

*Sygn. VPa 50/13*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 4 czerwca 2013 roku*

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,*

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)*

*Sędziowie: SSO Mariola Mastalerz, SSR del. Urszula Sipińska-Sęk*

*Protokolant: sekr.sądowy Anna Fijołek*

*po rozpoznaniu w dniu 4 czerwca 2013 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

na rozprawie

*sprawy z powództwa W. C.*

*przeciwko Urzędowi Skarbowemu w B.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji powoda W. C. oraz pozwanego Urzędu Skarbowego*

w B.

*od wyroku Sądu Rejonowego w Bełchatowie IV Wydziału Pracy*

*z dnia 19 grudnia 2012r.*

*sygn. IV P 224/11*

**1. oddala apelację;**

**2. zasądza od Urzędu Skarbowego w B. na rzecz powoda W. C. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt V Pa 50/13

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 6 września 2011 roku powód W. C. wniósł o przywrócenie do pracy w Urzędzie Skarbowym na stanowisku poborcy podatkowego oraz o zasądzenie kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Wyrokiem z dnia 19 grudnia 2012 roku, wydanym w sprawie IV P 224/11, Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w B. uwzględnił powództwo i przywrócił powoda do pracy w pozwanym Urzędzie Skarbowym w B. na poprzednich warunkach oraz zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Nieuiszczone koszty sądowe zostały przejęte na rzecz Skarbu Państwa.

### ***Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego:***

Powód W. C. został zatrudniony w Urzędzie Skarbowym w dniu 4 maja 1995 roku na stanowisku poborcy podatkowego. W dniu 4 maja 2011 roku powód został przeniesiony na okres 3 miesięcy do działu obsługi bezpośredniej. W okresie od 3 do 15 sierpnia 2011 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym.

W dniu 24 sierpnia 2011 roku powód został poproszony do Naczelnika Urzędu Skarbowego. Tam w obecności świadków pani B. i Z. przedstawiono mu propozycję porozumienia, aby pracował w dziale obsługi bezpośredniej i wyczytywał dane.

Po przeczytaniu pisma powód zwrócił się do naczelnika, jakie będą konsekwencje podpisania tego pisma, po czym otrzymał odpowiedź, że dowie się, jak nie podpisze. Po tym poprosił, czy może skontaktować się ze swoim pełnomocnikiem, na co naczelnik wyraziła zgodę i nie pytając o zgodę R. T., która zastępowała wówczas kierownika wydziału do spraw obsługi bezpośrednie, po wpisaniu się w książki wyjść, powód opuścił Urząd Skarbowy.

Po powrocie z do Urzędu Skarbowego około godziny 13:55 powód został wezwany ponownie do naczelnika Urzędu Skarbowego i w obecności świadków B. i Z. zostało mu złożone wypowiedzenie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę wskazano samowolne opuszczenie stanowiska pracy.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W jego ocenie kwestią sporną w sprawie było to, czy opuszczenie przez powoda w dniu 24 sierpnia 2011 roku pracy i udanie się przez niego do prawnika w trakcie godzin pracy, należało oceniać z punktu widzenia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy wskazał, że u pozwanego obowiązuje regulamin pracy z dnia 4 października 2002 roku, który ustala organizację i porządek pracy w Urzędzie Skarbowym w B. oraz prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Zgodnie z § 21 tego regulaminu pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Zwolnienia udziela przełożony, gdy zachodzi nieunikniona potrzeba takiego zwolnienia. Za okres zwolnienia przysługuje pracownikowi wynagrodzenie, jeżeli pracownik odpracował czas zwolnienia w terminie uzgodnionym z kierownikiem danej jednostki organizacyjnej. Za czas spóźnienia lub wyjścia niedopracowany w terminie 12 tygodni potrąca się proporcjonalną część jego wynagrodzenie.

Dalej podniósł, że nieobecność pracownika powinna być odnotowana w liście obecności z zaznaczeniem rodzaju nieobecności. Sposób usprawiedliwienia nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikowi zwolnień od pracy określa rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku (Dz. U Nr 60, poz. 281).

Zgodnie natomiast z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Taki też zarzut postawiła powodowi strona pozwana podkreślając, że powód naruszył obowiązki pracownicze, polegające samowolnym opuszczenia stanowiska pracy.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obowiązkiem pracodawcy jest podanie przyczyny, która stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001/9/313). Pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. przypadku sporu przed sądem pracy, tak jak w niniejszej sprawie, sąd ten każdorazowo bada, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Wynikający z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymóg zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny rozwiązania. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 kwietnia 2010 roku w sprawie II PK 306/09, Lex nr 602696).

Art. 52 § 1 pkt 1 k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika Stawowych obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownicze określa Kodeks (art. 100 k.p.), a uzupełnia ten katalog regulamin pracy obowiązujący u pozwanego oraz regulamin organizacyjny przedstawiony przez strony.

Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy bez zgodny przełożonego. Do podstawowych obowiązków pracowniczych powoda w świetle przepisów kodeksu pracy należało w szczególności przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy i przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p.). Oznacza on obowiązek aktywnej obecności, tj. stawienie się w wyznaczonym miejscu i czasie w takim stanie fizycznym i psychicznym, który czyni gotowym do pracy i jej aktywizowania przez tę gotowość. Aktywna gotowość do pracy pracownika powinna być nacechowana nie tylko świadczeniem pracy, ale dokonywaniem tego w sposób staranny tak, aby cel stosunku pracy ta osiągnięty.

Zgodnie z art. 104<sup>1</sup> § 1 pkt. 9 k.p. regulamin powinien określać przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia obecności w pracy oraz usprawiedliwianie obecności w pracy.

W świetle regulaminu organizacyjnego określającego obowiązki pracowników na każdego pracownika został nałożony obowiązek zawiadamiania przełożonego o potrzebie wyjścia z pracy, uzyskania jego zgody na to wyjście oraz wpisania wyjścia w księgę wyjścia. Zważywszy na przyczynę

rozwiązania umowy o pracę zawartą w wypowiedzeniu umowy o pracę powyższe obowiązki nałożone przez regulamin zostały w ocenie Sądu Rejonowego wypełnione przez powoda.

Powyższy regulamin przewiduje możliwość opuszczenia stanowiska pracy za zgodą bezpośredniego przełożonego i potwierdzenia wpisem w odpowiednim rejestrze. Wyrażenie zgody na taki kontakt w przedmiotowej sprawie przez każdą ze stron został inaczej zrozumiany, przy czym naczelnikowi chodziło o kontakt telefoniczny natomiast powodowi o kontakt osobisty, co skutkowało opuszczeniem miejsca pracy przez wpisanie się do księgi wyjść. W ocenie sądu przedmiotowe zdarzenie należy rozpatrywać w punktu widzenia ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zwrócenie się przez powoda z prośbą o możliwość kontaktu z pełnomocnikiem, należało zdaniem Sądu I instancji traktować jak prośbę o wyrażenie zgody na opuszczenie urzędu nie tylko przez przełożonego, ale głównego przełożonego, jakim jest Naczelnik Urzędu Skarbowego.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. winno być przy tym stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a do tego podstawowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do S. swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza przy tym do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, BpPr (...)). O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. W doktrynie przyjmuje się, że 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 wystąpienia 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 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 echowania 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.

Pozwany Urząd Skarbowy, rozwiązując z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 k.p. wskazał, jako podstawę swej decyzji samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez powoda. W ocenie Sądu I instancji taka interpretacja zachowania powoda jest daleko idąca. Rozbieżności w zakresie rozumienia stanowiska Naczelnika Urzędu w zakresie kontaktu z pełnomocnikiem nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Z punktu widzenia przepisów kodeksu pracy za nieprzestrzeganie przez pracownika usprawiedliwiania nieobecności pracy pracodawca może stosować karę upomnienia lub karę nagany. Może również zastosować karę pieniężną za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności.

W świetle powyższego Sąd Rejonowy uznał, że wyjście powoda z pracy było wyjściem jednorazowym i wynikało z niezrozumienia intencji powoda przez Naczelnika Urzędu Skarbowego. Powód w celu zachowania się zgodnie z regulaminem pracy odnotował przy tym swoje wyjście w stosownej kontrolce.

Dlatego też nie było podstaw po wypowiedzeniu powodowi umowy w trybie art. 52 k.p.

Mając powyższe rozważania na uwadze, Sąd Rejonowy uwzględnił powództwo. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

***Powyższy wyrok zaskarżył w całości apelacją pozwany.*** Skarżący zarzucił wyrokowi:

1) naruszenie przepisów prawa materialnego tj.

- art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez błędną jego wykładnię i przyjęcie, że samowolne opuszczenie przez powoda miejsca pracy nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych kwalifikującym się do zwolnienia go z pracy w trybie dyscyplinarnym;

- art. 100 § 2 k.p. przez brak jego zastosowania, skutkiem czego, niedokonanie przez Sąd oceny zachowania się powoda opuszczającego samowolnie miejsce pracy, w świetle podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikających z przytoczonego przepisu, zobowiązujących go do przestrzegania czasu pracy i ustalonego porządku w zakładzie pracy.

2) naruszenie przepisów postępowania a w szczególności art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów z przesłuchiwanych w sprawie świadków i przyjęcia za ustalone fakty, które nie wynikały z tych zeznań.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku Sądu I instancji i oddalenie powództwa powoda oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego za instancję apelacyjną.

***Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych***

***zważył co następuje:***

***Apelacja pozwanego jest nieuzasadniona, gdyż wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.***

Za bezzasadny należy uznać w pierwszej kolejności zarzut naruszenia przepisu art. 233 kpc poprzez dowolną ocenę zeznań świadków i przyjęcia za ustalone faktów, które nie wynikały z ich zeznań. Zarzut ten jest bardzo ogólnikowy, ale z treści uzasadnienia apelacji można wyprowadzić wnioski, iż apelującemu chodzi o kwestię opuszczenia miejsca pracy przez powoda, czy miało ono miejsce za wiedzą i przyzwoleniem przełożonego czy też miało charakter samowolny.

Sąd Rejonowy stanął bowiem na stanowisku, iż wyjście powoda miało charakter jednorazowy, a nie wystąpienie o formalną zgodę wynikała z niezrozumienia intencji pracodawcy.

Taka argumentacja Sądu I instancji jest w ocenie Sądu Okręgowego uprawniona zważywszy na okoliczności towarzyszące decyzji pracownika o opuszczeniu na krótki czas miejsca pracy.

Lektura akt wykazała, iż powód pracował jako poborca skarbowy od 1995 r., a w okresie od 4 maja 2011 r. do 4 sierpnia 2011 r. przeniesiony został do wydziału obsługi bezpośredniej. W okresie od 3 sierpnia do 15 sierpnia 2011 r. korzystał z urlopu wypoczynkowego, a od 15 sierpnia powrócił do pracy lecz nie na poprzednie stanowisko pracy, ale do działu obsługi na ustną prośbę Pani Naczelnik. Lektura akt nie wykazała, aby wręczono mu nowy zakres obowiązków, co oznacza, iż kwestia ewentualnej podległości służbowej była także nieokreślona. W dniu 24 sierpnia 2011 r. o godz. 13 został poproszony do Naczelnika, gdzie oznajmiono mu, że proponuje mu się nowe warunki pracy, tj. zmianę stanowiska na z poborcy skarbowego na pracownika działu obsługi bezpośredniej. Zważywszy, że powód pracował jako poborca przez przeszło 15 lat taka rozmowa miała dla jego zawodowej przyszłości doniosłe znaczenie, w związku z czym potrzeba kontaktu z prawnikiem wydaje się w tych okolicznościach w pełni uzasadniona. Należy w tej sytuacji zgodzić się z poglądem Sądu Rejonowego, iż powód nie miał w tej sytuacji świadomości, iż jego wyjście z pracy w celu rozmowy z prawnikiem może zostać potraktowane jako samowolne opuszczenie miejsca pracy. Było ono bowiem usprawiedliwione okolicznościami, miało charakter jawny, o czym świadczy wpis do zeszytu wyjść. Brak zaś akceptacji ze strony bezpośredniego przełożonego nie tylko nie ma wpływu na ocenę charakteru tegoż wyjścia, ale skłania wręcz do postawienia pytania, o którego przełożonego chodziło: czy o kierownika działu obsługi bezpośredniej, w której faktycznie, a wbrew umowie o pracę faktycznie pracował skarżący, czy kierownika działu egzekucyjnego, w którym winien pracować zgodnie z umową o pracę po zakończonym 3 miesięcznym okresie przeniesienia go do innego działu. Pracodawca może egzekwować od pracownika nienaganne i staranne przestrzeganie nałożonych na niego obowiązków, ale jednocześnie musi sam respektować obowiązujące w tym zakresie przepisy.

Reasumując w ocenie Sądu Okręgowego Sąd Rejonowy rozważył wszechstronnie cały zgromadzony materiał dowodowy, dopuścił wszystkie zgłoszone przez obie strony dowody, a przy ich ocenie nie naruszył reguł płynących z przepisu art. 233 kpc.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż w orzecznictwie utrwalił się pogląd, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 KPC nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego.

Za nieuzasadniony należało także w tej sytuacji uznać zarzut naruszenia przepisu art. 52 kp i art. 100 § 2 kp poprzez błędną wykładnię i ich niezastosowanie.

Sąd Okręgowy w pełni zgadza się z poglądem Sądu I instancji, iż przyczyna wskazana w piśmie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę nie stanowi w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w rozumieniu przepisu art. 52 kp. Nie można bowiem, jakby tego chciał skarżący odrywać ocenę zachowania powoda od sytuacji, w jakiej się znalazł po powrocie z urlopu wypoczynkowego oraz od przebiegu i tematu rozmowy w dniu, w którym miało miejsce opuszczenie miejsca pracy przez powoda.

Sąd Rejonowy prawidłowo wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Rozwiązanie

umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Skoro materiał dowodowy zgromadzony przez Sąd Rejonowy nie potwierdził, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych to brak było podstaw prawnych dla rozwiązania z nim umowy o pracę we wskazanym wyżej trybie.

Uprawnione jest w tej sytuacji stanowisko Sądu Rejonowego, iż przy rozwiązywaniu umowy o pracę z powodem pracodawca naruszył przepisy dotyczące rozwiązywania umów o pracę, wskazując jako przyczynę okoliczność nie uzasadniająca rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przeto zasadnie na podstawie art. 56 kp przywrócenie go do pracy było w pełni uzasadnione.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji. O kosztach orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę przegrywającą .