

Sygn. akt V Pa 9/23

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2023 r.

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Beata Łapińska

po rozpoznaniu w dniu 26 kwietnia 2023 r. w Piotrkowie Trybunalskim

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa W. C.

przeciwko D. W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego D. W. od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Trybunalskim z dnia 22 grudnia 2022 r. sygn. akt IV P 42/22

1. oddala apelację,

2. od pozwanego D. W. na rzecz powoda W. C. kwotę 120,00 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sędzia Beata Łapińska

Sygn. akt V Pa 9/23

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 4 sierpnia 2022 roku powód W. C. wniósł o zasądzenie od pozwanego D. W., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. W. w A., odszkodowania w kwocie 9.300,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Powód jako roszczenie ewentualne zgłosił żądanie przywrócenia go do pracy na poprzednich warunkach wraz z zasądzeniem wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy.

Uzasadniając zgłoszone powództwo W. C. podniósł, iż podane przez pozwanego pracodawcę okoliczności uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę były nieprawdziwe i niezasadne.

W odpowiedzi na pozew z dnia 6 września 2022 roku pozwany D. W. prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. W. w A. nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Pozwany podniósł, iż przyczyny wskazane w treści oświadczenia pracodawcy były rzeczywiste, konkretne i zasadne.

Wyrokiem z dnia 22 grudnia 2022r. Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim w sprawie IVP 42/22 zasądził od pozwanego D. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. W. w A. na rzecz powoda W. C. kwotę 9.030,00 złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi

odsetkami za opóźnienie od dnia 12 sierpnia 2022 roku do dnia zapłaty, zasądził od pozwanego D. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. W. w A. na rzecz powoda W. C. kwotę 2.100,50 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty oraz nakazał pobrać od pozwanego D. W. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. W. w A. na rzecz Skarbu Państwa-Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. kwotę 452,00 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu.

Podstawą rozstrzygnięcia były następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawnego Sądu Rejonowego:

Powód W. C. był zatrudniony u pozwanego D. W., prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) D. W. w A. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy. Strony ustaliły wynagrodzenie w wysokości płacy minimalnej.

Pozwany D. W. pismem z dnia 17 lipca 2022 roku złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z powodu winy umyślnej i ciężkiego naruszenia obowiązku podstawowego, co spowodowało zagrożenie interesów pracodawcy.

Jako okoliczności uzasadniające złożone oświadczenie pozwany wskazał, iż:

- powód był nieobecny od dnia 13 lipca 2022 roku, nie podał przyczyny absencji, okoliczności uniemożliwiających stawienie się u pracodawcy i jej świadczenia lub innego przypadku niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika, a uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecności w pracy.

- nie dopuścił powoda do pracy w stanie upojenia alkoholowego w dniu 17 czerwca 2022 roku. Powód nie został dopuszczony do pracy także przez przełożonego współpracownika.

W dniu 21 lipca 2022 roku powód otrzymał od pozwanego przesyłkę poleconą zawierającą oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W dniu 27 lipca 2022 roku powodowi doręczono świadectwo pracy.

W dniu 16 czerwca 2022 roku S. W. o godzinie 20.27 skontaktował się telefonicznie z powodem. Rozmowa trwała 1 minutę 3 sekundy. Powód próbował oddzwonić do S. W. o godzinie 21.23.

Z powodem w dniu 16 czerwca 2022 roku około o godzinie 20.42 skontaktował się telefonicznie B. P. (1), połączenie trwało 36 sekund. Powód próbował zadzwonić do B. P. (2) o godzinie 20.44, połączenia nie nawiązano. B. P. (2) ponownie zadzwonił do powoda o godzinie 20.45 i połączenie trwało 26 sekund. O godzinie 20.55 powód połączył się telefonicznie z B. P. (2), połączenie trwało 19 sekund.

W dniu 14 lipca 2022 roku zostało wystawione zaświadczenie lekarskie potwierdzające niezdolność do pracy powoda w okresie od dnia 13 lipca 2022 roku do dnia 31 lipca 2022 roku. W kolejnym zaświadczeniu lekarskim z dnia 1 sierpnia 2022 roku stwierdzono niezdolność do pracy powoda w okresie od dnia 1 sierpnia 2022 roku do dnia 22 sierpnia 2022 roku.

Zaświadczenie lekarskie z dnia 14 lipca 2022 roku zostało wystawione w formie elektronicznej, kopia zaświadczenia została przesłana na konto pozwanego na Platformie Usług (...).

W dniu 13 lipca 2022 roku powód o godzinie 16.32 usiłował połączyć się telefonicznie z S. W. na numer wskazany jako numer obsługi klienta w godzinach od 8 do 16.00 od poniedziałku do piątku. Następnie powód próbował połączyć się ze S. W. na inny numer telefonu o godzinie 16.33 i 16.51.

W dniu 13 lipca 2022 roku z powodem skontaktowała się telefonicznie A. C. (1) o godzinie 16.21, połączenie trwało 1 minutę 33 sekund, następnie ponownie zadzwoniła do powoda o 16.27, połączenie trwało 2 minuty 7 sekund.

S. W. jest ojcem pozwanego i jest jego pełnomocnikiem w prowadzonej działalności gospodarczej. S. W. zarządza transportem w firmie syna i faktycznie i faktycznie współprowadzi z pozwanym jego firmę.

A. C. (2) jest pracownikiem pozwanego jako dyspozytor, kasjer, zajmuje się też ustaleniem grafiku kierowców.

Dla dokonania oceny dowodów Sąd Rejonowy podniósł, iż ciężar dowodu w niniejszej sprawie spoczywał na stronie pozwanej, która to winna była wykazać, iż okoliczności wskazane w oświadczeniu woli były konkretne, rzeczywiste i uzasadniały zarzuty postawione powodowi. Kolejną istotną kwestią jest to, iż granice niniejszego postępowania określone zostały poprzez treść oświadczenia woli pozwanej Spółki i wnioski dowodowe dotyczące wykazania okoliczności i faktów wykraczających poza treść oświadczenia woli pozwanej Spółki nie mogły znaleźć uznania Sądu I instancji. W ocenie tego Sądu za szczególnie istotne dla ustaleń w sprawie należało uznać dowody w postaci dokumentów załączonych do akt sprawy, a w szczególności zestawień połączeń z telefonem powoda, dowody ze zeznań świadków S. W. i B. P. (2) oraz zeznania stron.

Dokonując oceny powyższych dowodów Sąd I instancji stwierdził, iż z powyższych dowodów wynika, że znaczna część okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia była bezsporna lub wynikała z dowodów wnioskowanych przez stronę pozwaną.

Sąd Rejonowy zwrócił uwagę na zgodne zeznania S. W. i D. W., iż firma pozwanego posiada konto (...) i na to konto wpłynęło zaświadczenie lekarskie o niezdolności powoda do pracy. D. W. stwierdził, iż sprawdza dane na tym koncie, a S. W. przyznał, iż znana była mu treść zaświadczenia lekarskiego powoda bowiem zeznał, iż „zaświadczenie było wydane z datą wsteczną”, wiedzę taką można nabyć po zapoznaniu się z treścią zaświadczenia.

Sąd I instancji, wskazał, że kolejną kwestią bezsporną wynikającą z dowodów przedstawionych przez stronę pozwaną jest, iż zarówno S. W. jak i B. P. (2) w dniu 17 czerwca 2022 roku nie rozmawiali z powodem, nie badali jego trzeźwości i nie wydawali w tym dniu polecenia o niedopuszczenia do pracy. Sąd ten uznał, że z zeznań powyższych świadków wynika, że prowadzili oni rozmowy telefoniczne z powodem w dniu 16 czerwca 2022 roku i z twierdzeń powyższych świadków, wbrew treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy wynika, że to nie pracodawca D. W., a jego ojciec S. W. podjął decyzję o nieświadczeniu przez powoda pracy w kolejnym dniu. Decyzji takiej nie podejmował też B. P. (2) bo jak wynika z zeznań świadka został on poinformowany przez S. W., że w dniu 17 czerwca 2022 roku to on obsługuje kursy, a nie powód.

Sąd Rejonowy podniósł, że kwestią sporną była przyczyna zwolnienia powoda od świadczenia pracy w dniu 17 czerwca 2022 roku. Pozwany podnosił, iż powód w dniu 16 czerwca 2022 roku był w stanie upojenia alkoholowego stwierdzonego przez S. W. w trakcie rozmowy telefonicznej z W. C.. Powód podnosił, iż rozmową ze S. W. dotyczyła zmiany godziny rozpoczęcia przez niego pracy, na którą to zmianę nie wyraził on zgody i to było powodem zwolnienia go od pracy w dniu 17 czerwca 2022 roku. Odnosząc się do twierdzenia pozwanego, iż podstawą stwierdzenia jego upojenia alkoholowego była niewyraźna mowa, powód wskazał, iż w poprzednich dniach miał usuwane zęby, co skutkowało niewyraźnym wysławianiem się.

Dla weryfikacji twierdzeń stron dotyczących dnia 16 czerwca 2022 roku istotne jest odniesienie zeznań stron oraz świadków S. W. i B. P. (2) do złożonych zestawień połączeń telefonicznych z numeru telefonu powoda. Powyższe zestawienia wskazują, iż rozmowa powoda ze S. W. miała miejsce o godzinie 20.27, a rozmowy z B. P. (2) między 20.42 a 20.55. Nadto powód o 21.32 próbował dodzwonić się do S. W., połączenia jednak nie nawiązano. Istotnym jest także czas trwania rozmów. Połączenie powoda ze S. W. trwało 1 minutę 3 sekundy. Niemożliwym jest w taki czasie stwierdzić telefonicznie stan psychofizyczny pracownika, ustalić przyczyny i zakres ewentualnej niedyspozycji oraz dokonać oceny jaki będzie stan pracownika za ok. 8 godzin bo wtedy powód miał rozpocząć pracę. Tak samo rozmowy powoda ze B. P. (2) trwały od 19 do 36 sekund. Trudno w czasie tak krótkich rozmów poza wymianą podstawowych

informacji ustalić stan percepcji współ rozmówcy w szczególności gdy także powód aktywnie próbował się połączyć ze świadkiem co przeczy tezie, iż stan W. C. był tak zły, że nie kontakt z nim był utrudniony i nie pamiętał rozmów.

Powyzsze sprzeczności skutkowały powstaniem wątpliwości Sądu I instancji co do wiarygodności twierdzeń strony pozwanej w tym zakresie, a tym samym co do wiarygodności twierdzeń świadków S. W. i B. P. (2) co do treści rozmów z powodem i stanu powoda w trakcie tych rozmów. Nadto Sąd Rejonowy wskazał, iż nawet w przypadku przyjęcia wiarygodności twierdzeń strony pozwanej w tym zakresie, okoliczności te z przyczyn wskazanych poniżej nie mogły być uznane za uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny, Sąd Rejonowy uznał roszczenie powoda za zasadne.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie powód W. C. wniósł o zasądzenie od pozwanego D. W. odszkodowania w kwocie 9.30,00 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pozwany nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie w całości.

Na wstępie Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z powyższym dla uznania zasadności rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z winy pracownika konieczne jest zaistnienie następujących przesłanek:

- pracownik musi w sposób ciężki, czyli rażąco, naruszyć podstawowe obowiązki jakie spoczywają na nim jako pracownika,
- działanie pracownika musi być zawinione, czyli pracownik działał z winą umyślną lub z rażącym niedbalstwem.

Przez ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy rozumieć takie zachowanie pracownika, które stanowi czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu (np. znieważenie przełożonego, pobicie współpracownika), jak i na zaniechaniu (np. nieprzybycie do pracy, nie wykonanie polecenia pracodawcy). Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika, i to z obowiązkami o charakterze prawnym. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Sąd Rejonowy wskazał, iż okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy winny być konkretne, rzeczywiste i uzasadniające postawienie pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przyczyna ta ma być konkretna i rzeczywista. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność przyczyny należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca ma wskazać w taki sposób przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem by była na tyle zrozumiała i weryfikowalna dla pracownika, by umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może przynieść pracownikowi określone korzyści. Ma być to dokonane w sposób na tyle jasny, by nie budziła wątpliwości zwalnianego pracownika co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok SN z 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548; wyrok SN z 19.01.2000 r. I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373W; wyrok SN z 10.05.2000 r., I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, wyrok SN z dnia 12 lipca 2012 r. II PKN 305/11 i inne).

Pozwany pracodawca jako okoliczność uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem wskazał na to, że:

- powód był nieobecny od dnia 13 lipca 2022 roku, nie podał przyczyny absencji, okoliczności uniemożliwiających stawienie się u pracodawcy i jej świadczenia lub innego przypadku niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika, a uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecności w pracy.

- nie dopuścił powoda do pracy w stanie upojenia alkoholowego w dniu 17 czerwca 2022 roku. Powód nie został dopuszczony do pracy także przez przełożonego współpracownika.

W ocenie Sądu Rejonowego tak określone przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia nie mogły znaleźć uznania Sądu.

Odnosząc się do nich w kolejności należy wskazać, iż brak jest podstaw do zarzucenia powodowi nieusprawiedliwionej absencji jeżeli w dniu 14 lipca 2022 roku na koncie pozwanego (...) widniało w wersji elektronicznej zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od dnia 13 czerwca 2022 roku. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy usprawiedliwia nieobecność pracownika w okresie nim objętym Z twierdzeń pozwanego i z zeznań S. W. wynika, iż znana była im treść tegoż zaświadczenia, nie wiadomym więc jest w oparciu o jakie okoliczności pozwany uznał nieobecność za nieusprawiedliwioną. Jeżeli pozwany uważał, iż zaświadczenie jest niezasadne mógł wnioskować do ZUS o kontrolę jego zasadności, nie uczynił tego. Należy nadto zauważyć, iż nieobecność powoda dotyczyła łącznie okresu od dnia 13 lipca 2022 roku do dnia 22 sierpnia 2022 roku, a więc nie była to krótkotrwała niezdolność do pracy. Następną ze wskazanych okoliczności dotyczy w istocie zdarzenia z dnia 16 czerwca 2022 roku, a nie 17 czerwca 2022 roku. Pozwany podnosił, iż w trakcie rozmowy S. W. z powodem w dniu 16 czerwca 2022 roku stwierdził on, że W. C. jest w stanie upojenia alkoholowego i dlatego wydał mu polecenie nie odsunięcia od pracy w dniu 17 czerwca 2022 roku, kiedy powód miał wykonywać pracę zgodnie z grafiką. Powód wskazując na powyższą rozmowę przyznał, iż w dniu 16 czerwca 2022 roku skontaktował się z nim S. W. jednakże rozmowa dotyczyła zmiany czasu rozpoczęcia świadczenia pracy przez powoda w kolejnym dniu, na co on nie wyraził zgody, co skutkowało oświadczeniem o daniu mu dnia wolnego. Odnosząc się do zarzutu pozwanego, iż wysławiał się on niewyraźnie powód wskazał, iż w poprzednich dniach miał usuwane zęby, co skutkowało niewyraźną mową.

W ocenie Sądu Rejonowego nawet przyjęcie wersji przedstawionej przez pozwanego za prawdziwą nie uzasadniało rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego w oparciu o okoliczność wskazaną w oświadczeniu pracodawcy. Należy wskazać, iż pozwany w dniu 17 czerwca 2022 roku nie badał trzeźwości powoda i nie odsuwał go od pracy, a to stan upojenia alkoholowego i odsunięcie od pracy w tym dniu były wskazane jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy. Rozmowa z powodem miała miejsce w godzinach wieczornych w dniu 16 czerwca 2022 roku. S. W. miał stwierdzić u powoda stan upojenia alkoholowego w oparciu o niewyraźną mowę powoda w trakcie rozmowy, która miała miejsce o godzinie 20.27 i trwała 1 minutę i 3 sekundy. Należy wskazać, iż w trakcie rozmowy telefonicznej niezależnie od czasu jej trwania brak jest możliwości precyzyjnego ustalenia stanu rozmówcy, który miał by spożyć alkohol. Nie da się w ten sposób ustalić czy powód był w stanie nietrzeźwości, czy w stanie po spożyciu alkoholu, nie da się ustalić stężenia alkoholu we krwi czy w wydychanym powietrzu, nie da się ustalić czy rozmówca jest w fazie wchłaniania spożytego alkoholu i jego stężenie w organizmie będzie wzrastać, czy też już alkohol się wchłonął i jest metabolizowany, a stężenie spada. Powyższe okoliczności są o tyle istotne, że powód miał rozpocząć pracę nie bezpośrednio po tej rozmowie, a następnego dnia rano, za ponad 8 godzin. W oparciu o rozmowę telefoniczną nie da się antycypować stanu pracownika za 8 godzin i wskazać, że powód nie będzie w stanie świadczyć pracy. W dniu 17 czerwca 2022 roku nie była badana trzeźwość powoda, powód nie był też niedopuszczony do pracy bowiem to w poprzednim dniu polecono mu się nie stawiać do niej.

Sąd I instancji zwrócił także uwagę na okoliczność, iż jeżeli stan powoda był tak zły, że nie kontaktował i nie pamiętał rozmowy z S. W., to dlaczego nie stawił się do pracy w dniu 17 czerwca 2022 roku, jeżeli nie pamiętał by faktu rozmowy to nie pamiętał by też osunięcia od pracy. Nadto powód próbował o 21.23 zadzwonić się do S. W.. Miało to już miejsce po rozmowach powoda ze B. P. (2). Istotnym było także, iż B. P. (2) wykonał telefon do powoda o godzinie 20.42, rozmowa trwała 36 sekund. Następnie o 20.44 to powód próbował zadzwonić się do B. P. (2), który oddzwonił o 20.45 i połączenie trwało 26 sekund. O godzinie 20.55 powód połączył się telefonicznie z B. P. (2), połączenie trwało 19 sekund. Z powyższego wynika, iż było kilka połączeń powoda z B. P. (2), a nie jedno jak wskazywał świadek. Rozmowy te były krótkie około pół minuty i rozciągnięte w okresie 13 minut. Także to przeczy tezie o złym stanie psychofizycznym powoda.

Istotnym jest, iż Sąd jest związany treścią oświadczenia pracodawcy czyli stwierdzeniem, iż „nie dopuścił powoda do pracy w stanie upojenia alkoholowego w dniu 17 czerwca 2022 roku. Powód nie został dopuszczony do pracy także przez przełożonego współpracownika”. W toku postępowania pozwany precyzował, iż stwierdzenie stanu upojenia miało miejsce dzień wcześniej tj. 16 czerwca 2022 roku i że wtedy został odsunięty od pracy.

Powyższe późniejsze precyzowanie oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy jest sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia jest bowiem jednostronną czynnością prawną, a jedynym konstrukcyjnym elementem tej czynności jest oświadczenie woli zawierające treść owej czynności, a zatem samo rozwiązanie stosunku pracy.

Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, że okoliczność wskazana przez pozwanego w miejscu i czasie przez niego wskazanym nie zaistniała, a w toku postępowania pozwany bezskutecznie próbował ją modyfikować, wskazując na zaistnienie jej w innym miejscu i czasie.

Dlatego też Sąd I instancji doszedł do przekonania, że nie można było uznać oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za spełniającego wymogi art. 30 § 4 k.p. Powyższa konstatacja powodowała, iż powodowi przysługiwało skuteczne roszczenie o odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 k.p, którego wysokość reguluje art. 58 k.p. w którym wskazano, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę, że powód przepracował ponad 3 lata w pozwanej firmie przysługiwał mu 3 miesięczny okres wypowiedzenia.

Dlatego też Sąd Rejonowy uznał, iż powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości wyliczonej przez powoda – tj. 9.300,00 zł, które to wyliczenie nie zostało zakwestionowane przez pozwanego.

Powyższy wyrok, zaskarżył w całości pozwany.

Apelacja zredagowana w imieniu pozwanego przez profesjonalnego pełnomocnika zaskarżonemu wyrokowi zarzuca: sprzeczność istotnych ustaleń- Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, a mianowicie:

- a) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i przyjęcie że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż brak jest podstaw do zarzucania powodowi nieusprawiedliwionej absencji w dniu 13 lipca 2022,
- b) art. 233§ 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i ocenę dowodów W sposób dowolny, co doprowadziło Sąd do wniosku, że nie wiadomo w oparciu o jakie okoliczności Pozwany uznał, nieobecność Powoda w dniu 13 lipca 2022 r. za nieusprawiedliwioną.
- c) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i przyjęcie wbrew zasadom logiki, że podczas rozmowy telefonicznej nie sposób ustalić czy Powód był w stanie świadczyć pracę kierowcy autobusu w dniu 17 czerwca 2022 r.
- d) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i przyjęcie wbrew zasadom logiki, że Powód pamiętał rozmowę, którą przeprowadził w dniu 16 czerwca 2022 r. ze S. W. i dla tego nie stawiał się do pracy w dniu 17 czerwca 2022 r. cyt. „jeżeli nie pamiętał by faktu rozmowy to nie pamiętał by też odsunięcia od pracy”
- e) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie zasad swobodnej oceny dowodów i przyjęcie że z zebranego materiału dowodowego wynika, iż bełkotliwa, niezrozumiała mowa podczas rozmów ze S. W. i B. P. (2) wynikała nie z upojenia alkoholowego, a z ekstrakcji zębów.

Apelujący wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego oraz ponowne rozstrzygnięcie o kosztach za pierwszą instancję, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wnosił o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego od pozwanego na rzecz powoda, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie apelacyjne, wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia prawomocności orzeczenia do dnia zapłaty.

Sąd Okręgowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się bezzasadna , albowiem wszystkie podniesione w niej zarzuty okazały się chybione.

W ocenie Sądu Okręgowego rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe. Sąd Rejonowy właściwie przeprowadził postępowanie dowodowe, w żaden sposób nie uchybiając przepisom prawa procesowego oraz dokonał wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego, w konsekwencji prawidłowo ustalając stan faktyczny sprawy. Sąd Odwoławczy podziela ustalenia i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Sąd Rejonowy wydał prawidłowe rozstrzygnięcie, które znajduje uzasadnienie w całokształcie okoliczności faktycznych sprawy oraz w treści obowiązujących przepisów prawa.

Wbrew twierdzeniom apelacji, Sąd II instancji nie dopatrył się żadnego naruszenia przepisów postępowania i prawa materialnego, skutkujących koniecznością - zgodnie z żądaniem apelacji - zmiany tegoż orzeczenia.

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

Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia 19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137). Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 KPC).

Zdaniem Sądu II instancji zarzut naruszenia art. 233 KPC okazał się w całości nietrafny przede wszystkim dlatego, że apelant powinien był wykazać, że Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego i fragmentarycznego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji, i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego w zakresie , w jakim przyjął, iż pozwany nie udowodnił zaistnienia przyczyn skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia jest wbrew twierdzeniom apelującego prawidłowa. Zarzuty skarżącego

sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki z trafnym stanowiskiem Sądu oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać.

Z lektury akt wynika, iż Pozwany pracodawca jako okoliczność uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy z powodem wskazał na to, że:

- powód był nieobecny od dnia 13 lipca 2022 roku, nie podał przyczyny absencji, okoliczności uniemożliwiających stawienie się u pracodawcy i jej świadczenia lub innego przypadku niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika, a uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecności w pracy.
- nie dopuścił powoda do pracy w stanie upojenia alkoholowego w dniu 17 czerwca 2022 roku. Powód nie został dopuszczony do pracy także przez przełożonego współpracownika.

Odnosząc się do nich w kolejności Sąd Rejonowy prawidłowo uznał, iż brak jest podstaw do zarzucenia powodowi nieusprawiedliwionej absencji jeżeli w dniu 14 lipca 2022 roku skoro na koncie pozwanego (...) widniało w wersji elektronicznej zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od dnia 13 lipca 2022 roku. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy usprawiedliwia nieobecność pracownika w okresie nim objętym i może być wydane za okres nie dłuższy niż 3 dni wstecz. Z twierdzeń pozwanego i z zeznań S. W. wynika, iż znana była im treść tegoż zaświadczenia, stąd wskazanie daty 13 lipca 2022 r., jako nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy jest niezrozumiała, czy też wręcz nielogiczna. Ma rację Sąd Rejonowy, iż jeżeli pozwany uważał, iż zaświadczenie jest niezasadne mógł wnioskować do ZUS o kontrolę jego zasadności, nie uczynił tego.

Ma także rację tenże Sąd, iż druga z przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia dotyczy w istocie zdarzenia z dnia 16 czerwca 2022 roku, kiedy powód przebywał w domu w czasie wolnym od pracy, a nie dnia 17 czerwca 2022 roku.

Pozwany podnosił, iż w trakcie rozmowy S. W. z powodem w dniu 16 czerwca 2022 roku stwierdził on, że W. C. jest w stanie upojenia alkoholowego i dlatego wydał mu polecenie odsunięcia od pracy w dniu 17 czerwca 2022 roku, kiedy powód miał wykonywać pracę zgodnie z grafikiem. Z kolei powód wskazując na powyższą rozmowę przyznał, iż w dniu 16 czerwca 2022 roku skontaktował się z nim S. W. jednakże rozmowa dotyczyła zmiany czasu rozpoczęcia świadczenia pracy przez powoda w kolejnym dniu, na co on nie wyraził zgody, co skutkowało oświadczeniem o daniu mu dnia wolnego. Odnosząc się do zarzutu pozwanego, iż wysławiał się on niewyraźnie powód wskazał, iż w poprzednich dniach miał usuwane zęby, co skutkowało niewyraźną mową.

Ma rację Sąd meriti, iż nawet przyjęcie wersji przedstawionej przez pozwanego za prawdziwą nie uzasadniało w żadnym razie rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego w oparciu o okoliczność wskazaną w oświadczeniu pracodawcy. Wszak pozwany w dniu 17 czerwca 2022 roku nie badał trzeźwości powoda i nie odsuwał go od pracy, a to stan upojenia alkoholowego i odsunięcie od pracy w tym dniu były wskazane jako okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy.

Warto w tym miejscu zaznaczyć, iż w świetle orzecznictwa rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (zob. wyr. SN z 2.6.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269). Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (zob. wyr. SN z 17.7.2009 r., I PK 45/09, Legalis). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 KP jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu powinno być stosowane przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością (zob. wyr. SN: z 11.10.2011 r., II BP 8/11, Legalis; z 29.11.2012 r., II PK 116/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 200).

Przenosząc powyższe na grunt analizowanej sprawy należy zatem podkreślić, iż Sąd I instancji prawidłowo uznał, iż brak jest podstaw do przyjęcia, że powód dopuścił się swoim zachowaniem ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Dokonana przez Sąd Rejonowy ocena dowodów w żadnym razie nie ma cech dowolności, jest logiczna, wnikliwa i w pełni przekonująca. Zawarte w apelacji zarzuty stanowią li tylko głośną polemikę z prawidłowym poglądem Sadu meriti i jako takie okazały się chybione.

Ostatecznie Sąd Okręgowy uznał, iż wyrok Sądu Rejonowego odpowiada prawu, a apelacja jako bezzasadna musi zostać oddalona , o czym na podstawie art. 385 kpc orzekł jak w punkcie 1 sentencji.

O kosztach orzekł na podstawie art. 98 kpc obciążając nimi stronę pozwaną jako przegrywającą proces.