

Sygn. VPa 70/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2018 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Magdalena Marczyńska

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSO Mariola Mastalerz (spr.)

Protokolant: st. sekr.sądowy Iwona Kuśmierska

po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2018 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa W. Ś.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R.

od wyroku Sądu Rejonowego w Radomsku IV Wydziału Pracy

z dnia 26 września 2017r.

sygn. IV P 31/16

1. *oddala apelację;*

2. *zasądza od Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz powoda W. Ś. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za drugą instancję.*

Sygn. akt *V Pa 70/17*

UZASADNIENIE

W dniu 6 kwietnia 2016 roku powód W. Ś. reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika złożył pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. o uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 31 marca 2016 roku za niezgodne z prawem i przywrócenie powoda do pracy na uprzednio zajmowane stanowisko, na nałożenie na pozwaną w wyroku obowiązku dalszego zatrudnienia powoda do czasu rozpoznania sprawy, a także o zasądzenie kosztów postępowania.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie kosztów postępowania sądowego w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Na rozprawie w dniu 6 czerwca 2017 roku strona powodowa zmodyfikowała roszczenie ze względu na likwidację stanowiska pracy powoda i wniosła o zasądzenie na rzecz powoda W. Ś. od pozwanej odszkodowania za niezgodne prawem rozwiązanie umowy o pracę. Wysokość odszkodowania została doprecyzowana w dniu 19 września 2017 roku poprzez wskazanie, że odszkodowanie wynosi wysokość trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Wyrokiem z dnia 26 września 2017 roku Sąd Rejonowy w Radomsku IV Wydział Pracy zasądził od pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na rzecz powoda W. Ś. kwotę 15 942,30 zł (piętnaście tysięcy dziewięćset czterdzieści dwa złote trzydzieści groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałej części;

oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 5. 314,10 zł (pięć tysięcy trzysta czternaście złotych dziesięć groszy) i .nie obciążył powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa.

Sąd ustalił, iż powód W. Ś. został zatrudniony u pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 9 sierpnia 2011 roku. Ostatnio pracował u pozwanej na stanowisku Kierownika D. (...).

W marcu 2015 roku złożył na piśmie wniosek o urlop bezpłatny w związku z zamiarem powołania go na stanowisko drugiego zastępcy (...) R..

Urlop ten został udzielony na okres pełnienia przez W. Ś. funkcji (...) R..

Zarządzeniem nr (...) z dnia 1 kwietnia 2015 roku W. Ś. został powołany z dniem 1 kwietnia 2015 roku na stanowisko drugiego zastępcy (...) R..

Komisarz wyborczy postanowieniem z dnia 10 listopada 2015 roku stwierdził wygaśnięcie mandatu A. M., co skutkowało odwołaniem powoda z funkcji drugiego zastępcy (...) R..

Powód otrzymał pismo w którym wskazano, że okres wypowiedzenia upływał w dniu 31 grudnia 2015 roku. Wypowiedzenie nie zwalniało powoda z obowiązku świadczenia pracy.

Informacja o zaprzestaniu pełnienia przez W. Ś. funkcji (...) była powszechnie dostępna poprzez ogłoszenie na (...) (...) R.. J. J. – następca na stanowisku prezesa pozwanej po W. K. (1) brał udział w sesji podczas której (...) A. M. pożegnała się z pracownikami, był także świadom, że powód w listopadzie 2015 roku przestał pełnić funkcję (...).

W okresie po złożeniu funkcji przez (...) R. przez A. M. funkcję (...) R. sprawował W. K. (1), czyli prezes pozwanej. Zaproponował on powodowi dalsze pełnienie funkcji zastępcy (...) R..

Po ustaniu pełnienia funkcji (...) bezpośrednim przełożonym powoda był Prezes pozwanej tenże sam W. K. (1). W. K. (1) miał w swoim zakresie kompetencje związane z zatrudnianiem, zwalnianiem czy urlopowanie pracowników.

W. K. (1) ustalił z powodem, że w dalszym ciągu w okresie wypowiedzenia będzie kontynuował realizację zadań, które rozpoczął jako (...), w tym chodziło o kontynuację realizacji projektu (...) oraz program (...).

Powód W. Ś. uzyskał od W. K. (1) informację, że nie musi składać ponownego wniosku o udzielnie urlopu bezpłatnego, ponieważ W. K. (1) jako prezes pozwanej zna sprawę i ustalenia z powodem.

Prezes pozwanej W. K. (1) informował o ustaleniach związanych z powodem i ustaleniami co do kontynuacji zadań A. W. (1) – ówczesnego wiceprezesa pozwanej. W. K. (1) miał cały czas kontakt z W. Ś. w zakresie wykonywania

przez niego obowiązków i świadczenia pracy. W. K. (1) rozmawiał z członkami zarządu pozwanej o ustaleniach dotyczących powoda. W. K. (1) wiedział, że powód nie był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy w (...) w okresie wypowiedzenia.

Zarządzeniem nr (...) z dnia 4 grudnia 2015 roku W. Ś. został ponownie powołany na stanowisko (...).

W dniu 28 stycznia 2016 roku W. Ś. uległ wypadkowi i do dnia 4 kwietnia 2016 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Zarządzeniem z dnia 3 marca 2016 roku nr (...) powód został odwołany z dniem 3 marca 2016 roku z funkcji (...) R.. Równocześnie W. Ś. został poinformowany, że okres wypowiedzenia umowy o pracę rozpocznie się po upływie okresu niezdolności do pracy, która powstała w wyniku wypadku z dnia 28 stycznia 2016 roku.

Pismem z dnia 7 marca 2016 roku W. Ś. poinformował pozwaną, że w związku odwołaniem ze sprawowanej funkcji zgłasza gotowość do pracy na zajmowanym u pozwanej stanowisku Kierownika D. (...). Powód wskazał również przyczynę istniejącą w tym czasie niezdolności do pracy, okres niezdolności do pracy oraz przedłożył zaświadczenie lekarskie.

Pismem z dnia 29 marca 2016 roku pozwana zwróciła się do (...) w R. o podanie informacji z jaką datą powód został odwołany z funkcji (...) R..

Pismem z dnia 30 marca 2016 roku pozwana uzyskała odpowiedź, że powód został odwołany z funkcji (...) pierwotnie z dniem 10 listopada 2015 roku.

Pismem z dnia 31 marca 2016 roku pozwana Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. rozwiązała umowę z W. Ś. na podstawie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wskazując na nie poinformowanie pracodawcy o odwołaniu powoda z funkcji zastępcy (...) R. oraz nie zgłoszenie gotowości do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyny, dla której udzielono urlopu bezpłatnego. Zdaniem pozwanej usprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy skończyła się w dniu 10 listopada 2015 roku.

Sąd Rejonowy podkreślił, że stan faktyczny nie był pomiędzy stronami sporny co przyznała również sama pozwana podnosząc jednocześnie, że równica sprowadza się do interpretacji prawnej powyższych okoliczności.

Sąd Rejonowy wskazał, że w zakresie stosowania art. 52 kp linia orzecznicza jest ugruntowana, a mianowicie rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i najbardziej dotkliwy dla pracownika, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi ono być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (I PK 82/16 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 15-03-2017). Ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy (II PK 135/15 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 14-06-2016). W użytych przepisach art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowiło uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (I PK 94/15 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 22-03-2016).

Dalej Sąd Rejonowy wskazał, że punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracowniczych jest otwarty katalog tych obowiązków zamieszczony w art. 100 kp. Zgodnie zaś z § 1 tego artykułu, podstawowym obowiązkiem pracownika pozostaje sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy. Tak sprecyzowany podstawowy obowiązek pracowniczy ma z kolei oparcie w definicji stosunku pracy z art. 22 § 1 KP, określającej treść tego stosunku jako, z jednej strony, obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem, z drugiej zaś strony - obowiązek pracownika wykonywania umówionego rodzaju pracy na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie przezeń wyznaczonym. Naruszenie owych obowiązków, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, musi zaś być ciężkie w sensie obiektywnym (tj. stanowić zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy), jak i subiektywnym (nastąpić z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika) (wyrok SN, (...) -10-2015, IIIPK158/14).

W ocenie Sądu I instancji na gruncie przedmiotowej sprawy nie sposób było przyjąć, że doszło do naruszenia przez powoda obowiązku pracowniczego, bowiem nie można uznać by działanie zarzucane powodowi wypełniło łącznie wskazane powyżej przesłanki. Powód bowiem jak wynika z zeznań świadków usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy, co więcej na tę nieobecność uzyskał od pracodawcy zgodę, którą ówczesny Prezes Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w R. uzewnętrznił informując chociażby wiceprezesa pozwanej A. W. (1).

Z ustaleń poczynionych przez Sąd Rejonowy wynika, że powód w czasie trwania wypowiedzenia związanego z odwołaniem go z funkcji (...) poinformował o powyższym swojego przełożonego będącego prezesem pozwanej W. K. (1). Sam W. K. (1) potwierdził powyższe okoliczności i zeznał, że ustalił z powodem, iż będzie on dalej świadczył pracę na rzecz (...), tym bardziej, że będąc równocześnie jego przełożonym jak i Komisarzem pełniącym funkcje (...) R. miał zamiar powołać go z powrotem na stanowisko (...), co też nastąpiło. Także sam pracodawca powoda zeznał, że poinformował członków zarządu o powyższych ustaleniach. Być może nie zostało to zrobione w sposób oficjalny podczas zebrania zarządu, o czym świadczyłyby zeznania J. J., ale taka informacja została przekazana, bowiem potwierdził ją ówczesny wiceprezes pozwanej A. W. (1). Przełożony zwolnił także powoda z obowiązku świadczenia pracy i związanej z tym fizycznej obecności w zakładzie pozwanej, bowiem miał świadomość i wiedzę, że powód miał obowiązek w okresie wypowiedzenia, czyli do dnia 31 grudnia 2015 roku, świadczyć pracę w (...), i tam był w pracy obecny kontynuując zadania z zakresu (...) i programu (...).

Tym samym w ocenie Sądu Rejonowego nie można na podstawie powyższego stwierdzić, że powód poprzez nie zgłoszenie gotowości do pracy niezwłocznie po ustaniu przyczyny, dla której udzielono urlopu bezpłatnego naruszył obowiązki pracownicze i wykazał się złą wolą czy rażącym niedbalstwem, skoro sam informował pracodawcę o zwolnieniu z pełnienia funkcji (...), a pracodawca sam wyraził wolę i zgodę na zaistnienie opisanej powyżej sytuacji. Nadto nie można zdaniem Sądu I instancji uznać by powód nie dokonał zgłoszenia gotowości do pracy w listopadzie 2015 roku, skoro sam pracodawca zeznał, że powód zgłaszał zaistniałą sytuację i dokonał z nim stosownych ustaleń, które powód wypełnił. Czyli ustaleń, że W. Ś. będzie pracował dalej w (...) R..

Zdaniem Sądu nie można także, wbrew twierdzeniom strony pozwanej uznać, by powód nie dopełnił czynności związanych z zarzucanym przez stronę pozwaną brakiem pisemnego wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego, skoro sam pytał przełożonego czy ma w związku z zaistniałą sytuacją składać na piśmie ponowny wniosek o udzielenie urlopu bezpłatnego i uzyskał od reprezentującego pracodawcę W. K. (1) informację, że taka czynność nie jest potrzebna.

W tym miejscu Sąd Rejonowy po analizie treści art. 174 § 1 k.p oraz poczynionych ustaleń faktycznych doszedł do wniosku, że „na pisemny wniosek pracownika pracodawca może udzielić mu urlopu bezpłatnego”. Zgoda lub odmowa udzielenia urlopu bezpłatnego – dla celów praktycznych i dowodowych – powinna być wyrażona w formie pisemnej.

W oparciu o powyższe Sąd I instancji uznał, że strony w osobach przełożonego W. K. (1) i powoda W. Ś. w listopadzie 2015 roku, zawarły swoistego rodzaju porozumienie. W ocenie Sądu Rejonowego przede wszystkim należało ustalić, co strony chciały osiągnąć mając na uwadze szczególne okoliczności towarzyszące tej sprawie. Okoliczności te odpowiadają bowiem zdaniem Sądu instancji konstrukcji urlopu bezpłatnego, który stanowi okres umownego zawieszenia obowiązków i uprawnień stron stosunku pracy, jednakże mając na uwadze, że w przedmiotowej sytuacji nie został złożony przez pracownika pisemny wniosek za zgodą pracodawcy, pomimo ustnej inicjatywy pracownika

proceedzi do wniosku, że pomiędzy stronami doszło do zawarcia porozumienia na mocy którego W. Ś. świadczył pracę w okresie wypowiedzenia w (...), a następnie pozostał tam na podstawie mianowania na (...) podpisanego przez swojego przełożonego, bez konieczności składania pisemnego wniosku o udzielnie urlopu bezpłatnego. Z art. 60 kc, na który powołuje się Sąd Rejonowy z zastrzeżeniem wyjątków w ustawie przewidzianych wynika, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (oświadczenie woli). W tej sytuacji zaś wniosek pisemny powoda o udzielnie urlopu nie jest konieczny.

Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z treścią art. 52 § 2 k.p. 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. Termin z art. 52 § 2 kp ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia pracownika z jego winy bez wypowiedzenia.

Miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3[1] KP. Nie chodzi zatem o wiadomość powziętą przez jakiegokolwiek przełożonego pracownika, któremu zarzuca się naruszenie obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy zwrócił w tym miejscu uwagę na zeznania stron i świadków, które zgodnie wskazywały, że pozwana miała wiedzę z jakim czasem powód przestał pełnić w listopadzie 2015 roku funkcję (...). Okoliczność tę potwierdził W. K. (1), A. W. (1). Także obecny prezes pozwanej zeznał, że brał udział w sesji podczas której prezydent A. M. pożegnała się z pracownikami, był także świadom, że powód w listopadzie 2015 roku przestał pełnić funkcję (...). Informacje o odwołaniu W. Ś. funkcji (...) były także publicznie dostępne poprzez ogłoszenie na (...) (...) R.. Dlatego Sąd I instancji uznał, że pozwana nie dochowała miesięcznego terminu z art. 52 kp.

Na podstawie art. 477 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy nadał wyrokowi w części zasądzającej świadczenie pieniężne w postaci odszkodowania w wysokości miesięcznego wynagrodzenia.

Ponadto Sąd przywołał treść art. 47 kp w myśl którego, pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 2 miesiące, a gdy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące - nie więcej niż za 1 miesiąc.

Wynagrodzenie to przysługuje więc pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy. Warunkiem otrzymania tego wynagrodzenia jest podjęcie pracy w wyniku przywrócenia.

Sąd Rejonowy wskazał, że , że strona powodowa mając na uwadze likwidację stanowiska pracy powoda w trakcie postępowania zmodyfikowała roszczenie i zamiast przywrócenia do pracy wniosła o zasądzenie stosownego odszkodowania.

Mając to na uwadze Sąd I instancji uznał, że nie było podstaw do zasądzenia na rzecz powoda wynagrodzenia z tytułu pozostawania bez pracy, a ponadto pełnomocnik powoda nie sprecyzował wysokości dochodzonego wynagrodzenia z tytułu pozostawania bez pracy.

Sąd Rejonowy mając na uwadze charakter przedmiotowej sprawy postanowił nie obciążać powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa opierając się na treści art. 102 kpc. Sposób skorzystania z tego artykułu jest bowiem suwerennym uprawnieniem sądu orzekającego i od oceny tego sądu należy przesądzenie, że taki szczególnie uzasadniony wypadek nastąpił w rozpoznawanej sprawie oraz usprawiedliwia on odstąpienie od obowiązku ponoszenia kosztów procesu

Apelację od powyższego orzeczenia wniosł pozwany zaskarżając go w zakresie pkt 1,3, 4 w całości i zarzucając mu naruszenie następujących przepisów:

I. prawa materialnego, w postaci:

a. **przepisu art. 174 § 1 k.p.** - poprzez jego błędną wykładnię, i uznanie, że udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi jest skuteczne i prawnie dopuszczalne w sytuacji, nie złożenia przez pracownika pracodawcy pisemnego wniosku o jego udzielenie i że przesłanką wystarczającą do udzielenia urlopu jest ustne porozumienie stron, gdy zgodnie z treścią w/w przepisu udzielenie urlopu bezpłatnego w sytuacji nie złożenia pisemnego wniosku przez pracownika jest bezskuteczne,

b. **przepisu art. 52 § 2 k.p.** w zw. z art. 56 § 1 k.p. poprzez ich zastosowanie i oddalenie powództwa, wskutek uznana że pracodawca nie dochował miesięcznego terminu określonego w tym przepisie na rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, podczas gdy z treści materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że pracodawca wiedzę o naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych powziął dopiero w marcu 2016r. i od tej daty rozpoczął bieg miesięcznego terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę,

c. **przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.** poprzez uznanie, że powód nie dopuścił się względem pracodawcy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, podczas gdy powód nie zgłaszając gotowości do podjęcia pracy niezwłocznie po odwołaniu go z pełnienia funkcji (...) R., obowiązkowi tym uchybił,

2. prawa procesowego, mającego wpływa na rozstrzygnięcie sprawy, w postaci:

a. art 193 § 2 (1) i § 3 k.p.c w zw. z art. 321 k.p.c. oraz art. 466 k.p.c. poprzez uwzględnienie powództwa i w tym zakresie orzekanie ponad żądanie pomimo, iż zmiana powództwa w zakresie przedmiotowym nie została dokonana przez powoda reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika w piśmie procesowym doręczonym przez Sąd, natomiast zmiana powództwa nastąpiła ustnie do protokołu w trakcie rozprawy w dniu 6 czerwca 2017r.

b. art. 102 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i nie obciążenie powoda W. Ś. kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa, podczas gdy w sprawie nie wystąpił przypadek szczególnie uzasadniony umożliwiający dokonanie przedmiotowego zwolnienia,

c. art. 328 § 2 k.p.c., polegające na tym, że: Sąd I Instancji nie wskazał, którym dowodom dał wiarę a którym odmówił wiarygodności, pominięciu znacznej części materiału dowodowego w tym zeznań świadka I. K., częściowo zeznań A. W. (1), a których pominięcie skutkowało niewłaściwą subsumpcją stanu faktycznego i uwzględnieniem powództwa,

d. przepisu art. 233 § 1 k.p.c. - poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące dowolną, a nie swobodną oceną materiału dowodowego i brakiem jego wszechstronnego rozważenia, a polegające na:

- sprzecznym z materiałem dowodowym ustaleniu, że powód prowadził rozmowy z W. K. (1) nt. dalszego sprawowania funkcji w (...) w R., poinformowaniu powoda o braku obowiązku złożenia wniosku o urlop w formie pisemnej, i na tej podstawie uznanie, że powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych,

- pozbawionym logiki rozumowaniu polegającym na uznaniu, że pomiędzy powodem a W. K. (1) doszło do zawarcia porozumienia na mocy którego W. Ś. miał świadczyć pracę w okresie wypowiedzenia w (...) R. (...) bez konieczności składania wniosku o urlop bezpłatny,

- pominięciu części materiału dowodowego w tym zeznań I. K., która zeznała, że u pozwanego niedopuszczalna była praktyka udzielania urlopów bezpłatnych ustnie, w tym zakresie zeznań A. W. (1) i J. J., -

Jednocześnie pozwany wniósł o:

II. na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. o orzeczenie obowiązku zwrotu przez powoda na rzecz pozwanego spełnionego lub wyegzekwowanego od pozwanego świadczenia, zasądzonego od pozwanego na rzecz powoda na podstawie zaskarżonego wyroku, w części opatrzonej rygiorem natychmiastowej wykonalności tj. w zakresie kwoty 5.314,10 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty wydania wyroku do dnia zapłaty,

W związku z powyższym, wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez:

a. oddalenie powództwa w całości,

b. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych od oddalonej części powództwa,

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania drugoinstancyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację pozwanego powód wniósł o:

1. oddalenie apelacji

2. zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za II instancję

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

Apelacja jako nieuzasadniona podlega oddaleniu.

Odniesienie się do i zarzutów i twierdzeń apelacji należy poprzedzić stwierdzeniem, iż sąd odwoławczy, jako instancja nie tylko kontrolna, ale także merytoryczna, powinien zbadać sprawę niezależnie od zarzutów apelacji. Zgodnie bowiem z art. 378 § 1 k.p.c. rozpoznaje sprawę w granicach apelacji, a ściślej mówiąc w granicach zaskarżenia, a nie jej zarzutów. Podniesione w apelacji zarzuty nie wyznaczają granic apelacji. Podobnie jak wnioski apelacji, podlegają one tylko rozważeniu przez Sąd drugiej instancji (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 24 kwietnia 1997 r., II CKN 125/97, OSNC 1997 nr 11, poz. 172, z dnia 13 kwietnia 2000 r., III CKN 812/98, OSNC 2000 nr 10, poz. 193, z dnia 27 kwietnia 2000, I CKN 648/98, LEX nr 50867). Postępowanie apelacyjne jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego. Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia. W konsekwencji może a jeżeli je dostrzeże powinien naprawić wszystkie naruszenia prawa materialnego niezależnie od tego czy zostały wytknięte w apelacji pod warunkiem, że mieszczą się w granicach zaskarżenia (por. post. SN z dn. 4.10.2002 r., III CZP 62/02, OSNC 2004, nr 1, poz. 7).

Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy Sąd Okręgowy uznał ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji co do zasady za prawidłowe, przyjmując je za własne. Uznał jednakże, iż nie wszystkie poczynione ustalenia były konieczne i istotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Ustalenia te w ocenie Sądu Okręgowego są jednak wystarczające dla oceny czy w niniejszej sprawie doszło do uzasadnionego i zgodnego z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Sąd Okręgowy nie w pełni podzielił również rozważania prawne Sądu Rejonowego zaprezentowane w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku, jednakże okoliczność ta nie doprowadziła do zanegowania słuszności wydanego orzeczenia.

Spośród szeregu zarzutów podniesionych w apelacji, w pierwszej kolejności odnieść należy się do zarzutów naruszenia prawa procesowego.

W ocenie Sądu Okręgowego nie ma racji apelująca zarzucając, że Sąd I instancji dopuścił się naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie skutkujące dowolną, a nie swobodną oceną materiału dowodowego i brakiem jego wszechstronnego rozważenia.

Należy podkreślić, że skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Jedynie bowiem nieprawidłowość w rozumowaniu może być przeciwstawiona uprawnieniu sądu do dokonania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął Sąd I instancji doniosłości poszczególnych dowodów lub ich odmiennej ocenie (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach, z dnia 5 lutego 2013 r., V ACa 717/12, Lex nr 1286529). Skarżący czyniąc zarzut dokonania błędnych ustaleń faktycznych powinien zwłaszcza wskazać, jakie kryteria oceny zostały naruszone przez sąd rejonowy przy analizie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im taką moc przyznając (por. postanowienie SN z dnia 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00, Lex nr 52753; wyrok SN z dnia 6 lipca 2005 r., III CK 3/05, Lex nr 180925).

Zdaniem Sądu Okręgowego w apelacji nie podniesiono żadnych argumentów, które mogłyby skutecznie podważyć dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę dowodów. Skarżący nie wskazał, dlaczego jego Sąd popełnił błędy logiczne i jakie kryteria oceny naruszył. Nie skonkretyzował także zasady lub zasad doświadczenia życiowego z którymi rozumowanie sądu I instancji pozostawałoby w sprzeczności.

Istotne dla rozstrzygnięcia w analizowanej sprawie było ustalenie prawdziwości faktów wskazanych w piśmie pozwanego z dnia 31 marca 2016 roku rozwiązującym umowę o pracę, zwłaszcza czy po odwołaniu powoda z funkcji Zastępcy (...) powinien on zgłosić gotowości do pracy, jak twierdzi strona pozwana, a zatem czy jego nieobecność w pracy po dniu 10 listopada 2015 roku pracodawca mógł uznać za nieusprawiedliwioną .

Z poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń, mających potwierdzenie przede wszystkim w dokumentach zawartych w aktach osobowych powoda wynika, iż w dniu 1 kwietnia 2015 roku powód został powołany na stanowisko Zastępcy (...) R.. Na czas pełnienia tej funkcji pracodawca - Przedsiębiorstwo (...) Sp. z o.o. w R. - udzielił powodowi urlopu bezpłatnego. Powołanie na stanowisko Zastępcy (...) spowodowało jednocześnie nawiązanie stosunku pracy na czas nieokreślony z (...) R. . Z dniem 10 listopada 2015 r. stwierdzono wygaśnięcie mandatu (...) R. A. M. , co wiązało się z odwołaniem powoda z pełnionej funkcji Zastępcy (...). Skutkiem odwołania z pełnionej funkcji nie było jednak ustanie stosunku pracy z w (...) z dniem odwołania lecz było ono równoznaczne z wypowiedzeniem powodowi umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2015 roku. W okresie trwającego wypowiedzenia , w dniu 4 grudnia 2015 roku powód został ponownie powołany na stanowisko Zastępcy (...) R.. Z tym dniem nawiązany został nowy stosunek pracy z (...) R. również na czas nieokreślony. Dotychczasowy stosunek pracy ustał na mocy porozumienia stron dnia 3 grudnia 2015 r., który to fakt znalazł potwierdzenie w sporządzonym świadectwie pracy. Z dniem 3 marca 2016 roku powód został odwołany z funkcji Zastępcy (...). Odwołanie to było równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę , którego bieg miał rozpocząć się po upływie usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy (spowodowanej chorobą).

Należy w tym miejscu wyraźnie zaakcentować, iż sytuacja prawną powoda w sferze łączącego go stosunku pracy z (...) po odwołaniu go funkcji Zastępcy (...) tj. po dniu 10 listopada 2015 roku, wynika wprost z treści art. 70 KP w myśl którego:

§ 1. Pracownik zatrudniony na podstawie powołania może być w każdym czasie - niezwłocznie lub w określonym terminie - odwołany ze stanowiska przez organ, który go powołał. Dotyczy to również pracownika, który na podstawie przepisów szczególnych został powołany na stanowisko na czas określony.

§ 1¹. Odwołanie powinno być dokonane na piśmie.

§ 1². Stosunek pracy z pracownikiem odwołanym ze stanowiska rozwiązuje się na zasadach określonych w przepisach niniejszego oddziału, chyba że przepisy szczególne stanowią inaczej.

§ 2. Odwołanie jest równoznaczne z wypowiedzeniem umowy o pracę. W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do wynagrodzenia w wysokości przysługującej przed odwołaniem.

Zatem po dniu 10 listopada 2015 roku powód nadal pozostawał w stosunku pracy z (...), na rzecz którego w okresie wypowiedzenia zobowiązany był do świadczenia pracy (w aktach osobowych brak jest pisma pracodawcy z którego wynikałoby, iż powód z tego obowiązku został zwolniony). Jednocześnie Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania świadków A. W., W. K. jak też samego powoda ustalił, iż w okresie wypowiedzenia powód w (...) wykonywał stałe czynności zgodnie z dotychczasowym zakresem obowiązków, w tym kontynuował realizację rozpoczętych projektów.

Ustaleń w tym zakresie apelujący nie kwestionuje. Strona pozwana prezentuje natomiast stanowisko, iż z dniem 10 listopada 2015 roku, tj. z dniem odwołania z funkcji Zastępcy (...) powód winien powrócić do pracy, bowiem z tym dniem zakończył się okres na jaki został udzielony mu urlop bezpłatny. Postępowanie dowodowe koncentrowało się przy tym na ustaleniu, czy powód powinien wystąpić do pozwanego pracodawcy z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego na dalszy okres, czyli po dniu 10 listopada 2015 r., kiedy to wykonywał czynności w ramach umowy o pracę w okresie wypowiedzenia. Ostatecznie Sąd Rejonowy w oparciu o zeznania w/w świadków oraz powoda przyjął, że powód wprawdzie nie złożył na piśmie wniosku o udzielenie bezpłatnego urlopu na dalszy okres (po dniu 10.11.2015 r.), to jednak ustne porozumienie w tym zakresie zostało zawarte pomiędzy nim a reprezentującym wówczas pozwanego pracodawcę prezesem zarządu W. K. (1). Ponadto Sąd ustalił, iż powód uzyskał od W. K. informację, iż w zaistniałej sytuacji złożenie ponownego pisemnego wniosku o udzielenie urlopu bezpłatnego nie jest potrzebne.

W ocenie Sądu Okręgowego, z uwagi na przywołaną wyżej sytuację prawną powoda, wynikającą z uregulowań zawartych w art.70 KP, ustalenia Sądu I instancji dotyczące kwestii związanej z udzieleniem powodowi urlopu bezpłatnego na czas wykonywania pracy na rzecz (...) po dniu 10 listopada 2015 r. (do dnia 3 grudnia 2015 r.) były zbędne, jako nie mające w rzeczywistości znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Skoro bowiem po tej dacie powód zobowiązany był nadal świadczyć pracę na rzecz (...) będąc w okresie wypowiedzenia, to oczekiwanie pozwanego, iż powód z dniem 11 listopada 2015 r. winien zgłosić gotowość do pracy w macierzystym zakładzie pracy, należy uznać za nierealne i niewykonalne z uwagi na ciężące na powodzie obowiązki związane z realizacją stosunku pracy z (...). Stanowisko prezentowane w tym zakresie przez stronę pozwaną należy uznać zatem za nieuzasadnione, nie mające oparcia w przepisach prawa.

W konsekwencji powyższego nie sposób zdaniem Sądu Okręgowego podzielić prezentowanego przez stronę pozwaną stanowiska również co do tego, iż nie zgłaszając się do pracy w dniu 11 listopada 2015 r. i w dniach następnych (de facto chodzi o okres do 4 .12.2015 r.) powód zachowaniem swoim doprowadził do sytuacji, że jego nieobecność w pracy należało uznać za nieusprawiedliwioną.

W świetle powyższego, bez znaczenia w sprawie pozostają zeznania świadków I. K. oraz A. W. (1) w przedmiocie obowiązywania u pozwanego wymogu w zakresie pisemnej formy składania wniosków o urlop bezpłatny. Związany z tym zarzut apelacji naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. nie zasługuje zatem również na uwzględnienie.

Bezprzedmiotowe jest tym samym odnoszenie się również do podnoszonej w apelacji kwestii związanej z ustaleniami Sądu Rejonowego co do tego kiedy pozwany powziął wiadomość o odwołaniu powoda z funkcji Zastępcy (...) w kontekście zachowania miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP. Na marginesie zauważyć jednak należy, iż ustalenia Sądu I instancji w tym zakresie nie zostały zakwestionowane w apelacji (nie zostały objęte zarzutem naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. ani też poddane ocenie w uzasadnieniu apelacji).

Przyjmując zatem, iż powód w okresie od dnia 11 listopada 2015 r. do dnia 4.12.2015r. nie był zobowiązany do podjęcia pracy u strony pozwanej, nie istniała po jego stronie potrzeba wystąpienia z wnioskiem o udzielenie urlopu bezpłatnego

obejmującego w/w okres, nie zaistniała sytuacja jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy po dniu 10 listopada 2015 r., za chybione należało uznać zawarte w apelacji zarzuty naruszenia prawa materialnego – art. 174 § 1 K.P. jak też art. 52 § 1 pkt 1 oraz § 2 K.P.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie nie potwierdziło, zawartego w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę, zarzutu dopuszczenia się przez niego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniających zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 K.P.

Słusznie zatem Sąd Rejonowy, uznając za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za niezasadne, orzekł w oparciu o przepis art. 56 § 1 K.P. zgodnie z żądaniem powoda o odszkodowaniu.

Sąd Okręgowy nie uznaje przy tym za zasadny zarzut apelacji co do tego, iż zasądzając na rzecz powoda odszkodowanie Sąd I instancji orzekł ponad żądanie albowiem zmiana powództwa z żądania przywrócenia do pracy na żądanie odszkodowania nie została dokonana przez powoda reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika w piśmie procesowym doręczonym przez Sąd, natomiast zmiana powództwa nastąpiła ustnie do protokołu w trakcie rozprawy w dniu 6 czerwca 2017r. – tj. zarzut naruszenia art 193 § 2 (1) i § 3 k.p.c w zw. z art. 321 k.p.c. oraz art. 466 k.p.c.

Stosownie do art. 56 § 1 K.P. 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. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu (art. 56 § 2 w zw. z art. 45 § 2 K.P.).

Z powyższej regulacji wynika, iż pracownik posiada prawo do swobodnej decyzji w zakresie wyboru jednego z tych roszczeń. Rozpatrujący powództwo pracownika sąd zasadniczo orzeka zgodnie z jego żądaniem. Jedynie w sytuacji, gdy pracownik żąda przywrócenia do pracy czy też uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, a uwzględnienie takiego żądania byłoby niemożliwe lub niecelowe – sąd zasądza odszkodowanie na rzecz pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego owa szczególna regulacja dotycząca możliwości wyboru przez pracownika roszczenia w sytuacji kwestionowania zasadności rozwiązania z nim umowy o pracę jak też uprawnienie sądu do orzekania o odszkodowaniu w przypadku wystąpienia okoliczności o których mowa w art. 45 § 2 K.P. nakazuje przyjąć, że w przypadku zmiany w toku procesu stanowiska powoda co do wyboru jednego z przysługujących mu roszczeń, mamy do czynienia z sytuacją określoną § 3 art.193 k.p.c. W niniejszej sprawie pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 6 czerwca 2017 roku w związku z likwidacją stanowiska na którym zatrudniony był powód wniósł o zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w miejsce dotychczasowego żądania przywrócenia do pracy. Oświadczenie to złożył w obecności pełnomocnika strony pozwanej. W tej sytuacji niezachowanie formy pisemnej w zakresie zmiany żądania, nie może prowadzić do uznania braku skutecznego jego zgłoszenia jak tego chce strona pozwana. Dodać należy, iż orzeczenie w zakresie odszkodowania mogło nastąpić bez względu na zajęte w tym zakresie przez powoda stanowisko.

Nie zasługuje również na uwzględnienie zarzut naruszenia art. 102 k.p.c. poprzez jego zastosowanie i nie obciążenie powoda kosztami zastępstwa procesowego od oddalonej części powództwa. Sąd Rejonowy w pisemnych motywach zaskarżonego wyroku wskazał na treść art. 47 K.P., zgodnie z którym pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy. Powód jednak ostatecznie nie żądał przywrócenia do pracy lecz zasądzenia odszkodowania i roszczenie w tym zakresie zostało uwzględnione. W tej sytuacji rozstrzygnięcie Sądu I Instancji co do nie obciążenia powoda kosztami wywołanymi zgłoszeniem żądaniem w zakresie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy zasługuje na akceptację.

Marginalnie należy zwrócić uwagę, iż pomimo uwzględnienia powództwa w zakresie odszkodowania Sąd nie orzekł o zwrocie kosztów procesu na rzecz strony powodowej, która pomimo to nie skorzystała z możliwości złożenia wniosku w przedmiocie uzupełnienia wyroku w tym zakresie.

Z przyczyn wyżej wskazanych na podstawie art. 385 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł o oddaleniu apelacji.

O kosztach postępowania apelacyjnego orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust.1 pkt 1, § 10 ust.1 pkt 1 Rozporządzeni Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r.poz.1804).