

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z 13 czerwca 2018 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi po rozpoznaniu sprawy X P 107/18 z powództwa M. B. przeciwko (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w L. Oddziałowi Ł. o przywrócenie do pracy w pkt 1. wyroku przywrócił M. B. do pracy w (...) Spółce Akcyjnej z siedzibą w L. Oddziale Ł. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy; w pkt 2. wyroku zasądził od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w L. Oddziału Ł. na rzecz M. B. 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego powódki; w pkt 3 wyroku obciążył i nakazał pobrać od (...) Spółki Akcyjnej z siedzibą w L. Oddziału Ł. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi 2.111 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić.

Przedmiotowe rozstrzygnięcie zapadło w następującym stanie faktycznym:

M. B. była zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w L. Oddział Ł., Wydziale Usług (...) (przed przejściem zakładu pracy na nowego pracodawcę Zakład (...)) od 1996 r. Od 1997 r. łączyła ją z pozwaną spółką umowa o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy. Ostatnio pracowała na stanowisku starszego referenta ds. pomiarów i kontroli. Miejscem pracy powódki była siedziba Posterunku Energetycznego R. z lokalizacją w R..

Powódka była członkiem funkcjonującego u pozwanej (...) Związku Zawodowego (...).

Powódka zapoznała się z treścią regulaminu pracy obowiązującego u pozwanej.

Do obowiązków pracowniczych powódki należało m.in. sumienne i staranne wykonywanie pracy oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczyły pracy, jeżeli nie były sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę, przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Zgodnie z §10 Regulaminu Pracy pracownikom pozwanej zabrania się spożywania na terenie zakładu pracy napojów alkoholowych i przyjmowania środków odurzających oraz przebywania na terenie zakładu pracy pod wpływem takich napojów lub środków, opuszczania w czasie pracy miejsca pracy bez zgody bezpośredniego przełożonego. W razie podejrzenia, że pracownik stawiał się do pracy w stanie wskazującym na spożycie alkoholu lub że spożywał alkohol w czasie lub miejscu pracy, przełożony pracownika jest zobowiązany nie dopuścić go do pracy, bądź natychmiast go od niej odsunąć. W przypadku podejrzenia naruszenia przez pracownika obowiązku trzeźwości przełożony jest zobowiązany jest udokumentować taki stan rzeczy poprzez badanie atestowanym alkomatem. Każdorazowe niedopuszczenie pracownika do pracy lub odsunięcie od pracy spowodowane nieprzestrzeganiem obowiązku trzeźwości dokumentowane jest notatką służbową (§11).

Zgodnie z §25 Regulaminu Pracy pracownicy pozwanej są zobowiązani do dokumentowania obecności w pracy za pomocą elektronicznego systemu służącego do rejestracji wejść na teren miejsca pracy. W tym względzie winni odnotowywać każdorazowe wyjście służbowe lub prywatne w systemie elektronicznym.

Zgodnie z §54 Regulaminu Pracy pracownik może być zwolniony od pracy na czas niezbędny do załatwienia ważnych spraw osobistych lub rodzinnych, które wymagają załatwienia w godzinach pracy. Czas zwolnienia może być odpracowany przez pracownika. Zgodnie z §55 zwolnienia od pracy udziela pracodawca lub upoważniony do tego pracownik (kierownik jednostki organizacyjnej, bezpośredni przełożony).

Pracownicy w Posterunku Energetycznego R. posiadają karty elektronicznego pomiaru czasu pracy, przy pomocy których odnotowują swoją obecność w pracy. Ta czynność jest rejestrowana w systemie. Każdy pracownik posiada swoją kartę i jest ona podstawą ewidencji czasu pracy.

Na Posterunku Energetycznym R. funkcjonuje praktyka udzielania pracownikom urlopów w wymiarze godzinowym, polegająca na tym, że pracownik otrzymuje urlop na część dnia pracy (określoną ilość godzin), a resztę godzin stanowiących dopełnienie do dobowego wymiaru czasu pracy, wykorzystuje jako urlop innego dnia. Rozliczenie takiego czasu pracy wygląda tak, że w dniu, w którym pracownik wykorzystuje pierwszą część urlopu, karta potwierdzająca obecność danego pracownika w pracy jest odbijana na koniec tego dnia - tak jakby pracownik był obecny w pracy przez całe 8 godzin. Natomiast dzień, w którym pracownik wykorzystuje pozostałą część godzin, jest formalnie kwalifikowany jako dzień urlopu. Faktycznie jednak pracownik wykonuje pracę przez tyle godzin, ile był zwolniony od pracy we wcześniejszym dniu.

Zamiar podzielenia urlopu (wcześniejszego wyjścia z pracy) pracownik powinien zgłosić przełożonemu celem uzyskania jego akceptacji. W praktyce jeżeli pracownik nie mógł zostawić karty ewidencji czasu innemu pracownikowi, zostawiał ją na portierni. Na koniec dnia pracy karta była odbijana za pracownika – tak, jakby pracował danego dnia w pełnym wymiarze godzin. W kolejnych dniach pracownik który w ten sposób podzielił urlop, był zobowiązany do złożenia wniosku o urlop na inny dzień.

Formalnym przełożonym powódki był P. Z., kierownik w Rejonie Energetycznym w P., pod który podlegał Posterunek Energetyczny R.. Na Posterunku Energetycznym R. bezpośrednim zwierzchnikiem powódki był M. T., pracujący na stanowisku mistrza. Był on upoważniony przez P. Z. do wykonywania niektórych czynności zwierzchnich, w tym do udzielania zgody na wcześniejsze wyjście pracownika z pracy.

W dniu 7 grudnia 2017 r. powódka w godzinach porannych zwróciła się do M. T. o wyrażenie zgody na wcześniejsze wyjście z pracy. M. T. wyraził na to zgodę, mówiąc, że „nie ma sprawy”. Przypomniawszy też, żeby powódka później rozpiła urlop wypoczynkowy, w ramach którego rozliczy godziny nieobecności w pracy. M. B. około godziny 11.00 opuściła miejsce pracy.

W dniu 7 grudnia 2017 r. elektroniczna karta powódki została odbita o godzinie 15:22.

O wyrażeniu zgody na wyjście pracownika, M. T. co do zasady informował kierownika P. Z., niemniej jednak nie było to wymagane. P. Z. nie był poinformowany o wyjściu powódki z pracy w dniu 7 grudnia 2017 r.

Po wyjściu z pracy w dniu 7 grudnia 2017 r., powódka udała się do znajomej M. W., u której spożyła alkohol. Około godziny 14 spowodowała wypadek drogowy, znajdując się wówczas pod wpływem alkoholu.

Powódka przed przyjściem do pracy w dniu 7 grudnia 2017 r., ani w jej trakcie nie spożywała alkoholu.

W dniu 11 grudnia 2017 r. powódka poinformowała drogą mailową przełożonego P. Z. o tym, że urlop w dniu 12 grudnia 2017 r. został podzielony na godziny – w dniu 7 grudnia 2017 r. wyjście w godzinach 11-15 oraz w dniu 12 grudnia 2017 r. wyjście w godzinach 11-15.

M. B. liczbę godzin pracy, z których zwolniła się w dniu 7 grudnia 2017 r., odpracowała w dniu 12 grudnia 2017 r., formalnie korzystając w tym dniu z urlopu wypoczynkowego.

Pozwana skierowała do (...) Związku Zawodowego (...) pisemne zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z powódką w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu samowolnego opuszczenia stanowiska pracy przez powódkę w dniu 7 grudnia 2017 r. w godzinach pracy, sfalszowania lub spowodowania sfalszowania ewidencji czasu pracy, niezachowania obowiązku trzeźwości w czasie pracy i spowodowania pod wpływem alkoholu wypadku przy pracy. Związek zawodowy nie wyraził aprobaty wobec zamierzonej decyzji o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę w proponowanym przez pracodawcę trybie.

Pismem z 4 stycznia 2018 r., doręczonym powódce 15 stycznia 2018 r., pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez powódkę w dniu 7 grudnia

2017 r., kiedy to bez zgody przełożonego opuściła stanowisko pracy. W ten sposób zaniedbała podstawowe obowiązki pracownicze, nie pozostawała w dyspozycji pracodawcy w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym oraz nie przestrzegała obowiązującego rozkładu czasu pracy. Jako kolejne przyczyny rozwiązania stosunku pracy pozwana wskazała sfalszowanie bądź spowodowanie sfalszowania ewidencji czasu pracy (w dniu 7 grudnia 2017 r. karta magnetyczna potwierdzająca obecność w pracy wskazuje, że powódka zakończyła pracę o godzinie 15:22) oraz spowodowanie wypadku drogowego pod wpływem alkoholu, tj. niezachowanie obowiązku trzeźwości w czasie pracy. Jednocześnie pozwana pouczyła powódkę o sposobie i terminie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy do Sądu Pracy.

Powódka była cenionym pracownikiem. Na jej miejsce nikt nie został zatrudniony.

Wynagrodzenie powódki, wyliczone według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy wynosiło 4911,48 zł.

Sąd Rejonowy podał, że powyższy stan faktyczny ustalił m.in. w oparciu o powołane dowody z dokumentów, których treść nie była kwestionowana przez strony i nie budziła wątpliwości sądu, akcentując, że najistotniejsze były osobowe źródła dowodowe, pośród których można wymienić trzy kategorie.

Sąd I instancji wskazał, że pierwszą z nich stanowiły zeznania świadków będących aktualnymi lub byłymi pracownikami pozwanej spółki, którzy zeznawali na okoliczność przyjętej w pozwanej spółce praktyki udzielania urlopu wypoczynkowego w wymiarze godzinowym, co umożliwiałoby wcześniejsze wychodzenie z pracy. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że K. W., E. A., A. S. i J. W. zgodnie potwierdziły wieloletnie funkcjonowanie tego rodzaju zwyczaju w pozwanej spółce, dodając, że w zeznaniach tych świadków nie ma jakichkolwiek rozbieżności czy niekonsekwencji, wobec czego zasługują one w pełni wiarę.

Jako drugą grupę, Sąd Rejonowy wskazał świadków należący do kadry kierowniczej pozwanej spółki, którzy mieli bezpośrednią wiedzę na temat konkretnego przypadku opuszczenia miejsca pracy przez powódkę – w dniu 7 grudnia 2017 r. Zdaniem Sądu

I instancji spośród trzech świadków: M. T., P. Z. i Z. Ł., najistotniejszy okazał się dowód z zeznań pierwszego z nich. M. T., będący bezpośrednim zwierzchnikiem powódki pracującym wraz z nią na Posterunku Energetycznym R., nie tylko potwierdził istnienie praktyki wcześniejszego wychodzenia przez pracowników pozwanej z pracy z obowiązkiem rozliczenia nieobecności w formie urlopu wypoczynkowego, ale przede wszystkim wyjaśnił, że w dniu 7 grudnia 2017 r. w godzinach porannych wyraził zgodę M. B. na wcześniejsze wyjście z pracy. Tym samym według Sądu I instancji jednoznacznie zaprzeczył, by jej opuszczenie miejsca pracy było samowolne, jak wskazał pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Odwołując się do zeznań świadka P. Z., który był formalnym przełożonym powódki pracującym poza jej miejscem świadczenia pracy – w P., Sąd Rejonowy wskazał, że świadek ten jednoznacznie stwierdził, że M. T. był uprawniony do podejmowania samodzielnej decyzji o wyrażeniu zgody na wcześniejsze wyjście pracownika z pracy. Odnosząc się do treści zeznań P. Z. Sąd I instancji wskazał, że zarówno ich treść, jak i bezpośredni odbiór niewerbalnego zachowania świadka podczas składania depozycji, świadczyły o niekomfortowym położeniu świadka w sytuacji, w której swym zachowaniem niewątpliwie przyczynił się do rozwiązania stosunku pracy z powódką. Sąd Rejonowy argumentował, że świadek kilkakrotnie podkreślał, jak dobrym i sumiennym pracownikiem była powódka, wyrażając przy tym oczekiwanie, że wróci do pracy, a jednocześnie nie ukrywał, że brał udział w procesie decyzyjnym dotyczącym rozwiązania stosunku pracy z powódką. Z tych względów zdaniem Sądu I instancji nie dziwi fakt, że świadek uwypuklał elementy stanu faktycznego, które – w jego ocenie – uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powódki (np. podkreślał przepisy regulaminu pracy, które nie przewidywały instytucji urlopu wypoczynkowego udzielanego w wymiarze godzinowym, wskazywał na ograniczenia systemu elektronicznej rejestracji czasu pracy, który wymagał rozliczenia całego dnia pracy). Sąd Rejonowy zauważył przy tym, że świadek nie zaprzeczył twierdzeniom strony powodowej istotnym z punktu widzenia zasadności powództwa – wyraźnie przyznał, że M. T. był upoważniony do udzielania urlopów wypoczynkowych i wyrażania zgody na wcześniejsze wyjście podległych

mu pracowników z pracy. Wobec tego Sąd I instancji uznał omawiany dowód za wiarygodny w zakresie, jaki został wykorzystany dla poczynienia ustaleń faktycznych. Sąd Rejonowy zaznaczył, że nie badał przy tym wiarygodności ocen, spostrzeżeń i przekonań świadka, albowiem subiektywne poglądy nie podlegają wartościowaniu w kategoriach „prawda-falsz” i nie będąc faktami nie mogą stanowić podstawy faktycznej wyroku.

Według Sądu Rejonowego najmniej istotne zeznania spośród świadków z kadry kierowniczej pozwanej spółki okazały się zeznania Z. Ł., który nie widział się z powódką w dniu 7 grudnia 2017 r. i nie miał żadnej wiedzy na temat wydarzeń sprzed wypadku drogowego z udziałem powódki. Świadek nie był przełożonym powódki, a jego obowiązki zawodowe w wąskim zakresie pozostawały w interakcji z czynnościami zawodowymi powódki. Sąd Rejonowy nie dopatrył się w jego zeznaniach jakichkolwiek elementów obniżających wiarygodność, jednakże ze względu na wskazane okoliczności dowód ten nie miał istotnej wartości.

Sąd I instancji wyjaśnił, że ostatnią kategorię dowodów ze źródeł osobowych stanowiły zeznania świadka M. W. i powódki, argumentując, że osoby te, jako jedyne, dysponowały wiedzą na temat pory spożywania alkoholu przez powódkę. Sąd Rejonowy wskazał, że relacja przedstawiana przez M. B. była w pełni spójna z zeznaniami świadka, a przy tym logiczna i wewnętrznie niesprzeczna, wobec czego Sąd dokonał ustaleń faktycznych co do tej kwestii w oparciu o omawiane dowody i jednocześnie podkreślił, że strona pozwana nie zaoferowała jakiegokolwiek dowodu (czy choćby poszlaki), który wskazywałby na fakt spożywania przez powódkę alkoholu w pracy lub przybycia do pracy pod jego wpływem. Wobec tego twierdzenia strony pozwanej co do tych okoliczności należało uznać za gołosłowne i nieudowodnione.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy wyjaśnił, że rozważania dotyczące zasadności roszczenia objętego rozpoznawanym powództwem rozpocząć należy od uwag natury ogólnej dotyczących charakteru instytucji prawnej uregulowanej w art. 52 § 1 pkt 1

k. p., stanowiącej podstawę rozwiązania stosunku pracy łączącego strony, wskazując, że zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji wskazał, że w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy, które muszą wystąpić łącznie. Są to: 1) bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2) naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Oceny, czy w okolicznościach danej sprawy wystąpiły te elementy, dokonuje sąd w odniesieniu do konkretnych przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, stosownie do dyspozycji art. 30 § 4 k. p. Ciężar udowodnienia zaistnienia wskazanych w oświadczeniu przyczyn spoczywa na pracodawcy.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że obowiązki pracownika określone zostały m.in. w art. 100 k. p., a także w innych źródłach prawa pracy, dodając, że mogą one również wynikać z umowy o pracę lub innego aktu rangi zakładowej lub indywidualnej regulującego zakres obowiązków pracowniczych, i jednocześnie zaznaczając, że z reguły jednak przepisy prawa nie określają, które z obowiązków mają charakter podstawowy (za wyjątkiem art. 211 k. p., dotyczącego obowiązku przestrzegania przepisów i zasad bhp). Wobec tego ocena, czy dany obowiązek pracownika ma charakter podstawowy, musi uwzględniać charakter wykonywanej przez niego pracy i zależy od okoliczności indywidualnego przypadku.

W zakresie przesłanki dotyczącej naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy, Sąd Rejonowy wskazał, że pojęcia tego nie można sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, wyjaśniając, że obejmuje ono także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy, czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy, jednocześnie podkreślając, że dla zrealizowania tej przesłanki wystarczające jest stworzenie sytuacji realnego zagrożenia interesu pracodawcy, choćby nie zmaterializował się on w konkretnej szkodzi.

W dalszej części uzasadnienia Sąd I instancji argumentował, że o stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem i motywacją pracownika. Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postacie winy. Wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje

zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Przez niedbalstwo rozumie się niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k. c.). Za rażące uznać można natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Sąd Rejonowy wyjaśnił, że o przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że w sprawie z odwołania pracownika od rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia należy dokonać oceny konkretnych okoliczności wskazanych jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy przez pryzmat omówionych powyżej elementów pojęcia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Obowiązek udowodnienia, że określone zachowanie pracownika odpowiada temu pojęciu spoczywa na pracodawcy.

Sąd I instancji wyjaśnił, że w rozpoznawanej sprawie pracodawca jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę z M. B. wskazał: 1) samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez powódkę w dniu 7 grudnia 2017 roku, kiedy to bez zgody przełożonego opuściła stanowisko pracy, 2) sfałszowanie bądź spowodowanie sfałszowania ewidencji czasu pracy (w dniu 7 grudnia 2017 roku karta magnetyczna potwierdzająca obecność w pracy wskazuje, że powódka zakończyła pracę o godzinie 15:22) oraz 3) spowodowanie wypadku drogowego pod wpływem alkoholu, tj. niezachowanie obowiązku trzeźwości w czasie pracy.

Zdaniem Sądu Rejonowego postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie dowiodło, że pierwsza z przyczyn rozwiązania stosunku pracy jest nieprawdziwa.

Sąd I instancji zaznaczył, że bezspornym w sprawie było, że powódka w dniu 7 grudnia 2017 r. wyszła wcześniej z pracy. Wskazał też, że wcześniejsze wyjścia pracowników były akceptowane przez przełożonych powódki, pracownicy korzystali z tego przywileju. Zamiar wcześniejszego wyjścia pracownik zgłaszał przełożonemu, celem uzyskania jego akceptacji. Następnie Sąd Rejonowy argumentował, że z zeznań świadków, w szczególności M. T. oraz dowodu z przesłuchania powódki wprost wynika, że 7 grudnia 2017 r. powódka opuściła miejsce pracy za zgodą przełożonego M. T.. M. T. był upoważniony do tego, by samodzielnie udzielić pracownikowi zgody na wcześniejsze wyjście, na co wprost wskazał w swych zeznaniach świadek P. Z., będący kierownikiem w Rejonie Energetycznym w P., pod który podlegał Posterunek Energetyczny R.. Zdaniem Sądu Rejonowego bez znaczenia pozostaje zatem fakt, że P. Z. nie był poinformowany o wyjściu powódki z pracy w dniu 7 grudnia 2017 r., dodając, że świadek sam bowiem zeznał, że przekazywanie mu przez M. T. informacji o udzielonej zgodzie na wcześniejsze wyjście pracownika z pracy nie było przez niego wymagane. W tych okolicznościach w ocenie Sądu I instancji nie sposób uznać, że powódka samowolnie opuściła pracę 7 grudnia 2017 r., ponieważ nie można mówić o samowolnym opuszczeniu miejsca pracy w sytuacji, gdy pracownik uzyskał na takie działanie zgodę przełożonego. Wobec tego pierwszą ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania stosunku pracy Sąd Rejonowy uznał za nierzeczywistą, dodając, że skoro określone zdarzenie w ogóle nie miało miejsca, przeto niecelowe jest rozpatrywanie go przez pryzmat elementów pojęcia „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, tj. bezprawności, winy i narażenia lub naruszenia interesu pracodawcy.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny wskazanej przez pracodawcę, tj. sfałszowania przez powódkę bądź spowodowania sfałszowania ewidencji czasu pracy, Sąd Rejonowy wskazał, że postępowanie dowodowe wykazało, iż powódka wychodząc z pracy 7 grudnia 2017 r. nie odnotowała tego faktu poprzez odbicie swojej elektronicznej karty, ale pozostawiła ją innemu pracownikowi, który zobowiązał się odbić kartę, gdy będzie wychodził z pracy. Tym samym doprowadziła do sytuacji, w której w elektronicznym systemie ewidencji czasu pracy odnotowano nieprawdziwą informację, że 7 grudnia 2017 r. pracowała 8 godzin, podczas gdy wyszła tego dnia z pracy ok. godz. 11.00. Zachowanie takie zdaniem Sądu Rejonowego obiektywnie należy ocenić jako niezgodne z regulaminem pracy – w jego § 25

nałożony jest na pracowników obowiązek odnotowywania każdorazowego wyjścia służbowego lub prywatnego w systemie elektronicznym. Tym samym analizując zachowanie powódki w kategoriach bezprawności czynu według Sądu I instancji można uznać, że stanowiło ono przejaw naruszenia obowiązku pracowniczego w zakresie sposobu ewidencjonowania czasu pracy.

Sąd Rejonowy stwierdził, że sama bezprawność zachowania nie przesądza jednak, że w okolicznościach danej sprawy wystąpił przypadek „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”, uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Rozpatrując sferę motywacyjną powódki i obiektywną możliwość nienaruszenia wskazanego obowiązku pracowniczego, Sąd Rejonowy uznał, że nie można postawić powódce zarzutu, że 7 grudnia 2017 r. nie odnotowała swojego wyjścia z pracy w elektronicznym urządzeniu ewidencyjnym, ponieważ jej postępowanie było całkowicie zgodne z wieloletnią praktyką udzielania pracownikom pozwanej spółki urlopów wypoczynkowych w wymiarze godzinowym, której początek sięga czasów, gdy godziny pracy nie były ewidencjonowane przy użyciu elektronicznych kart. Po ich wprowadzeniu pracownicy Posterunku Energetycznego R., chcąc skorzystać z „urlopu godzinowego”, pozostawiali swoją kartę innym pracownikom, którzy odbijali ją wraz ze swoją kartą wychodząc z pracy. Następnie składali wnioski o urlop w wymiarze całego dnia pracy, ale w dniu tego urlopu przychodzili do pracy odpracować czas, przez który byli nieobecni wcześniej. Działanie takie było wymuszone poprzez zasady działania elektronicznego systemu ewidencji czasu pracy, który nie przewidywał instytucji „urlopu godzinowego”. Sąd I instancji zaznaczył, że opisana praktyka była powszechnie stosowana przez pracowników Posterunku Energetycznego R.. Wiedział o niej i akceptował ją M. T., przełożony powódki. Z tego względu według Sądu Rejonowego nie może dziwić zachowanie powódki w dniu 7 grudnia 2017 r., które wpisywało się w przyjęty u pracodawcy zwyczaj. Sąd Rejonowy podzielił zapatrywanie Sądu Najwyższego, który wskazał, że nie można przypisać znacznego stopnia winy (art. 52 § 1 pkt 1 k. p.) pracownikowi naruszającemu przepisy regulaminu pracy dotyczące zasad opuszczania miejsca pracy w czasie pracy oraz udzielenia urlopu wypoczynkowego, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajem akceptowanym przez pracodawcę (zob. wyrok z dnia 26 czerwca 1998 r. I PKN 211/98).

Oceniając ostatnią z przesłanek materialnoprawnych uprawniających pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k. p., czyli naruszenia lub narażenia interesu pracodawcy, Sąd Rejonowy stwierdził, że strona pozwana nie podjęła jakiegokolwiek inicjatywy celem wykazania jej istnienia, zaznaczając, że w sprawie nie ujawniły się też żadne okoliczności, które wskazywałyby, że fakt odnotowania w elektronicznym systemie ewidencji czasu pracy niezeczywistych danych na temat godzin pracy powódki w dniu 7 grudnia 2017 r. godził w jakiegokolwiek mierze w interes pracodawcy. Sąd I instancji podkreślił, że powódka 12 grudnia 2017 r. w całości odpracowała godziny, które była nieobecna w dniu 7 grudnia 2017 r. i że w pracy w dniu 12 grudnia 2017 r. przebywała ona za wiedzą i zgodą swojego przełożonego (mimo iż formalnie był to dzień jej urlopu wypoczynkowego). W konsekwencji pracodawca nie wypłacił powódce nienależnego wynagrodzenia za pracę. Również w sferze niemajątkowej, Sąd Rejonowy nie dopatrywał się naruszenia interesu pozwanej spółki. Opisana praktyka korzystania z urlopów wypoczynkowych w wymiarze godzinowym była znana i aprobowana przez pracowników i ich przełożonych. Korzystanie z niej w żadnym wypadku nie mogło zatem naruszać dyscypliny pracy.

Reasumując, Sąd I instancji ocenił, że w zakresie drugiej z przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką, nie ziściły się wszystkie ustawowe przesłanki warunkujące legalność tego trybu rozwiązania stosunku pracy. Sąd Rejonowy nie dopatrywał się w zachowaniu powódki winy, a strona pozwana nie dowiodła, by doszło do naruszenia lub narażenia jej interesu i w efekcie stwierdził, że – podobnie, jak w odniesieniu do pierwszej z przyczyn – zarzucane powódce zachowanie nie uzasadniało rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z jej winy.

W odniesieniu do trzeciej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn rozwiązania umowy o pracę Sąd I instancji zauważył, że poza sporem pozostawał fakt spowodowania przez powódkę w dniu 7 grudnia 2017 r. wypadku drogowego pod wpływem alkoholu. Czyn ten Sąd Rejonowy ocenił jednoznacznie negatywnie, jednocześnie wyjaśniając, że nie można tracić z pola widzenia faktu, że pozostawał on bez związku z jej sferą pracowniczą i tym samym nie stanowił przejawu naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracowniczego. Zdaniem Sądu Rejonowego należy ocenić, że nie doszło do – zarzucanego powódce – naruszenia obowiązku zachowania trzeźwości w miejscu pracy. Powódka, kiedy

doszło do zdarzenia, nie była w pracy, ponieważ opuściła miejsce pracy kilka godzin wcześniej. Według Sądu I instancji ustalenia faktyczne poczynione w sprawie dowodzą, że powódka alkohol spożyła po tym, jak opuściła pracę i udała się do koleżanki, M. W.. Będąc obecna w pracy w dniu 7 grudnia 2017 r. nie była pod wpływem alkoholu. Sąd Rejonowy argumentował, że pracodawca oparł przyczyny rozwiązania umowy o pracę o normę z art. 52 § 1 pkt 1 i nie powoływał się w treści przedstawionego powódce oświadczenia na okoliczności wskazane w treści art. 52 § 1 pkt 2. Sąd nie badał, czy popełnione przez powódkę w czasie trwania umowy o pracę przestępstwo, uniemożliwia dalsze zatrudnianie jej na zajmowanym stanowisku.

W konkluzji Sąd I instancji stwierdził, że zachowanie powódki nie uzasadniało rozwiązania przez pozwaną spółkę umowy o pracę łączącej ją z powódką bez wypowiedzenia z winy pracownika, w efekcie czego uznał powództwo M. B. za zasadne. Za przywróceniem powódki do pracy przemawiał zdaniem Sądu Rejonowego fakt, że była ona wieloletnim, cenionym pracownikiem, a na jej miejsce nikt nie został zatrudniony. Sami przełożeni, podczas przesłuchania w charakterze świadków, wyrazili oczekiwanie, że powódka wróci do pracy. Sąd I instancji podzielił też pogląd, że pracodawca, który wskazuje nieprawdziwą przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z reguły nie może żądaniu przywrócenia do pracy przeciwstawić twierdzenia o niecelowości uwzględnienia tego żądania (zob. wyr. SN z 21.9.2001 r., I PKN 625/00).

W rezultacie Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z roszczeniem wskazanym w pozwie i przywrócił M. B. do pracy w pozwanej spółce na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k. p. c. zasądając od pozwanej na rzecz powódki koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł ustalonej na podstawie § 9 ust. 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Zaznaczając, że powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu, wobec czego na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 300), Sąd I instancji obciążył ww. opłatą w całości stronę pozwaną.

Przedmiotowe orzeczenie zaskarżył w całości apelacją pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie adwokata, zarzucając kwestionowanemu wyrokowi naruszenie:

I. przepisów prawa procesowego, a mianowicie art. 233 §1 k.p.c. przez niewszerehstronne rozważenie materiału dowodowego i dokonanie jego oceny w sposób schematyczny, automatyczny, ogólnikowy i na podstawie kryterium pozaustawowego, w szczególności przez:

1) uznania za „najistotniejsze” dla sprawy zeznań M. T., podczas gdy jego zeznania pozostają w sprzeczności z treścią notatki służbowej z 22 grudnia 2017 r., w której zapisano podaną przez M. T. informację, że M. T. poinformował powódkę, żeby wcześniejsze wyjście z pracy uzgodniła z P. Z., a tenże nie został przesłuchany na okoliczności sporządzenia tej notatki;

2) łączną ocenę zeznań świadków K. W., A. S., E. A. i J. W. jednym zdaniem i niedopatrzenie się w zeznaniach tych świadków jakichkolwiek sprzeczności, czy niekonsekwencji, podczas gdy zeznania K. W. są sprzeczne z zeznaniami M. T. uznanymi za najbardziej wiarygodne, A. S. pracowała w innym posterunku energetycznym niż powódka, a J. W. podała trzy różne warianty odpowiedzi na pytanie, kto udzielał zgody na wykorzystywanie urlopu przez część dnia roboczego, w zależności od tego, która strona zadawała to pytanie;

3) bezpodstawne zdyskwalifikowanie zeznań P. Z. na tej pozaustawowej podstawie, że „treść i bezpośredni odbiór niewerbalnego zachowania się świadka podczas składania depozycji, świadczy o niekomfortowym położeniu świadka, który swoim zachowaniem przyczynił się niewątpliwie do rozwiązania pracy z powódką”, przy czym zaznaczyć należy, że termin depozycja oznacza według języka polskiego proces stopniowego przemieszczania się i osadzania luźnych materiałów” albo „karę kościelną pozbawiająca duchownego jego urzędu”;

II. prawa materialnego, a mianowicie art. 56 k. c. w zw. z art. 300 k. p. oraz art. 9 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy poprzez jego niewłaściwą wykładnię polegająca na uznaniu, że zwyczaj *contra legem* nie ustępuje pierwszeństwa obowiązującym przepisom prawa i w konsekwencji przyjęcie, że w zakładzie pracy może być stosowany zwyczaj polegający na udzieleniu pracownikowi urlopu w godzinach obejmujących część dnia roboczego, odnotowywaniu wyjścia pracownika z pracy w systemie Rejestru Wejść i Wyjść (...) przez osobę trzecią w czasie innym niż rzeczywisty oraz dopełnienie dobowego czasu pracy z dnia uzyskania urlopu godzinowego przez formalne wykorzystanie urlopu w innym dniu i pozostawanie w tym dniu w pracy, podczas gdy zapisy normatywnych, w szczególności zapisów regulaminów pracy są w tym zakresie wyczerpujące i mają charakter dyspozytywny.

W konkluzji do tak sformułowanych zarzutów apelacyjnych skarżący wniósł o zmianę zakwestionowanego wyroku i oddalenie powództwa w całości, a ponadto o zasądzenie od pozwanej na rzecz powódki kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, za pierwszą i drugą instancję, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika w osobie radcy prawnego, wniosła o oddalenie apelacji w całości i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję według norm prawem przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje

Zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego jest prawidłowy i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Przechodząc do merytorycznej oceny zarzutów apelacji wskazać należy, że Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie dowodowe, dokonał analizy zebranych dowodów, nie naruszając zasady ich swobodnej oceny i w oparciu o zasadnie przyjęty stan faktyczny sprawy, prawidłowo zastosował konkretnie przywołane przepisy prawa materialnego. Sąd Okręgowy w pełni aprobuje ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji i przyjmuje je za własne. Apelacja zarzuca, iż Sąd pierwszej instancji nie dokonał prawidłowych ustaleń i nie przeprowadził prawidłowo postępowania dowodowego oraz dokonał błędnej oceny materiału dowodowego. Art. 233 § 1 k. p. c. stanowi, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Sąd dokonuje oceny wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (tak np. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu orzeczenia z 11 lipca 2002 roku, IV CKN 1218/00, niepubl). Ramy swobodnej oceny dowodów są zakreszone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnym poziomem świadomości prawnej, według których Sąd w sposób bezstronny, racjonalny

i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (tak też Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, np. z dnia

19 czerwca 2001 roku, II UKN 423/00, OSNP 2003/5/137).

Poprawność rozumowania sądu powinna być możliwa do skontrolowania, z czym wiąże się obowiązek prawidłowego uzasadniania orzeczeń (art. 328 § 2 k. p. c.). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez Sąd art. 233 § 1 k. p. c. wymaga zatem wykazania,

iż Sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. Natomiast zarzut dowolnego rozważenia materiału dowodowego wymaga dla swej skuteczności konkretyzacji i to nie tylko przez wskazanie przepisów procesowych, z naruszeniem których apelujący łączy taki skutek, lecz również przez określenie, jakich dowodów lub jakiej części materiału zarzut dotyczy, a ponadto podania przesłanek dyskwalifikacji postępowania sądu pierwszej instancji w zakresie oceny poszczególnych dowodów na tle znaczenia całokształtu materiału dowodowego oraz w zakresie przyjętej podstawy orzeczenia.

Wskazać należy, że Sąd odwoławczy, niezależnie od tego, czy prowadzi sam postępowanie dowodowe, czy jedynie weryfikuje ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd pierwszej instancji, ma obowiązek samodzielnej oceny materiału dowodowego zebranego

w sprawie. Jednakże zarzut naruszenia art. 233 § 1 k. p. c. może być uznany za zasadny jedynie w wypadku wykazania, że ocena materiału dowodowego jest rażąco wadliwa, czy w sposób oczywisty błędna, dokonana z przekroczeniem granic swobodnego przekonania sędziowskiego, wyznaczonych w tym przepisie. Sąd drugiej instancji ocenia bowiem legalność oceny dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, czyli bada, czy zostały zachowane kryteria określone w art. 233 § 1 k. p. c. Jeżeli z danego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena Sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Przeprowadzona przez Sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona tylko wtedy gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych (por. przykładowo postanowienie z dnia 11 stycznia 2001 r., I CKN 1072/99, Prok. i Pr. 2001 r., nr 5, poz. 33, postanowienie z dnia 17 maja 2000 r., I CKN 1114/99, wyrok z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000 r., nr 7 - 8, poz. 139).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy analiza 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 powoda. Zarzuty skarżącego sprzeczają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący, przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd pierwszej instancji, własną analizę zgromadzonego materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe nie ulega wątpliwości, że na aprobatę nie zasługuje podniesiony przez apelującego zarzut naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k. p. c. dotyczący oceny zeznań świadka M. T.. Skarżący podnosi, że zeznania tego świadka stoją w sprzeczności do treści notatki służbowej z dnia 22 grudnia 2017 roku. Powyższy zarzut nie zasługuje jednak na uwzględnienie. Przede wszystkim podkreślić należy, że przedmiotowa notatka w istocie stoi w opozycji do zeznań złożonych w toku postępowania przez M. T.. Znamiennym jest jednak fakt, iż niniejsza notatka służbowa została sporządzona na okoliczność przeprowadzonej rozmowy telefonicznej. Natomiast notatka podpisana została przez następujące osoby: P. M., B. K., P. Z.. Tym samym, M. T. nie miał wpływu na finalną treść informacji zawartych w notatce, oznaczonych jako jego odpowiedź na pytanie dotyczące okoliczności, czy powódka dnia 7 grudnia 2017 roku została zwolniona z pracy. Jednocześnie świadek M. T. podczas złożonych zeznań podkreślił, że treść notatki nie stanowi odzwierciedlenia jego słów oraz nie oddaje pełnego przebiegu rozmowy telefonicznej. W konsekwencji, posiłkowanie się niniejszą notatką – wobec istotnych wątpliwości co do jej treści jest nieuzasadnione. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przyznał wiarę zeznaniom świadka M. T. w zakresie okoliczności zwolnienia z pracy M. B. w dniu 7 grudnia 2017 roku, jak również co do obowiązującej u pracodawcy praktyki udzielania urlopów godzinowych. Ponadto, zeznania M. T. korespondują z całokształtem zebranego materiału dowodowego w sprawie i brak jest podstaw do podważenia ich mocy dowodowej ze względu na okoliczności wskazane w zarzutach apelacji. Sąd pierwszej instancji, w ramach swobody oceny materiału dowodowego, ze względu na okoliczności obiektywne, którą był fakt bezpośredniej zależności służbowej powódki w stosunku do M. T., słusznie podkreślił, iż jego zeznania są kluczowe w zakresie określenia przebiegu zdarzeń związanych z udzieleniem powódce zwolnienia z pracy w dniu 7 grudnia 2017 roku. Tym bardziej, że był on osobą, która zezwoliła M. B. na opuszczenie miejsca pracy o godzinie 11:00 w dniu

7 grudnia 2017 roku, z możliwością późniejszego udzielenia urlopu i rozdzielenia go godzinowo. M. T. potwierdził również, tak samo jak wielu innych przesłuchanych w sprawie świadków, że powyższa praktyka była powszechna oraz akceptowana przez przełożonych.

Na aprobatę nie zasługuje także zarzut apelacyjny dotyczący oceny zeznań świadków K. W., A. S., E. A. i J. W.. Apelacja zarzuca, że zeznania wskazanych powyżej świadków są sprzeczne oraz niekonsekwentne. Wskazać jednak należy, że Sąd Okręgowy w żadnej mierze nie dopatrywał się sprzeczności zeznań K. W. z zeznaniami M. T.. W złożonych zeznaniach K. W. potwierdziła, że u pracodawcy stosowana była praktyka godzinowego udzielania urlopu. Wskazała również, że w takiej sytuacji o powyższym zamiarze informowało się przełożonego, który wyrażał zgodę na godzinowe rozdzielanie urlopu. Ponadto, należało poinformować, któremu z pracowników zostawia się kartę ewidencji czasu pracy bądź można było zostawić ją również na portierni. Natomiast wniosek o urlop składany był w kolejnych dniach. Zeznania te w pełni korespondują z zeznaniami pozostałych pracowników pozwanego, tj. A. S., E. A. oraz J. W.. Istotnie, A. S. jest pracownikiem pozwanej w oddziale w W., zatem nie była współpracownikiem M. B., jednakże nie dyskredytuje to zeznań złożonych przez tego świadka. Podkreślenia wymaga bowiem okoliczność, że w oddziale w W. również obowiązuje praktyka udzielania urlopu w wymiarze godzinowym. Tym samym powyższy sposób wykorzystywania dni urlopowych praktykowany był nie tylko na posterunku energetycznym w R., w którym pracowała M. B.. Chybione jest również stwierdzenie, zawarte w zarzutach apelacji, zgodnie z którym świadek J. W. miała podać rozbieżne odpowiedzi w zakresie informacji na temat osoby udzielającej zgody na wykorzystanie części dnia urlopu. Analiza złożonych przez J. W. zeznań nasuwa wnioski wręcz odmienne. J. W. potwierdziła bowiem, że możliwe było wykorzystywanie godzinowe dni urlopowych. Ponadto, świadek wskazała, iż zgody na podzielenie dnia urlopu udzielał kierownik P. Z., a kartę rejestrującą czas pracy, za zgodą przełożonego, przekazywała współpracownikom. Podkreślić jednak należy, że J. W. zeznała, że zgody takiej udzielał również M. T., ponieważ pracował na miejscu, tj. na posterunku energetycznym w R. – w szczególności w sytuacji, gdy P. Z. nie był obecny w miejscu pracy. J. W. w dalszej części zeznań sprecyzowała, że M. T. udzielał powyższej zgody w razie nieobecności P. Z., natomiast kiedy zarówno M. T. jak i P. Z. byli obecni w miejscu pracy to oboje otrzymywali stosowną informację w zakresie planowanego wyjścia. Tym samym powyższe zeznania są spójne, niesprzeczne oraz tworzą logiczną całość i nie uchybiają zasadom logiki i doświadczenia życiowego. Zeznania J. W. są również spójne z zeznaniami pozostałych świadków.

Odnosząc się do zarzutu, w zakresie w jakim Sąd Rejonowy odmówił wiary zeznaniom świadka P. Z., również nie zasługuje on na aprobatę. W ocenie Sądu Okręgowego, okoliczności wskazane przez Sąd pierwszej instancji są zasadne oraz mieszczą się w zakresie dyskrecjonalnej władzy sędziego, który w sposób swobodny dokonuje oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego. Tym bardziej, jeśli zeznania świadka P. Z. są sprzeczne z zeznaniami pozostałych osób, które potwierdziły obowiązującą u pracodawcy praktykę godzinowego wykorzystywania urlopu. W konsekwencji, Sąd Rejonowy miał uzasadnione podstawy, aby odmówić wiary zeznaniom tego świadka biorąc pod uwagę zarówno okoliczności obiektywne dotyczące treści złożonych zeznań, jak również w zakresie zachowań niewerbalnych świadka. Podkreślić jednak należy, że Sąd pierwszej instancji nie zdyskredytował dowodu z zeznań świadka P. Z., wyłącznie na podstawie jego własnych spostrzeżeń co do zachowania świadka podczas składania zeznań, lecz przede wszystkim oparł się w tej mierze na ich treści. Bezsprzecznie bowiem P. Z. jako jedyny z przesłuchanych w toku procesu osób zaprzeczał, aby pracownicy mieli możliwość godzinowego wykorzystywania urlopu oraz zostawiania kart rejestrujących ewidencję czasu pracy współpracownikom. Jednocześnie P. Z. wskazał, że bezpośrednim przełożonym był M. T., który mógł udzielić powodce zgody na wcześniejsze opuszczenie zakładu pracy.

Mając na uwadze powyższe, brak jest podstaw do uwzględnienia zarzutu naruszenia prawa procesowego, tj. art. 233 § 1 k. p. c., a w konsekwencji do zmiany ustaleń faktycznych sprawy. Tym samym niezasadnym jest również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 56 k. c. w zw. z art. 300 k. p. oraz art. 9 k. p. Podkreślić należy, że Sąd Rejonowy dokonał nie tylko właściwych ustaleń stanu faktycznego w przedmiotowej sprawie, ale również w sposób prawidłowy zastosował przepisy prawa materialnego.

W tym miejscu przypomnieć należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Sąd Rejonowy dokonał opisu rozróżnienia postaci winy w zakresie deliktów prawa cywilnego. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę (czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza)

lub co najmniej świadomie godzi się na to. Wina nieумыślna (dolus eventualis) zachodziła będzie wówczas, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieумыślonej sprowadza się do niedbalstwa. Z kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności. Chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania. Przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, jak również intencje pracownika, pobudki jego działania. Czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej,

lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto, gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy. Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Na podstawie prezentowanych w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia przepisów prawa oraz poglądów orzecznictwa, w oparciu o analizę całokształtu materiału dowodowego w sprawie Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że złożone przez pozwaną oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp, nie znajduje uzasadnienia prawnego w ustalonym stanie faktycznym i jest przejawem zastosowania przez pracodawcę nieadekwatnego środka prawnego do zaistniałego uchybienia pracownika, z czym Sąd Okręgowy w pełni się zgadza.

Nie ulega wątpliwości, że praktyka godzinowego wykorzystywania dni urlopowych nie znajduje oparcia w przepisach prawa oraz zapisach regulaminu pracy obowiązującego u pracodawcy. Jednakże praktyka ta jest powszechnie stosowana oraz akceptowana przez przełożonych. Powódka nie może zatem ponosić negatywnych konsekwencji zachowania, które jest aprobowane przez pracodawcę i praktykowane na przestrzeni wielu lat. Mając to na uwadze, Sąd Rejonowy słusznie wskazał, że nie można w tych okolicznościach mówić o samowolnym opuszczeniu miejsca pracy, zaś wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nierzeczywista.

Natomiast w zakresie drugiej z przyczyn rozwiązania umowy, tj. sfalszowania ewidencji czasu pracy, Sąd Okręgowy również w pełni podziela stanowisko przedstawione w tym zakresie przez Sąd pierwszej instancji.

W kontekście prowadzonych w tym miejscu rozważań na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r. (I PKN 634/00), zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina умыślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieумыślonej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu. Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje, ani na winę умыślną, ani na rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 7 lutego 2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, nr 7-8, poz. 98; por. też wyrok SN z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07, LEX nr 448851). Należy bowiem ponownie przypomnieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem ustania umowy o pracę. Z reguły znacznego stopnia winy nie można przypisać też pracownikowi naruszającemu postanowienia

regulaminowe, jeżeli jego zachowanie jest zgodne ze zwyczajami panującymi w zakładzie pracy, akceptowanymi przez pracodawcę lub osoby działające w jego imieniu.

W przedmiotowej sprawie, nie ziszcili się wszystkie ustawowe przesłanki warunkujące legalność tego trybu rozwiązania stosunku pracy, w tym również nie wykazano, że doszło do naruszenia interesu pracodawcy. Zachowanie powódki, polegające na doprowadzeniu do sytuacji, w której w elektronicznym systemie ewidencji czasu pracy odnotowano nieprawdziwą informację, że w dniu 7 grudnia 2017 roku pracowała 8 godzin – jest niewątpliwie sprzeczne z zapisami § 25 regulaminu pracy, jednakże nie można w okolicznościach niniejszej sprawy przypisać jej działaniom winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa. Praktyka pozostawiania kart rejestrujących ewidencję czasu pracy współpracownikom, była bowiem również znana oraz zaakceptowana przez przełożonych powódki, jak już wyżej podniesiono. Jej zachowanie w tym zakresie było zatem zgodne z wieloletnią obowiązującą praktyką na tym Posterunku Energetycznym, a zatem wpisywało się w przyjęty u pracodawcy zwyczaj.

W zakresie trzeciej wskazanej przyczyny rozwiązania umowy, tj. niezachowania obowiązku trzeźwości w pracy – okoliczność ta nie została w żaden sposób udowodniona przez stronę pozwaną. Żaden ze świadków nie wskazał, aby M. B. była pod wpływem alkoholu w godzinach, w których znajdowała się na terenie zakładu pracy, czyli między godziną 7:00 a 11:00. Natomiast w toku procesu ustalono, że powódka spożywała alkohol, ale już po opuszczeniu zakładu pracy. Pozwany nie wykazał natomiast żadnej inicjatywy dowodowej celem wykazania okoliczności wskazanych w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w części zarzucającej powódce nietrzeźwość w czasie pracy.

W konsekwencji, słusznie Sąd I instancji uznał, że wszystkie wskazane przez pracodawcę przyczyny nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy z powódką w trybie art. 52 § 1 kp.

Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy, w punkcie pierwszym sentencji wyroku, na podstawie art. 385 k. p. c. oddalił apelację jako bezzasadną.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy rozstrzygnął w punkcie drugim sentencji wyroku, na podstawie art. 98 k. p. c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. Nr 2018, poz. 265) i zasądził od (...) S. A. z siedzibą w L. Oddziału Ł. na rzecz M. B. kwotę 120,00 zł tytułem kosztów procesu za II instancję.

K. J.

Przewodniczący: Sędziowie: