

## UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 3 września 2013 roku Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził solidarnie od pozwanych R. C. i A. M. na rzecz P. S. kwotę 4.158 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 2 stycznia 2012 roku do dnia zapłaty i kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt 1 i 2 wyroku), nakazał pobrać solidarnie od pozwanych na rzecz Skarbu Państwa – Sadu Rejonowego dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi kwotę 208 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu (pkt 3) oraz nadał wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.386 zł (pkt 4).

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny sprawy.

Powódka była zatrudniona przez pozwanych od dnia 1 kwietnia 2008 roku, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, na stanowisku sprzedawcy. Wynagrodzenie powódki wynosiło 1.386,00 zł. W zakładzie pracy pozwanych udzielaniem urlopów zajmowała się D. C. (1) (z d. D.). Zasadą było, iż pracownicy wnioski o udzielenie urlopu składali w formie ustnej. Wnioski pisemnie dostarczano w późniejszym terminie, zdarzało się, iż po kilku dniach od udzielenia ustnej zgody na urlop.

W dniu 30 listopada 2011 roku powódka odbyła z pracodawcą rozmowę, podczas której poinformowała go o tym, iż jest w ciąży. Pracodawca zaproponował jej wykorzystanie urlopu. Po wyjściu z biura, po zakończonej rozmowie, powódka oznajmiła współpracownikom, iż od dnia następnego nie będzie jej w pracy, gdyż jest w ciąży i udaje się na urlop. Pozwany R. C. był obecny przy tym stwierdzeniu i niczego nie dementował. W dniu 1 grudnia 2011 roku powódka nie stawiała się do pracy. W dniu 2 grudnia 2011 roku powódka ze swojej prywatnej skrzynki elektronicznej wysłała pracodawcy wiadomość, z zapytaniem o termin wypłaty wynagrodzenia listopadowego. W treści wiadomości powódka informowała pracodawcę o tym, iż nie czuje się najlepiej i leży w łóżku. W dniu 8 grudnia 2011 roku D. C. (1) (z d. D.) wystosowała do powódki e-mail z zapytaniem, czy powódka przebywa na zwolnieniu lekarskim, gdyż nie ma jej w pracy, a nie złożyła wniosku o urlop. Odpowiadając na tę wiadomość, w tym samym dniu powódka wyjaśniła, iż wniosek wysłała wcześniej, jednak widocznie nie doszedł. Jednocześnie do wiadomości powódka dołączyła nowy wniosek urlopowy na okres od 1 do 14 grudnia 2011 roku (10 dni roboczych), prosząc o poinformowanie jej ile dni urlopu pozostało jej do wykorzystania. Odpisując powódce w dniu 9 grudnia 2011 roku D. C. (1) (z d. D.) początkowo poinformowała powódkę, iż pozostało jej 15 dni urlopu do wykorzystania, a następnie stwierdziła, iż pomyliła się, i powódce pozostało do wykorzystania 12 dni urlopu. W dniu 16 grudnia 2011 roku powódka wysłała pracodawcy wniosek na kolejne 2 dni urlopu wypoczynkowego w okresie od 15 do 16 grudnia 2011 roku. Następnie powódka wysłała pracodawcy wniosek urlopowy na okres od 15 do 28 grudnia 2011 roku. D. C. (1) (z d. D.) wyjaśniła w tym samym dniu powódce, iż nie przysługuje jej już urlop wypoczynkowy, albowiem wykorzystała go w całości w okresie od 1 do 16 grudnia. Od dnia 19 grudnia 2011 roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim.

W grudniu w firmie pozwanych sprzedaż jest dwu - trzykrotnie większa niż w innych miesiącach. Nieobecność powódki w grudniu 2011 roku nie obciążała innych pracowników.

W dniu 21 grudnia 2011 roku pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazano, iż bezpośrednią przyczyną zwolnienia było niestawienie się powódki do pracy bez usprawiedliwienia w dniu 1 grudnia 2011 roku. Pracodawca wyjaśnił, iż w dniu 8 grudnia 2011 roku otrzymał e-mail, z którego treści wynikało, iż powódka zwraca się z wnioskiem o udzielenie urlopu wypoczynkowego, pracodawca nie odpowiedział na wiadomość, gdyż nie wyraził zgody na urlop. Wskazano, że w ocenie pracodawcy powódka w sposób niewłaściwy zawiadomiła go o chęci skorzystania z urlopu, albowiem z jej prywatnej skrzynki elektronicznej mogła skorzystać każda osoba. Pracodawca stwierdził, iż niestawienie się powódki do pracy w dniu 1 grudnia 2011 roku, pomimo nieotrzymania zgody na urlop, zdeorganizowało porządek

pracy w zakładzie narażając pracodawcę na straty. Po rozwiązaniu umowy o pracę pozwany nadal wypłacał powódce wynagrodzenie za pracę, w tym przez okres trwania urlopu macierzyńskiego.

W oparciu o tak ustalony stan faktyczny Sąd Rejonowy uznał, iż roszczenie powódki jest zasadne i podlega uwzględnieniu.

Sąd meriti wskazał, że pozwany rozwiązując z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. zachował warunki formalne: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało dokonane w formie pisemnej, wskazano przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, powódka została pouczona o prawie odwołania się do sądu, pracodawca podjął decyzję przed upływem miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej (jego zdaniem) rozwiązanie umowy (art. 30 § 3, § 4, § 5, art. 52 § 2 K.p.).

Sąd uznał, że w niniejszej sprawie nie zaistniały przesłanki warunkujące uznanie dokonanego przez pracodawcę rozwiązania umowy za uzasadnione.

W przedmiotowej sprawie, jako podstawę faktyczną uzasadniającą rozwiązanie z P. S. umowy o pracę pracodawca powołał się na nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy powódki od dnia 1 grudnia 2011 roku.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (por. wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, Nr 8, s. 12; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Z powyższego względu nie zasługiwały na uwzględnienie wszelkie powoływane przez pracodawcę okoliczności dotyczące się domniemanego udziału powódki w zniknięciu z magazynu towaru o znacznej wartości. Kwestia ta, niewskazana w treści oświadczenia pracodawcy, nie mogła być przedmiotem niniejszego postępowania i Sąd pominął materiał dowodowy odnoszący się do tej materii. Sąd pracy nie jest uprawniony do oceny prawno - karnej działań powódki, także w aspekcie badania przyczyny niestawienia się przez nią w dniu 1 grudnia 2011 roku do pracy.

Podstawową okolicznością podlegającą ustaleniu w niniejszym postępowaniu było bowiem wyłącznie stwierdzenie, czy niepodjęcie przez stronę powodową wykonywania obowiązków pracowniczych we wzmiankowanym dniu stanowiło przejaw zawinionego, umyślnego i celowego działania zagrażającego istotnym interesom pracodawcy. W niniejszej sprawie ustalono, iż powódka zgłosiła zamiar skorzystania z urlopu wypoczynkowego podczas rozmowy z pracodawcą w dniu 30 listopada 2011 roku.

Sąd nie dał w tym zakresie wiary zeznaniom pozwanego, iż podczas wspomnianej rozmowy nie było mowy o udaniu się przez powódkę na urlop. Z korespondujących ze sobą zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, iż bezpośrednio po wyjściu z rozmowy powódka oświadczyła współpracownikom, iż od następnego dnia (tj. 1 grudnia 2011 roku) będzie nieobecna w pracy, albowiem udaje się na urlop wypoczynkowy w związku z tym, iż jest w ciąży. Obecny przy tym pozwany C. w żaden sposób nie zaprzeczył, ani nie zdementował zarówno przyczyn, jak i faktu udania się pracownicy na urlop.

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę pracodawca podniósł, iż powódka wnioskuje o udzielenie jej urlopu z naruszeniem obowiązującej w zakładzie procedury, przez niezachowanie formy pisemnej wniosku, skierowanie wniosku do niewłaściwej osoby, która nie była odpowiedzialna za udzielanie urlopów, a ponadto zaznaczono, iż urlop nie został powódce w ostateczności udzielony. Zarzuty podniesione przez stronę pozwaną nie mogą się ostać. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika bowiem jednoznacznie, iż obowiązująca w pozwanym zakładzie pracy procedura zgłaszania przez pracowników wniosków o udzielenie dni wolnych od pracy bazowała raczej na zwyczaju, niż na formalnych regulacjach wewnętrzzakładowych. Zasadą było, iż pracownicy wnioski o udzielenie urlopu składali w formie ustnej, zaś wnioski pisemnie dostarczano w późniejszym terminie, zdarzało się, iż po kilku

dniach od udzielenia ustnej zgody na urlop. Z zebranego materiału dowodowego wynika, iż w firmie pozwanych udzielaniem urlopów zajmowała się D. C. (1) (z d.D.). Wynika to przede wszystkim z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, będących pracownikami strony pozwanej, którzy zgodnie stwierdzili, iż kwestiami dni wolnych zajmowała się właśnie ta osoba. Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, iż powódka skierowała swój wniosek do właściwej osoby. Z korespondencji prowadzonej przez powódkę z D. C. (1) (z d. D.) jednoznacznie wynika, iż pracodawca udzielił jej wnioskowanego urlopu, uznając, iż powódka wykorzystała w całości przysługujący jej urlop wypoczynkowy w okresie od 1 do 16 grudnia 2011 roku.

W świetle zgromadzonych dowodów Sąd stwierdził, że powódka ustaliła ostatecznie wymiar swojego urlopu z D. C. (1) (D.), która była w tym czasie osobą odpowiedzialną za udzielanie urlopów w zakładzie pozwanych. Pracownik ten nie udzielił przy tym powódce informacji, iż powinna ona dokonać odrębnych uzgodnień z pozwanym. Pozwany przyznał, iż wiedział o wniosku powódki o udzielenie urlopu i nie odpowiedział na niego w żaden sposób. W ocenie Sądu, skoro osoba odpowiedzialna za udzielanie urlopów przyjęła wniosek powódki w okolicznościach świadczących o tym, że został on rozpatrzony pozytywnie to tym samym przyjęła na siebie odpowiedzialność za ewentualne naruszenie procedury dotyczącej udzielania czasu wolnego od pracy – tym bardziej, iż w zakładzie zasadą było, iż pracownicy wnioski o udzielenie urlopu składali w formie ustnej, a wnioski pisemnie dostarczano w późniejszym terminie. Z pewnością nie można więc obarczać powódki odpowiedzialnością za istniejące w pozwanej spółce niedociągnięcia organizacyjne, wpływające negatywnie na obieg informacji o usprawiedliwionych absencjach pracowniczych.

Nawet w razie przyjęcia, iż powódka usprawiedliwiła swoją nieobecność z opóźnieniem, nie można zasadnie przyjąć, iż jest to sytuacja równoznaczna z opuszczeniem pracy bez usprawiedliwienia pozwalająca na uznanie, że zostały spełnione przesłanki pozwalające na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w trybie art. 52 K.p. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok SN z 4 grudnia 1997 roku, I PKN 416/97, OSNP 1998 z. 20 poz. 596).

Reasumując Sąd zważył, że powódka dopełniła ciężącego na niej obowiązku, powiadamiając stronę pozwaną o przyczynie nieobecności nie tylko w drodze rozmowy z pozwanym przeprowadzonej przed planowanym terminem urlopu, ale również poprzez kontakt z pracownikiem odpowiedzialnym za sprawy kadrowe, który nie wezwał jej do złożenia dodatkowych wniosków, czy podjęcia innych czynności celem usprawiedliwienia absencji. Co więcej osoba ta w mailu z dnia 16 grudnia 2011 roku wprost potwierdziła fakt wykorzystywania przez powódkę w dniach 1-16 grudnia 2011 roku urlopu wypoczynkowego. Sąd stwierdził, że powódka nie naruszyła żadnego obowiązku pracowniczego. Tym bardziej nie można uznać, że jej pójście na urlop wypełniło znamiona celowego działania na szkodę pracodawcy – nawet świadek Ś. stwierdziła, iż nieobecność powódki nie zakłóciła toku funkcjonowania zakładu.

Dla stwierdzenia zasadności dokonanego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, konieczne jest ustalenie istnienia po stronie pracownika działania umyślnego, o dużym natężeniu złej woli, godzącego w dobra pracodawcy i nakierowanego na wyrządzenie mu szkody. W niniejszej sprawie zasadnym było przyjęcie, że powódka działała w dobrej wierze, nie dopuszczając się tym samym zaniedbań w sferze swoich obowiązków pracowniczych, zaś ryzyko naruszeń procedury dotyczącej sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy obciążało podmiot zatrudniający.

W tych okolicznościach przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda jawi się jako nierzeczywista, nie mogąc uzasadniać rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Mając powyższe na względzie Sąd na podstawie art. 56 i art. 58 k. p. zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powódki odszkodowanie w kwocie 4.158 złotych, odpowiadające kwocie jej trzymiesięcznego wynagrodzenia.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. a o kosztach sądowych zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. z 2010 roku, nr 90, po.594 ze zm.) Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda na podstawie art. 477<sup>2</sup>§1 k.p.c.

Powyższe orzeczenie zaskarżył w całości pełnomocnik pozwanego.

Apelujący zarzucił wyrokowi:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało wpływ na treść orzeczenia poprzez naruszenie art. 233 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej a nie swobodnej oceny materiału dowodowego w szczególności poprzez przeprowadzenie postępowania dowodowego z pominięciem prawidłowej oceny twierdzeń i dowodów strony pozwanej oraz oparcie orzeczenia na ocenie niekompletnego materiału dowodowego w szczególności poprzez:

- pozostawienie poza analizą prawną i faktyczną przeprowadzonych dowodów z zeznań K. Ś. (1), pozwanego R. C. oraz D. C. (1), co do okoliczności dotyczących faktycznej przyczyny niestawienia się powódki od dnia 1 grudnia do pracy, a w szczególności, iż tą przyczyną nie był fakt udzielenia urlopu, a fakt ujawnienia założenia przez powódkę i jej narzeczonego sklepu w K., na bazie towaru uzyskanego nielegalnie w firmie, oraz zobowiązania, do spotkania z pozwanymi i zajęcia stanowiska, czy powódka wraz z mężem, (wtedy narzeczoną) odda towar czy też zapłaci jego cenę, a w miejsce stawienia się w pracy jak wynika z logiki faktów, dokonywania w tym czasie likwidacji sklepu w K. i usuwaniem nielegalnie posiadanego towaru marki P. (...) w postaci koszul z najnowszej kolekcji, która znalazła się w tym sklepie w wyniku czynu zabronionego;

- ustalenie przez Sąd w sposób całkowicie dowolny i sprzeczny z materiałem dowodowym, że D. C. (1) była osoba uprawnioną do udzielania urlopów w sytuacji kiedy z zeznań świadka i wyjaśnień pozwanego wynika, że była jedynie uprawniona do przyjmowania wniosków o urlop, ale decyzja o udzieleniu urlopu należała do pozwanego R. C.,

- ustalenie przez Sąd, że powódka otrzymała urlop w sytuacji kiedy taka zgoda nigdy nie została wyrażona przez pozwanego R. C., a wiadomość e-mail od D. C. (2) z dnia 9 grudnia 2011 roku stanowiła jedynie informację o ilości przysługujących powódce dni wolnych a nie zgodę na urlop wyrażoną z mocą wsteczną od dnia 1 grudnia 2011 roku, przez pracodawcę,

- uznanie za wiarygodne zeznań powódki i jej męża D. S. w zakresie przebiegu rozmowy z dnia 30 listopada 2011 roku, w sytuacji kiedy z materiału dowodowego jasno wynika, że rozmowa ta dotyczyła stwierdzonej w tym dniu kradzieży towaru i kwestii ustosunkowania się powódki do tych okoliczności,

- nadto całkowite pominięcie przez Sąd, iż z e-mail z dnia 8 grudnia 2011 roku wysłanego przez D. C. (1) do powódki wynika wprost, iż świadek, pomimo upływu 8 dni, nie wiedziała o jakiegokolwiek przyczynie nieobecności powódki w pracy, co zaprzecza rzekomym informacjom, o uzyskaniu urlopu w związku z ciążą,

- uchylenie się Sądu od analizy zeznań powódki w zakresie terminu i sposobu złożenia wniosku o urlop w sytuacji kiedy powódka twierdziła, że wniosek taki złożyła w dniu 30 listopada 2011 roku ustnie podczas rozmowy z pozwanym R. C. i uzyskała zgodę, a w wiadomości email przesłanej do D. C. (1) w dniu 9 grudnia 2011 roku powódka podnosi, że złożyła ten wniosek w mailu z dnia 1 grudnia 2011 roku, przy jednoczesnym braku jakiegokolwiek dowodu na taki fakt,

- pominięcia okoliczności faktycznych realnie i rzeczywiście stanowiących przyczynę nie stawienia się do pozwanych ani powódki ani jej narzeczonego w ustalonym terminie 1 grudnia.

Skutkiem czego Sąd przyjął, iż nieobecność w pracy powódki była usprawiedliwiona, a tym samym brak było podstaw do zwolnienia dyscyplinarnego;

2. art. 227 k.p.c. w związku z art. 232 k.p.c. poprzez uchylenie się od oceny przedstawionych dowodów w aspekcie ich istotności dla rozstrzygnięcia, a w szczególności całkowite pominięcie jako dowodu zeznań pozwanych, świadka K. Ś. (1) oraz nagrań wideo i zdjęć sklepu w K. wykonanych przez A. M. w dniu 30 listopada i 5 grudnia 2011 roku;

3. sprzeczność istotnych ustaleń z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez ustalenie niezgodnej z rzeczywistością przyczyny niestawienia się powódki do pracy, także w wyniku dokonania skrajnie jednostronnego ustalenia faktów, które sąd uznał za udowodnione z pominięciem dowodów podnoszonych przez pozwanego,

wskazania jako dowodów, na których sąd się oparł, wyłącznie dowodów podanych przez powoda, brak uzasadnienia faktycznego przyczyn, dla których dowodom przedstawionym przez pozwanego odmówił mocy dowodowej, pominięcie jako podstawy ustaleń dowodów z zeznań strony pozwanej oraz zeznań świadków D. C. (1) i K. Ś. (2) oraz nagrań i zdjęć wykonanych w dniu 30 listopada i 5 grudnia 2011 roku przez pozwanego A. M. w sklepie pozwanej w K.;

II. naruszenia prawa materialnego art. 52 k.p. i art. 56 k.p. poprzez pominięcie, iż wskutek zaistniałych okoliczności rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie doszło do skutku, a w konsekwencji po stronie powódki nie występuje roszczenie.

Wskazując na powyższe skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanych zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o jej oddalenie oraz o zasądzenie od pozwanych na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

### **Sąd Okręgowy w Łodzi zważył co następuje.**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, bowiem wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i w obowiązujących przepisach prawa.

Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je jako własne. Podziela również wywody prawne zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, nie znajdując żadnych podstaw do jego zmiany bądź uchylecia.

Przede wszystkim wskazać należy na brak uzasadnionych podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia przepisów prawa procesowego.

Przepis art. 233 § 1 k.p.c. stanowi, iż sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6 listopada 2003 roku II CK 177/02). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem twierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (post SN z 23 stycznia 2001 roku IV CKN 970/00, opubl: L., wyrok SN z 27 września 2002 roku II CKN 817/00 opubl: L.).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom apelującego – prawidłowa. Sąd pierwszej instancji odniósł się do wszystkich zgromadzonych w postępowaniu dowodów, zarówno z dokumentów, jak i zeznań świadków oraz stron. Dał temu wyraz w uzasadnieniu wyroku wskazując konkretnie które dowody stanowiły podstawę dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych, a które nie i dlaczego. Zebrany w sprawie materiał – wbrew twierdzeniom apelującego – był wystarczający do wydania wyroku w sprawie.

Zauważyć należy, że apelacja w sposób dość obszerny wskazuje na brak odniesienia się do okoliczności udziału powódki w zniknięciu z magazynu towaru o znacznej wartości oraz ujawnieniu faktu prowadzenia z narzeczonym sklepu, gdzie ów towar miał być sprzedawany. Na poparcie swojego stanowiska apelant powołuje się na szereg dowodów i to zarówno z zeznań świadków, pozwanego, jak i dokumentacji w postaci nagrań oraz zdjęć. Zarzuca, że Sąd Rejonowy wbrew tym dowodom uczynił odmienne ustalenia faktyczne oraz nie dokonał rzeczywistej oceny przyczyny niestawiennictwa powódki w dniu 1 grudnia 2011 roku w pracy. Można przez to odnieść wrażenie, że skarżący formułując powyższe zarzuty nie zapoznał się w całości z pisemnym uzasadnieniem wyroku Sądu I instancji. Sąd Rejonowy w sposób jasny i szczegółowy wyjaśnił dlaczego wskazane okoliczności nie mogły być badane, a podane dowody stanowić postawy dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych. Skarżący zapomina, że Sąd meriti był uprawniony do zbadania jedynie tej przyczyny, która została powołana przez pracodawcę w przedmiotowym oświadczeniu. Zatem, jeżeli oprócz niestawienia się w pracy bez usprawiedliwienia w dniu 1 grudnia 2011 roku miały miejsce inne zachowania uzasadniające w ocenie pracodawcy „dyscyplinarne” rozwiązanie umowy o pracę, to winny być one wskazane w oświadczeniu woli. Nie było natomiast dopuszczalne uzupełnianie tych przyczyn dopiero na etapie postępowania sądowego poprzez powoływanie się na przyczyny inne, niż notyfikowane pracownikowi w chwili wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Wprowadzając obowiązek podania przez pracodawcę przyczyny rozwiązania stosunku pracy ustawodawca zrobił to z konkretnego powodu, tj. po to aby umożliwić pracownikowi obronę przed zwolnieniem z pracy. Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 KP) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Dla zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 30 § 4 KP istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 7.9.1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 7). Skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca zastosowanie art. 52 § 1 KP powinna jasno wynikać z treści oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny w swym oświadczeniu po wniesieniu przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789). Oznacza to, że wskazane w apelacji okoliczności: udziału powódki w zniknięciu z magazynu towaru o znacznej wartości oraz sprzedaży towaru w sklepie prowadzonym z narzeczonym, czy też nie stawienie się na spotkanie z pozwanym w dniu 1 grudnia 2011 roku w celu omówienia kwestii zwrotu towaru lub zapłaty pieniędzy nie mogły być badane i weryfikowane przez Sąd Rejonowy na płaszczyźnie oceny zasadności powództwa. A co za tym idzie, wszelkie dowody powołane w celu wykazania zaistnienia podanych okoliczności zostały słusznie przez Sąd meriti pominięte, jako nie mające znaczenia dla sprawy. Obowiązkiem judykacyjnym Sądu I instancji – prawidłowo zrealizowanym - było skupienie się na przyczynie wskazanej w oświadczeniu pracodawcy z dnia 19 grudnia 2011 roku tj. czy nieobecność powódki w dniu 1 grudnia 2011 roku była nieusprawiedliwiona. Wbrew twierdzeniom skarżącego dokonane w tym zakresie ustalenia faktyczne były prawidłowe. Natomiast apelujący w ramach podniesionych zarzutów nie wskazał, jakie to reguły logicznego rozumowania albo też zasady doświadczenia życiowego naruszył Sąd I instancji, nie dając wiary zeznaniom strony pozwanej. Sąd meriti – wbrew twierdzeniom skarżącego - nie przekroczył granic swobodnej oceny dowodów, logicznie argumentując z jakich względów i w jakim zakresie zeznań strony pozwanej nie podzielił. Swoje stanowisko uzasadnił konkretnymi okolicznościami, które pozwoliły dojść w konsekwencji do takiego zasadnego przekonania. Przede wszystkim zauważyć należy, że twierdzenia pozwanego co do braku udzielenia powódce urlopu nie korespondowały z zeznaniami świadków tj. M. R. i A. Ś., którzy to zgodnie wskazali na fakt poinformowania współpracowników w dniu 30 listopada 2011 roku przez powódkę (w obecności pozwanego R. C. milczeniem akceptującego tę informację).o korzystaniu w dniu 1 grudnia 2011 roku z urlopu. Ponadto zeznania pozwanego nie korelowały z załączoną do sprawy dokumentacją w postaci korespondencji e -mailowej, a dokładnie z dnia 16 grudnia, w której świadek D. C. poinformowała powódkę, że wykorzystywała już swój urlop właśnie od 1 do 15 grudnia. Dowód ten w sposób jednoznaczny potwierdza dokładnie okres korzystania z urlopu wypoczynkowego oraz fakt, że został on powódce udzielony przez pracodawcę. Nie było także rozbieżności w ustaleniach Sądu co do terminu złożenia wniosku urlopowego. Jak wynika z akt sprawy w dniu 30 listopada 2011 roku powódka złożyła go ustnie pracodawcy, zaś w dniu 1 grudnia 2011 roku pisemnie drogą e –mailową. Czyli w taki

sposób, jaki w pozwanej jednostce był przyjęty i aprobowany przez pracodawcę. Natomiast fakt, że wniosek ten nie dotarł nie ma znaczenia w sytuacji, gdy urlop powódce w efekcie został udzielony. W tych okolicznościach zeznania pozwanego jako odosobnione i nie znajdujące potwierdzenia w żadnym innym wiarygodnym dowodzie nie mogły się ostać. Ponadto - wbrew twierdzeniom skarżącego - prawidłowo przyjął Sąd meriti, iż osobą zajmującą się sprawami związanym z udzielaniem urlopów wypoczynkowych była D. C.. Okoliczność ta znalazła potwierdzenie w zeznaniach nie tylko powódki, ale również świadków M. R. i A. Ś., którzy zgodnie zeznali jaka była procedura udzielania urlopów oraz kto faktycznie zajmował się tą kwestią w pozwanym zakładzie. Także załączona korespondencja e – mailowa wskazuje na to, że wszelkie ustalenia w tym zakresie przez powódkę dokonywane były z D. C.. Przy czym pracownik ten nie udzielił powódce informacji, iż powódka powinna dokonać odrębnych uzgodnień z pozwanym. Zakładając nawet, że w rzeczywistości osobą decydującą o udzieleniu urlopów wypoczynkowych był pozwany, to pracownicy winni być poinformowani o tym fakcie skoro D. C. zajmowała się sprawami urlopowymi. Nie można zatem obecnie zarzucać powódce nie dopełnienia określonych wymogów przy składaniu wniosku o urlop i jego udzielenie, skoro pracownik nie miał w tym zakresie żadnej wiedzy, iż finalnie o losie wniosku urlopowego decyduje pozwany. Dlatego też – jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy - nie można obarczać powódki odpowiedzialnością za istniejące w pozwanej spółce niedociągnięcia organizacyjne, wpływające negatywnie na obieg informacji o usprawiedliwionych absencjach pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze uznać należy, iż brak było podstaw do uwzględnienia twierdzeń apelacji o dokonaniu sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym ustaleń faktycznych. Tym samym chybiony jest apelacyjny zarzut naruszenia przepisów procesowych tj. art. 233 k.p.c. oraz art. 227 k.p.c. w zw. z art. 232 k.p.c.

Co zaś się tyczy zarzutu naruszenia prawa materialnego tj. art. 52 k.p. i art. 56 k.p. wskazać należy, że jest on niezrozumiały. Niewątpliwie apelacyjne zarzuty naruszenia prawa procesowego ukierunkowane są na wykazanie zasadności oświadczenia o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, a w tym rzeczywistości podanej przyczyny. Natomiast zarzut naruszenia prawa materialnego sprowadza się do skrajnie odmiennego wniosku, że rozwiązanie umowy o pracę nie doszło do skutku. Reprezentowanie dwóch tak przeciwstawnych i zgłoszonych równolegle, a nie alternatywnie tez oznacza, że zabrakło po stronie pozwanej konsekwencji i spójności w stanowisku przyjętym przed Sądem II instancji. Marginalnie podnieść należy, że akcentując zaistnienie takiego stanu rzeczy apelujący nie wyjaśnił już z czego wynika teza, że w rzeczywistości to do rozwiązania stosunku pracy z powódką nie doszło. Ograniczył się jedynie do powyższego stwierdzenia bez wskazania podstawy tak wyprowadzonych wniosków. W tej sytuacji za tym bardziej chybiony uznać należy powyższy zarzut, jako nie znajdujący umocowania w okolicznościach niniejszej sprawy.

Reasumując Sąd Okręgowy zważył, że Sąd Rejonowy dokonał właściwej oceny materiału dowodowego i prawidłowo uznał oświadczenie pracodawcy za niespełniające podstawowego wymogu - wskazania rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Tym samym brak jest jakichkolwiek podstaw do uwzględnienia zarzutów apelacji dotyczących naruszenia przez Sąd Rejonowy przepisów prawa procesowego, czy też prawa materialnego.

**Z powyższych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.**

O kosztach zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c. oraz § 12 ust. 1 pkt 1 w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. 2002 nr 163 poz.1349 ze zm.).

Przewodniczący Sędziowie