadania całości okoliczności zgodnie z wnioskami dowodowymi powoda, jednoznacznie wskazuje na złamanie w celu zwolnienia lekarskiego i uzasadniać może przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę,

- niezasadne przyjęcie, iż zarzut wysuwany względem powoda a dotyczący nieuprawnionego skorzystania z komputera świadka S. K. wobec zaprzeczenia powoda, został należycie i zgodnie z regułami postępowania cywilnego przez pozwaną udowodniony, podczas gdy z zeznań świadków S. K. i M. P. oraz powoda wynika, iż w bazie danych pozwanej spółki znajdują się prywatne adresy poczty elektronicznej jej pracowników udostępnione przez nich na etapie rekrutacji, a tym samym równie prawdopodobne jest wysłanie przedmiotowej wiadomości mailowej przez S. K.,

- niezasadne przyjęcie, iż wskazywane przez pozwaną zdjęcie obrazujące powoda oraz osobę T. S., stanowiąc może dowód wnioskowanych przez pozwaną okoliczności zgodnie z obowiązującą w tym zakresie procedurą cywilną, a nadto wobec hipotetycznego jej wykonania w najbardziej prawdopodobnym, w wykazanym przez powoda i nie zaprzeczone przez pozwaną okresie lat 2006 - 2007, lecz nie później niż w styczniu 2008r., może stanowić rzeczywistą i faktyczną przyczynę uzasadnienia wypowiedzenia powodowi umowy o pracę,

- niezasadne przyjęcie, że świetle zeznań świadka M. S., iż w pozwanej spółce w zakresie deponowania środków pieniężnych po zakończeniu lotu nie wykształciła się milcząco akceptowana praktyka polegająca na pomocy szefowi pokładu przy tej czynności poprzez innego członka załogi samolotu;

c. art. 233 k.p.c. poprzez dowolną, a nie swobodną i zgodną zasadami logiki i doświadczenia życiowego oceny dowodów przez Sąd pierwszej instancji i niezasadnego przyznania waloru pełnej wiarygodności zeznaniom świadków S. K. i M. P. z jednoczesną odmową przypisania tej samej wiarygodności zeznaniom powoda i świadka M. S. jako osoby postronnej niezwiązanej w dacie przesłuchania z pozwaną spółką, w sytuacji pozostawiania świadka S. K. w konflikt jest osobą powoda, co mogło mieć wpływ na treści zeznań.

Stawiając powyższe zarzuty i apelujący wniósł w o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez zasądzenie na rzecz powoda kwoty 26.134zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od kwoty 13.067zł od dnia wniesienia powództwa i od kwoty 13.067zł od dnia doręczenia stronie pozwanej pisma pełnomocnika powoda z 24 lipca 2014r., alternatywnie uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji celem ponownego rozpoznania.

### **Sąd Okręgowy zważył co następuje:**

Apelacja wniesiona przez stronę powodową nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu drugiej instancji Sąd pierwszej instancji prawidłowo uznał, że pozwany pracodawca wypowiedział łączącą go z powodem umowę o pracę w sposób zgodny z przepisami węgierskiego Kodeksu Pracy ustawa nr XXII z 1992r. i w zakresie prawdziwości wskazanych przez pozwanego przyczyn wypowiedzenia (za wyjątkiem przyczyn: nadużycia wykorzystania zwolnień chorobowych i palenia papierosów na pokładzie samolotu) oraz umożliwienia pracownikowi obrony przed stawianymi zarzutami poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął z nich właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku.

Dokonana w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji swobodna ocena dowodów nie narusza reguł zawartych w art. 233 § 1 k.p.c. Podkreślenia wymaga, że Sąd Rejonowy ustalając stan faktyczny wskazał, zgodnie z treścią art. 328 § 2 k.p.c. dowody na których się oparł oraz przyczyny dla których innym dowodom odmówił wiarygodności. Stąd też nieuzasadniony jest zarzut apelacji naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. i art. 328 § 2 k.p.c.

W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe powyższe ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji uznał je za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98).

Wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę zostało dokonane zgodnie w wymogami formalnymi przewidzianymi w węgierskim Kodeksie Pracy Ustawa nr XXII z 1992r. Wypowiedzenie zostało wręczone w formie pisemnej zgodnie z § 87 (2) węgierskiego Kodeksu Pracy Ustawa nr XXII z 1992r. W piśmie pracodawca uzasadnił swoje wypowiedzenie - § 89 (2) węgierskiego Kodeksu Pracy Ustawa nr XXII z 1992r. Z wręczonego wypowiedzenia wynikają jasno przyczyny wypowiedzenia albowiem pracodawca wskazał konkretne fakty i okoliczności, którymi uzasadnił to wypowiedzenie – wyjaśnienie obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 II. (k-668verte-669).

Ponadto, jak prawidłowo ustalił Sąd pierwszej instancji powód przed wypowiedzeniem miał zapewnioną możliwość obrony przed stawianymi mu zarzutami - § 89 (5) węgierskiego Kodeksu Pracy Ustawa nr XXII z 1992r. Powód w trakcie swoich wyjaśnień (k-721) i przesłuchania (k-894) przyznał przecieź, że ustosunkował się do przyczyn wypowiedzenia w trakcie wręczenia mu wypowiedzenia mówiąc, że się z nimi nie zgadza, też z zeznań świadka S. K. (k-718) wynika, iż przedstawione zostały powodowi przyczyny wypowiedzenia. Wskazać tutaj należy, że z wyjaśnień obcej praktyki sądowej - Załącznik: stanowisko numer MK.95 II. (k-671verte) wynika, iż poprzez ustanowienie wymogu formalnego wręczenia wypowiedzenia na piśmie ustawa ma na celu umożliwienie tego, aby po wręczeniu wypowiedzenia pracownik mógł się z nim natychmiast zapoznać oraz zbadać przesłanki, na których pracodawca oparł wypowiedzenie i w zależności od wyników tych działań miał możliwość – ewentualnie już na etapie uzgodnień umożliwionych przez pracodawcę wniesienia zastrzeżeń lub zaprzeczenia jego treści.

W pisemnym oświadczeniu pracodawcy podanych zostało wiele przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i jak powyżej wskazano Sąd pierwszej instancji trafnie ustalił, że są one prawdziwe, za wyjątkiem przyczyn: nadużycia wykorzystania zwolnień chorobowych i palenia papierosów na pokładzie samolotu.

Zwrócić należy tutaj jednak uwagę, że nie zawsze wskazana przez pracodawcę prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę może uzasadniać to wypowiedzenie. Może się bowiem okazać, że wskazana prawdziwa przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieuzasadniona – wyjaśnienia obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 a) – k-668. Poza prawdziwością przyczyna wypowiedzenia powinna być zarazem zasadna, albowiem na podstawie zasadności zgodnej z prawdą przesłanki wypowiedzenia można rzeczywiście ustalić, czy w danym przypadku pracodawca rzeczywiście nie potrzebuje pracy wykonywanej przez pracownika na skutek zaistnienia podanych przesłanek (wyjaśnienia obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 IV.1.a) – k-670).

Do wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę nie jest zatem wystarczająca przesłanka, która wprawdzie znajduje oparcie w istniejącym stanie faktycznym, lecz z której nie wynika, że w oparciu o nią praca wykonywana przez

pracownika nie jest już potrzebna pracodawcy (wyjaśnienia obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 a) – k-668).

Zgodnie z treścią § 89 (3) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r. u podstaw przyczyny wypowiedzenia mogą leżeć wyłącznie umiejętności pracownika, jego postawa wobec stosunku pracy, a także przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

Pracodawca może wypowiedzieć stosunek pracy z powołaniem się na którąkolwiek przyczynę mieszczącą się w podanym zakresie - wyjaśnienia obcej praktyki sądowej Załącznik: stanowisko numer MK.95 IV. 1.a) – k-669verte.

Pozwany wypowiadając powodowi stosunek pracy wskazał na naruszenia przez M. C. obowiązków pracownika, czyli na okoliczności dotyczące postawy pracownika wobec stosunku pracy.

Poniżej omówione zostaną poszczególne przyczyny wypowiedzenia według kolejności wskazanej przez pracodawcę:

1. Okoliczność wyjazdu na wakacje przez powoda w okresie zwolnienia lekarskiego od dnia 5 do 17 lipca 2008r. nie została, w ocenie Sądu drugiej instancji wykazana przez stronę pozwaną albowiem podana w tym zakresie informacja przez świadka S. K. pochodziła z rozmowy tego świadka z inną osobą/osobami (której/których przesłuchania strona pozwana nie domagała się w tym postępowaniu) a więc informacji tej świadek nie uzyskała bezpośrednio od powoda, czy też w inny sposób z tzw. „pierwszej ręki”. Ponadto wskazać należy, że w aktach sprawy brak jest jakiegokolwiek dokumentu potwierdzającego fakt przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim w podanym okresie - przede wszystkim okres ten nie jest wymieniony ani na świadectwie pracy k-355-356 ani piśmie ZUS z dnia 26 października 2011r. k-312. Stwierdzić w związku z tym należy, że pracodawca nie wykazał aby ta wskazana przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa.

Fakt, iż powód był nieobecny w domu podczas kontroli ZUS w czasie choroby w dniach od 18 do 27 maja 2009r. nie oznacza, w ocenie Sądu Okręgowego, że powód wykorzystał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego celem. Samą nieobecnością w domu powód nie dopuścił się nadużycia związanego z wykorzystaniem zwolnienia lekarskiego. Przyczyna ta jest zatem nieprawdziwa. Podkreślić tutaj należy, że w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim pracownik nie ma bezwzględnie obowiązku przebywania w domu (nawet w przypadku adnotacji na zwolnieniu lekarskim – chory powinien leżeć), ma natomiast obowiązek wykorzystania zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego celem. Pracownik swoim zachowaniem nie może przekreślać celu zwolnienia lekarskiego jakim jest jak najszybszy powrót do zdrowia i odzyskanie zdolności do pracy. Pozwany w trakcie postępowania nie wykazał, że powód, poprzez nieobecność w swoim domu, wykorzystał zwolnienie lekarskie niegodnie z jego celem. Przypomnieć tutaj należy, że zgodnie z treścią art. 68 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U.t.j. z 2014r., poz. 159) Zakład Ubezpieczeń Społecznych oraz płatnicy składek, o których mowa w art. 61 ust. 1 pkt 1, są uprawnieni do kontrolowania ubezpieczonych co do prawidłowości wykorzystywania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem oraz są upoważnieni do formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich. Szczegółowe zasady tej kontroli zostały ustalone w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystania zwolnień lekarskich niezgodnie od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. z 1999r., Nr 65, poz. 743). Z § 9 tego rozporządzenia wynika, iż w razie stwierdzenia w trakcie kontroli okoliczności, o których mowa w § 5 i 6 (czyli m.in. wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niegodny z jego celem), osoba kontrolująca sporządza protokół, w którym podaje, na czym polegało nieprawidłowe wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego od pracy. Protokół należy przedłożyć ubezpieczonemu w celu wniesienia przez niego uwag. Przy czym stosownie do § 10 wątpliwości, czy zwolnienie lekarskie od pracy wykorzystywane było niezgodnie z jego celem, rozstrzyga właściwa jednostka organizacyjna Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, uzyskując w miarę potrzeby opinię lekarza leczącego, i wydaje w razie sporu decyzję, od której przysługują środki odwoławcze określone w odrębnych przepisach. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika aby w wyniku kontroli, przeprowadzonej zgodnie z powołanymi przepisami sporządzono protokół stwierdzający wykorzystanie przez powoda zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem.



2. Faktycznie powód nie odbył w terminie szkolenia w zakresie obchodzenia się z towarami niebezpiecznymi, za co w dniu 20 października 2008r. otrzymał ustne ostrzeżenie. Powód odwołuje się tutaj do trudności jakie napotkał w ostatnich dniach przed upływem terminu a przecież informacja o szkoleniu była udostępniona dla pracowników na 4 tygodnie przed upływem daty ukończenia szkolenia, miał on więc możliwość takiego zaplanowania czasu aby odbyć szkolenie w określonym terminie. Wskazana przyczyna jest zatem prawdziwa. A w związku z tym, że w późniejszym okresie powód dopuścił się kolejnych naruszeń swoich obowiązków pracowniczych (przyczyny opisane w punktach 3, 4 i 5) przyczyna ta może jako jedna z przyczyn uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy. Podnoszona tutaj przez powoda okoliczność, że w związku z nieodbyciem szkolenia w terminie nie utracił on uprawnień do pracy na zajmowanym przez siebie stanowisku jest bez znaczenia albowiem nie zmienia to faktu, że powód naruszył swoje obowiązki nie odbywając szkolenia w terminie. W sytuacji natomiast gdyby powód utracił te uprawnienia to jego zachowanie jednoznacznie należałoby potraktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące możliwością wypowiedzenia w trybie nadzwyczajnym stosunku pracy - § 96 (1) a) węgierskiego Kodeksu Pracy Ustawa nr XXII z 1992r.

3. Faktycznie w dniu 22 czerwca 2009r. i 28 maja 2009r. powód nie zdeponował osobiście worka z pieniędzmi w sejfie, czym naruszył reguły przewidziane w Podręczniku Członka Personelu Pokładowego (...). Podkreślić tutaj należy, że w pozwie powód potwierdził powyższe okoliczności wskazując, iż to M. S. wpisał torebki do ewidencji i zapomniał wrzucić pieniądze do sejfu, a za drugim razem wypisywał i wrzucał do sejfu inny członek załogi. M. S. również potwierdził w swoich zeznaniach, że wrzucał pieniądze za powoda do sejfu. Z zebranego w sprawie i prawidłowo ocenionego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego nie wynika aby faktycznie pozwany pracodawca wyraził zgodę na odstępstwo o procedury deponowania pieniędzy przez szefa pokładu. Świadek M. S. wyraźnie tutaj stwierdził, że od przełożonej S. K. nie słyszał aby inna osoba zamiast szefa pokładu mogła deponować pieniądze. Wskazana przyczyna jest zatem prawdziwa. Jest ona też uzasadniona, co więcej w ocenie Sądu Okręgowego tylko i wyłącznie ta przyczyna może stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia powodowi stosunku pracy albowiem taka postawa pracownika wobec stosunku pracy, który swoim zachowaniem narusza obowiązki związane z zabezpieczeniem pieniędzy faktycznie powoduje, że pracodawca nie potrzebuje już tak nieprawidłowo wykonywanej przez pracownika pracy.

4. Faktycznie powód w dniu 24 czerwca 2009r. spóźnił się na obowiązkowe szkolenie (...). Przyczyna jest zatem prawdziwa. Stwierdzić tutaj jednak należy, że sama w sobie ta przyczyna nie jest uzasadniona. Nie można przyjąć za przykład takiego uzasadnienia wypowiedzenia, że pracownik zatrudniony od dłuższego czasu na podstawie umowy o pracę jeden raz spóźnił się do pracy, albowiem takie pojedyncze zdarzenia mają miejsce u wszystkich pracodawców, i biorąc pod uwagę charakter tego zaniedbania, nie może ono stanowić zasadnej podstawy wypowiedzenia (wyjaśnienia obcej praktyki sądowej - Załącznik: stanowisko numer MK.95 a) – k-670verte). W ocenie Sądu Okręgowego jednak w połączeniu z pozostałymi uzasadnionymi przyczynami wypowiedzenia powodowi stosunku pracy omawiana przyczyna może uzasadniać dokonane wypowiedzenie.

5. Z zebranego w sprawie i prawidłowo ocenionego materiału dowodowego wynika, że faktycznie w dniu 24 czerwca 2009r. powód świadomie użył służbowej skrzynki e-mailowej innej osoby (S. K.), gdyż przeczytał i wysłał poufną korespondencję służbową na swój prywatny adres e-mail. Wskazana przyczyna jest zatem prawdziwa. Jest ona też uzasadniona, co więcej w ocenie Sądu Okręgowego tylko i wyłącznie ta przyczyna może stanowić uzasadniony powód wypowiedzenia powodowi stosunku pracy albowiem taka postawa pracownika wobec stosunku pracy, który swoim zachowaniem narusza obowiązki poprzez przeczytanie i dalsze przesłanie nie przeznaczonej dla niego poufnej korespondencji e-mailowej faktycznie powoduje, że pracodawca nie potrzebuje już pracy takiego pracownika.

6. Palenie papierosów na pokładzie samolotu. W ocenie Sądu Okręgowego pozwany pracodawca nie wykazał, że przyczyna ta jest prawdziwa. Przede wszystkim w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy nie można w żaden sposób stwierdzić, że przedstawione zdjęcie jest autentyczne i nie jest wynikiem np. fotomontażu. Przedstawiona została jedynie kserokopia zdjęcia, nie wypowiedział się też w tej sprawie autor tego zdjęcia, czy też druga z osób widniejących na zdjęciu. Przypomnieć tutaj należy, że ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości przyczyny

wypowiedzenia umowy o pracę obciąża pracodawcę - § 89 (2) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r. Ponadto z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że gdyby przyjęć zdjęcie za autentyczne to mogło ono zostać wykonane w latach 2006-2007, a najpóźniej w styczniu 2008r. Tymczasem powodowi wypowiedziano stosunek pracy pod koniec lipca 2009r. Zatem wskazana przyczyna, nawet przy wykazaniu jej prawdziwości, nie mogłaby już stanowić aktualnej przyczyny wypowiedzenia, czyli nie można by jej uznać za uzasadnioną.

Reasumując prawdziwe i uzasadnione okazał się przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy wymienione w punktach 2, 3, 4 i 5 pisemnego oświadczenia pracodawcy, przy czym, co wskazane zostało już powyżej każda z przyczyn podanych w punktach 3 i 5 mogłaby samodzielnie uzasadniać wypowiedzenie powodowi stosunku pracy.

Prawidłowo w związku z tym Sąd pierwszej instancji oddalił powództwo o zapłatę odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie stosunku pracy – zapłatę wynagrodzenia określonego w § 100 (4) węgierskiego Kodeksu pracy Ustawa nr XXII z 1992r.

W apelacji strony powodowej postawiony został zarzut dotyczący oddalenia przez Sąd pierwszej instancji wniosków zgłoszonych przez powoda o przesłuchanie świadka T. S. i żądania przedłożenia przez stronę pozwaną formularza zdania kasetki z pieniędzmi oraz nieuwzględnienie żądania zwrócenia się do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych celem uzyskania informacji o zasadności lub jej braku co do przedłożonego przez powoda zwolnienia lekarskiego z dnia 18 maja 2009r. Zarzut tej jest nieuzasadniony. Po pierwsze wskazane wnioski, jak słusznie podkreślił to Sąd Rejonowy, zostały złożone z znacznym opóźnieniem, albowiem zostały one zgłoszone dopiero w piśmie procesowym z dnia 8 sierpnia 2014r., które wpłynęło do Sądu 14 sierpnia 2014r. w sytuacji, gdy pozew w sprawie wpłynął kilka lat wcześniej, a mianowicie dnia 31 lipca 2009r.

Ponadto przyczyna wypowiedzenia związana z korzystaniem ze zwolnienia lekarskiego w okresie od 18 do 27 maja 2009r. oraz przyczyna dotycząca palenia papierosów na pokładzie samolotu zostały uznane przez Sąd drugiej instancji za nieprawdziwe. Oznacza to, że prowadzenie postępowania na okoliczności związane z tymi przyczynami, na wniosek strony powodowej, jest niecelowe. Odnośnie natomiast formularza zdania kasetki to przypomnieć należy wypowiedź powoda zawartą w pozwie gdzie przyznał on, iż to inne osoby wypisywały formularze (wpisywały torebki do ewidencji), podobnie w trakcie swojego przesłuchania (k-894verte) powód potwierdził ponownie, że inna osoba wypisała listę do zrzutu. Strona pozwana tych twierdzeń nie kwestionowała, a więc te okoliczności nie były sporne pomiędzy stronami. Ponadto powód domagał się dopuszczenia tego dowodu na okoliczność zgodności swoich działań z przyjętą u pozwanej procedurą i zwyczajami – z przytoczonych powyżej oświadczeń powoda wynika jednak, że nie postępował on zgodnie z przyjętą procedurą, a żadnego zwyczaju aby to inna osoba niż szef pokładu zdawała pieniądze, jak wynika z materiału dowodowego, strona pozwana nie przyjęła i nie akceptowała.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy oddalił też, zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym te same wnioski dowodowe. Nie zostały zgłoszone tutaj zarzuty w oparciu o art. 162 k.p.c.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 385 k.p.c. oddalono apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 i § 13 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U.t.j. z 2013r., poz.461). Z uwagi na nakład pracy pełnomocnika zasądzono trzykrotną stawkę minimalną.

(-) SSO Joanna Smycz (-) SSO Małgorzata Andrzejewska(spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy