

*Sygn. VPa 176/14*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 22 kwietnia 2015 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Mariola Mastalerz (spr.)*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska*

*SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk*

*Protokolant: Emilia Łopatowska*

*po rozpoznaniu w dniu 14 kwietnia 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa M. W.*

*przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.*

*o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę*

*na skutek apelacji pełnomocnika A. A., pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. IV Wydziału Pracy*

*z dnia 30 lipca 2014r.*

*sygn. IV P 194/12*

*1. zmienia zaskarżony wyrok w punktach 1, 3, 4 w ten sposób, że oddala powództwo oraz zasądza od powoda M. W. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,*

*2. zasądza od powoda M. W. na rzecz pozwanego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w O. kwotę 90zł (dziewięćdziesiąt złotych) tytułem częściowego zwrotu kosztów postępowania za instancję odwoławczą.*

*Sygn. akt V Pa 176/14*

## UZASADNIENIE

Powód M. W. wniósł przeciwko pozwanej (...) Sp. z o.o. w O. w dniu 25 maja 2012 r. pozew o uznanie w wypowiedzenia z dnia 21 maja 2012 r. umowy o pracę za bezskuteczne, zasądzenie od pozwanego pracodawcy na jego rzecz kwoty 5.400 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przewidzianych.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Strona pozwana wskazała, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są prawdziwe, rzeczywiste, konkretne, obiektywne i znane powodowi na długo przed otrzymaniem wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. wyrokiem z dnia 30 lipca 2014 roku w sprawie sygn. akt IV P 194/12 zasądził od pozwanej (...) Spółka z o.o. w O. na rzecz powoda M. W. kwotę 3.740,73 złotych z ustawowymi odsetkami od dnia 5 czerwca 2012 roku do dnia zapłaty, oddalił powództwo w pozostałej części i nie obciążał powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej od oddalonej części powództwa oraz wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2000 złotych.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej od 11 października 2011 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny, a od 11 stycznia 2012 roku na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego i operatora wózka widłowego. Zakres jego obowiązków dotyczył wykonywania pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego.

Pozwany pracodawca posiada bazę na terenie Zakładów (...) S.A. w T., gdzie stacjonowały jego samochody ciężarowe i mieściło się biuro dyspozytora. Samochodami ciężarowymi transportowany był drób z R.. Na bazie stacjonował też samochód dostawczy C. (...), którym jeździł powód. Na bazie zatrudnieni byli kierowcy ciężarówek, dyspozytor R. S. (1), myjkowy R. S. (2) i powód. Dyspozytor był osobą przełożoną wszystkich pracowników A. pracujących na bazie w R.. Ochroną całego obiektu R. zajmowali się pracownicy zewnętrznej firmy - A. K. (1), który był kierownikiem ochrony i P. F. (1). Do ich obowiązków należało kontrolowanie kabin wjeżdżających i wyjeżdżających samochodów A. tylko pod kątem nielegalnego wywozu drobiu z zakładu (...). Kierowcy A. wozili w kabinach samochodu kanistry, których zawartość nie była sprawdzana przez pracowników ochrony, bo nie należało to do ich obowiązków.

Powód zgodził się na propozycję świadka K., aby od lutego 2011 roku przeszedł do pracy w warsztacie i zajmował się naprawą samochodów. Powód miał do dyspozycji dostawczego busa C. (...). Powód zajmował się naprawą samochodów ciężarowych, które uległy w trasie awarii. Do obowiązków powoda należało dbanie o stan techniczny taboru samochodowego. (...) służył mu do dowożenia do samochodów stojących na bazie części zamiennych, materiałów, płynów i smarów. Powód woził też w busie opony oraz kanistry z olejem hydraulicznym. Powód wyjeżdżał busem poza bazę np. w celu zakupu części samochodowych.

Wszyscy kierowcy mieli dostęp do busa i znajdujących się w nim kanistrów z płynami. W razie potrzeby uzupełniali w swoich samochodach poziom oleju wykorzystując zapasy z kanistrów. (...) służył jako „warsztat na kółkach”. Bańki z olejem były trzymane w busie na wypadek jakiejś awarii samochodu ciężarowego poza bazą i konieczności dojechania do niego i uzupełnienia oleju na miejscu awarii. Kanistry z olejami powód trzymał na samochodzie od samego początku, gdy zajął się naprawą samochodów i pracownicy ochrony nie interesowali się nimi.

W lutym lub marcu 2012 roku K. K. (1) zajmujący u pozwanego pracodawcy stanowisko menadżera regionalnego poprosił w rozmowie telefonicznej kierownika ochrony A. K. (1), aby wszystkie samochody A., a szczególnie samochód C. (...) były sprawdzane na zasadzie grzeczności przez ochronę pod kątem nielegalnego wywozu w bańkach oleju napędowego i innych płynów eksploatacyjnych, a w razie stwierdzenia próby ich wywozu zgłosił taki fakt dyspozytorowi S..

W dniu 18 maja 2012 roku około godziny 9:20 powód przy wyjeździe z R. samochodem C. (...) został zatrzymany do kontroli przez A. K. i P. F.. Po otwarciu skrzyni ładunkowej świadek P. F. wszedł do środka i zauważył dwa kanistry każdy po około 20-30 litrów pojemności. Po odkręceniu korków na podstawie wyglądu i zapachu uznał, że najprawdopodobniej zawartość stanowi olej napędowy. Jeden z kanistrów przysunął do drzwi samochodu, aby obejrzał go szef ochrony

A. K.. Świadek K. potwierdził przypuszczenia świadka F., że jest to olej napędowy również po wyglądzie i zapachu płynu, choć nie wykluczył, że mógł to być płyn hydrauliczny.

W notatce służbowej sporządzonej w dniu zdarzenia świadek K. napisał, że kontrolując wraz z P. F. (1) samochód, którym jechał powód – cyt. „stwierdzono wywożenie w dwóch pełnych kanistrach ropy /ocena nastąpiła po powąchaniu zawartości /.” Powód na polecenie świadka K. zawrócił na bazę. O zdarzeniu został poinformowany menadżer K. K. (1) i dyspozytor R. S. (1).

Pracownicy A. pracujący na bazie składali wnioski urlopowe u dyspozytora R. S. (1), który przekazywał je do siedziby Spółki w O., a rozpoznawał je menadżer K. K. (1). Do 18 maja 2012 roku żaden z pracowników nie zgłosił potrzeby urlopu na żądanie. Powód większość spraw załatwiał z dyspozytorem S. i uważał go za kierownika oddziału. W dniu 18 maja 2012 roku powód po incydencie z zatrzymaniem go przy wyjeździe z bazy, około godziny 10:00 podczas rozmowy z dyspozytorem S. powiedział, że chce wziąć urlop na żądanie. S. powiedział powodowi, że może iść i powód opuścił miejsce pracy.

W dniu 21 maja 2012 r. powód otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny wskazano - cyt. „1. Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia w dniu 18 maja 2012 roku. 2. Utrata zaufania do Pracownika w związku z próbą wywiezienia bez wiedzy i zgody pracodawcy z terenu zakładu pracy własności pracodawcy w dniu 18 maja 2012 roku.” W oświadczeniu pracodawcy zawarto informację o sposobie i terminie odwołania od wypowiedzenia umowy. „Własność pracodawcy” wskazana w wypowiedzeniu to były wszelkie płyny eksploatacyjne, do których zaliczany też jest olej napędowy.

Wynagrodzenie powoda wyliczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 3.740,73 zł. brutto.

Po tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wskazał, że podstawę prawną roszczenia powoda zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy, stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o prace, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „ w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna być konkretna i jasno oznaczona, a przy tym rzeczywista, obiektywnie istniejąca. Musi jednocześnie mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiłaby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi, czy też nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego I PKN 419/97), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00). Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Jeśli chodzi o ocenę zasadności wypowiedzenia, dokonywana jest ona przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusnością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427).

W związku z tym w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy ograniczył się do zbadania, czy przyczyny podane w piśmie z dnia 21 maja 2012 r. były uzasadnione, a także konkretne i rzeczywiste.

W ocenie Sądu Rejonowego niezasadna była pierwsza z podanych przyczyn, tj. naruszenie podstawowych obowiązków i opuszczenie bez usprawiedliwienia miejsca pracy przez powoda w dniu 18 maja 2012 roku. Opuszczenie bez usprawiedliwienia miejsca pracy należało w ocenie Sądu Rejonowego rozważyć w kontekście instytucji urlopu na żądanie. Zgodnie z art. 167<sup>2</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.

Odnosząc się do tej kwestii Sąd Rejonowy podkreślił, że pracownik nie może rozpocząć urlopu na żądanie, dopóki pracodawca nie wyrazi na to zgody, a rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, stanowiącą ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 k.p.

Sąd Rejonowy wskazał również, że w judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się, że nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie "udzielając" sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. między innymi wyrok z dnia 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 82 oraz z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36 odnoszący się do obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu "na żądanie" pracownika).

Przechodząc na grunt przedmiotowej sprawy Sąd Rejonowy zauważył, że nie była u strony pozwanej wypracowana procedura udzielania urlopu na żądanie, w przeciwieństwie do procedury stosowanej przy udzielaniu urlopu wypoczynkowego. Powód jako pierwszy z pracowników pozwanej skorzystał z prawa do urlopu na żądanie i jako że dyspozytora traktował jak kierownika oddziału zwrócił się właśnie do niego o udzielenie tego urlopu. Otrzymawszy od dyspozytora S. pozytywną odpowiedź – S. powiedział do niego „idź”- miał prawo uznać, że urlop został mu udzielony i bez żadnych niekorzystnych dla siebie konsekwencji może opuścić miejsce pracy. Powodowi nie można było tym samym, zdaniem Sądu Rejonowego postawić zarzutu opuszczenia bez usprawiedliwienia miejsca pracy, bo on opuszczając miejsce pracy miał na to zgodę świadka S., którego miał prawo traktować jak swojego kierownika samodzielnie decydującego o różnych sprawach pracowniczych dotyczących osób pracujących na bazie w Tomaszowie, w znacznym oddaleniu od pracodawcy. Jednocześnie Sąd Rejonowy zauważył, że urlop na żądanie może zostać udzielony także po stawieniu się pracownika do pracy i przepracowaniu nawet kilku godzin i wtedy czas trwania urlopu na żądanie wyznaczony jest przez określoną ilość godzin.

W odniesieniu do drugiego zarzutu tj. utraty zaufania do powoda w związku z próbą wywiezienia bez wiedzy i zgody pracodawcy z terenu zakładu pracy własności pracodawcy w dniu 18 maja 2012 roku, w ocenie Sądu Rejonowego również i on był niezasadny. Sąd Rejonowy podkreślił, że pracodawca przydzielił powodowi od lutego 2012 r. inne obowiązki od tych wynikających z umowy o pracę i zakresu obowiązków. Powód przestał być kierowcą samochodu ciężarowego, a został po trosze mechanikiem samochodowym, zaopatrzeniowcem i kierowcą samochodu dostawczego. Wraz z faktyczną zmianą obowiązków powód nie otrzymał od pracodawcy zakresu swoich nowych obowiązków. Powód sam organizował sobie pracę, on decydował o wożeniu w busie różnych części zamiennych, opon oraz kanistrów z olejami na wypadek awarii samochodu ciężarowego będącego w trasie. Od lutego 2011r., gdy zajął się naprawami samochodów, do incydentu z 18 maja 2011 roku nie została mu zwrócona uwaga, czy to przez dyspozytora R. S., czy przez wizytującego bazę menadżera K. K. (1), że ma zakaz wywożenia poza teren bazy w kanistrach jakichkolwiek płynów eksploatacyjnych, w tym oleju napędowego. W sytuacji, gdy powód stale miał kanistry z płynami w busie i swobodnie wyjeżdżał z nimi poza teren bazy i nie budziło to żadnej reakcji ze strony dyspozytora- ten zresztą nie był tym zdziwiony, gdyż tak samo załadowany w kanistry z olejami przyjeżdżał na bazę w Tomaszowie Maz samochód dostawczy z bazy w S. – nie było, w ocenie Sądu Rejonowego, uzasadnione postawienie powodowi zarzutu utraty przez pracodawcę zaufania do niego w związku z próbą wywiezienia bez wiedzy i zgody pracodawcy z terenu zakładu

pracy własności pracodawcy. Aby zasadnie postawić taki zarzut powodowi, powinien on wiedzieć, co należy do jego obowiązków oraz jakie ma uprawnienia, w jaki sposób ma wykonywać obsługę przy samochodach ciężarowych oraz przy naprawie awarii samochodu będącego w trasie. Jeśli pracodawca nie dopełnił tych obowiązków, a posłużył się pracownikami zewnętrznej firmy ochroniarskiej, którzy nie mieli prawa kontrolować co przewozi powód w busie, bo mieli prawo tylko do sprawdzenia czy nie przewozi drobiu i tylko na „zasadzie grzeczności” sprawdzili zawartość kanistrów w busie, to pracodawca mógł wykorzystać wyniki kontroli do sprecyzowania wymagań od powoda i ustalenia w porozumieniu z dyspozytorem zasad wykorzystywania samochodu dostawczego przez powoda i przewożenia w nim określonych rzeczy z wyłączeniem wywożenia poza teren bazy płynów eksploatacyjnych w kanistrach. W ocenie Sądu Rejonowego pracodawca nie mógł utracić zaufania do powoda, w sytuacji gdy sam nie wprowadził jasnych i precyzyjnych zasad obowiązujących na stanowisku pracy powoda. Powód powinien być zapoznany z zasadami używania busa i przewożenia różnych rzeczy stanowiących własność pracodawcy, a nie być zaskakiwany niespodziewaną szczegółową kontrolą i w konsekwencji zostać zwolnionym z pracy z powołaniem się na uchybienia, które do tej pory uchybieniami nie były, bo wyjazdy powoda busem z kanistrami pełnymi olejów poza teren bazy nie były przez nikogo kwestionowane.

Uznając powództwo za zasadne Sąd Rejonowy na podstawie art. 45 §1 k.p. oraz art. 47<sup>1</sup> k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia i oddalił powództwo powyżej kwoty 3.740,43 zł. jako niezasadne.

O kosztach postępowania Sąd orzekł, opierając się na art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego.

***Apelację od powyższego wyroku w części zasądzającej od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3.740,73 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 5 czerwca 2012 roku, a także w części nieobciążenia powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej od oddalonej części powództwa jak również w części nadania wyrokowi w punkcie 1 rygoru natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.000 złotych, tj. w zakresie punktów 1, 3 i 4 wyroku, wniósł pełnomocnik pozwanego .***

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. sprzeczność istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego, przez dokonanie oceny dowodów:

- w sposób nieszczęstronny - bowiem z pominięciem w tej ocenie zeznań świadka K. K. (1) oraz treści notatki służbowej R. S. (1) z dnia 21 maja 2012 roku, chociaż z wymienionych dowodów wynika wersja przeciwna do przyjętej przez Sąd I instancji za wiarygodną, oraz bez wyjaśnienia przez Sąd – w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku - dlaczego odmówił tym dowodom wiarygodności, lub je pominął z innych przyczyn;
- w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego – poprzez danie wiary świadkom: R. S. (2) i R. S. (1), pomimo że osoby te są byłymi pracownikami pozwanego i zostały przez pozwanego zwolnione, więc – zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego - możliwym jest, że ich zeznania miały na celu doprowadzenie do przegranej pozwanego w procesie;
- w sposób nasuwający zastrzeżenia z punktu widzenia zasad logicznego rozumowania - uznając za wiarygodne zarówno zeznania R. S. (1) jak i treść przesłuchania powoda, pomimo że między tymi dowodami zachodzą sprzeczności, których nie da się usunąć.

2. Naruszenie przepisów postępowania, a to art. 102 Kodeksu postępowania cywilnego, przez jego zastosowanie bez wskazania i uzasadnienia przez Sąd I instancji istnienia „wypadku szczególnie uzasadnionego”, podczas gdy istnienie „wypadku szczególnie uzasadnionego” jest przesłanką zastosowania tego przepisu.

3. Naruszenie przepisów prawa materialnego, a to:

a. art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy poprzez błędną wykładnię, polegającą na przyjęciu, że urlop na żądanie jest skutecznie udzielony pracownikowi nawet wówczas, gdy jego udzielenie zostało dokonane przez osobę nieuprawnioną, chociaż prawidłowa wykładnia tego przepisu wskazuje, że urlop na żądanie może być udzielony wyłącznie przez pracodawcę oraz - ewentualnie - przez wyznaczoną osobę w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 Kodeksu pracy;

b. art. 45 § 1 Kodeksu pracy poprzez jego zastosowanie polegające na uznaniu, że pozwany nie miał uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, co wynika z wadliwego uznania, że urlop na żądanie w rozumieniu art. 167<sup>2</sup> Kodeksu pracy może być skutecznie udzielony pracownikowi przez osobę nieuprawnioną, a opuszczenie miejsca pracy przez takiego pracownika bez zgody pracodawcy nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

Wskazując na powyższe wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku w zakresie punktu 1 i oddalenie powództwa także w tym zakresie, punktu 3 i obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanego przed sądem I instancji, o uchylenie rygoru natychmiastowej wykonalności i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym - według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej w dniu 14 kwietnia 2014 roku powód M. W. wniósł o oddalenie apelacji pozwanego.

**Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył co następuje:**

**Zarzuty apelacji są zasadne, co skutkuje zmianą wyroku wydanego w I instancji i oddaleniem powództwa.**

Przede wszystkim wskazać należy, iż podniesiony w apelacji zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy wyrażonej w art. 233 k.p.c. zasady swobodnej oceny dowodów jest uzasadniony. Rację ma apelujący, że ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd Rejonowy zostały dokonane z obrazą art. 233 k.p.c.

Ramy swobodnej oceny dowodów zakreślone są przez przepisy prawa procesowego, zasady doświadczenia życiowego i reguły logicznego myślenia. Zakłada się, iż sąd winien w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważyć materiał dowodowy jako całość, dokonać wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnieść je do pozostałego materiału dowodowego. Rezultat tej oceny powinien być – zgodnie z tym co stanowi art. 328 § 2 k.p.c. – przedstawiony w pisemnym uzasadnieniu wyrok poprzez wskazanie dowodów, na których sąd się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Jak wskazał Sąd Apelacyjny w uzasadnieniu wyroku z dnia 23 lipca 2013 roku (I ACa 90/13, opubl. Lex nr 1356578 oraz powołane orzecznictwo) granice swobodnej oceny dowodów określają trzy czynniki: logiczny, ustawowy, ideologiczny.

Czynnik logiczny związany jest z obowiązkiem sądu wyprowadzenia z zebranego materiału procesowego wniosków zgodnych z regułami logiki. Ten wymóg dotyczy wyprowadzenia wniosków po ocenie każdego dowodu z osobna, a także powiązania wszystkich wniosków w jedną logiczną całość. Sąd może zatem dawać wiarę tym lub innym świadkom, czyli swobodnie oceniać ich zeznania, nie może jednak na tle tych zeznań budować wniosków, które z nich nie wynikają.

Czynnik ustawowy wyraża przepis art. 233 k.p.c., który stanowi, że ocena sądu ma być oparta na wszechstronnym rozważeniu zebranego materiału. Taka ocena obejmuje kolejno jego uporządkowanie, odniesienie się do wszystkich przeprowadzonych dowodów i każdego z osobna i w konsekwencji wskazanie, które z faktów istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy zaistniały, bądź nie zaistniały. Istotą oceny dowodów jest wybranie tych, które weszły w skład podstawy rozstrzygnięcia i odrzucenie tych, którym sąd odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Moc dowodowa to

przekonanie sądu, jakie uzyskał po przeprowadzeniu dowodu o istnieniu lub nieistnieniu określonego faktu, którego dowód dotyczył.

Trzeci czynnik, określane jako ideologiczny, bądź też psychologiczny związany jest ze świadomością prawną sądu. Zaliczany jest też do czynników intelektualnych. Jest to niewątpliwie element subiektywny oceny związany z osobowością sędziego. Trafnie podkreśla się, że "własne przekonanie" sędziego w kwestii wartości poszczególnych dowodów determinowane jest jego indywidualną wiedzą (świadomością) społeczną i prawną.

Za Sądem Apelacyjnym w Poznaniu (wyrok z dnia 21 stycznia 2014 roku, sygn. akt I ACa 1165/13, lex nr 1430726) wskazać należy, iż swobodna ocena dowodów ujęta jest w ramy proceduralne, tzn. musi odpowiadać pewnym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymagań dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie, ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd musi ocenić wszystkie przeprowadzone dowody oraz uwzględnić wszelkie towarzyszące im okoliczności (np. zachowanie świadka, autentyczność dokumentu, źródło informacji), które mogą mieć znaczenie dla oceny mocy i wiarygodności tych dowodów. Po trzecie, sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, tj. dokonać wyboru tych, na których się oparł i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Wiąże się to z obowiązkiem należytego uzasadnienia orzeczenia.

Przenosząc powyższe rozważania teoretyczne na grunt niniejszej sprawy należy zgodzić się ze stanowiskiem pełnomocnika pozwanego, że Sąd Rejonowy nie dokonał wszechstronnej i wnikliwej oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. W swych rozważaniach nie odniósł się do poszczególnych dowodów i nie przeprowadził ich oceny mimo, iż przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe. Powyższe uchybienie nie uniemożliwia jednak kontroli wydanego rozstrzygnięcia. Sąd Okręgowy dokonał oceny materiału dowodowego we własnym zakresie do czego był uprawniony z mocy art. 382 k.p.c. Należy też podkreślić, że dokonanie własnej, samodzielnej i swobodnej oceny zgromadzonych w dotychczasowym postępowaniu dowodów i rozważenie na nowo całego zebranego w sprawie materiału było nie tylko uprawnieniem, lecz także obowiązkiem Sądu Okręgowego (por. wyroki Sąd Najwyższego z 9 maja 2002, II CKN 615/00, LEX nr 55097; z 18 kwietnia 2001, II UKN 339/00, OSNP 2003 nr 1, poz. 21; z 8 lutego 2000, II UKN 385/99, OSNP 2001 nr 15, poz. 493).

W ocenie Sądu II instancji nie sposób podzielić stanowiska Sądu Rejonowego, iż obydwie wskazane w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 21 maja 2012 roku przyczyny wypowiedzenia tj.: „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia w dniu 18 maja 2012 roku oraz utrata zaufania do pracownika w związku z próbą wywiezienia bez wiedzy i zgody pracodawcy z terenu zakładu pracy własności pracodawcy w dniu 18 maja 2012 roku” były niezasadne.

W ocenie Sądu Okręgowego błędnie Sąd Rejonowy w zakresie ustalenia przebiegu zdarzeń z dnia 18 maja 2012 roku a dotyczących zatrzymania powoda przy wyjeździe z firmy z dwoma pełnymi kanistrami oraz w zakresie wystąpienia powoda z żądaniem udzielenia mu urlopu na żądanie i opuszczenia miejsca pracy, oparł się na zeznaniach świadka R. S. (1), R. S. (2) oraz samego powoda. Wskazani świadkowie nie tylko są byłymi pracownikami pozwanego, którzy nie zrezygnowali sami z pracy, ale zostali przez pozwanego zwolnieni, a więc już tylko z tego powodu ich zeznania należy oceniać ze szczególną ostrożnością i uwagą, tym bardziej że z ich treści (na co wskazuje sam apelujący) wynika rozgoryczenie z powodu zwolnienia. Jak wskazuje bowiem świadek R. S. (1) „moja umowa z pozwaną została rozwiązana za porozumieniem stron z inicjatywy pana K., który powiedział mi, że po 2 latach pracy nie nadają się do tej pracy i na moje miejsce został przeniesiony kierowca dotychczas pracujący z firmie.” Ponadto zeznania tych świadków są nie tylko ze sobą sprzeczne ale również sprzeczne z zeznaniami samego powoda, który w toku procesu opisując przebieg zdarzeń z dnia 18 maja 2012 roku kilkakrotnie zmienia wersję.

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zeznań świadka R. S. (1), to wskazać należy, iż Sąd Rejonowy czyniąc swe ustalenia faktyczne, oparł się na zeznaniach tego świadka złożonych w dniu 6 kwietnia 2014 roku, ale zupełnie nie odniósł się w uzasadnieniu (na co słusznie wskazuje apelujący) do dowodu z dokumentu – notatki służbowej z dnia

21 maja 2012 roku sporządzonej właśnie przez R. S. (1). Z treści tej notatki wynika zupełnie inny przebieg zdarzenia z dnia 18 maja 2012 roku, niż to wynika z jego zeznań. Zgodnie z treścią tej notatki – powód „oznajmił” R. S. (1), że idzie do domu i nie dał mu dojść do słowa”. Tymczasem na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2014 roku świadek zeznał, że: „ja zadzwoniłem do pana K.. I gdy powód usłyszał słowa pana K. bo ten głośno mówił, że zwalnia powoda to powód powiedział do mnie, że bierze urlop na żądanie i wyszedł z biura. Po około 10 minutach wrócił bardziej spokojny i powiedział, że poczeka aż przyjedzie pan K.. Powiedział do mnie, że podtrzymuje swoją prośbę o urlop na żądanie i wyszedł. Ja zadzwoniłem do pana K. i przekazałem informację, że powód bierze urlop na żądanie na dzień 18 maja 2012 roku. (...) Jeszcze w czasie rozmowy z panem K. powiedziałem mu, że powód powiedział do mnie, że chce urlop na żądanie. Powód był przy tym obecny. W niecenzuralnych słowach pan K. powiedział, że powód może sobie iść a jutro on przyjedzie i całą sprawę wyjaśni. Ja powiedziałem powodowi, że może sobie iść”. Sąd Rejonowy nie tylko nie zwrócił się do świadka o wyjaśnienie rozbieżności pomiędzy treścią jego zeznań a treścią sporządzonej przez niego w dniu 21 maja 2012 roku notatki, ale również całkowicie pominął treść tej notatki jako dowodu w sprawie, przyjmując bezkrytycznie za wiarygodne zeznania świadka R. S. (1) złożone na rozprawie w dniu 16 kwietnia 2014 roku.

Jak już wspomniano, przeciwko uznaniu za wiarygodne zeznania świadka R. S. (1) jak i powoda M. W., przemawia również okoliczność, iż są one ze sobą sprzeczne. Zarówno bowiem świadek jak i powód zupełnie inaczej opisują kwestie związane z zatrzymaniem powoda przy wyjeździe i sprawdzeniem zawartości kanistrów, jak również z wystąpieniem przez powoda M. W. z żądaniem udzielenia urlopu na żądanie. Tych rozbieżności Sąd Rejonowy nie tylko nie zauważył, ale również w żaden sposób się do nich nie odniósł. Przede wszystkim wskazać należy, iż świadek zeznał, że w obecności powoda sprawdzał zawartość zatrzymanych kanistrów (baniek) oraz że w obecności powoda dzwonił do pana K. z informacją o zdarzeniu oraz z wystąpieniem M. W. o udzielenie urlopu na żądanie podczas gdy powód najpierw twierdził, że z panem S. nie sprawdzał zawartości kanistrów by za chwilę wskazać, że świadek S. w jego obecności odkręcił zakrętkę i ją obejrzał.

Również sam przebieg zdarzenia tuż przy zatrzymaniu powoda przy bramie był przez świadka i powoda zupełnie inaczej relacjonowany. Powód zeznał: „ja wystawiłem te dwie bańki 100 metrów dalej i wyjechałem z terenu zakładu. Nie przyszło mi do głowy, aby razem z ochroniarzami sprawdzić zawartość tych kanistrów. Mnie się spieszyło do sklepu, aby zamówić mechanizm do lusterka”. Natomiast zeznania świadka S. – co do tych samych okoliczności są odmienne. Zeznał on bowiem: „ja podszedłem do powoda, który był w trakcie wyciągania tych pojemników z samochodu. Powód otworzył te pojemniki. Na nakrętkę wylał zawartość i razem stwierdziliśmy, że był to brązowy olej do pomp hydraulicznych”. Tym samym z tych dwóch relacji zupełnie inaczej przedstawia się kolejność wydarzeń, czego również Sąd rejonowy nie tylko nie zauważył, ale również się do tego nie odniósł w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku.

Odnosząc się natomiast do kwestii urlopu na żądanie, to powód wskazał, że „o ten urlop nie dzwonił do pana K., bo uznał, że skoro zgłosi to panu S. to będzie mieć urlop i myślał, że on zadzwoni do pana K.. Pan S. powiedział mu że może iść i wyszedł z zakładu. **W jego obecności pan S. nie dzwonił do pana K..**

Sąd Okręgowy zauważa również, że relacja samego powoda dotycząca zdarzenia z dnia 18 maja 2012 roku ewaluowała. Już bowiem w pozwie twierdził, że poprosił dyspozytora a więc świadka R. S. (1) o sprawdzenie z nim zawartości beczek ale ten mu odmówił, by następnie podczas informacyjnych wyjaśnień już tego nie powtórzyć i wskazać jedynie, że w jego obecności nikt zawartości baniaków nie sprawdzał i wreszcie składając zeznania podał najpierw, że „z panem S. nie sprawdzał zawartości kanistrów a następnie podał, że w jego obecności pan S. odkręcił zakrętkę i ją obejrzał”.

Również w kwestii zgłoszenia urlopu na żądanie powód jest niekonsekwentny. W pozwie wskazał najpierw, że po powrocie do firmy udał się do dyspozytora S., opowiedział zdarzenie z ochroną. W związku z poczuciem bezsilności zgłosił mu urlop na żądanie w dniu 18 maja 2012 roku, na co R. S. (1) oświadczył mu, że zostaje zwolniony dyscyplinarnie i może iść do domu, co on uczynił.

Następnie podczas informacyjnych wyjaśnień powód wskazał, że został wezwany do kierownika oddziału, dyspozytora R. S. (1), wytłumaczył, że to były oleje a nie paliwo i zdenerwował się, bowiem pan S. zaczął na niego krzyczyć i M.



W. powiedział, że bierze urlop na żądanie i idzie do domu. I wreszcie składając zeznania powód podał, że R. S. (1) powiedział, że chce wziąć urlop na żądanie jak wrócił ze sklepu około godziny 10.00. S. powiedział „idź”.

W świetle podniesionych powyżej okoliczności, danie wiary przez Sąd Rejonowy dowodom w postaci zeznań świadka R. S. (1) oraz zeznań powoda w sytuacji zaistnienia istotnych sprzeczności pomiędzy nimi, uczyniło zarzut sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, skutecznym.

W konsekwencji uznanie przez Sąd Rejonowy, że pierwsza z podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem tj. naruszenie podstawowych obowiązków i opuszczenie bez usprawiedliwienia miejsca pracy przez powoda w dniu 18 maja 2012 roku jest niezasadna, było błędne i nieuprawnione. Sąd Rejonowy uznał bowiem, że powód w dniu 18 maja 2012 roku skutecznie zgłosił wniosek o udzielenie mu urlopu na żądanie. Z takim poglądem, w świetle okoliczności przedmiotowej sprawy nie sposób się zgodzić. Przede wszystkim wypowiedź powoda w dniu 18 maja 2012 roku skierowana do dyspozytora R. S. (1), „że w takiej sytuacji bierze urlop na żądanie i poszedł do domu, bo świadek powiedział idź”, nie może być uznana za skutecznie zgłoszony wniosek o udzielenie urlopu na żądanie. Nie tylko z tego powodu, że M. W. oraz świadek R. S. (1) odmiennie przedstawiali okoliczności związane z wystąpieniem o udzielenie urlopu na żądanie, a zatem ich zeznania są w tym zakresie niewiarygodne. Przede wszystkim, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, wyłącznie uprawnionym do udzielania urlopów u pozwanego pracodawcy byli K. K. (1) pracujący na stanowisku menagera regionalnego oraz S. O.. Inne osoby, w szczególności zaś zatrudniony na stanowisku dyspozytora R. S. (1) uprawnień do udzielenia pracownikom urlopów nie miał. Ta okoliczność wynika jednoznacznie z treści wiarygodnych zeznań świadka K. K. (1), który wskazał, że to on był osobą upoważnioną do udzielania urlopów, w tym również urlopów na żądanie. Pracownicy wnioski urlopowe bowiem składali na oddziałach i było one przekazywane świadkowi K. K. (1) i on je akceptował. Powyższe potwierdził również świadek R. S. (1), który wskazał, że do niego składali pracownicy wnioski o urlop a on je przekazywał do O. i rozpoznawał je K. K. (1). Tym samym świadek R. S. (1) nie był osobą uprawnioną do udzielenia powodowi urlopu na żądanie w dniu 18 maja 2012 roku i nie mógł skutecznie zezwolić mu na opuszczenie zakładu pracy. Przeciwnie przekonanie powoda, że został skutecznie mu udzielony przez R. S. (1) urlop na żądanie, wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, było całkowicie nieuprawnione. Pracownik ma bowiem obowiązek akceptować i dostosować się do panujących w zakładzie pracy zasad a nie składać wnioski urlopowe komukolwiek, kto wydaje mu się odpowiedni. Okoliczność tej nie może również sanować fakt, iż dotychczas powód nie składał wniosków urlopów. Podkreślenia wymaga fakt, iż decyzji o udzieleniu powodowi urlopu R. S. (4) nie mógł podjąć bez uzyskania zgody K. K. (1) i ostatecznie takiej zgody nie uzyskał, co wynika z wiarygodnych zeznań świadka K. K. (1). Tym samym wbrew stanowisku Sądu Rejonowego, uznać należało, że powód działając pod wpływem wzburzenia spowodowanego przeprowadzoną kontrolą zakomunikował R. S. (1), że bierze urlop na żądanie i nie czekając na żadne przyzwolenie, po prostu oddalił się z miejsca pracy.

Biorąc powyższe pod uwagę zgodzić należy się z apelującym, że skoro urlopu na żądanie nie udzielił powodowi ani pracodawca, ani też osoba wyznaczona w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> § 1 kodeksu pracy, a tylko osoba nieuprawniona, to powód nie mógł opuścić bez narażenia się na negatywne konsekwencje pracownicze – swojego miejsca pracy. Tym samym skoro urlop na żądanie nie został powodowi skutecznie udzielony to powód samowolnie opuścił w dniu 18 maja 2012 roku zakład pracy, to stanowiło uzasadniony powód wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Ugruntowane jest bowiem w tym zakresie stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy, samodzielnie "udzielając" sobie zwolnienia od pracy, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. między innymi wyrok z dnia 9 września 2004 r., I PK 396/03, OSNP 2005 nr 6, poz. 82 oraz z dnia 26 sierpnia 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010 nr 3-4, poz. 36 odnoszący się do obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu "na żądanie" pracownika).

Skoro jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy mogła być przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, to tym bardziej mogła stanowić przyczynę do rozwiązania z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym wskazana w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna podana w

punkcie pierwszym , w ocenie Sądu Okręgowego była konkretna, jasna, rzeczywista i uzasadniała ona wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Już tylko na marginesie wskazać należy, że gdy pracodawca podał kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, to wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona.

Skoro powód samowolnie opuścił miejsce pracy w dniu 18 maja 2012 roku to pracodawca miał prawo rozwiązać z nim umowę o pracę za wypowiedzeniem.

Mając na uwadze powyższe rozważania oraz ustalenia Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z mocy art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w punkcie pierwszym, trzecim i czwartym i oddalił powództwo M. W. o odszkodowanie oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 złotych tytułem częściowego zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy obciążył powoda kosztami postępowania apelacyjnego w części uznając, iż charakter sprawy o odszkodowanie za niezgodne prawem rozwiązanie umowy o pracę , uzasadniały zastosowanie przepisu art. 100 k.p.c.