

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 marca 2014 r. Sąd Rejonowy, IV Wydział Pracy w Zgierzu oddalił powództwo J. K. (1) przeciwko Szkole Podstawowej Nr (...) im. A. M. w G. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy (pkt. 1 wyroku); zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.959,69 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (pkt 2); nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Zgierzu kwotę 248 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej (pkt 3); oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.653,23 zł (pkt 4).

Powyższe orzeczenie zapadło w oparciu o następujące ustalenia faktyczne:

Powód J. K. (1) zatrudniony był w pozwanej Szkole Podstawowej nr (...) w G. na podstawie ostatniej umowy o pracę od dnia 10 września 2007r. Od 1 września 2008r zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pomocy administracyjnej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Powód swe obowiązki wykonywał na terenie hali widowiskowo-sportowej mieszczącej się przy pozwanej Szkole. Do jego obowiązków należało między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Bezpośrednim przełożonym powoda był kierownik gospodarczy (...) -sportowej (...).

Czas pracy powoda jak i pozostałych pracowników hali określany był co miesiąc w dokumencie noszącym nazwę „Rozkład czasu pracy pracowników (...) -sportowej i (...)”. Przybycie do pracy i czas pracy ww. pracowników (w tym powoda) potwierdzany był w liście obecności za dany miesiąc. Na liście obecności każdy z pracowników składał swój podpis w rubryce odpowiadającej danemu dniu i wpisywał w jakich godzinach w danym dniu pracował. Tak też czynił powód. W okresie od września 2012 r. do stycznia 2013r. wpisywał on jako faktyczny czas swej pracy dane zgodne z zapisami wynikającymi z „rozkładu czasu pracy...”.

W okresie od dnia 25 września 2012 r. powód świadczył również pracę w Zespole Szkół Stowarzyszenia (...) wsi W. i okolice. W poniedziałki, wtorki i piątki pracował od godziny 8.00 do 14.25, w środy od 8.55 do 13.30, a w czwartki od 8.00 do 13.30.

Mimo tego, iż w czasie kiedy miał świadczyć pracę na rzecz strony pozwanej pracował w Szkole w W. powód w listach obecności wpisywał czas pracy wynikający z harmonogramu przygotowanego na dany miesiąc.

O fakcie pracy w Szkole w W. i przychodzeniu do pracy w hali później niż na 13.00 wiedział od września 2012r bezpośredni przełożony powoda T. S. (1).

Powód często pracował do godziny 21.30- 21.40. Nadto zdarzało się mu uczestniczyć w kilku nieplanowanych imprezach odbywających się na terenie hali. Jego obecność na nich nie była nigdzie odnotowywana.

Za pracę w godzinach nadliczbowych odbierane było godziny wolne. Fakt ten nigdzie nie był odnotowywany. Gdy następował odbiór godzin wolnych to w liście obecności wpisywana była zawyżona liczba przepracowanych godzin czyli taka jaka wynikała z harmonogramu.

Wcześniej w latach 2007-2010 zdarzało się, że pracownicy strony pozwanej świadczyli pracę będąc zatrudnieni w pozwanej Szkole na dwóch etatach. Czas pracy na tych dwóch etatach zazębiał się. W tym czasie gdy pracownicy strony pozwanej pracujący na hali sportowej wykonywali pracę w godzinach nadliczbowych to fakt ten nie był nigdzie odnotowywany. Praca ta nie była również w żaden sposób rekompensowana. Również praca w dni wolne od pracy nie była rekompensowana.

Zgodnie z pkt III §4 ust 1 obowiązującego u strony pozwanej Regulaminu Pracy pracowników hali widowiskowo-sportowej obowiązywał równoważny system czasu pracy według ustalonych harmonogramów czasu pracy tworzonych na okresy miesięczne.

W dniu 2 stycznia 2013 r. kierownik gospodarczy pozwanej Szkoły udała się do hali widowisko-sportowej aby wręczyć T. S. (1) harmonogram pracy na miesiąc styczeń 2013r., było to o godzinie 14.30. Nie zastała na terenie hali ani powoda, ani T. S. (1). Sporządziła na tą okoliczność notatkę służbową, którą pozostawiła w sekretariacie Dyrektor Szkoły.

W dniu 9 stycznia 2013r na rozmowę z dyrektorem pozwanej Szkoły został wezwany T. S. (1). Podczas tej rozmowy Dyrektor miała już wiedzę na temat pracy powoda w innej szkole. Miała również wiedzę, iż J. K. (1) przychodzi do pracy około godziny 14.00.

W dniu 10 stycznia 2013r odbyło się kolejne spotkanie z Dyrektorem strony pozwanej. Uczestniczył w nim obok T. S. (1) powód. Dyrektor stwierdziła, że powód od 13 winien być w pracy. Powód powiedział, że pracuje w innej placówce i że jego godziny pracy pokrywają się z godzinami pracy w hali sportowej.

W dniu 18 stycznia 2013 zostało sporządzone pismo, w którym strona pozwana zwracała się do Zespołu Szkół Stowarzyszenia (...) o podanie, od kiedy powód zatrudniony jest ww. Zespole i jaki jest harmonogram jego pracy.

W dniu 4 lutego 2013r do pozwanej Szkoły wpłynęło pismo Zespołu (...) w W. informujące, że powód jest zatrudniony od 25 września 2012r zastępując nieobecnego nauczyciela wychowania fizycznego. Podano harmonogram jego pracy opisany wyżej.

W dniu 5 lutego 2013 r. do Zarządu Oddziału Związku (...) w G. wpłynął wniosek strony pozwanej o wyrażenie zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pismem z dnia 7 lutego 2013r , doręczonym Zarząd Oddziału (...) poinformował, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Stosunek pracy powoda jako członka Zarządu w uchwale nr 6/05/2010 Zarządu Oddziału (...) w G. z dnia 27 maja 2010 r. został objęty ochroną w trybie art. 32 ust 1 i 2 i art. 34 ustawy o związkach zawodowych. Ochrona trwałości stosunku pracy przysługiwała w okresie od dnia 27 maja 2010r do 26 maja 2014r. Powód został upoważniony do reprezentowania Związku wobec pracodawcy lub osób wykonywujących za pracodawcę czynności personalno-kadrowe albo organu prowadzącego.

W dniu 11 lutego 2013 r. zostało powodowi doręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych powodujące szkodę w majątku Szkoły polegające na wprowadzeniu w błąd pracodawcy i poświadczeniu nieprawdy własnoręcznym podpisem na liście obecności co do godzin świadczonej pracy. Wskazano, że powód w tym czasie świadczył pracę w innej placówce tj. Zespole Szkół Stowarzyszenia (...) w S..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone według zasad obliczania ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy w ujęciu brutto wynosiło 1653,23zł.

Sąd dokonał ustaleń na podstawie wskazanych źródeł dowodowych. Nie dał wiary zeznaniom E. C. (1) co do faktu, iż wiedzę o tym, iż powód pracuje w Szkole w S. powzięła dopiero w dniu 4 lutego 2013 r. czyli dopiero po otrzymaniu pisma ze Zespołu Szkół w W. i wcześniejszych działaniach zmierzających do wyjaśnienia przyczyn nieobecności J. K. (1). Zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda potwierdzonymi zeznaniami T. S. (1). Z zeznań tych, zwłaszcza z zeznań T. S. (1), jednoznacznie wynika, iż w dniu 9 stycznia strona pozwana miała już wiedzę o tym, że powód pracuje w Szkole w W. i o tym, że przychodzi do pracy około godziny 14.00. W ocenie Sądu nie ma żadnych podstaw aby kwestionować zeznania T. S. (1). Należy mieć na uwadze fakt, iż świadek ten nadal jest pracownikiem strony pozwanej i nie ma żadnego interesu w przedstawianiu wersji korzystnej dla powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom A. W. (1) co do faktu przeprowadzania rozmów z Dyrektorem C., zastanawiania się nad osobą powoda i przyczynami jego nieobecności. W ocenie Sądu zdarzenia takie nie miały miejsca, gdyż strona pozwana miała już wiedzę o dodatkowej pracy J. K. (1). Nie było zatem potrzeby podejmowania takich działań. Zdaniem Sądu zeznania A. W. (1) i zeznania dyrektora pozwanej Szkoły miały na celu uwiarygodnienie nieprawdziwej tezy o powzięciu informacji o dodatkowej pracy powoda dopiero w dniu 4 lutego 2013r. Trudno jest oprzeć się wrażeniu, że wyprawa A. W. (2) do hali sportowej w dniu 2 stycznia 2013 r. i sporządzenie z tej wyprawy notatki służyło również powyższemu celowi. Świadek była w hali o godz.14.30. Nikogo z pracowników nie zastała ani powoda ani T. S. (1). Hala była praktycznie pozostawiona bez dozoru. I świadek tylko sporządziła notatkę i złożyła ją w sekretariacie. Nie wszczęła żadnego alarmu, nie zawiadomiła przełożonych, nawet nie próbowała skontaktować się ww. Po prostu wyszła, pozostawiła halę na pastwę losu. Takie zachowanie wydaje się być nielogiczne, nieracjonalne. Chyba że będziemy rozpatrywać je przez pryzmat próby „zalegalizowania wiedzy” o nieobecności powoda. Wówczas zachowanie, postępowanie świadka jest ze wszech miar zrozumiałe i logiczne.

Okoliczności pracy pracowników hali, w tym powoda, w godzinach nadliczbowych znajdują potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym jednak nie mają one znaczenia dla oceny zakwestionowanego przez stronę powodową oświadczenia.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie w kształcie sprecyzowanym przez stronę powodową nie zasługuje na uwzględnienie.

Powód domaga się przywrócenia do pracy oraz zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 6.000zł. Podstawą żądania zasądzenia jest przepis art. 56 § 1 k.p., według którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Odszkodowanie, według art. 58 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 57 §2 kp jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Zgodnie z przepisem 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.

Przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych ustawodawca wymaga po pierwsze, by było ono bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym; po drugie, by charakteryzowała je ciężka postać winy, przez którą rozumie się umyślność bądź rażące niedbalstwo; po trzecie, by spowodowało to poważne naruszenie interesów pracodawcy lub naraziło go na szkodę, przy czym wystarczy samo zagrożenie powstania takich skutków. W konsekwencji ocena, czy dane naruszenie obowiązków pracowniczych jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi być dokonywana z uwzględnieniem zasady, że rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym i nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności zatem ocena zachowania pracownika pod kątem naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, uwzględniać powinna stopień jego winy, polegającej na złej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie.

Według art. 30 § 3 k.p. oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, natomiast zgodnie z § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu

umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

W myśl art. 30 § 4 k.p., przyczyna podana w oświadczeniu musi być wskazana w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny, oraz musi być rzeczywista, to jest powinna stanowić realne usprawiedliwienie dla wypowiedzenia umowy /wyroki SN: z 15 lutego 2000 roku, I PKN 514/99, OSNAPiUS 2001/13/440; z 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99; OSNP 2001/20/618; z dnia 15 listopada 2006 roku, I PK 112/06/.

W ocenie Sądu I instancji strona pozwana zachowała wymogi formalne- złożyła oświadczenie na piśmie, wskazała zarzuty stawiane powódce i pouczyła o możliwości odwołania się do Sądu. Powód również dochował wymogów formalnych i w ustawowym terminie złożył odwołanie do Sądu.

Dokonując merytorycznej oceny oświadczenia pozwanego, Sąd podniósł natomiast, iż pozwany pracodawca sprostął obowiązkowi wskazania konkretnej i rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz przedstawienia dowodów na poparcie swych twierdzeń.

W badanym oświadczeniu wskazano, iż powód wyrządził szkodę w majątku Szkoły wprowadzając w błąd pracodawcę i poświadczając nieprawdę własnoręcznym podpisem w liście obecności co do godzin świadczonej pracy. Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w sposób jednoznaczny poświadcza, iż powód dopuścił się zarzucanego mu czynu. Okoliczność ta zresztą nie była kwestionowana przez stronę powodową. Niewątpliwie postępowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd przypomniał, że zgodnie z art. 100 § 2 pkt 1 kp pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. Powód nie realizował tego obowiązku i nie świadczył pracy w ustalonym przez pracodawcę czasie. Mimo tego, że pracy tej nie świadczył to potwierdzał nieprawdę na listach obecności co do czasu pracy i w konsekwencji pobierał nienależne mu wynagrodzenie czym spowodował szkodę w majątku Spółki. Powód działał z winy umyślnej gdyż świadomie i celowo poświadczał nieprawdę co do godzin świadczonej pracy. Zatem Sąd uznał, że zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zaś przyczyna wskazana w oświadczeniu jest rzeczywista i konkretna i w pełni uzasadnia zastosowanie tego nadzwyczajnego trybu rozwiązania stosunku pracy.

W ocenie Sądu strona pozwana uchybiła jednak przepisowi art. 52§2 kp gdyż złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego strona pozwana już w dniu 9 stycznia 2013 r. dysponowała wiedzą wystarczającą do oceny czy zachowanie powoda stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego.

Sąd przypomniał, że bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (patrz Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r. I PK 44/09 Lex nr 548915). Jak ustalono w niniejszej sprawie pozwana Szkoła najpóźniej w dniu 9 stycznia 2013r miała wystarczającą wiedzę umożliwiającą ocenę zachowania powoda pod kontem zastosowania instytucji z art. 52§1 pkt 1 kp. Oświadczenie zostało powodowi doręczone w dniu 11 lutego 2013r czyli po upływie ustawowego terminu.

Mając na uwadze treść art. 32 ust 1 i 2 i 34 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych(t.j Dz.U.2001.79.854 z późn.zm) w brzmieniu obowiązującym w momencie rozwiązania z powodem stosunku pracy Sąd podniósł, iż jak ustalono w niniejszej sprawie powód był członkiem Zarządu Oddziału (...) w G. i uchwała nr 6/05/2010 z dnia 27 maja 2010 r i jego stosunek pracy został objęty szczególną ochroną wynikającą z przywołanych wyżej przepisów. Powód został upoważniony do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Zarząd Oddziału (...) w G. nie wyraził zgody na

rozwiązanie stosunku pracy z powodem. Strona pozwana rozwiązując z powodem stosunek pracy naruszyła zapisy art. 32 ustawy o związkach zawodowych gdyż rozwiązała stosunek pracy z powodem mimo braku zgody zarządu organizacji związkowej.

Przypomnieć należy, że w niniejszej sprawie powód domaga się przywrócenia do pracy i zasądzenia tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy wynagrodzenia w kwocie 6.000zł.

Według art. 477¹ kpc jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne.

Przytaczając liczne orzecznictwo Sąd podniósł, iż przyjmuje się, że na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. sąd pracy może uwzględnić roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianą w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, wówczas, gdy roszczenie to okaże się nieuzasadnione ze względu na jego sprzeczność ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa lub zasadami współżycia społecznego. (uchwała Sądu Najwyższego z 30 marca 1994 r., I PZP 40/93 OSNCP 1994 nr 12, poz. 230, z glosą U.Jackowiak, OSP 1995 nr 4, poz. 81).

Nadto, iż możliwym jest nawet oddalenie w całości powództwa o przywrócenie do pracy (bez zasądzania w miejsce tego żądania odszkodowania), gdy domaganie się spełnienia któregośkolwiek z alternatywnych roszczeń pozostawałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego. (np. wyrok SN z 24 maja 2001 r., I PKN 410/00, OSNAPiUS 2003 nr 6, poz. 149, wyrok SN z 18 września 2003 r., I PK 346/02 LexPolonica nr 363385).

Oznacza to, że odmawiając na podstawie art. 8 k.p. przywrócenia do pracy, sąd może zależnie od okoliczności konkretnej sprawy zasądzić na rzecz działacza związkowego zwolnionego bez zgody właściwego organu związkowego odszkodowanie w pełnej bądź niepełnej wysokości, ale może też roszczenie odszkodowawcze w całości oddalić (podobny pogląd wyrażono w wyroku SN z 7 marca 1997 r., I PKN 30/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 488). Sąd może w takiej sytuacji oddalić powództwo wówczas, gdy zachowanie pracownika stanowiło nie tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale nie miało również nic wspólnego z chronioną działalnością związkową. Powództwo pracownika szczególnie chronionego oparte na zarzucie braku zgody związku zawodowego na rozwiązanie z nim umowy o pracę powinno być - co do zasady - uwzględnione, nawet wtedy gdy pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 15 marca 2006 r., II PK 127/05, LEX nr 277809). Za oddaleniem powództwa o przywrócenie do pracy w takiej sytuacji i ewentualnie zasądzeniem odszkodowania muszą przemawiać szczególne względy. Oddalenie - na podstawie art. 8 k.p. - roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika, podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy, gdy rozwiązanie to w sposób oczywisty naruszało prawo (np. art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych), może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych lub obowiązujących przepisów prawa (wyrok SN z 6 kwietnia 2006 r., III PK 12/06, OSNP 2007 nr 7-8, poz. 90). Wobec powyższego Sąd I instancji doszedł do przekonania, iż Sąd Najwyższy w zasadzie nie akceptuje wyroków odmawiających przywrócenia do pracy działacza związkowego (i zasądzających na jego rzecz jedynie odszkodowanie), jeżeli postawione mu zarzuty dotyczące naruszenia obowiązków pracowniczych wiążą się bezpośrednio z jego działalnością związkową” (patrz Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. I PK 45/09 LEX nr 607245).

Jak ustalono w niniejszej sprawie przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem było poświadczanie przez niego nieprawdy w liście obecności co do godzin świadczonej pracy, wprowadzenie w błąd pracodawcy i w konsekwencji spowodowanie szkody w majątku szkoły. Poza wszelką wątpliwością jest fakt, iż przywołana przyczyna nie pozostaje w żadnym relacji z działalnością związkową powoda. Dokonując oceny postępowania powoda Sąd stwierdził, że zasługuje ono na potępienie. Nie do przyjęcia i nie do zaakceptowania jest bowiem sytuacja gdy pracownik poświadczając nieprawdę co do godzin wykonywanej pracy (pracując w tym czasie w innej szkole), wprowadza w błąd pracodawcę i wyrządza szkodę w majątku pobierając nienależne mu, z powodu nie wykonywania pracy, wynagrodzenie. Jak już wykazano wyżej powód ciężko, umyślnie naruszył podstawowe obowiązki pracownicze i to w

zamiarze bezpośrednim. Uwzględnienie roszczenia powoda o przywrócenie do pracy w takiej sytuacji stanowiło by akceptację jego nieuczynnych, wysoce nagannych praktyk. Stwarzało by wrażenie, iż działaczom związkowym wolno więcej niż zwykłym szeregowym pracownikom nie chronionym immunitetem związkowym. Takie orzeczenie byłoby wysoce demoralizujące i sprzeczne ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa i zasadami współżycia społecznego. Mając na uwadze powyższą argumentację Sąd oddalił wniosek powoda o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

Jednak uwadze Sądu nie umknęło to, iż strona pozwana naruszyła przepis art. 52§2 kp, rozwiązując z powodem stosunek pracy po upływie miesięcznego terminu oraz to, że rozwiązała ten stosunek pracy wbrew stanowisku Zarządu Oddziału (...). Skoro bowiem wymaga się od pracowników, a zwłaszcza działaczy związkowych przestrzegania przepisów prawa pracy i w wypadku ich naruszenia obarcza się ich konsekwencjami to również winno się co najmniej takie same wymogi, stosowania się do przepisów prawa pracy, stawiać pracodawcom. Skoro pracodawca świadomie narusza wymogi formalne dotyczące rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika to winien ponieść konsekwencje swego bezprawnego działania. W ocenie Sądu strona pozwana w sposób niezgodny z prawem rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia. Skoro jednak nie było możliwym przywrócenie powoda do pracy, zgodnie z dyspozycją art. 477¹ kpc w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy Sąd zasądził na jego rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód był pracownikiem strony pozwanej od 2007r. Przysługiwało mu zatem odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1653,23zł. Zatem Sąd zasądził na rzecz powoda powodowi odszkodowanie w wysokości 4959,69zł

Sąd na podstawie art. 113 ust 1 ustawy o opłatach sądowych w sprawach cywilnych (t.j Dz.U z 2010 nr 90 poz.594 z późn.zm) nakazał pobrać od pozwanego kwotę 248 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Na podstawie art 477²§1 k.p.c. Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie kwoty 1653,23 złotych brutto.

Apelację od powyższego orzeczenia wniosły obie strony postępowania.

Pozwany zaskarżył powyższe orzeczenie w zakresie pkt. 2,3,4.

W tej części zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału co do przyjęcia przez Sąd Rejonowy daty 9 stycznia jako momentu początkowego dla biegu terminu wynikającego z treści art. 52 § 2 kp,

II. uchybienia procesowe mogące mieć wpływ na wynik sprawy w postaci przekroczenia granic swobodnej oceny dowodów art. 233 kpc w zakresie:

1. oceny zeznań świadków E. C. (1) (przesłuchanej w charakterze Strony A. W. (1), w przedmiocie odmówienia im wiary co do tego, że uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne i pewne informacje, dające mu przekonanie co do sformułowania wobec Powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wskutek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, z pisma z dnia 31.01.2013 r. doręczonego Pozwanej Szkole w dniu 4.02.2013 r. i wszczęcia otrzymania tego pisma w tym zakresie zarówno procedury opiniowania z art. 52 § 3 kp jak i złożenia w dniu 11.02.2013 r. zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa do organów ścigania.

2. w zakresie oceny dowodów z zeznań Powoda i świadka T. S. (2) w zakresie dania im wiary, że w dniu 9 stycznia 2013 r. Dyrektor miała wiedzę na temat pracy powoda w innej szkole.

III. naruszenie przepisów prawa materialnego art. 52 § 2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w zakresie momentu, od którego Pozwana Szkoła mogła w sposób jednoznaczny i pewny twierdzić (formułując stosowane

oświadczenie woli w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), że Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych precyzyjnie opisanych w oświadczeniu woli.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o:

1. zmianę wyroku I instancji w zakresie zaskarżenia i oddalenia powództwa również w tym zakresie,
2. zasądzenie od Powoda na rzecz Pozwanej kosztów postępowania za I i II instancje w tym kosztów zastępstwa adwokackiego, według norm prawem przepisanych.

Z kolei powód zaskarżył powyższe orzeczenie w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

a. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na wynik sprawy, to jest:

- art. 233 § 1 k.p.c. przez zaniechanie należytego i wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego i wyciągnięcia wniosków pozostających w sprzeczności z treścią przeprowadzonych dowodów (w szczególności zeznań T. S. oraz E. C. co do zakresu kompetencji kierownika hali sportowej i stanu jego wiedzy co do czasu pracy powoda oraz rzeczywistego czasu pracy powoda), co prowadzi do błędnego uznania, że J. K. dopuścił się ciężkiego i zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

- art. 328 § 2 k.p.c. przez nienależyte uzasadnienie zaskarżonego wyroku przez brak wyraźnego wskazania, jakich ustaleń faktycznych dokonał Sąd co do pracy powoda w godzinach nadliczbowych i odbierania przez niego w zamian za nie godzin wolnych oraz pominięcie w uzasadnieniu wyroku okoliczności faktycznych związanych z zakresem kompetencji kierownika hali sportowej, stanem jego wiedzy co do czasu pracy powoda oraz rzeczywistego czasu pracy powoda;

b. a w konsekwencji - naruszenie prawa materialnego przez tj. błędną subsumpcję:

- art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. przez przyjęcie, że zachowanie powoda było zawinionym naruszeniem obowiązków pracowniczych, podczas gdy jego przełożony nie został wprowadzony w błąd co do czasu pracy powoda, a ten nie pracował krócej niż wynikałoby to z umowy o pracę;

- art. 57 § 2 k.p. przez niezasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, podczas gdy powodowi jako pracownikowi szczególnie chronionemu, z którym niezgodnie z prawem rozwiązano umowę o pracę wypowiedzenia, należy się odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za cały pozostawania bez pracy;

- art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez przyjęcie, że pracodawca mógł wypowiedzieć stosunek pracy pracownikowi szczególnie chronionemu bez zgody organizacji związkowej - Oddziału (...) w G., podczas gdy jest to możliwe je w wypadku szczególnie rażącego naruszenia podstawowych pracowniczych, którego powód się nie dopuścił.

Z powyższych względów skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku przez przywrócenie powoda do pracy u pozwanej oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 6.000,00 zł. jako częściowego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57. Nadto wniósł o zasądzenie na rzecz powoda od pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 1 lipca 2014 r. strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie, ponadto wniosły o oddalenie apelacji strony przeciwnej i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje:

Obie apelacje nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd pierwszej instancji wydał trafne orzeczenie, znajdujące uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz treści obowiązujących przepisów prawa. Sąd Rejonowy poczynił poprawne ustalenia faktyczne i dokonał właściwej subsumcji prawnej.

Przy czym, zdaniem Sadu II instancji w pierwszej kolejności odnieść należy się do twierdzeń apelacji powoda jako, iż dotyczą meritum zarzutów postawionych powodowi przez pracodawcę, a nie tylko formalnej poprawności dokonanego rozwiązania stosunku pracy.

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

W myśl art. 328 § 2 kpc uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Swobodna ocena dowodów odnosi się do wyboru określonych środków dowodowych i do sposobu ich przeprowadzenia. Mają być one ocenione konkretnie i w związku z całym zebraniem materiałem dowodowym. Ramy swobodnej oceny dowodów 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 (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, sygn. akt: II UKN 685/98, OSNAPU i S 2000 nr 17, poz. 655).

Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, a ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności, które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, wybierając te, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Przez moc dowodową rozumie się przy tym siłę przekonania, jaką uzyskał sąd wskutek przeprowadzenia określonych dowodów o istnieniu lub nieistnieniu faktu, którego one dotyczyły. Ocena wiarygodności dowodu zależy od środka dowodowego. Sąd, oceniając wiarygodność, decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę, czy też nie. Uważa się także, iż granice swobodnej oceny dowodów warunkuje czynnik ideologiczny, tj. poziom świadomości prawnej sędziego oraz obowiązujące w danym momencie poglądy na sądowe stosowanie prawa. (por. T. Ereciński. Jacek Gudowski. Maria Jędrzejewska - "Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz", Część I, Wyd. LexisNexis).

W ocenie Sądu Okręgowego, wbrew twierdzeniom apelacji, dochodząc do przekonania, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 kp) Sąd Rejonowy wskazanych zasad nie naruszył.

Fakt, iż T. S. – przełożony powoda, kierownik hali sportowej - wiedział o godzinach rozpoczęcia i zakończenia pracy przez powoda oraz, że znał wymiar jego pracy, nie oznacza, iż powód nie poświadczał nieprawdy własnoręcznym podpisem, na liście obecności, co do godzin świadczonej pracy, a także, iż nie wprowadzał w błąd pracodawcy powodując szkody w majątku szkoły.

Nie można przyjąć, iż potwierdzając nieprawdziwe okoliczności na listach obecności, powód nie działał w sposób zawiniony, gdyż jego przełożony o powyższym procederze wiedział i go akceptował. Odnosząc się do powyższego

wskazać należy, iż wskazana argumentacja w żaden sposób nie usprawiedliwia powoda. Gdyby nawet uznać, iż powód przypuszczał, że za zgodą przełożonego otrzymał zgodę pracodawcy, na rozpoczynanie pracy w godzinach innych niż wynikających z przedstawianego mu przez tego samego pracodawcę grafiku, to i tak polecenie potwierdzania nieprawdy, przy rzekomo wyraźnej zgodzie, na świadczenie pracy w innych godzinach, powinno budzić jego wątpliwości i wyraźny sprzeciw. Pracownik jest bowiem zobligowany do wykonywania poleceń przełożonych z wyłączeniem tych niezgodnych z prawem. Bezkrytyczne wykonanie przez pracownika bezprawnych poleceń przełożonego może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę (art. 45 § 1 KP). (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 września 1997 r. I PKN 244/97 OSNP 1998/12/358, Wokanda 1998/8/26, M.Prawn. 1998/8/320 LEX 32793). W sytuacji zaś gdy prowadzi do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne. Wobec tego, w takim właśnie stanie rzeczy, wskazane bezrefleksyjne zachowanie powoda należałoby kwalifikować jako rażące niedbalstwo, czyli postać winy, która i tak usprawiedliwiałaby rozwiązanie stosunku pracy w zastosowanym przez pracodawcę trybie. Ponadto wskazać należy, iż okoliczności sprawy wskazują, że powód miał świadomość tego, iż jego pracodawca nie wie, że świadczy on pracę w innych godzinach niż wynikało to z przyjętego przez powoda zobowiązania, a proceder ten ma miejsce jedynie przy „cichej” jego akceptacji ze strony jego przełożonego. W celu utrzymania tego stanu rzeczy powód poświadczal nieprawdę na listach obecności. Gdyby bowiem było inaczej nic nie stało na przeszkodzie, by na przedłożonym grafiku, nawet nie uwzględniającym „indywidualnego rozkładu czasu pracy powoda”, wpisywać rzeczywiste godziny jego czasu pracy. Ocena dowodów w szczególności zeznań T. S. oraz E. C., co do zakresu kompetencji kierownika hali sportowej i stanu jego wiedzy co do czasu pracy powoda oraz rzeczywistego czasu pracy powoda, była zatem prawidłowa.

Bez wpływu na powyższe pozostaje okoliczność, czy powód pracował w nadgodzinach, odbierał za nie czas wolny, wypracowywał pełny wymiar czasu pracy wynikający z umowy o pracę, który w związku z kompetencjami kierownika hali sportowej ewidencjonował jego bezpośredni przełożony T. S.. Powyższe okoliczności nie mają bowiem znaczenia dla rozstrzygnięcia. Praca w nadgodzinach – z definicji ma bowiem charakter incydentalny usprawiedliwiony szczególnymi potrzebami pracodawcy. Wobec tego nawet nieprawidłowości w jej ewidencjonowaniu, nie tłumaczą rażących uchybień polegających na wprowadzeniu w błąd pracodawcy i poświadczeniu nieprawdy na liście obecności co do godzin zwykłej codziennej pracy powoda, zgodnie z przypisanym rozkładem.

Podniesione w tym zakresie zarzuty apelacji wskazujące zarówno na naruszenie prawa procesowego – art. 233 § 1 kpc i 328 § 2 kpc oraz prawa materialnego – art. 52 § 1 pkt 1 kp nie zasługiwały zatem na uwzględnienie.

Chybionymi są też twierdzenia skarżącego co do naruszenia art. 57 § 2 k.p. i art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych przez niezasadzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy, oraz przyjęcie, że pracodawca mógł wypowiedzieć stosunek pracy pracownikowi szczególnie chronionemu bez zgody organizacji związkowej, podczas gdy jest to możliwe je w wypadku szczególnie rażącego naruszenia podstawowych pracowniczych, którego powód się nie dopuścił.

Odnosząc się do powyższego, po pierwsze wskazać należy, iż istotnie zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych generalnie nie jest dopuszczalne rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z pracownikiem szczególnie chronionym bez zgody organizacji związkowej. Niemniej jednak w świetle przywoływanego szeroko już przez Sąd Rejonowy orzecznictwa Sądu Najwyższego, w przypadku stwierdzenia istnienia wskazanego naruszenia, na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. możliwym jest jednak uwzględnienie roszczenie o odszkodowanie zamiast roszczenia o przywrócenie do pracy (art. 56 k.p.), zgłoszonego przez pracownika objętego ochroną przed rozwiązaniem stosunku pracy przewidzianą w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, a nawet możliwym jest oddalenie w całości powództwa o przywrócenie do pracy (bez zasądzania w miejsce tego żądania odszkodowania), gdy domaganie się spełnienia któregośkolwiek z alternatywnych roszczeń pozostawałoby w sprzeczności z zasadami współżycia społecznego, a zachowanie pracownika stanowiło nie tylko ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, ale nie miało również nic wspólnego z chronioną działalnością związkową.

Tym samym przenosząc powyższe na grunt rozpoznawanej sprawy, uznać należało, że skoro działanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jednakże o charakterze niezwiązanym z

działalnością związkową, wobec naruszenia przez pracodawcę art. 32 o związkach zawodowych, stwierdzenie przez Sąd Rejonowy naruszenia przepisów prawa o rozwiązywaniu umów o pracę i przyznanie odszkodowania w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy, było w pełni uprawnione. Pracodawca zgodnie z obowiązującym prawem, nie mógł rozwiązać z powodem stosunku pracy, bez zgody reprezentującej go organizacji związkowej - Oddziału (...) w G., jednakże wobec ciężkiego naruszenia przez powoda jego obowiązków pracowniczych niezwiązanego z działalnością związkową, Sąd Rejonowy na podstawie art. 477¹ k.p.c. w związku z art. 8 k.p. nie mógł uwzględnić zgłoszonego przez niego roszczenia o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy.

Po drugie brak podstaw do uznania, iż powodowi winno zostać zasądzone odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Zgodnie z art. 56 § 1 kpc. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W myśl art. 57. § 1 kp. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39, albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem-ojcem wychowującym dziecko w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego. (§ 2).

Art. 58. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Tym samym w przypadku działacza związkowego zwolnionego z pracy z naruszeniem przepisów prawa, wynagrodzenie za cały czas pozostawania bez pracy, przysługuje tylko w przypadku zgłoszenia żądania w tym przedmiocie i przywrócenia pracownika do pracy. W przypadku zaś zasądzenia roszczenia alternatywnego tj. odszkodowania, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy nie przysługuje, a wysokość odszkodowania jest ściśle określona i odpowiada wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia. Także zatem w tym zakresie zaskarżony wyrok odpowiada prawu.

Apelacja powoda jest więc całkowicie bezzasadną.

Na uwzględnienie nie zasługują też zarzuty apelacji pozwanego.

Brak podstaw do uznania, iż Sąd naruszył art. 233 § 1 kpc oraz art. 52 § 2 kp bowiem pracodawca powoda uzyskał wiedzę o naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych dopiero w dniu 4.02.2013 r., (kiedy to do pozwanego wpłynęło pismo innej placówki z dnia 31.01.2013 r. potwierdzające zatrudnienie powoda w określonych godzinach), nie zaś w dniu 9 stycznia 2013 r., na co miały wskazywać dowody z zeznań E. C. (1) i A. W. (1) błędnie ocenione przez Sąd jako niewiarygodne w zestawieniu z zeznaniami Powoda i świadka T. S. (4). W konsekwencji nie sposób też stwierdzić, iż Sąd w sposób nieuprawniony przyjął, iż pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z naruszeniem przewidzianego do tego miesięcznego terminu i błędnie zasądził na jego rzecz odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę.

W myśl art. 52 § 2 kp. 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.

Kwestionowana zaś w apelacji ocena dowodów dokonana przez Sąd Rejonowy nie budzi zaś zastrzeżeń Sądu Okręgowego w świetle dyrektyw cytowanego już art. 233 § 1 kpc.

Apelujący przeciwstawia ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego, a podniesione przez niego zarzuty w zasadzie sprowadzają się do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd. W związku z tym jako takie nie mogą się ostać.

Zauważyć należy, że w apelacji zostały przytoczone wybrane fragmenty wypowiedzi stron jak i świadków, jak i poszczególne okoliczności o treści dla pozwanego korzystnej. Jest to jednak potraktowanie zebranego w sprawie materiału dowodowego w sposób wybiórczy, to jest z pominięciem pozostałego - nie wygodnego lub nie odpowiadającego wersji zdarzeń przedstawionych przez pozwaną. Fragmentaryczna ocena materiału nie może zaś dać pełnego obrazu zaistniałych zdarzeń. Zadaniem Sądu Rejonowego – prawidłowo przez Sąd wykonanym – było przeprowadzenie całościowej oceny zebranego w sprawie materiału, ponieważ tylko taka mogła dać pełny obraz zaistniałych zdarzeń.

W szczególności nie sposób przyjąć, jak chce skarżący, iż ustalenie, że pozwany uzyskał wiedzę o naruszeniu przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych już w dniu 9 stycznia 2013 r., w związku z czym rozwiązując stosunek pracy z powodem w dniu 11 lutego 2013 r. naruszył art. 52 § 2 kp, nie znajduje potwierdzenia w zebranym materiale dowodowym. Apelujący wywiódł powyższe podnosząc, iż odmówienie wiarygodności świadkowi E. C. (1) oraz występującej w charakterze strony A. W. (1) oraz uznanie zeznań powoda oraz świadka T. S. (4), (który także jako związkowiec bronił nagannego zachowania powoda, które z resztą bezprawnie akceptował) za najbardziej miarodajne dla ustalenia okoliczności spornych, nie ma podstaw i nie tłumaczy wyróżnienia ich mocy dowodowej.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że jeśli w sporze dwie grupy świadków lub strony zeznają odmiennie bądź poszczególne dokumenty wskazują na odmiennie okoliczności, to do Sądu meriti należy ocena, którzy świadkowie, strona i dlaczego zeznają wiarygodnie oraz które dokumenty zasługują na uwzględnienie. Danie wiary jednym, a nie przyznanie wiary drugim świadkom, stronie bądź dokumentom, samo przez się nie narusza zasady z art. 233 § 1 kpc a stanowi właśnie o istocie sędziowskiej oceny dowodów, która opiera się na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym.

Sąd I instancji nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań ww. świadka i twierdzeń strony pozwanej w tej w tej materii nie podzielił, oraz wskazując w jakim zakresie uznał za wiarygodne zeznania świadka T. S. (5) oraz powoda złożone w sprawie. Skarżący natomiast polemizując w apelacji z oceną Sądu co do merytorycznej wartości powołanych dowodów, sugerując iż Sąd działał w sposób stronniczy, nadto przedstawiając swój pogląd co do spornych okoliczności, nie wykazał, iż materiał dowodowy w sprawie był niekompletny, a wnioski Sądu nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne. Tym samym w ocenie Sądu Okręgowego brak podstaw do kwestionowania zasadności poczynionych w tym zakresie ustaleń.

Ponadto znamionnym jest, że jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmiennie /post SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00/. Skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć bowiem miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia przez Sąd reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego /por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl./. Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Tymczasem na gruncie rozpoznawanej sprawy skarżący podnosząc, iż w jego ocenie poszczególne wypowiedzi wybranych przez niego świadków zasługiwały na uwzględnienie bardziej niż inne, ocenione jako wiarygodne przez Sąd Rejonowy tego wymogu nie spełnił. W ocenie Sądu Okręgowego trudno natomiast odmówić wywodom Sądu I instancji co do wiarygodności dowodów z zeznań świadka T. S. (4) oraz powoda w tym zakresie waloru spójności i logiczności. Ze zgromadzonego w sprawie materiału wynika wprost, iż w dniu 9 stycznia 2013 r. podczas rozmowy ze świadkiem T.

S. (5) pozwana wiedziała o dodatkowym zatrudnieniu powoda, kolidującym z zatrudnieniem w pozwanej placówce z uwagi na czas pracy. Powód osobiście potwierdził tą okoliczność pozwanej na rozmowie w dniu 10 stycznia 2013 r. W związku z tym trudno uznać, iż pozwana zobligowana była do przeprowadzenia szczegółowego postępowania wyjaśniającego w tym przedmiocie i dopiero z dniem 4 lutego 2013 r. po otrzymaniu pisma z Zespołu Szkół Stowarzyszenia (...) w S. w sposób jednoznaczny i pewny mogła twierdzić (formułując stosowane oświadczenie woli w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), że Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych precyzyjnie opisanych w oświadczeniu woli. Bezspornie zatem znajduje oparcie w materiale sprawy ocenionym logicznie, ustalenie, iż pozwany naruszył przepisy o rozwiązywaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia wręczając powodowi oświadczenie w tym przedmiocie z naruszeniem art. 52 § 2 kp.

Reasumując wbrew twierdzeniom apelacji pozwanego, z uwagi na naruszenie wskazanego przepisu brak było podstaw do oddalenia powództwa w całości.

Na marginesie wspomnieć także należy, czego nie zauważa już skarżący, iż złożone powodowi oświadczenie pracodawcy naruszało także art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych. W związku z tym z uwagi także na tą okoliczność dokonane rozwiązanie stosunku pracy powoda bez wypowiedzenia, nie mogło zostać uznane za nie tylko merytorycznie ale także formalnie poprawne.

Z tych też względów także apelacja pozwanego nie zasługiwała na uwzględnienie.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc oddalił obie apelacje jako bezzasadne.

O zwrocie kosztów zastępstwa procesowego za II instancje orzeczono na podstawie art. 100 kpc w § 12 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2013 r. poz. 490 j.t.) oraz § 13 ust. 1 pkt. 1 § 12 ust. 1 pkt 2 w związku z § 6 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.), biorąc pod uwagę wartość przedmiotu zaskarżenia.