

sygn. akt VII Pa 42/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Małgorzata Jarząbek

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: sekretarz sądowy Aneta Rapacka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych  
z dnia 22 listopada 2017 r., sygn. VI P 425/16

1. oddala apelację,

2. zasądza od (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz E. K. kwotę 1.800 (jeden tysiąc osiemset) złotych tytułem zwrotu kosztów  
procesu za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Jarząbek SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie

VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia

22 listopada 2017 r. w punkcie 1 zasądził na rzecz E. K. od pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. kwotę 13599,66  
złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 września 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za  
niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w punkcie 2 zasądził od pozwanej kwotę  
360,00 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, w punkcie 3 nakazał pobrać od pozwanej na rzecz  
Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 679,83 złotych tytułem  
opłaty od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić oraz w punkcie 4 nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor  
natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.532,22 złotych (k. 69 a. s.).

Sąd I instancji ustalił, że powódka była zatrudniona w pozwanej Spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na  
czas nieokreślony od dnia 1 kwietnia 2007 r. Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za  
urlop wynosiło 4532,22 złotych brutto. Powódka w okresie od czerwca 2014 r. do października 2015 r. przebywała na  
urlopie macierzyńskim. Po powrocie z urlopu do pracy, powódka najpierw zajmowała się skanowaniem dokumentów,

pomimo że zajmowała stanowisko koordynatora ds. szkoleń administracji. Następnie od lutego 2016 r. została skierowana do pracy w recepcji. Obowiązki związane z jej stanowiskiem pracy sprzed urlopu macierzyńskiego zostały rozdzielone na kilku innych pracowników. Było to spowodowane zmniejszeniem zatrudnienia w pozwanej Spółce i jej problemami finansowymi. Mailem z dnia 20 czerwca 2016 r. powódka zwróciła się do A. P. z zapytaniem dotyczącym wymiaru przysługującego jej urlopu wypoczynkowego. W odpowiedzi uzyskała informację, że pozostało jej 11 dni, czyli 89 godzin. Następnie tego samego dnia powódka uzyskała też informację, że nie wykorzystała jeszcze 2 dni wolnych z tytułu opieki nad dziećmi. Kolejnym mailem z dnia 26 lipca 2016 r. powódka zapytała A. P., czy posiada jeszcze urlop wypoczynkowy. W odpowiedzi uzyskała informację, że pozostaje jej 5 godzin urlopu. Po uzyskaniu tej informacji mailem z dnia 27 lipca 2016 r. powódka wysłała wniosek urlopowy datowany na dzień 6 lipca 2016 r. o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniu 7 sierpnia 2016 r. oraz wnioski urlopowe datowane na dzień 20 lipca 2016 r. o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach 21 lipca 2016 r., 22 lipca 2016 r. i w okresie od dnia 1 do dnia 10 sierpnia 2016 r., a także o udzielenie jej dnia wolnego z tytułu opieki nad dzieckiem w dniu 11 sierpnia 2016 r. Następnie tego samego dnia powódka otrzymała mailowo informację od A. P., że jej dwa wnioski pokrywają się ze sobą, a mianowicie o urlop wypoczynkowy w dniach 1-10 sierpnia 2016 r. i odrębny wniosek na dzień 7 sierpnia 2016 r. Wobec tego powódka zmieniła swoje wnioski i zamiast urlopu w dniach 1-10 sierpnia 2016 r., wniosła o udzielenie jej urlopu wypoczynkowego w dniach od 1 do 9 sierpnia 2016 r. oraz zamiast urlopu w dniu 7 sierpnia 2016 r. - w dniu 7 lipca 2016 r. W związku z tym powódka otrzymała informację, że pozostało jej jeszcze 5 godzin urlopu oraz 1 dzień opieki nad dzieckiem. Zmiana wniosków urlopowych miała miejsce w dniu 27 lipca 2016 r. Powódka nie złożyła żadnego wniosku, który dotyczyłby urlopu wypoczynkowego w dniu 12 sierpnia 2016 r. Powódka przebywała na urlopie wypoczynkowym w dniu 7 lipca 2016 r., a wniosek o urlop na ten dzień został wypisany ze znacznym opóźnieniem w dniu 27 lipca 2016 roku. T. S. (1) wskazał powódce, żeby w przyszłości składała wnioski urlopowe przed rozpoczęciem urlopu. Powódki nie było w pracy w dniach 10 sierpnia 2016 r. i 12 sierpnia 2016 r. Powódka w tych dniach nie otrzymała żadnej informacji ani pytania od pracodawcy, dlatego nie było jej w pracy. Dopiero w dniu 22 sierpnia 2016 r. powódka dostała maila od koleżanki z pracy, która poinformowała ją, że są braki w jej wnioskach urlopowych, bowiem wynika z nich,

że w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. powinna być w pracy. Powódka następnie zadzwoniła do kadr i upewniła się, że faktycznie brak jest jej wniosków urlopowych na te dwa dni. Następnie w dniu 22 sierpnia 2016 r. powódka zwróciła się mailowo do swojego przełożonego M. K. z prośbą o udzielenie jej urlopu bezpłatnego na dzień 12 sierpnia 2016 r., informując jednocześnie, że uzgodniła w kadrach, że dzień

10 sierpnia 2016 roku będzie dniem opieki nad dzieckiem. Jednocześnie powódka wysłała swojemu przełożonemu listem poleconym wniosek urlopowy dotyczący tego brakującego dnia urlopu. Powódka nie dostała od przełożonego żadnej odpowiedzi na swój wniosek. E. K. nie kontaktowała się w tej sprawie z drugim przełożonym – T. S. (2). W związku z wcześniejszymi zmianami wniosków urlopowych, powódka była przekonana, że posiada urlop wypoczynkowy obejmujący również dni 10 i 12 sierpnia 2016 r. Powódka wcześniej informowała swojego kierownika J. K. oraz dwie zastępujące ją pracownice – E. F. i M. T., że nie będzie jej w pracy przez dłuższy okres, w tym również w dniu 12 sierpnia 2016 r. E. F. zajmuje stanowisko koordynatora działu IT, a M. T. jest handlowcem. Obie pracownice miały też doświadczenie w pracy na recepcji. Nieobecność powódki w pracy w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. wynikała z błędu powódki, która była przekonana o wypisaniu wniosków urlopowych na te dni. Powódka w okresie od dnia 15 sierpnia 2016 r. do września 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 8 września 2016 r. powódka otrzymała od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pracodawca wskazał nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w pracy w dniach

10 sierpnia 2016 r. oraz 12 sierpnia 2016 r. stanowiącą w ocenie pozwanej ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o dowody zgromadzone w aktach sprawy, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd I instancji oparł się również na zeznaniach stron powódki E. K. i członka zarządu pozwanej spółki T. S. (1) Uznano za wiarygodne w całości zeznania powódki, bowiem kwestie dotyczące przedkładania wniosków urlopowych i ich następnego poprawiania oraz skreślania dat znajduje potwierdzenie w dowodach i w korespondencji mailowej przedłożonej przez strony.

Sąd miał również na uwadze, iż powódka tłumaczyła, że jej nieobecność w pracy w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. wynikała jedynie z jej błędu. W ocenie Sądu zeznania powódki są w tym zakresie wiarygodne. Powódka w szczególności wskazała, że powiadomiła swoje współpracownice o jej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r., czego pozwana nie zdołała skutecznie zakwestionować. Sąd Rejonowy jednocześnie nie dał wiary zeznaniom T. S. (1) w zakresie, w jakim stwierdził,

że nieobecność powódki w dniu 10 sierpnia 2016 r. została przez pracodawcę zaakceptowana, bowiem w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano na nieusprawiedliwioną nieobecność powódki w tym dniu. Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom T. S. (1) również w zakresie, w jakim wskazał, że pracodawca był zmuszony do zastąpienia powódki w dniu 12 sierpnia 2016 r. w sposób nieplanowany, bowiem w tym zakresie za wiarygodne uznano zeznania powódki, która wskazała, że powiadamiała wcześniej zastępujące ją dwie pracownice oraz kierownika o swojej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. Oznacza to, że zastępstwo za powódkę nie było nieplanowane, a pracownicy wiedzieli o tym, że w tych dniach też będą zastępowali powódkę. Potwierdza to chociażby brak jakiegokolwiek maila od któregoś z pracowników zastępujących powódkę pochodzącego z dnia 10 lub 12 sierpnia 2016 r., w którym byłoby zapytanie o nieobecność powódki w danym dniu. Pozwana również nie powołała na świadków tych pracowników, którzy zastępowali powódkę. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał za wiarygodne w tym zakresie zeznania powódki, zgodnie z którymi pracownicy ją zastępujący wiedzieli o jej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r., co oznacza, że nie doszło do konieczności nieplanowanego zastępowania powódki w tych dniach wbrew temu,

co stwierdził w swych zeznaniach T. S. (1). W pozostałym zakresie Sąd I instancji uznał zeznania T. S. (1) za niewiarygodne, ponieważ są one sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. W szczególności na podstawie zeznań T. S. (1) oraz analizy wniosku urlopowego z karty 39, treści maila z karty 31 i karty urlopowej z karty 59 Sąd ustalił, że powódka wniosek urlopowy na dzień 7 lipca 2016 r. złożyła dopiero w dniu 27 lipca 2016 r. Wynika to w szczególności z faktu, że wniosek dotyczący urlopu na dzień 7 lipca 2016 r., był pierwotnie wypisany na dzień 7 sierpnia 2016 r., zaś z maila z dnia 27 lipca 2016 r. wynika, że to dopiero tego dnia, wniosek ten został poprawiony. Sąd I instancji miał na uwadze, że z treści maila z dnia 27 lipca 2016 r. wynika ponadto, że powódka wysłała tego dnia wnioski urlopowe, po czym kolejnym mailem została powiadomiona, że jej wnioski się pokrywają, bowiem jedno dotyczą okresu od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 10 sierpnia 2016 r., a drugi dnia 7 sierpnia 2016 r., co oznacza, że wnioski z kart 34 i 35 zostały złożone dopiero w dniu 27 lipca 2016 r. Mailem w dniu 27 lipca 2016 r. powódka wskazała, że wnioski zostały poprawione, co oznacza, że wnioski z k 38 i 39 akt sprawy pochodzą również z dnia 27 lipca 2016 r. Tym samym powódka złożyła wniosek urlopowy na dzień 7 lipca 2016 r. dopiero w dniu 27 lipca 2016 r.

Sąd Rejonowy zważył, że powódka pomyliła się co do liczby dni oraz dat urlopu wypisanych we wniosku. Jednocześnie powódka była przekonana o tym, że może przebywać na urlopie wypoczynkowym również w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. Powódka popełniła w tym zakresie błąd, jednak dla przyjęcia, że dopuściła się ona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych konieczne jest wykazanie, iż w rzeczywistości powódka albo nie stawiała się w pracy w związku

ze swoją winą umyślną albo pozostawała w błędzie, który wynikał z jej rażącego niedbalstwa. W ocenie Sądu I instancji powódka nie dopuściła się rażącego niedbalstwa, a jedynie zwykłego zaniedbania, które wynikało z zamieszania związanego z jej wnioskami urlopowymi, jakie musiała zmieniać. Błąd powódki wynikał z jej niedbalstwa, jednak nie miało ono charakteru rażącego, ponieważ nie ignorowała ona kwestii związanej ze swoją nieobecnością w pracy. Zdaniem Sądu Rejonowego w natłoku dni urlopowych oraz zmian wniosków urlopowych powódka „zgubiła” dni 10 i 12 sierpnia 2016 r. Powódka nie ignorowała również następstw swej nieobecności w pracy, ponieważ powiadomiła o swojej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. kierownik i dwie koleżanki, które miały ją zastępować. Nie sposób również przypisać powódce winę umyślną, bowiem była ona cały czas przekonana, co prawda niesłusznie, że przysługuje jej urlop wypoczynkowy w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. Nie ma znaczenia w związku przy tym fakt, że powódka była ustnie pouczona o konieczności składania wniosków urlopowych z wyprzedzeniem, gdyż złożyła je z wyprzedzeniem, zaś wnioski o urlop bezpłatny i urlop na opiekę nad dzieckiem w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. wynikały jedynie z próby naprawienia zauważonego przez nią błędu. Sąd I instancji podkreślił, że ciężar wykazania wszystkich przesłanek przemawiających za uznaniem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za zgodne z prawem spoczywa na pracodawcy. Powinien on wykazać, że zachowanie powódki cechowało się winą

umyślną lub rażącym niedbalstwem. Tymczasem pozwana ograniczyła aktywność dowodową, ponieważ nie powołała chociażby dowodów z zeznań świadków, którzy kontaktowali się z powódką w sprawie jej urlopu i którzy mogliby ewentualnie wykazać jej rażące niedbalstwo. Z maili przedłożonych w toku niniejszej sprawy nie wynika, aby zachowanie powódki było spowodowane rażącym niedbalstwem. Pracodawca nie wykazał też w toku postępowania, aby słowa powódki odnoszące się do powiadomienia przez nią zastępujących ją pracowników o jej nieobecności były nieprawdziwe. Sąd Rejonowy miał bowiem na uwadze, że powódka powiadomiła o swej nieobecności w pracy w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. zastępujące ją pracownice, które posiadały doświadczenie w pracy wykonywanej przez powódkę. Pozwany nie wykazał, aby w konsekwencji konieczności zastępowania powódki doszło do materialnej straty albo problemów organizacyjnych w zakładzie pracy. W związku z tym brak jest naruszenia interesów pracodawcy. Interesy pracodawcy zostały zabezpieczone i nie doszło do sytuacji, w której trzeba byłoby szukać zastępstwa. Pozwany nie zdołał również wykazać zaistnienia przesłanki przemawiającej za ciężkością naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego przez powódkę. Sąd I instancji uznał, że brak jest w niniejszej sprawie spełnienia przesłanek kwalifikujących naruszenie przez powódkę jej podstawowego obowiązku pracowniczego jako ciężkie. Tym samym zachowanie powódki nie uprawniało pracodawcy do rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że jest spełniona przesłanka z art. 56 § 1 k.p., a roszczenie odszkodowawcze powódki jest zasadne. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia w przypadku powódki wynosił trzy miesiące, stąd też Sąd Rejonowy zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości odpowiadającej 3-miesięcznemu jej wynagrodzeniu. Powódka wniosła o zasądzenie na jej rzecz kwoty głównej wraz z odsetkami obliczonymi od dnia doręczenia pozwu stronie pozwanej. Od daty doręczenia pozwu pozwana wiedziała o roszczeniu powódki i mogła je zaspokoić w przypadku uznania za zasadne, wobec tego wnioski o zasądzenie roszczenia głównego wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwu jest zasadny. Doręczenie pozwu stronie pozwanej w niniejszej sprawie miało miejsce w dniu 28 września 2016 r., stąd też Sąd I instancji orzekł o odsetkach od tej daty.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podst. art. 98 i 99 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. – według brzmienia z dnia wniesienia pozwu - zasądzając na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w wysokości 360,00 złotych.

Sąd I instancji na podstawie art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nakazał również pobrać od pozwanej Spółki kwotę 679,83 złotych stanowiącą opłatę od pozwu obliczaną od ostatecznie zasądzonej na rzecz powódki kwoty (5% z 13596,66 złotych = 679,83 złotych), której to opłaty od pozwu powódka nie miała obowiązku uiścić.

Sąd Rejonowy nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4532,22 złotych na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c. (k. 72-75 a. s.).

***(...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. wywiodła apelację w dniu 12 lutego 2018 r. zaskarżając wyrok Sądu I instancji w całości zarzucając mu naruszenie przepisów mających istotny wpływ na wynik sprawy:***

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez oparcie rozstrzygnięcia na ocenie materiału dowodowego w sposób sprzeczny z zasadami logiki, wiedzy i doświadczenia życiowego oraz w sposób wybiórczy poprzez uznanie, że:

- powódka była przekonana o tym, że ma cały czas urlop wypoczynkowy, który obejmuje również dni 10 i 12 sierpnia 2016 r. oraz, że przyczyną braku obecności powódki w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. był błąd powódki, która nie zorientowała się, że w jej wnioskach urlopowych brak jest wniosków na te dwa dni, podczas gdy na rozprawie w dniu 9 czerwca 2017 r. zeznała wprost, że idąc na urlop wiedziała, że na 10 i 12 sierpnia nie było zgody pracodawcy, a dodatkowo z dowodów zgromadzonych

w toku postępowania wynika, że powódka w dniu 27 lipca 2016 r. wypisała wniosek urlopowy obejmujący jedynie okres od dnia 1 sierpnia 2016 r.

do dnia 9 sierpnia 2016 r.;

- nie sposób przypisać powódce winy umyślnej, ponieważ w natłoku dni urlopowych oraz zmian wniosków urlopowych „zgubiła” te dwa dni – 10 i 12 sierpnia 2016 r., a o swojej nieobecności 10 i 12 sierpnia 2016 r. powiadomiła swoją kierownik i dwie koleżanki, podczas gdy powódka na rozprawie w dniu 9 czerwca 2017 r. zeznała wprost: idąc na urlop wiedziałam, że na 10 i 12 sierpnia nie było zgody pracodawcy, a ponadto z jej zeznań nie wynika, aby zorganizowała swoje zastępstwo w czasie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r., natomiast z zeznań T. S. (1) wynika jednoznacznie, że zastępstwa za powódkę w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. zostały zorganizowane w sposób nieplanowany;

- z zeznań powódki wynika, że zorganizowała zastępstwo w trakcie swojej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r., podczas gdy z zeznań T. S. (1) wynika, że ktoś musiał ją zastąpić w tym okresie w sposób nieplanowany, a z jej zeznań wynika jedynie, że idąc na urlop, który zgodnie z wnioskiem dotyczył okresu od dnia 1 sierpnia 2016 r. do dnia 9 sierpnia 2016 r. poinformowała o tym tylko kierowniczkę J. K., a co do E. F. i M. T. powódka stwierdziła, że z tego co wie, to osoby te zastępowały ją w czasie urlopu, a z tego nie wynika, że poinformowała ona wcześniej kogokolwiek o swojej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. i w ten sposób zorganizowała swoje zastępstwa;

- zeznania T. S. (1) są niewiarygodne w części dotyczącej konieczności zastąpienia powódki w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. w sposób nieplanowany, podczas gdy zeznania te są logiczne i spójne zarówno wewnętrznie, jak i nie stoją w sprzeczności z zeznaniami powódki, która jedynie zeznała, że udając się na urlop poinformowała o tym kierownik J. K. oraz, że z tego, co wie

w tym okresie zastępowały ją E. F. i M. T.,

a w konsekwencji nie wynika – jak przyjął Sąd Rejonowy, że powódka powiadamiała wcześniej zastępujące ją dwie pracownice oraz kierownika o swojej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r., z czego wynika, że powódka nie zorganizowała zastępstwa w czasie swojej nieobecności, a więc zeznania T. S. (1) powinny zostać uznane także w tym zakresie za wiarygodne i stanowiące podstawę rozstrzygnięcia.

2. art. 52 § 1 k.p. polegające na uznaniu, jakoby rozwiązanie umowy

o pracę między pozwaną a powódką bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, podczas gdy z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie wynika, że zostały spełnione przesłanki kwalifikujące zachowanie powódki jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a więc rozwiązanie umowy o pracę między pozwaną a powódką w tym trybie było zasadne;

3. art. 56 § 1 k.p. poprzez uznanie, że powódce przysługuje odszkodowanie od pozwanego, podczas gdy ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że spełnione zostały przesłanki do rozwiązania przez pozwanego z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., a więc nie przysługuje roszczenie o odszkodowanie skierowane przez powódkę przeciwko pozwanemu.

W związku z tym pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości poprzez oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że powódka o swoim urlopie poinformowała jedynie kierowniczkę, a z jej zeznań nie wynika, aby zorganizowała swoje zastępstwo, ponieważ jedynie przypuszczała, że zastępowały ją E. F. i M. T.. W ocenie pozwanej powódka miała pełną świadomość, że w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. powinna stawić się w pracy. Ponadto skarżąca stwierdziła, że powódka nie poinformowała pracodawcy o przyczynach swojej nieobecności. Zdaniem pozwanej powódka miała świadomość braku tolerancji pracodawcy, ponieważ była upominana co do konieczności uprzedniego składania wniosków urlopowych (k. 78-85 a. s.).

Powódka w odpowiedzi na apelację z dnia 8 marca 2018 r. wniosła

o jej oddalenie w całości i utrzymanie zaskarżonego wyroku w mocy oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje według norm przepisanych. Zdaniem powódki, jej fragmentaryczne zeznania, na których opiera się apelacja skarżącej, nie wskazują, jakoby idąc na urlop wiedziała o tym, że pracodawca nie wyraził zgody na jej urlop w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. W ocenie powódki stanowisko wywiedzione w apelacji stoi w sprzeczności zarówno z jej pozostałymi zeznaniami, jak i z materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

Powódka podkreśliła, że jej pracodawca nie zareagował na jej nieobecność w dniu 10 sierpnia 2016 r., a w szczególności 12 sierpnia 2016 r. Powódka stwierdziła, że nie można w jej działaniu uznać winy umyślnej, gdyż poinformowała o swoim zastępstwie przełożoną kierownik J. K. (k. 96-98 a. s.).

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanej jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

Na wstępie Sąd Okręgowy ustalił, że zarzuty skarżącej skierowane do rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd I instancji dotyczyły naruszenia zarówno przepisów prawa procesowego, jak i materialnego.

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

„Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, 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.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 30 października 2014 r., sygn. akt III APa 10/14) „Jeżeli wnioski wyprowadzone przez sąd orzekający z zebranego materiału dowodowego są logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena tego sądu nie narusza granic wyznaczonych przepisem art. 233 § 1 k.p.c. i musi się ostać, choćby dawały się z niego wysnuć także wnioski odmienne.” (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 13 stycznia 2015 r., sygn. akt III APa 13/14)

W ocenie Sądu Okręgowego doszło do prawidłowego ustalenia oraz oceny stanu faktycznego przez Sąd I instancji. Sąd Rejonowy przy tym nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów. Zdaniem Sądu Okręgowego, stanowisko pozwanej zawarte w apelacji jest oparte na subiektywnej i błędnej ocenie ustalonego stanu faktycznego, które nie koreluje z całością zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Pozwana w treści środka zaskarżenia wielokrotnie przytaczała stwierdzenie powódki zaprotokołowane podczas rozprawy z dnia 9 czerwca 2017 r., jakoby wiedziała, że w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. nie było zgody pracodawcy na urlop wypoczynkowy. Jednak w ocenie Sądu II instancji skarżąca nie zadała sobie trudu, aby zweryfikować treść protokołu z nośnikiem zawierającym zeznania powódki. Sąd Okręgowy po odsłuchaniu nagrania, w tym zwłaszcza fragment zeznań stwierdza, że podczas rozprawy w dniu 9 czerwca 2017r. pełnomocnik pozwanej zadała powódce pytanie o treści: „Idąc na urlop sierpniowy wiedziała Pani, że przysługuje urlop tylko w okresie od 1 do 9 sierpnia?” Odpowiadając na to pytanie, powódka stwierdziła, że wypisała wniosek od 1 do 9 sierpnia, a następnie na 11 sierpnia, po czym dwukrotnie wskazała, że nie wie, dlaczego doszło do tej sytuacji i nie można tego uznać za jej zamierzone i celowe działanie. Po odpowiedzi powódki, pełnomocnik pozwanej stwierdziła: „czyli idąc na urlop wiedziała Pani, że 10 i 12 sierpnia nie została wyrażona zgoda przez pracodawcę na urlop”. Powódka na powyższe wskazanie odpowiedziała: „tak”.

Należy wskazać, że w tym miejscu pełnomocnik pozwanej nie skierowała pytania do powódki, tylko oczekiwała na potwierdzenie swojego domniemania, zaś powódka natychmiast, bezwiednie odpowiedziała „tak” bez żadnego zastanowienia. Nagranie przebiegu rozprawy jasno wskazuje, że powódka wcześniej odpowiedziała, że nie wie, dlaczego doszło do sytuacji z nieprawidłowym wypełnieniem wniosku urlopowego oraz, że nie było to jej planowane działanie.

Zdaniem Sądu II instancji odpowiedź powódki na stwierdzenie pełnomocnika pozwanej została nieprawidłowo zaprotokołowana. Powódka odpowiadając na twierdzenie pełnomocnika nie wypowiedziała pełnego zdania, odpowiedziała jednym słowem „tak”. Ponadto na skutek zapewne przeoczenia Sądu I instancji, protokolant sądowy zaprotokołował: „Idąc na urlop wiedziała, że na 10 i 12.08 nie było zgody pracodawcy.”

Ten fragment protokołu rozprawy stał się osią apelacji, gdyż pełnomocnik pozwanego w treści apelacji kilkakrotnie cytuje zapis z protokołu rozprawy, który nie był odzwierciedleniem przebiegu rozprawy. Z treści apelacji można wywnioskować, że powódka zeznała wprost, iż idąc na urlop wiedziała że na urlop w dniach 10 i 12 sierpnia „nie było zgody pracodawcy”. Tymczasem z nagranych przebiegu rozprawy wynika, że powódka nie powiedziała wprost, a jedynie potwierdziła stanowisko wyrażone przez pełnomocnika pozwanej. W ocenie Sądu Okręgowego niezaprzeczenie przez powódkę tezy wypowiedzianej przez obrońcę pozwanego mogło wynikać z jej niezrozumienia lub ogólnego zdenerwowania, czego nie zweryfikował Sąd Rejonowy. Sąd II instancji uznał, że pozwana w sposób nieuprawniony podnosiła, że na podstawie jednego „tak” wypowiedzianego przez powódkę należy stwierdzić, iż ta w rzeczywistości z premedytacją nie stawiała się w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. w pracy.

Należy podkreślić, że treść zaprotokołowana jako wypowiedź powódki stoi w absolutnej opozycji do jej stanowiska prezentowanego w toku całego postępowania sądowego, w tym również do stanowiska prezentowanego na rozprawie w dniu 9 czerwca 2017r.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy stwierdził, że oświadczenie powódki, jakoby wiedziała, o braku zgody pracodawcy na skorzystanie przez nią z urlopu wypoczynkowego w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. jest niewiarygodne. Ewidentny błąd protokolanta i niedopatrzenie Przewodniczącego składu Sądu, w ocenie Sądu Okręgowego nie mogą skutkować uwzględnieniem apelacji. Powielony przez pozwaną błąd zawarty w protokole i wyciągnięcie z niego nietrafnych wniosków potwierdza prawidłową ocenę dowodów dokonaną przez Sąd Rejonowy, który stwierdził, że powódka nie wiedziała, iż nie udzielono jej urlopu wypoczynkowego w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r.

Drugi zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. dotyczył odmówienia wiarygodności zeznaniom T. S. (1) przy jednoczesnym stwierdzeniu, że powódka zorganizowała swoje zastępstwo w czasie nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. Sąd II Instancji doszedł do przekonania, że w sposób trafny i logiczny Sąd Rejonowy wysnuł wnioski z treści zeznań T. S. (1)

i E. K.. Wskazania powódki, jakoby zorganizowała swoje zastępstwo poprzez poinformowanie o swojej nieobecności kierowniczkę J. K. oraz E. F. i M. T. nie stoją w sprzeczności z jej zeznaniem wskazującym, iż: „z tego co wie to te osoby zastępowały ją w czasie urlopu”. Jak wynika z niekwestionowanego w tym zakresie stanu faktycznego, powódka bezpośrednio po skorzystaniu z urlopu wypoczynkowego, przeszła

na zwolnienie lekarskie, zatem nie była fizycznie w pracy. Wobec tego nie była w stanie zweryfikować, czy i kto mógł ją zastępować przez cały urlop wypoczynkowy. Logicznym jest, że pracownik wracający po urlopie do pracy, w pierwszej kolejności dowiaduje się o ilości pracy do wykonania oraz o tym, kto go zastępował, aby zweryfikować, co zostało już zrealizowane. W analizowanym przypadku powódka po wykorzystaniu urlopu nie stawiała się do pracy, zatem mogła jedynie przypuszczać,

że osoby, które informowała o swojej nieobecności, będą ją następnie zastępowały. Tymczasem T. S. (1) wskazywał, że „ktoś musiał zastąpić powódkę nieplanowanie”. W ocenie Sądu Okręgowego prawidłowo uznano to stwierdzenie za gołosłowne. Członek zarządu pozwanej nie posiadał wiedzy odnoszącej się do tego, kto ewentualnie zastępował powódkę w okresie jej nieobecności w pracy. Pozwana nie wносиła o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków, którzy mogliby ewentualnie potwierdzić bądź zaprzeczyć okoliczność nieplanowanego zastępowania powódki. Należy wskazać, że powódki nie było w pracy w okresie od dnia 1 do dnia 9 sierpnia 2016 r., jak również w dniu 11 sierpnia 2016 r., podczas kiedy miała wypisane na te dni wnioski urlopowe. Pozwany nie wykazał za pomocą dostępnych środków dowodowych, aby nieobecność powódki w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. była trudna

do zastąpienia oraz nieplanowana. Zgodnie z poglądem wypracowanym przez orzecznictwo, „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 k.c. stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 k.p. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 k.p. o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 1997 r, sygn. akt I PKN 68/96)

Powódka wiarygodnie wskazała, że uprzedziła swoją kierowniczkę o jej nieobecności w pracy do dnia 12 sierpnia 2016 r., tymczasem pozwana nie przedstawiła i nie udowodniła w toku postępowania, aby zastępstwa w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. odbyły się w sposób niezaplanowany i działający na szkodę pracodawcy.

Na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W myśl 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Apelująca stwierdziła, że zgromadzony materiał dowodowy daje podstawy do uznania, że zostały spełnione przesłanki do rozwiązania stosunku pracy z powódką bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p. Jak wskazuje orzecznictwo, „merytoryczną zasadność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych należy rozpatrywać w kontekście naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków (bezprawność) oraz znamienia „ciężkości” w tym naruszeniu (wina). Naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi mieć bowiem formę umyślności lub rażącego niedbalstwa, a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 r., sygn. akt III PK 115/16) „Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. (...) Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.” (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., sygn. akt I PK 242/15)

W ocenie Sądu Okręgowego w sposób prawidłowy Sąd I instancji przeanalizował indywidualny przypadek powódki i dokonał zgodnego

z prawem rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Jak już wskazano powyżej, Sąd II instancji zważył, że zachowanie powódki nie spowodowało wyrządzenia realnej szkody zarówno materialnej, jak i niematerialnej na mieniu pracodawcy. Pozwana wskazywała, że niepoinformowanie przez powódkę o swojej nieobecności w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy zważył, że przeprowadzone postępowanie dowodowe w sprawie nie wykazało, aby powódka z premedytacją opuściła dwa dni w pracy. Świadczy o tym fakt, że kiedy powódka dowiedziała się o całej sytuacji od E. F., wysłała mail do kadr, a następnie do M. K. wraz z przeproszeniem za błąd i wystosowała prośbę o udzielenie jej urlopu bezpłatnego. Jak wynika z materiału dowodowego, powódka nie otrzymała odpowiedzi na mail i dopiero po czterech tygodniach otrzymała rozwiązanie umowy o pracę. Na uwagę zasługuje fakt, że pracodawca czekał na wyjaśnienia powódki odnoszące się do jej nieobecności w pracy w dniach 10 i 12 sierpnia 2016 r. Pomimo usprawiedliwienia nieobecności, powódka została dyscyplinarnie zwolniona z pracy, ponieważ w ocenie pozwanej dopuściła się rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu II instancji pracodawca powódki pochopnie podjął jednostronną decyzję, gdyż nie rozważył, czy działanie powódki było zawinione i umyślne. Sąd Okręgowy instancji zważył, że zachowanie powódki zarówno przed, jak i po skorzystaniu z urlopu wypoczynkowego świadczy, że jej intencją nie było wprowadzenie w błąd pracodawcy. Powódka bezzwłocznie poinformowała pozwaną o przyczynach błędnego wypisania urlopu wypoczynkowego i wniosła o udzielenie urlopu bezpłatnego. W tym względzie nie miała znaczenia sytuacja, w której powódka została poinformowana przez pracodawcę o konieczności uprzedniego wypisywania wniosków urlopowych, gdyż jej działanie było niezawinione i było podyktowane błędnym przeświadczeniem



co do prawidłowości podjętej czynności. Wobec powyższego należało uznać, że powódka usprawiedliwiła swoją nieobecność, która nie skutkowała dla pracodawcy negatywnymi konsekwencjami zarówno w sferze materialnej, jak i niematerialnej.

W związku z tym Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł, jak w sentencji.

SSO Małgorzata Jarząbek (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Zbigniew Szczuka

Zarządzenie: (...)