

Sygn. akt IVPa 1/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSO Hanna Cackowska-Frank

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 lutego 2018 r. w Toruniu

sprawy z powództwa **P. K.**

przeciwko (...) **S.A. w B.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej (...) S.A. w B.

od wyroku Sądu Rejonowego w Grudziądzu - Wydziału Pracy

z dnia 8 listopada 2017 r. sygn. akt IV P 349/16

oddala apelację.

/-/SSO Hanna Cackowska-Frank /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska /-/SSO Danuta Domańska

Sygn. akt IV Pa 1/18

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 8 listopada 2017 r. zasądził od pozwanego (...) S.A. w B. na rzecz powoda P. K. kwotę 2.567,04 zł tytułem odszkodowania; nakazał pobrać od pozwanego (...) S.A. w B. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 129 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony; wyrokowi w punkcie 1. nadał rygor natychmiastowej wykonalności.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących ustaleniach: Powód P. K. w okresach od 1 lipca 2015 roku do 1 sierpnia 2015 roku oraz od 12 sierpnia 2015 roku do 2 stycznia 2016 roku był zatrudniony w (...) S.A. w B.. W dniu 29 marca 2016 roku powód zawarł umowę z pozwanym na czas określony do dnia 28 września 2016 roku na pełny etat na stanowisku operatora maszyn. Kolejną umowę z pozwanym powód zawarł w dniu 29 września 2016 roku, również na czas określony do dnia 28 grudnia 2018 roku i na tym samym stanowisku. Miejscem pracy powoda był Zakład Produkcyjny w B.. Powód pracował w systemie pracy trzymianowym.

W dniu 23 października 2016 roku powód miał pracować na nocną zmianę. O godzinie 18.37 przesłał do D. P., która była liderką na jej prywatny numer telefonu wiadomość tekstową SMS o treści „Dzien Dobry z tej strony P.

K. mieszankowy z z14 i z18. Chciałem poinformować że mnie nie będzie dziś w pracy i chce skorzystać z urlopu na zadanie bo chyba się strulem albo coś bo wymiotuję od kilku godzin. Dzisiaj miałem mieć nocne. P. K.". Natomiast o godzinie 18.55 przesłał do J. Ś., która również był liderką na jej prywatny numer telefonu wiadomość tekstową SMS o treści „Cześć z tej strony P. K. mieszankowy nie dam rady przyjść dziś do pracy bo się zatrulen czymś i wymiotuję od paru godzin i chce skorzystać z urlopu na zadanie za dziś. Mam nadzieję że do jutra przejdzie to jutro przyjdę do pracy. Dostałem pani nr od A. by poinformować. Pozdrawiam”. U pozwanego było przyjęte zwyczajowo, że pracownicy dzwoniли lub pisali wiadomości tekstowe na prywatne numery telefonów liderów.

W dniach 24, 25 i 26 października 2016 roku powód nie stawiał się w pracy. W dniu 25 października 2016 roku powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie od dnia 24 października 2016 roku. W dniu 26 października 2016 roku około godz. 14.00 brat powoda dostarczył zwolnienie lekarskie do działu kadr pozwanego.

W dniu 26 października 2016 roku pozwany przygotował pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych - niestawienie się na stanowisku pracy i brak usprawiedliwienia nieobecności w dniach od 23 października 2016 roku do nadal - niepoinformowanie przełożonego w ciągu 2 dni o przyczynie nieobecności (zgodnie z otrzymaną przez powoda informacją dla pracownika dołączoną do umowy o pracę i przepisami kodeksu pracy). Wskazane pismo powód odebrał w dniu 28 października 2016 roku. W momencie sporządzania przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę pozwany nie wiedział, że powód przesłał do liderki D. P. i J. Ś. wiadomości tekstowe, w których informował, iż jest chory i chce wziąć dzień urlopu na żądanie.

W okresie zatrudnienia w dniu 17 sierpnia 2016 roku powód został ukarany przez pozwanego karą nagany za brak informacji o przyczynie nieobecności w dniu 30 lipca 2016 roku.

Wynagrodzenie powoda liczone przy uwzględnieniu zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wynosiło 2.567,04 zł.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, zeznania świadków A. S., D. P. i J. Ś., a także na podstawie przesłuchania powoda P. K..

Sąd przeprowadził wszystkie dowody wskazane przez strony.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania A. S., D. P. i J. Ś.. Zeznania tych świadków są jasne, logiczne i konsekwentne oraz znajdują oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Zostały też potwierdzone zeznaniami powoda. Co prawda ani D. P. jak i J. Ś. nie pamiętały, aby powód w dniu 23 października 2016 roku przysyłał do nich wiadomości SMS, w którym miał usprawiedliwiać swoją nieobecność w pracy, jednakże jest to zrozumiałe, gdyż osoby te jako liderki często otrzymują takie wiadomości, poza tym przedmiotowe zdarzenie miało miejsce rok wcześniej. Świadczenie przyznały jednak, iż rzeczywiście SMS- takimi mogły otrzymać, tym bardziej, iż u pozwanego panuje praktyka przesyłania przez pracowników SMS-ów lub dzwonienia na numery prywatne liderki, w celu poinformowania o nieobecności w pracy. Fakt wysłania przedmiotowych SMS-ów znajduje potwierdzenie w zeznaniach powoda oraz w wydruku, który do pozwu załączył powód. Co ważne pozwany w toku procesu nie kwestionował wiarygodności przedłożonego przez powoda wydruku.

Duże znaczenie dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy miały zeznania J. Ś.. Świadek przyznała, iż u pozwanego w regulaminie określone są oficjalne zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy. Jednakże praktyka jest inna, a więc że można o swojej nieobecności poinformować SMS-em lub telefonicznie lidera zmiany. Ponadto świadek przyznała, iż gdyby rzeczywiście odczytała tego SMS-a to udzieliłaby powodowi urlopu na żądanie i uznałaby, że jest w SMS-ie zawarta informacja, że nie wiadomo czy stawi się powód następnego dnia w pracy.

Sąd przyznał też walor wiarygodności zeznaniom powoda P. K.. Były one zgodne z zeznaniami świadków oraz dokumentami zgromadzonymi w aktach sprawy.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

W tym miejscu należy zauważyć, iż stan faktyczny nie był sporny pomiędzy stronami. Pozwany już w odpowiedzi na pozew przyznał, iż błędnie w rozwiązaniu umowy o pracę przyjęto dzień 23 października 2016 roku jako dzień nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się zatem do rozstrzygnięcia czy powód poprzez swojego SMS-a poinformował pozwanego o kolejnych dniach swojej nieobecności.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 kp).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 kp. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2).

W niniejszej sprawie pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazał naruszenie podstawowych obowiązków pracownika - niestawienie się na stanowisku pracy i brak usprawiedliwienia nieobecności w dniach od 23 października 2016 roku do nadal - niepoinformowanie przełożonego w ciągu 2 dni o przyczynie nieobecności (zgodnie z otrzymaną przez powoda informacją dla pracownika dołączoną do umowy o pracę i przepisami kodeksu pracy).

Zgodnie z § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (t.j. Dz. U. z 2014 roku, poz. 1632) W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

Zauważyć należy, iż już samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nasuwa poważne wątpliwości co do zgodności z przepisami prawa. Jak zostało wskazane w kodeksie pracy wyraźnie podano, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zatem nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych może skutkować rozwiązaniem z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Naruszenie takie musi być ciężkie. W niniejszej sprawie w oświadczeniu o rozwiązaniu pracodawca wyraźnie stwierdził, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem jest naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. Pracodawca sam uznał zatem, iż nie jest ono ciężkie, a więc w ocenie Sądu nie powinno stanowić podstawy do rozwiązania umowy w trybie art. 52 kp.

Ponadto, jak już sam pozwany podniósł w odpowiedzi na pozew, powód w dniu 23 października 2016 roku za pośrednictwem SMS zwrócił się do swojej bezpośredniej przełożonej z wnioskiem o udzielenie jednodniowego urlopu na żądanie. Ostatecznie dzień 23 października 2016 roku potraktowany został jako dzień, w którym powód skorzystał z urlopu na żądanie. Zatem w rozwiązaniu umowy o pracę błędnie wskazano dzień 23 października 2016 roku jako dzień nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Tego dnia bowiem powód korzystał z urlopu na żądanie. Przyczyną tego błędu było, jak wskazał świadek A. S., to, że w momencie sporządzania przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę, pozwany nie wiedział, że powód przesłał do liderki D. P. i J. Ś. SMS-y, w których poinformował, iż jest chory i chce wziąć dzień urlopu na żądanie. Zdaniem Sądu, gdyby pozwany wiedział o treści SMS-a w ogóle nie rozwiązałby z powodem umowy o pracę. Pozwany bowiem został poinformowany w ten sposób, że powód jest chory i kolejnego dnia też może nie przyjść do pracy. Przyznała to świadek J. Ś., zeznając, że w SMS-ie zawarta jest informacja, że nie wiadomo czy powód następnego dnia stawi się w pracy. Zatem należało przyznać, iż powód poinformował w dniu 23 października 2016 roku swojego pracodawcę, że jest chory i może z tej przyczyny nie być obecny w pracy także dnia 24 października 2016 roku. Natomiast w dniu 26 października 2016 roku powód, za pośrednictwem swojego brata przekazał pozwanemu zwolnienie lekarskie za czas swojej nieobecności tj. od dnia 24 października 2016 roku. Zdaniem Sądu nie można w działaniu powoda dopatrzeć się jakiegokolwiek nieprawidłowego działania. Powód nie może odpowiadać za to, że u pozwanego, mimo określonych w regulaminie zasad usprawiedliwiania nieobecności pracowników, przyjęte są i praktykowane zupełnie inne zasady. Powód również nie może ponosić odpowiedzialności za to, że inny pracownik, którego w sposób zwyczajowo przyjęty u pozwanego, poinformował o przyczynie swojej nieobecności, nie przekazał tej wiadomości do działu kadr.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 56 kp, zasądził od pozwanego (...) S.A. w B. na rzecz powoda P. K. kwotę 2.567,04 zł tytułem odszkodowania. Zasądzona kwota odpowiada jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda, stanowiącemu podstawę ustalenia ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy /k. 54/ i jest maksymalną kwotą, jaką można było zasądzić na rzecz powoda zgodnie z art. 58 kp.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., przyjmując, iż pozwany przegrał proces w całości.

Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 uokS Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 129 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności.

Pozwana reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucała:

1) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, polegającą na przyjęciu iż powód prawidłowo i właściwie poinformował pozwaną o przyczynach swej nieobecności podczas gdy powód dokonał tego niezgodnie z obowiązującym u pozwanej oraz znanym mu regulaminem pracy w konsekwencji czego pozwana nie miała wiedzy o przyczynach i przewidywanym terminie nieobecności powoda, a tym samym w chwili składania przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zmaterializowała się przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

2) naruszenie prawa procesowego mającego istotny wpływ na wynik sprawy tj.:

art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej, ale nie swobodnej oceny dowodów polegającej na przyjęciu, iż zeznania i wyjaśnienia powoda są wiarygodne podczas, gdy zeznania te są sprzeczne z zebrany materiałem dowodowym

3) naruszenie prawa materialnego tj.:

- § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dn. 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy w zw. z art. 9 ust. 1 Kodeksu Pracy poprzez dokonanie błędnej wykładni polegającej na przyjęciu, iż zgodnym z ww. rozporządzeniem oraz obowiązującym u pracodawcy regulaminem, sposobem informowania o nieobecności pracownika jest panująca u pozwanej praktyka usprawiedliwiania nieobecności polegająca na przesyłaniu SMS do innych pracowników, podczas gdy pozanormalny i nieprzewidziany przez pracodawcę sposób usprawiedliwiania lub informowania o nieobecności pracownika nie jest źródłem prawa pracy, w szczególności w przypadku określenia zasad informowania o przyczynach nieobecności w obowiązującym regulaminie pracy;
- art. 56 § 1 Kodeksu Pracy poprzez jego błędne zastosowanie, w sytuacji gdy powód nie poinformował pozwanej o przyczynach swej nieobecności i przewidywanym terminie jej trwania, w następstwie czego dokonane przez pozwaną rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było zasadne, a w konsekwencji wadliwe uznanie iż doszło do naruszenia przepisów prawa pracy dotyczących zasad rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
- art. 58 Kodeksu Pracy poprzez jego błędne zastosowanie, w sytuacji gdy dokonane przez pozwaną rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było w pełni zasadne i zgodne z prawem, a w konsekwencji przepis ten nie może mieć zastosowania.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana wnosila o:

- 1) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości;
- 2) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów procesu za postępowanie w pierwszej instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;
- 3) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Powód nie ustosunkował się do apelacji pozwanej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega w całości oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji w prawidłowy sposób ustalił stan faktyczny, jaki wystąpił w niniejszej sprawie, na podstawie którego wysnuł zasadne i trafne wnioski prawne. Sąd Okręgowy podziela i czyni własnymi zarówno ustalenia faktyczne, jak i rozważania prawne Sądu Rejonowego.

Wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd pierwszej instancji nie poczynił ustaleń sprzecznych z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak również nie naruszył jakichkolwiek przepisów prawa materialnego. Warto w tym miejscu przypomnieć, że Sąd odwoławczy nie jest związany zawartymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów prawa materialnego i powinien wziąć pod uwagę - w granicach zaskarżenia

- wszelkie stwierdzone uchybienia materialnoprawne - i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, czy też nie; w analogiczny sposób - Sąd drugiej instancji winien wziąć pod uwagę z urzędu uchybienia przepisom postępowania - ale tylko takie, które skutkują nieważnością postępowania (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r. (sygn. akt III CZP 49/07, OSNC z 2008 r., nr 6, poz. 55; LEX nr 341125) oraz wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 sierpnia 2006 r., sygn. akt IV CSK 101/06, LEX nr 195416; z dnia 11 stycznia 2007 r., sygn. akt II CSK 392/06, OSP z 2009 r., nr 5, poz. 55, LEX nr 276219 (z aprobowaną glosą Moniki Wałachowskiej); z dnia 18 maja 2007 r., sygn. akt I CSK 91/07, LEX nr 286761 oraz z dnia 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt I UK 357/10, LEX nr 863946). Powyższa okoliczność wynika z faktu, że postępowanie apelacyjne choć 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 (analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22 lutego 2012 r., sygn. akt IV CSK 290/11; LEX nr 1136006).

Za bezzasadny uznać należy zarzut naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. polegającego jakoby na dowolnej ocenie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Zgodnie

z wymienionym wyżej przepisem - sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Cytowany przepis statuuje tzw. zasadę swobodnej oceny dowodów. W orzecznictwie sądowym, jak również w doktrynie prawa wielokrotnie podkreślano, iż swobodna ocena dowodów

w podanym wyżej znaczeniu nie może być równoznaczna z ich dowolną oceną, tj. taką, która nie znajduje oparcia w materiale dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy lub jest nielogiczna albo też sprzeczna z zasadami doświadczenia życiowego (patrz np. wyroki Sądu Najwyższego z dni: 29 lipca 1998 r., sygn. akt: II UKN 151/98 (OSNAPiUS

z 1999 r., nr 15, poz. 492); 4 lutego 1999 r., sygn. akt: II UKN 459/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 6, poz. 252); 23 marca 1999 r., sygn. akt: II UKN 543/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 11, poz. 433); 24 marca 1999 r., sygn. akt: I PKN 632/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 10, poz. 382); 10 czerwca 1999 r., sygn. akt: II UKN 685/98 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 17, poz. 655); 5 sierpnia 1999 r., sygn. akt: II UKN 76/99 (OSNAPiUS z 2000 r., nr 19, poz. 732); 10 listopada 1999 r., sygn. akt: I PKN 361/99 (OSNAPiUS z 2001 r., nr 7, poz. 216) czy 19 czerwca 2001 r., sygn. akt: II UKN 423/00, OSNP z 2003 r., nr 5, poz. 137). Strona zarzucająca sądowi naruszenie przepisu art. 233 § 1 k.p.c. musi wykazać, iż ocena dowodów dokonana przez ów Sąd była sprzeczna z określonymi regułami logiki lub też z zasadami doświadczenia życiowego względnie, iż sąd niedostatecznie wyjaśnił sprzeczności, jakie zaistniały np. w zeznaniach świadków czy opiniach biegłych. Uzasadnieniem zarzutu naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie może być samo przekonanie strony o innej niż to przyjął sąd - wadze (znaczeniu) poszczególnych dowodów przeprowadzonych w danej sprawie ani też odmienna ocena dowodów przez stronę od tej przyjętej przez Sąd (por. wyroki Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dni: 21 marca 2006 r., sygn. akt I ACa 1116/05, LEX nr 194518; 27 kwietnia 2006 r., sygn. akt I ACa 1303/05, LEX nr 214251; 7 czerwca 2006 r., sygn. akt I ACa 1407/05, LEX nr 278415). Przyjęcie odmiennego stanowiska w powyższej kwestii byłoby nieracjonalne, gdyż prowadziłoby de facto do sytuacji, w której sądowi niższej instancji można byłoby skutecznie postawić zarzut naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów w każdym przypadku, kiedy tylko strona prezentowałaby odmienne przekonanie co do znaczenia zgromadzonych dowodów niż sąd, który orzekał w sprawie (co w praktyce ma miejsce prawie zawsze, gdy tylko dana strona odwołuje się od wydanego orzeczenia). Reasumując, należy powiedzieć, że naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów nie można upatrywać w takiej ocenie materiału dowodowego, która jest logiczna, zgodna ze wskazaniami doświadczenia życiowego, poziomem aktualnej wiedzy w danej dziedzinie oraz została dokonana w sposób wszechstronny.

Przenosząc powyższe uwagi na grunt przedmiotowej sprawy trzeba stwierdzić, iż Sąd Rejonowy nie naruszył zasady swobodnej oceny dowodów w podanym wyżej znaczeniu, albowiem ocenił zebrany materiał dowodowy w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego. Okoliczność, iż strona pozwana w odmienny sposób ocenia materiał dowodowy niż Sąd Rejonowy nie świadczy jeszcze o tym, aby Sąd ten dokonał ustaleń sprzecznych z treścią materiału dowodowego zebranego w sprawie. Warto w tym miejscu przypomnieć, że jak podkreśla się w orzecznictwie – sąd nie dopuszcza się naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów, gdy ocenia materiał dowodowy w sposób logiczny i zgodny z zasadami doświadczenia życiowego, choćby na podstawie tego samego materiału w równym stopniu możliwe było dokonanie odmiennych ustaleń faktycznych (w bardzo podobny sposób wypowiedział się Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 26 stycznia 2012 r., sygn. akt I ACa 1482/11 (LEX nr 1236075) oraz Sąd Apelacyjny we Wrocławiu w wyroku z dnia 29 lutego 2012 r., sygn. akt I ACa 99/12; LEX nr 1148153). W apelacji pozwana przedstawiła własną wersję zdarzeń i ich ocenę, natomiast w żaden sposób nie wykazała, aby Sąd Rejonowy dokonując oceny dowodów uchybił w jakiś konkretny sposób zasadom wiedzy, regułom logicznego wnioskowania lub rozumowania czy też żeby dokonał ustaleń sprzecznych

z zasadami doświadczenia życiowego albo niewłaściwie zastosował normy prawa materialnego.

Analiza materiału dowodowego wykazuje, że powód w dniu 23 października 2016 r. za pomocą SMS zwrócił się do swojej przełożonej (a właściwie do dwóch) z wnioskiem o udzielenie jednego dnia urlopu na żądanie. A zatem nieobecność w tym dniu powoda w pracy była usprawiedliwiona, a w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę błędnie wskazano, iż jest to dzień nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy. Fakt zaś, że przełożone powoda nie poinformowały odpowiedniego działu o wyrażeniu zgodny na korzystanie przez powoda w tym dniu z urlopu na żądanie nie może rodzić ujemnych konsekwencji dla powoda. Nadto z informacji zawartych w SMS wynika też, że powód po 23 października 2016 r. wróci do pracy, jak będzie się dobrze czuł.

Sąd Rejonowy zatem trafnie przyjął, że powód poinformował swojego pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy od dnia 24 października 2016 r.

Nadto jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy powód dostarczył zwolnienie lekarskie od 24 października 2016 r. za pośrednictwem swojego brata w dniu 26 października 2016 r.

W tym samym dniu pozwana sporządziła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które dotarło do powoda 28 października 2016 r.

W dacie rozwiązania umowy o pracę, a nawet w dacie sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem, pozwana знаła przyczyny nieobecności powoda w pracy. Nieobecność ta bowiem była nieobecnością usprawiedliwioną - chorobą powoda od 24 października 2016 r., a na dzień 23 października 2016 r. powód uzyskał urlop na żądanie.

Sąd Rejonowy nie naruszył też art. 52 k.p., uznając prawidłowo, że w niniejszej sprawie rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym było nieuzasadnione. Trzeba wskazać, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w powołanym przepisie, mieszczą się trzy elementy w postaci bezprawności zachowania pracownika, naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy oraz zawinieniem po stronie pracownika.

Element bezprawności polega przy tym ocenie w kontekście nałożonych na pracownika obowiązków, zarówno uregulowanych w kodeksie pracy, jak i indywidualnie powierzonych przez pracodawcę na zajmowanym stanowisku (obowiązki zawodowe). Pamiętać jednakże należy, iż sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania 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. Wina umyślna wyraża się tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Natomiast rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy umyślnej, 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. Przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji (por. wyrok SN z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP Nr 16/2003, poz. 381; wyrok SN z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11; LEX nr 1254679). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 188/99; OSNP Nr 22/2000, poz. 818) wskazał w tym kontekście, iż w razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak też z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zarzuty nie stanowiły ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, bowiem powód usprawiedliwił nieobecność w pracy.

Skoro pozwana naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia to - jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy - powodowi przysługuje - zgodnie z jego żądaniem - odszkodowanie na podstawie art. 56 w zw. z art. 58 k.p.

Mając na uwadze powyższe apelacja pozwanej na mocy art. 385 k.p.c. została oddalona.

/-/SSO Hanna Cackowska-Frank /-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska Za SSO D. Domańską

/-/SSO Danuta Jarosz-Czarcińska