

Sygn. VPa 57/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska

SSO Urszula Sipińska-Sęk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 15 listopada 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. W. (1)

przeciwko J. B. (1)

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego J. B. (1) od wyroku Sądu Rejonowego

w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 4 maja 2016r. sygn. IV P 146/15

- 1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym) tylko w ten sposób, że zasądza od pozwanego J. B. (1) na rzecz powoda M. W. (1) tytułem odszkodowania kwotę 4.200,00 (cztery tysiące dwieście) złotych, a w pozostałej części apelację oddala,*
- 2. zasądza od pozwanego J. B. (1) na rzecz powoda M. W. (1) kwotę 180,00 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.*

Sygn. akt V Pa 57/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 17 listopada 2015 roku powód M. W. (1) wniósł o zasądzenie od J. B. (1) prowadzącego działalność pod nazwą Zakłady (...) w K. na swoją rzecz kwoty 4.200.00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 4 maja 2016 roku Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt IV P 146/15 zasądził od pozwanego J. B. (1) na rzecz powoda M. W. (1) odszkodowanie w kwocie 4.200 zł. z ustawowymi odsetkami od dnia 13 stycznia 2016 roku oraz kwotę 120 zł. tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego oraz odmówił nadania wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

J. B. prowadzi działalność gospodarczą – Zakłady (...) w K..

M. W. (1) podjął pracę u pozwanego od 1 września 2015 roku na stanowisku kierownika transportu. Umowa o pracę została zawarta na okres próbny do 30 września 2015 roku, wynagrodzenie powoda ustalono na kwotę 4.250 zł. Dnia 1 października 2015 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do 30 września 2016 roku z wynagrodzeniem 4650zł. W umowie zastrzeżono możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym okresem wypowiedzenia. Powód został zapoznany z regulaminami wynagradzania i pracy.

Pozwany oświadczeniem z dnia 14 października 2015 roku rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. rozpoczęcie urlopu na żądanie bez akceptacji tego urlopu przez pracodawcę. Rozwiązanie umowy nastąpiło z chwilą doręczenia oświadczenia powodowi tj. w dniu 2 listopada 2015 roku.

Pozwany przesłał powodowi świadectwo pracy poświadczające, że powód był zatrudniony do 2 listopada 2015 roku, a okresy nieskładkowe to : 5-16 października 2015 r. i 21 października - 2 listopada 2015 roku.

W zakładzie pozwanego obowiązuje regulamin pracy, który w §8 stanowi, że pracownik może rozpocząć urlop wyłącznie po uzyskaniu pisemnej zgody przełożonego na wniosku o urlop wypoczynkowy.

M. W. wystąpił o urlop na żądanie na dzień 2 października 2015 roku. Wysłał do właściciela firmy (...) B. sms z wnioskiem o urlop, wysłał e-mail do działu kadr w godzinach wieczornych dnia 1 października 2015 roku. Poprosił też J. H. (1) o przekazanie do kadr informacji o złożeniu wniosku o urlop.

W dniu 2 października 2015 roku powód nie przyszedł do pracy. Nie miał żadnej informacji, czy urlop został mu udzielony, czy też odmówiono mu tego urlopu. Dzień 2 października 2015 roku to był piątek, powód od poniedziałku (5 października 2015 roku) przebywał na zwolnieniu lekarskim przez okres 2 tygodni.

W dniu 18 października 2015 roku (niedziela) powód wysłał e-mail do kadr zakładu z wnioskiem o urlop na żądanie na dni 19 i 20 października 2015 roku. Poprosił też J. H. o przekazanie do kadr wniosków o urlop na żądanie, wniosku zaległego na dzień 2 października 2015 roku i wniosku o urlop na dni 19 i 20 października 2015 roku. J. H. wnioski te przekazał do kadr do K. F.. Nie otrzymał informacji, że pracodawca odmawia mu udzielenia tego urlopu. Po tych 2 dniach powód był na zwolnieniu lekarskim.

Pozwany dnia 14 października 2015 roku podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym i oświadczenie to wysłał do powoda pocztą. W dniu 2 października 2015 roku pozwany J. B. nie był od rana w zakładzie, dlatego o wniosku powoda o urlop na żądanie dowiedział się w godzinach popołudniowych.

W zakładzie pozwanego obowiązuje regulamin pracy, który ustala obowiązek uzyskania zgody na urlop i to zgody pisemnej na wniosku o ten urlop.

Sąd Rejonowy uznał, iż powództwo jest uzasadnione.

Zdaniem Sądu Rejonowego wniosek o urlop na żądanie może zostać zgłoszony w dowolnej, a nie tylko pisemnej formie, z uwagi na charakter tego urlopu, jego nagłość. Natomiast obowiązek udzielenia urlopu na żądanie nie jest obowiązkiem bezwzględnym, a więc pracodawca ma prawo odmówić udzielenia takiego urlopu, nie mniej z ważnych przyczyn. Skutkiem takiego stanowiska jest uznanie, że pracodawca ma udzielić zgody na taki urlop, a więc pracownik rozpoczyna ten urlop, jeśli uzyskał zgodę na urlop.

Sąd I instancji stwierdził, że te zasady w odniesieniu do niniejszej sprawy oznaczają, że powód powinien uzyskać zgodę na urlop na żądanie i dopiero wówczas z niego korzystać. Sąd wskazał, że powyższe zasady oznaczają również i to, że

wobec braku wymagania pisemnej formy wniosku o urlop, nie jest też wymagana pisemna forma zgody na ten urlop, czy pisemna forma odmowy udzielenia tego urlopu.

Sąd Rejonowy podkreślił, iż stanowisko pracodawcy musi być wyrażone w sposób jednoznaczny i w takim czasie, aby oczekiwanie na decyzję pracodawcy, co do zgody bądź jej braku na urlop na żądanie, nie niweczyło samej instytucji urlopu na żądanie. Sąd I instancji podniósł też, że powód o urlop na żądanie na dzień 2 października 2015 roku wystąpił w drodze wysłania wiadomości e-mail oraz sms do właściciela firmy. I zrobił to przed dniem 2. października 2015 roku.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód miał więc prawo oczekiwać, że zgoda zostanie udzielona w dniu 2 października 2015 roku, jednak przed rozpoczęciem tego urlopu. Nie jest istotnym, wedle Sądu Rejonowego, czy pracodawca był w pracy i mógł mu przekazać swoją decyzję, czy też jego nieobecność była podstawą do dopiero późniejszej decyzji o braku zgody na ten urlop.

Sąd I instancji uznał za bezsporne, że pozwany nie przekazał powodowi w żaden sposób swej decyzji o niewyrażeniu zgody na urlop na żądanie. Konsekwencje takich działań, czy zaniechań pracodawcy nie mogą dawać negatywnych skutków dla pracownika. Wedle Sądu Rejonowego powód nie musiał oczekiwać na pisemną zgodę na urlop, miał obowiązek oczekiwać na tę zgodę, ale zgoda na urlop bądź jej brak winny być wyrażone w takim czasie, aby powód mógł się o nich dowiedzieć najpóźniej w chwili rozpoczynania urlopu.

Sąd Rejonowy podkreślił, że powód w dniu 2 października 2015 roku nie miał udzielonej zgody na urlop, ale też nie miał żadnej wiedzy o tym, że urlop ten nie został mu udzielony. Zdaniem Sądu I instancji, jakkolwiek więc prawo do urlopu na żądanie nie jest prawem bezwzględnym i pracodawca nie musi w każdej sytuacji podporządkować się wnioskowi pracownika, to jednak w sytuacji zaistniałej w sprawie niniejszej nie ma podstaw do przyjęcia, że brak zgody na urlop i mimo tego rozpoczęcie go przez powoda, jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków.

Sąd Rejonowy uznał też za istotne, że strona pozwana nie podała żadnej okoliczności, która stanowić mogłaby uzasadnioną podstawę do odmówienia powodowi urlopu na żądanie. Według Sądu I instancji fakt, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowniczym i jednoosobowym nie mogą stanowić takiej podstawy, oznaczałoby to bowiem że powód co do zasady nie może z takiego urlopu korzystać. Strona pozwana winna wskazać takie nadzwyczajne okoliczności, które wymagały bezwzględnej obecności powoda w pracy w dniu 2 października 2015 roku. a takowych nie wskazała. Wedle oceny Sądu I instancji, oznacza to, że nie zachodziły okoliczności, które dawały pozwanemu pracodawcy prawo do odmówienia powodowi urlopu na żądanie.

Sąd Rejonowy uznał, iż pracodawca ma prawo negatywnie oceniać zaangażowanie powoda w obowiązki zawodowe. Powód bowiem od 2 października 2015 roku nie świadczył pracy, najpierw wykorzystywał urlop na żądanie, a następnie był na zwolnieniu lekarskim. Nie mniej Sąd Rejonowy podkreślił, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem pochodzi z dnia 14 października 2015 roku, a więc zdarzenia jakie miały miejsce po tej dacie nie mogą stanowić podstawy decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę. Taką podstawę stanowią tylko zdarzenia sprzed dnia 14 października 2015 roku.

W ocenie Sądu I instancji nieobecność powoda w pracy w dniu 2 października 2015 roku i wykorzystywanie urlopu na żądanie bez uprzedniej zgody pracodawcy w okolicznościach sprawy, nie mogą być uznane za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Dlatego Sąd Rejonowy stwierdził, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p. jest sprzeczne z tym przepisem. W związku z czym Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w na podstawie art. 59 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w żądanej wysokości 4.200zł. zbliżonej do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i nast. k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 rozp.MS z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tj. Dz. U. 2013.490).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik pozwanego zaskarżając go w całości. Wyrokowi zarzucił:

- 1) niewyjaśnienie wszystkich okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 328 § 2 KPC poprzez niewyjaśnienie podstawy prawnej wyroku w zakresie zasądzonych od pozwanego na rzecz powoda odsetek ustawowych od zasądzonej kwoty odszkodowania,
- 2) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisu postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 321 § 1 KPC poprzez jego niezastosowanie w sprawie pomimo, że roszczenie o odsetki od odszkodowania nie ob było objęte żądaniem powoda w tej sprawie,
- 3) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię przepisu art. 9 § 1 KP w zw. z art 167² KP polegająca na uznaniu, że w świetle obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy nie jest wymagana pisemna forma udzielenia pracownikowi zgody pracodawcy na urlop na żądanie, a także, że pozwany jako pracodawca był zobligowany przekazać swoją decyzję w przedmiocie udzielenia lub odmowy udzielenia urlopu na żądanie, a powód jako pracownik nie miał prawnego obowiązku oczekiwać na decyzję pozwanego w przedmiocie zgody na udzielenie urlopu,
- 4) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 52 § 1 pkt 1 KP oraz art. 100 § 2 KP polegająca na uznaniu, że rozpoczęcie przez powoda urlopów na żądanie bez zgody pracodawcy wyrażonej w sposób przewidziany obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, umożliwiającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- 5) naruszenie przepisów prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 59 KP w zw. z art. 58 KP polegająca na uznaniu, że powodowi przysługuje odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,
- 6) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną wykładnię art. 481 § 1 KC polegająca na uznaniu, że powodowi przysługują od zasądzonej wyrokiem kwoty odszkodowania odsetki ustawowe,
- 7) naruszenie przepisów postępowania - art. 98 i nast. KPC poprzez ich niewłaściwe zastosowanie w sprawie.

Pełnomocnik pozwanego wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu według norm przepisanych, ewentualne o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniósł o jej, utrzymanie zaskarżonego wyroku z dnia 4 maja 2016 roku w całości, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za drugą instancję według norm prawem przepisanych.

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

Sąd Okręgowy podziela poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne, uznając je za wystarczające do merytorycznego rozpoznania apelacji i przyjmuje za własne.

Apelacja zasługuje na uwzględnienie jedynie w zakresie odsetek. Ma rację bowiem pełnomocnik pozwanego, iż zasądzając ustawowe odsetki od żadanego przez powoda odszkodowania Sąd Rejonowy naruszył art. 321 § 1 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. nie wyjaśniając podstawy prawnej wyroku w tym zakresie. Strona powodowa nie zgłosiła w pozwie, ani w toku procesu, poza żądaniem odszkodowania, roszczenia ubocznego. W myśl zaś art. 321§ 1 k.p.c. Sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Brak zatem było podstawy prawnej do zasądzenia przez Sąd Rejonowy ustawowych odsetek od zgłoszonego w pozwie roszczenia odszkodowawczego. Powyższe uchybienie skutkuje zmianą zaskarżonego wyroku w pkt 1 w zakresie odsetek na podstawie art. 386§1 k.p.c.

W pozostałej natomiast części apelacja jest bezzasadna.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni i właściwie zastosował przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie naruszył także przepisu art. 9 § 1 k.p. w zw. z art. 167² k.p. oraz art. 59 k.p. w zw. z art. 58 k.p.

Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, że powód swoim zachowaniem polegającym na rozpoczęciu urlopu na żądanie w dniu 2 października 2015r. bez udzielenia na ten urlop pisemnej zgody przez pracodawcę nie naruszył w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy, jak podnosi strona pozwana.

Przepis art. 167¹ k.p. stanowi o obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym, nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Zgodnie z wyrokiem Sadu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006r. w sprawie I PK 128/06 pracownik powinien zgłosić wniosek o urlop na żądanie najpóźniej w pierwszym dniu tego urlopu, ale przed rozpoczęciem swojej dniówki roboczej. Wprawdzie jak podkreśla pełnomocnik pozwanego wyrażony w nim obowiązek pracodawcy nie ma charakteru bezwzględnie, nie mniej odmowa udzielenia takiego urlopu musi być podyktowana szczególnymi okolicznościami, które powodują że **wyjatkowy interes pracodawcy** wymaga obecności pracownika w pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 2009r. II PK 123/09).

W przedmiotowej sprawie jak słusznie ustalił Sąd Rejonowy, w granicach swobodnej oceny dowodów zakreślonej przepisem art. 233§1 k.p.c., brak było takich szczególnych okoliczności po stronie pracodawcy, które przemawiałyby za niezbędną obecnością powoda w pracy w dniu 2 października 2015r. Pozwany nie próbował nawet wskazać tych szczególnych okoliczności, poprzestając na twierdzeniu że powód był zatrudniony na jednoosobowym kierowniczym stanowisku, którego obowiązkiem było co do zasady organizowanie i nadzorowanie transportu pozwanego, a jego urlop spowodował, że te obowiązki zostały nagle przerzucone na pozwanego. Idąc tokiem rozumowania strony pozwanej, pracownik zatrudniony tak jak powód na jednoosobowym stanowisku kierowniczym, nigdy nie mógłby skorzystać z urlopu na żądanie, gdyż zawsze jego nieobecność w pracy wiązałaby się dla pracodawcy z niedogodnościami natury organizacyjnej. Ustawodawca nie wyłączył jednakże prawa do urlopu na żądanie dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych. Prawo do urlopu na żądanie przysługuje każdemu pracownikowi, bez względu na stanowisko pracy, a pracodawca musi to prawo uszanować. Jednocześnie z uwagi na specyfikę urlopu na żądanie, do tego urlopu nie mogą mieć zastosowania wymogi formalne dotyczące urlopów wypoczynkowych. Zresztą takich ograniczeń nie zawierał także obowiązujący u pozwanego regulamin pracy. Kwestie urlopu na żądanie regulował bowiem §7 regulaminu, a nie §8 jak imputuje strona pozwana. W myśl §7 regulaminu pracodawca udziela **na żądanie** pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni **urlopu** w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza takie żądanie urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Przepis ten nie przewiduje żadnej szczególnej formy dla zgłoszenia urlopu na żądanie ani dla jego akceptacji przez przełożonego. Pisemną akceptację pracodawcy regulamin w §8 przewiduje, ale tylko i wyłącznie dla wniosku o urlop wypoczynkowy. Co za tym idzie wniosek o urlop na żądanie może być zgłoszony w każdej formie, tak samo jak jego akceptacja.

W niniejszej sprawie powód zażądał od pracodawcy urlopu na dzień przed jego rozpoczęciem tj. 1 października 2015r. wysyłając bezpośrednio na numer telefonu komórkowego pozwanego SMS oraz wysyłając maila do kadr pozwanego. Pozwany pomimo posiadania wiedzy o zgłoszonym przez powoda wniosku o urlop, nie poinformował go (choćby w drodze zwrotnego SMS-a), że nie wyraża zgody na ten urlop. Milczenie pracodawcy powód potraktował jako dorozumianą zgodę na urlop.

Należy przypomnieć, że warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP jest nie tylko bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, ale także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza zatem do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok

Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 r., II PK 305/04, MPPr 2005 nr 12, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 września 2008r. II PK 26/08). 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 nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 KC). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Powodowi takiego rażącego niedbalstwa przypisać nie można. Wręcz przeciwnie powód dołożył należytej staranności przy zawiadamianiu pracodawcy o potrzebie skorzystania następnego dnia z urlopu na żądanie. Pomimo zawiadomienia pracodawcy o urlopie na żądanie przed dniem jego rozpoczęcia, powód nie został poinformowany przez pracodawcę o odmowie jego udzielenia. W takiej sytuacji powód miał prawo domniemywać, że pracodawca, który nie odmówił mu w sposób wyraźny urlopu, w sposób dorozumiany go zaakceptował. Pracodawca, który ma wiedzę o wniosku pracownika dotyczącym udzielenia mu urlopu na żądanie i na ten wniosek nie reaguje, pomija go milczeniem, nie może następnie nieobecności w pracy pracownika w dniu żądanego urlopu traktować za nieusprawiedliwioną, a jego zachowania za ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dotyczącego przestrzegania czasu pracy.

Dlatego Sąd Okręgowy w pełni podziela jako prawidłową ocenę dowodów dokonaną w tym zakresie przez Sąd Rejonowy. Dodatkowo należy podnieść, że strona pozwana nie podnosiła zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów przez Sąd I instancji. Skarżący w apelacji zarzucił jedynie naruszenie prawa materialnego. Przy braku zarzutu naruszenia prawa procesowego Sąd II instancji związany jest ustaleniami dokonanymi przez Sąd I instancji. Sąd II instancji rozpoznaje bowiem sprawę w granicach apelacji, w granicach zaskarżenia bierze pod uwagę z urzędu jedynie nieważność postępowania oraz naruszenie prawa materialnego. Należy przypomnieć, że Sąd Rejonowy ustalił, iż urlop na żądanie jak i jego akceptacja przez pracodawcę nie wymagają formy pisemnej, ale mogą być złożone w dowolnej formie oraz, że powód rozpoczął urlop na żądanie w dniu 2 października 2015r. po zawiadomieniu pracodawcy o tym fakcie, ale bez wiedzy co do uzyskania zgody na ten urlop. Braku wiedzy co do uzyskania zgody na urlop w żadnym wypadku nie można utożsamiać z brakiem zgody na urlop, jak chce pozwany. Milczenie pracodawcy w takiej sytuacji było zaniechaniem z jego strony. Pracodawca pozostawał w błędnym przekonaniu, że rozpoczęcie przez pracownika urlopu na żądanie wymaga jego pisemnej akceptacji. Skutki zaniechania pracodawcy nie mogą obciążać pracownika i to w takim stopniu, aby uzasadniały rozwiązanie z nim umowy w trybie natychmiastowym. A skoro tak, to nieobecność w pracy powoda w dniu 2 października 2015r. nie mogła stanowić zawinionej przez niego przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 §1 pkt 1 k.p. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie natychmiastowym, było zatem bezprawne, co czyni zasadnym roszczenie powoda o odszkodowanie. Sąd Rejonowy był zatem uprawniony w świetle art. 56§1 k.p. uznając, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie natychmiastowym nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, zasądzić na rzecz powoda odszkodowanie w żądanej wysokości jako mieszczące się w granicach przepisu art. 58 k.p. Wysokość odszkodowania nie była zresztą kwestionowana przez stronę pozwaną.

Wbrew zarzutom strony pozwanej za przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z powodem umowy o pracę nie może być uznany fakt skorzystania przez powoda z urlopu na żądanie także w dniach 19-20 października 2015r. Z wnioskiem o udzielenie urlopu na żądanie w tych dniach powód zwrócił się dopiero w dniu 18 października 2015r. Tymczasem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca złożył powodowi w piśmie z dnia

14 października 2015r. wskazując jako przyczynę rozpoczęcie urlopu na żądanie bez akceptacji tego urlopu przez pracodawcę. W tej dacie powód wystąpił do pracodawcy jedynie z wnioskiem o urlop na żądanie w dniu 2 października 2015r. A zatem tylko i wyłącznie nieobecność powoda w pracy w dniu 2 października 2015r. mogła być przyczyną rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia wskazaną w piśmie z dnia 14 października 2015r., jak słusznie podkreśla Sąd Rejonowy. Zachowanie powoda po dacie 14 października 2015r. jako nie objęte treścią pisma nie może stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania z nim umowy. Strona pozwana nie udowodniła bowiem, aby pismo o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było sporządzone w innej dacie niż umieszczona w nagłówku pisma. Twierdzenia strony pozwanej w tym zakresie jako nieoparte żadnymi dowodami należy uznać za gołosłowne.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. w pozostałej części apelację oddalił. Podstawą rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego stanowił przepis art. 100 k.p.c. w zw. z § 9 ustęp 1 pkt 1 i § 10 ustęp 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804). Sąd obciążył w całości kosztami postępowania apelacyjnego stronę pozwaną, gdyż powód, z uwagi na to że odsetki nie były objęte żądaniem pozwu, nie uległ co do wysokości swojego żądania.