

*Sygn. VPa 39/15*

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia 9 października 2015 roku*

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

*Wydział V w składzie:*

*Przewodniczący: SSO Beata Łapińska*

*Sędziowie: SSO Magdalena Marczyńska (spr.)*

*SSR del. Urszula Sipińska-Sęk*

*Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera*

*po rozpoznaniu w dniu 6 października 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa A. C.*

*przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w C.*

*o przywrócenie do pracy*

*na skutek apelacji pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w C.*

*od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 stycznia 2015r. sygn. IV P 51/14*

*1. oddala apelację,*

*2. zasądza od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w C. na rzecz powoda A. C. kwotę 60,00 (sześćdziesiąt) złotych z tytułu zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.*

*Sygn. akt V Pa 39/15*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 14 marca 2014 roku powód A. C. wniósł o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) S.A. w C. oraz o odszkodowanie za okres pozostawania bez pracy w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powód w pozwie wskazał, iż w jego ocenie rozwiązanie z nim stosunku pracy było niezgodne z prawem oraz naruszało zasady współżycia społecznego.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 maja 2014 roku pozwana spółka nie uznała powództwa i wniosła o jego oddalenie w całości. Podniosła, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych co uzasadniało rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Ostatecznie powód wniósł o zasądzenie odszkodowania w kwocie odpowiadającej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu w przypadku nie przywrócenia do pracy.

Pozwana spółka wносиła o oddalenie powództwa.

**Sąd Rejonowy w Piotrkowie Trybunalskim wyrokiem z dnia 21 stycznia 2015 roku w sprawie o sygn. akt IV P 51/14** zasądził od pozwanej (...) S.A. w C. na rzecz powoda A. C. kwotę 10.935 zł tytułem odszkodowania i w dalszej części oddalił powództwo. Na mocy tego samego orzeczenia Sąd Rejonowy zasądził od pozwanej (...) S.A. w C. na rzecz powoda A. C. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powód A. C. był zatrudniony w pozwanej spółce jako kierownik zmiany w zakładzie produkcyjnym w C.. Zgodnie z logami w zakładowym systemie wejść i wyjść w dniu 26 lutego 2014 roku:

- o godzinie 7:49 na teren zakładu weszła A. Ś.;
- o godzinie 8.37 na teren zakładu weszła M. G.;
- o godzinie 8:43 na teren zakładu wszedł W. N.;
- o godzinie 9:42 na teren zakładu weszła A. G..

W ewidencji brak jest wskazanych godzin wejścia i wyjścia powoda.

Zgodnie z notatką służbową firmy (...) – ochraniającej zakład w C. A. C. opuścił zakład o godzinie 9.30 i do końca dnia nie wrócił ani nie próbował wejść na teren zakładu. Do notatki załączono ewidencję wjazdów pojazdów na teren zakładu.

W dniu 26 lutego 2014 roku A. C. stawiał się do pracy o godzinie 6. W tym dniu (...) zostały włączone o godzinie 5:00. Powód ustalił stan (...), rozpiął aparatowemu czynności do zrobienia na dany dzień i surowce na dzień następny. Następnie z kierowniczką laboratorium ustalił daty na jutrzejszym twarogu i jakie (...) będą nastawiane nazajutrz. Następnie powód udał się do (...) sprawdzić jak przebiega proces. Około godziny 9:00 rozpoczęto spuszczenie (...). W trakcie tego procesu powód został poinformowany, że oczekują na niego A. Ś. i M. G.. Powód udał się do nich i w trakcie rozmowy zaproponowano mu rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron z zachowaniem dwumiesięcznego wypowiedzenia. Powód nie wyraził zgody na powyższe.

A. C. wręczono oświadczenie o wypowiedzeniu warunków umowy o pracę w zakresie zajmowanego przez niego stanowiska, proponując mu stanowisko pracownika (...) za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1.680 zł oraz premią w wysokości 5 %. W piśmie jako przyczyny uzasadniające wypowiedzenie powodowi warunków pracy wskazano utratę zaufania z uwagi na nienależyte zdaniem pracodawcy wykonywanie obowiązków kierownika zmiany. A. C. wskazał, iż kierownik zakładu (...) zaproponował mu stanowisko zastępcy kierownika zakładu.

Na spotkanie został poproszony W. K. w celu potwierdzenia twierdzenia powoda. W. K. po przyjeździe zauważył, iż atmosfera w pokoju jest napięta, A. C. był zdenerwowany. Na pytanie powoda potwierdził, iż proponował mu stanowisko zastępcy kierownika zakładu. W. K. tej propozycji nie ustalał uprzednio z zarządem. Propozycje takie składał innym kierownikom zmianowym, w celu sondażu dalszej współpracy po rozbudowie zakładu. W. K. nie widział dokumentów przedłożonych powodowi.

A. C. po zapoznaniu się z treścią oświadczenia pracodawcy poprosił A. Ś. i M. G. o wyjaśnienia ponieważ poczuł się poniżony zaproponowanym stanowiskiem. Powód został poinformowany, że ma podpisać dokument. Po podpisaniu wydano mu ustne polecenia przekazania zmiany kierownikowi zakładu i opuszczenia zakładu. A. C. miał się stawić w pracy po upływie okresu wypowiedzenia.

O dokonanej powodowi wypowiedzeniu umowy o pracę świadek dowiedział się po wyjściu powoda z pokoju, udał się do szatni gdzie odebrał od niego kartę magnetyczną.

W. K. udał się do laboratorium i stwierdził na jakim etapie znajdują się procesy produkcyjne, ustalił z przełożonymi, że do czasu przybycia kierownika zmianowego dopilnuje procesów. W zastępstwie powoda została wezwana A. G.. W. K. sprawdził wyniki badań kwasowości w wannach.

W trakcie procesu produkcyjnego kierownik zmiany wpisywał do zeszytu jakie są procesy produkcyjne w toku i na jakim etapie oraz jakie są wyniki badań laboratoryjnych. Dalsze informacje były przekazywane ustnie lub telefonicznie.

A. G. po przybyciu do zakładu dowiedziała się od W. K., że powód już nie pracuje i że ma zająć się produkcją.

W. K. przed objęciem funkcji kierownika zakładu pełnił m.in. funkcję kierownika zmiany.

W pozwanej spółce obowiązują m.in. procedury bezpieczeństwa w których regulowane są zasady postępowania z pracownikami których zwolniono lub wypowiedziano umowę o pracę. Pierwszą procedurę w tym zakresie stworzyła I. N., pełniąca wówczas funkcję pełnomocnika zarządu.

W dniu 26 lutego 2014 roku w pozwanej spółce obowiązywała procedura w brzmieniu zredagowanym przez M. J. i zatwierdzona przez Prezesa Zarządu W. N. z dnia 5 kwietnia 2013 roku numer (...) – Sytuacje Awaryjne oraz Nieprzewidziane Zagrożenia. W punkcie(...) wyżej wymienionej procedury zawarto regulację: „Sabotaż – pracownik, który jest w okresie wypowiedzenia ma wypłaconą pensję za ten czas i już nie pracuje w firmie”.

W pozwanej spółce nie ma spisanej procedury przekazania zmiany między kierownikami zmian. Poszczególni kierownicy informują się ustnie lub telefonicznie oraz zamieszczają w zeszycie informacje o procesach będących w toku i o podjętych czynnościach.

Powód po przebraniu się w szatni z odzieży roboczej udał się na stołówkę, gdzie poinformował pracowników, że opuszcza zakład, bo został zwolniony z zajmowanego stanowiska i przesunięty na stanowisko pracownika (...) i że polecono mu opuścić zakład.

Następnie A. C. udał się do biura prezesa zarządu spółki W. N.. W. N. w biurze przebywał wraz z synem K. N. zatrudnionym w spółce jako (...).

Powód po wejściu do biura okazał W. N. pismo o wypowiedzeniu warunków pracy i poinformował, że nakazano mu opuścić zakład pracy i do pracy stawić się na nowe stanowisko po okresie wypowiedzenia.

Powód poinformował W. N. że źle się czuje. Prezes zarządu zasugerował mu zwrócenie się do lekarza.

A. C. udał się do lekarza, który stwierdził jego niezdolność do pracy w okresie od dnia 26 lutego 2014 roku do dnia 9 marca 2014 roku.

Po wizycie u lekarza powód udał się do domu, gdzie o zaistniałym zdarzeniu poinformował matkę, która po zapoznaniu się z pismem zwróciła uwagę, iż w piśmie brak jest zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy. A. C. wskazał, iż udzielono go ustnie. Matka powoda zasugerowała mu aby udał się do zakładu pracy w celu potwierdzenia polecenia na piśmie.

A. C. udał się do zakładu pracy, gdzie na portierni dowiedział się od pracownika ochrony, że został wydany zakaz wpuszczania go na teren zakładu. Powód zadzwonił do W. N., informując o zaistniałej sytuacji. W. N. udał się do niego na portiernię i tam poinformował go o zamiarze wystąpienia do zarządu o potwierdzenie polecenia nieświadczenia pracy na piśmie.

W. N. polecił A. C. złożenie pisma w tym zakresie do niego jako prezesa zarządu.

Powód udał się do zakładu pracy w piątek, zamierzając złożyć uzgodnione z W. N. pismo. Dowiedział się, że prezesa w zakładzie nie ma. Udał się do zakładu pracy ponownie w poniedziałek rano, złożył pismo do W. N. oraz zostawił zwolnienie lekarskie.

W godzinach popołudniowych A. C. został poinformowany przez ojca, że przyszło do niego pismo z zakładu pracy.

Powód udał się po to pismo i po jego otwarciu stwierdził, że zawiera rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Pozwana Spółka przesłała w dniu 27 lutego 2014 roku do powoda za pośrednictwem poczty pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez A. C. podstawowych obowiązków pracowniczych, tj.:

- obowiązku przestrzegania regulaminu pracy oraz ustalonego w (...) S.A. porządku pracy;
- obowiązku przestrzegania ustalonego w (...) S.A. czasu pracy kierownika zmiany oraz dyscypliny pracy;
- obowiązku dbałości pracowników o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia;
- obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Jako zachowania naruszające powyższe obowiązki pozwana spółka wskazała na samowolne opuszczenie przez powoda zakładu pracy, bez poinformowania swojego bezpośredniego przełożonego tj. kierownika zakładu jak i pracodawcy oraz bez uzyskania zgody w dniu 26 lutego o godzinie 9:15. A. C. opuszczając stanowisko pracy pozostawił bez nadzoru i kontroli trwające procesy produkcji, nie przekazując zmiany wezwanemu kierownikowi zmiany. Nadto pozwana spółka wskazała, że w trakcie rozmowy z pracodawcą o godzinie 8.40 powód był agresywny, wypowiadał groźby co odbiega od obowiązujących norm współżycia społecznego.

Dokonując oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego Sąd Rejonowy uznał za bezsporne dowody w postaci dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy.

W ocenie Sądu I instancji analiza osobowych źródeł dowodowych pozwalała na uznanie za bezsporne stwierdzenia świadka M. J. (2).

Zdaniem Sądu Rejonowego sporne zaś były twierdzenia stron dotyczące przebiegu spotkania powoda z A. Ś. i M. G. w dniu 26 lutego 2014 roku, dalszych zachowań powoda, jego wizyty u W. N., powrotu do zakładu i ponownego spotkania z W. N..

Sąd I instancji podniósł, że pozostawało bezspornym, iż w trakcie spotkania najpierw zaproponowano A. C. rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, a po jego odmowie wypowiedziano mu umowę o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska i wysokości wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy analizując treść złożonego przez pracodawcę „wypowiedzenia zmieniającego” uznał, iż w istocie miało ono doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy. Sąd I instancji zważył, że zaproponowane powodowi warunki, biorąc pod uwagę z jednej strony dotychczasowe stanowisko, a z drugiej zaproponowane stanowisko, w szczególności wobec wcześniejszej propozycji W. K. awansu na zastępcę kierownika zakładu, należało uznać za poniżej jego kompetencji i w istocie poniżające, a tym samym podlegające odmowie. Wobec powyższego Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca zakładał iż w skutek odmowy powoda zmieni się ono w wypowiedzenie definitywne.

Zdaniem Sądu Rejonowego kwestią sporną było czy A. C. polecono opuścić zakład pracy i zwolniono go z obowiązku świadczenia pracy jak sam wskazywał, czy też takiego polecenia nie było jak wskazywała A. Ś..

Sąd I instancji dokonując oceny tych twierdzeń uznał za wiarygodne twierdzenia powoda. Cechowały się one konsekwencją i logicznością. Powód o poleceniu przełożonych poinformował W. N.. Polecenie takie było zgodne

z obowiązującą procedurą z dnia 5 kwietnia 2013 roku numer (...) – (...). W ocenie Sądu Rejonowego wbrew zdaniu pozwanego zapis zawarty w procedurze: „(...)” – nie wskazuje, iż dotyczy on jedynie pracowników, którym wypowiedziano stosunek pracy. Sąd I instancji zważył, że polecenie takie jest racjonalne przy przyjęciu, iż pracodawca przewidywał, iż wypowiedzenie zmieniające przekształci się w definitywne.

Zdaniem Sądu Rejonowego nieracjonalnym było twierdzenie pozwanego, iż planował w trakcie okresu wypowiedzenia, powierzenie powodowi czynności związanych z procesami certyfikacji przy procedurach (...). Z jednej strony powód jest niegodny zaufania by pozostać kierownikiem zmiany, a drugiej strony miał wykonywać czynności wymagające szczególnego zaufania, wysokich kwalifikacji bowiem pozytywny wynik certyfikacji będzie miał szczególny wpływ na sytuację pozwanej spółki

Sąd I instancji wskazał, że twierdzenia A. C. o wizycie u W. N. znajdowały potwierdzenie w zeznaniach W. N. i K. N. tym samym twierdzenie A. Ś., iż takiego spotkania nie było było bezpodstawne.

Sąd Rejonowy uznał za tak samo niewykazane twierdzenie pozwanego o agresywnym zachowaniu powoda wobec A. Ś. i M. G.. Bezsportnym było, iż powód był zdenerwowany. Fakt zdenerwowania powoda potwierdzili zarówno W. K. jak i W. N.. Zdaniem Sądu I instancji zdenerwowanie powoda było zresztą normalną reakcją na zaistniałą sytuację. Przełożeni powoda wskazywali iż nie widzą możliwości z nim współpracy, chcą rozwiązać z nim stosunek pracy za porozumieniem stron, a po jego odmowie złożyli wypowiedzenie będące w istocie definitywnym, bo zaproponowane warunki były poniżające i nie do przyjęcia dla pracownika. W. K. w swoich zeznaniach wskazał na zdenerwowanie powoda, nie wskazał jednak by powód w swoim zachowaniu był agresywny. Sąd Rejonowy podniósł, że zarzut agresywności A. C. opierał się na zachowaniu gdzie emocje biorą górę nad rozumem, a przecież powód w trakcie rozmowy racjonalnie podniósł, iż W. K. zaproponował mu awans na zastępcę kierownika zakładu co wskazuje, iż powód będąc pełnym emocji nie stracił jednak kontroli nad swoim zachowaniem i podejmował także zachowania racjonalne.

Sąd I instancji dopatrywał się sprzeczności w argumentacji pozwanego dotyczącej czasu opuszczenia zakładu i przejęcia obowiązków przez A. G..

W ocenie Sądu Rejonowego argumentacja pozwanego opierała się w znacznej mierze na przedstawionych logach wejść i wyjść. Logi te zawierały istotne braki - niewskazanie godzin wejścia i wyjścia powoda. Z drugiej strony Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z twierdzeniem pozwanego A. G. objęła obowiązki około 10:30, a w systemie zgodnie z logami weszła na teren zakładu o godzinie 9:42. Zdaniem Sądu Rejonowego spotkanie z A. C. nie mogło mieć też miejsca około godziny 8:40 jeżeli M. G. weszła na teren zakładu o godzinie 8:37, a aby wejść na produkcję trzeba było przebrać się w odzież ochronną.

W ocenie Sądu I instancji powyższe sprzeczności wskazywały na prawdziwość twierdzeń powoda co do czasookresu poszczególnych zdarzeń, bowiem godziny poszczególnych spotkań, wydarzeń korespondowały z powyższymi logami.

Powyższa zbieżność czasowa logów z twierdzeniami A. C. zdaniem Sądu Rejonowego powodowała, iż argumentacja pozwanego o pozostawieniu produkcji bez dozoru, jej zagrożeniu, a tym samym zagrożeniu interesów ekonomicznych zakładu traciła na spójności. Jeżeli spotkanie z powodem miało miejsce po godzinie 9:00 co jest logiczne i realne biorąc pod uwagę logi złożone przez pozwanego, a A. G. była na terenie zakładu już o godzinie 9:42 i powód przed opuszczeniem zakładu spotkał się z W. N. to chwila opuszczenia zakładu przez A. C. jest zbliżona do czasu przybycia A. G., a okres w trakcie którego produkcję nadzorował jedynie W. K. był nieznaczny.

Sąd I instancji uznał za zbędne dla ustaleń w niniejszej sprawie dowody wnioskowane przez powoda w postaci zeznań świadków C. W., I. N., zeszyty z zapisami danych z produkcji. Okoliczności na które miały być dopuszczone te dowody zostały bądź wykazane innymi dowodami bądź były okolicznościami nieistotnymi dla rozstrzygnięcia w sprawie. W ocenie Sądu I instancji także za podlegające oddaleniu powyższych przyczyn należało uznać wnioski pozwanego o przesłuchanie świadków K. S. i B. S..

**Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał powództwo za zasadne.**

Sąd I instancji powołał się na treść art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Sąd Rejonowy przytoczył treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z którego wynika, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji zważył, że zgodnie z powyższym dla uznania zasadności rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z winy pracownika konieczne jest zaistnienie następujących przesłanek:

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

Sąd Rejonowy podniósł, że przez ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych należy rozumieć takie zachowanie pracownika, które stanowi czyn bezprawny, sprzeczny z powinnościami ciążącymi na pracowniku jako na stronie stosunku pracy. Czyn taki może polegać zarówno na działaniu (np. znieważenie przełożonego, pobicie współpracownika), jak i na zaniechaniu (np. nieprzybycie do pracy, nie wykonanie polecenia pracodawcy). Istotne jest jednak, aby pozostawał on w kolizji z obowiązkami pracownika i to z obowiązkami o charakterze prawnym. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

Sąd I instancji dokonując oceny z jednej strony zarzutów postawionych A. C., a z drugiej strony jego zachowania, w oparciu o powyższe założenia stwierdził, że brak było podstaw do zarzucenia mu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd Rejonowy wskazał, że okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy powinny być konkretne, rzeczywiste i uzasadniające postawienie pracownikowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd I instancji, powołując się na linię orzeczniczą Sądu Najwyższego, podniósł że niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Przyczyna ta ma być konkretna i rzeczywista. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Konkretność przyczyny należy rozumieć w ten sposób, iż pracodawca ma wskazać w taki sposób przyczynę rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem by była na tyle zrozumiała i weryfikowalna dla pracownika, by umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może przynieść pracownikowi określone korzyści. Ma być to dokonane w sposób na tyle jasny, by nie budziła wątpliwości zwalnianego pracownika co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 maja 1999 roku w sprawie o sygn. akt I PKN 47/99, OSNP 2000/14/548; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 roku w sprawie o sygn. akt I PKN 481/99, OSNP 2001/11/373W; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku w sprawie o sygn. akt I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2012 roku w sprawie o sygn. akt II PKN 305/11 i inne).

W ocenie Sądu Rejonowego brak było podstaw do przyjęcia, że A. C. opuścił samowolnie zakład pracy. Konstatacja taka była uprawniona niezależnie czy przyjmie się za prawdziwe stanowisko powoda, że polecono mu opuścić zakład pracy czy też stanowisko pracodawcy że takiego polecenia nie było.

Zdaniem Sądu I instancji przyjęcie, iż A. Ś. i M. G. poleciły powodowi opuszczenie zakładu pracy skutkowało oczywistością niezasadnością zarzutu samowolnego opuszczenia pracy, a tym samym także bezzasadnością zarzutów dotyczących pozostawienia bez nadzoru i kontroli trwających procesów produkcji, nie przekazania zmiany wezwanemu kierownikowi zmiany. Powodowi polecono opuszczenie zakładu pracy zgodnie z obowiązującą procedurą tym samym nie można było zarzucić, iż pozostawił bez nadzoru i kontroli trwających procesów produkcyjnych.

W ocenie Sądu Rejonowego w przypadku zaś przyjęcia, iż takiego polecenia nie było należało zwrócić uwagę na treść i przebieg rozmowy powoda z W. N.. W. N. w chwili zdarzenia pełnił funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki i zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p. pełnił funkcję osoby dokonującą czynności z zakresu prawa pracy.

Zdaniem Sądu I instancji należało podzielić pogląd A. C., iż należy rozróżnić kwestię reprezentacji spółki na zewnątrz w oparciu o normy kodeksu spółek handlowych i umowy spółki wskazujących na reprezentację łączną od wykonywania czynności z zakresu prawa pracy które zgodnie z art. 3<sup>1</sup> k.p. mogą być wykonywane jednoosobowo

Sąd Rejonowy wskazał, że A. C. poinformował W. N. o rozmowie z A. Ś. i M. G. i to W. N. sam zasugerował powodowi udanie się do lekarza widząc jego stan fizyczny i psychiczny. Czyli to jego przełożony nie tylko udzielił zgody na opuszczenie zakładu, a nawet samemu to zalecił.

Odnosząc się zaś do powyższego zarzutu pozostawienia bez nadzoru i kontroli trwającej produkcji Sąd I instancji wskazał, iż A. C. został wezwany na rozmowę w chwili gdy dokonywał czynności kontrolnych w produkcji. Biorąc pod uwagę logi systemu wejść i wyjść okres między opuszczeniem przez powoda zakładu pracy, a przybyciem A. G. nie był tak długi jak wskazywał pozwany, a W. K. miał pełne kompetencje by przez ten czas jego zastąpić. Powód jak wynika z jego zeznań wpisał do zeszytu wszystkie dane i procedury zaistniałe w czasie jego pobytu i o stanie produkcji poinformował W. K..

W ocenie Sądu Rejonowego za bezzasadny należało także uznać zarzut, iż A. C. był agresywny, wypowiadał groźby co odbiegało od obowiązujących norm współżycia społecznego. Poza twierdzeniami A. Ś. i M. G., które w istocie były z nim w konflikcie, brak było dowodów potwierdzających takie zachowanie. Wbrew twierdzeniom pozwanego takiego zachowania nie potwierdził W. K., który wskazał, iż kiedy wszedł do pokoju to atmosfera tam była napięta, a powód był zdenerwowany.

Zdaniem Sądu I instancji stan zdenerwowania A. C. w takiej sytuacji był normalną reakcją na zaistniałą sytuację, a brak było jakichkolwiek dowodów by powód przejawiał agresywne zachowania. Zresztą w przypadku kiedy A. C. tak się zachowywał to nielogicznym było by zachowanie A. Ś. i M. G. że nie poprosiły o pomoc, o interwencję, uspokojenie powoda przez przybyłego właśnie W. K., ani że nie wezwały ochrony. W ocenie Sądu Rejonowego osoba, która czuje się zagrożona, podejmuje zachowania mające stan zagrożenia oddalić, a z twierdzeń A. Ś. takie zachowania były podejmowane.

Na marginesie Sąd Rejonowy zważył, iż czas poszczególnych zdarzeń wskazanych przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy czyli rozmową z A. Ś. i M. G. o godzinie 8:40 i opuszczenie przez niego zakładu o godzinie 9:15 pozostawał w sprzeczności z materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, a w szczególności z dokumentacją z komputerowego systemu ewidencji wejść i wyjść przedstawioną przez pozwanego.

Biorąc powyższe rozważania pod uwagę Sąd I instancji stwierdził, że brak było podstaw do postawienia powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Skutkowało to uznaniem, iż nie zaistniały okoliczności które pozwalają na zastosowanie art. 52 § 1 k.p.

Jednakże w ocenie Sądu Rejonowego konflikt między A. C. a A. Ś. i M. G. skutkowało uznaniem, iż przywrócenie powoda do pracy byłoby niecelowe. Pracodawca zmierzał do rozwiązania z nim stosunku pracy, proponując najpierw rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron, a po odmowie powoda przedstawił wypowiedzenie zmieniające, które z uwagi na zaproponowane warunki miało przekształcić się w definitywne. Dalszą konsekwencją

działań pracodawcy zmierzającego do rozwiązania z A. C. stosunku pracy było oświadczenie o jego rozwiązaniu bez wypowiedzenia, będące przedmiotem niniejszego postępowania. Dlatego też w ocenie Sądu Rejonowego roszczenie powoda o przywrócenie do pracy podlegało oddaleniu.

Zdaniem Sądu I instancji powyższe konstatacje powodowały, iż A. C. przysługiwało skuteczne roszczenie o odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 k.p., którego wysokość reguluje art. 58 k.p. w którym wskazano, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Biorąc pod uwagę zakładowy staż pracy powoda Sąd Rejonowy stwierdził, że przysługiwał jemu 3 miesięczny okres wypowiedzenia. Dlatego też Sąd I instancji uznał, że powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości 10.935 zł (3x 3.645 zł – wysokość wynagrodzenia powoda wskazywana przez pozwanego) i taka też kwota została przyznana A. C..

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu.

**Apelację od powyższego wyroku wniosła pozwana, reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika**, zaskarżając go w części zasądzającym od pozwanej na rzecz powoda kwotę 10.935 zł tytułem odszkodowania (punkt 1 sentencji wyroku) oraz w przedmiocie rozstrzygnięcia o kosztach procesu (punkt 3 sentencji wyroku), jednocześnie zarzucając:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj.:

a. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, polegającej na pominięciu w tej ocenie istotnych dowodów, tj.:

i. dowodu z zeznań świadka W. K. w zakresie, w jakim wynika z nich, że w dniu 26 lutego 2014 roku nie zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zmieniającego ani nie wydano powodowi polecenia opuszczenia zakładu pracy, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd, że w dniu 26 lutego 2014 roku powodowi wydano polecenie opuszczenia zakładu pracy, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

ii. dowodu z zeznań świadka W. K. w zakresie, w jakim świadek ów zeznał, iż powód przed opuszczeniem zakładu pracy w dniu 26 lutego 2014 roku nie sporządził stosownej notatki ani nie przekazał świadkowi zmiany, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do ustalenia przez Sąd, że powód przed opuszczeniem miejsca pracy w wyżej wymienionym dniu dopełnił wszystkich obowiązków związanych z przekazaniem nadzoru nad procesem produkcji, wobec czego interesy pracodawcy nie zostały zagrożone przez zachowanie powoda, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

(...). dowodu z dokumentu w postaci Regulaminu pracy w spółce pod firmą (...) S.A. w zakresie brzmienia § 1 ust. 2 tego Regulaminu, zgodnie z którym „Pracodawcą w rozumieniu niniejszego Regulaminu jest Zarząd Spółki, który działa zgodnie z zasadą dwuosobowej reprezentacji”, co doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że ówczesny prezes spółki był uprawniony do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy jednoosobowo, zatem był również uprawniony do zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy w dniu 26 lutego 2014 roku, wobec czego opuszczenie zakładu pracy przez powoda w tym dniu nie miało charakteru samowolnego, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

b. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na błędnej i sprzecznej z zasadami logiki ocenie dowodu z dokumentu w postaci procedury z dnia 5 kwietnia 2013 roku numer (...) - (...) - „(...)” polegającej na przyjęciu, że z treści tejże procedury nie wynika, iż miała ona zastosowanie wyłącznie w przypadku wypowiedzenia definitywnego, podczas gdy treść wyżej wymienionej procedury oraz inne dowody wskazują na wniosek odmienny, co miało istotny wpływ na wynik sprawy, gdyż doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd, że procedura „(...)” miała zastosowanie w przypadku powoda i polecenie opuszczenia zakładu pracy było z nią zgodne, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

c. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów polegającej na wyprowadzeniu z materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, tj.:

i. wyprowadzenie z dokumentu w postaci pisma z dnia 26 lutego 2014 roku zawierającego wypowiedzenie powodowi warunków pracy i płacy wniosku, iż wypowiedzenie zmieniające w rzeczywistości zmierzało do rozwiązania stosunku pracy w sytuacji, gdy taki wniosek nie wynika z treści tego dokumentu ani z żadnych innych dowodów, a dodatkowo jest sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, jak również z zeznaniami A. Ś., co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że pracodawca, przewidując iż wypowiedzenie zmieniające przekształci się w definitywne, zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

ii. wyprowadzenie z zeznań powoda oraz świadka W. N. wniosku, iż ówczesny Prezes pozwanej Spółki (...) udzielił powodowi zgody na opuszczenie zakładu produkcyjnego w C. w dniu 26 lutego 2014 roku, a nawet sam to zalecił, w sytuacji, gdy powyższy wniosek nie wynikał z tychże zeznań, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że w dniu 26 lutego 2014 roku powód nie opuścił samowolnie zakładu pracy, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

d. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z zeznań świadka W. K. wniosku sprzecznego z tymi zeznaniami, że świadek nie zeznał, iż powód był agresywny w czasie rozmowy, która odbyła się w dniu 26 lutego 2014 roku pomiędzy przedstawicielkami pracodawcy a powodem, podczas gdy w rzeczywistości świadek opisując zachowanie powoda zeznał, że cyt.„,można nazwać, że był agresywny w stosunku do Pań”, co miało istotny wpływ na treść wyroku, ponieważ doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że twierdzenie pozwanej o agresywnym zachowaniu powoda podczas wspomnianej rozmowy nie zostało udowodnione, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

2. sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z materiałem dowodowym, polegającą na:

a. ustaleniu przez Sąd, że w dniu 26 lutego 2014 roku przedstawicielki pracodawcy wydały powodowi polecenie opuszczenia zakładu pracy i zwolniły go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zmieniającego, podczas gdy wyżej wymienione ustalenie jest sprzeczne z zeznaniami świadka W. K. oraz nieprawidłowe w świetle treści dokumentu w postaci zaświadczenia lekarskiego z dnia 28 lutego 2014 roku, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd, że powód nie opuścił miejsca pracy samowolnie, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

b. ustaleniu przez Sąd, że procedura z dnia 5 kwietnia 2013 roku numer (...) - (...) - „(...)” miała zastosowanie w przypadku powoda, podczas gdy wyżej wymienione ustalenie jest sprzeczne z treścią tejże procedury oraz z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do ustalenia, że zwolnienie powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zmieniającego było zgodne z wyżej wymienioną procedurą, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

c. ustaleniu przez Sąd, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy wręczone powodowi w dniu 26 lutego 2014 roku w rzeczywistości zmierzało do rozwiązania stosunku pracy, podczas gdy wyżej wymienione ustalenie jest sprzeczne z treścią tego dokumentu oraz z zeznaniami A. Ś., co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że pracodawca, przewidując iż wypowiedzenie zmieniające przekształci się w definitywne, zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia warunków pracy i płacy, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

d. przyjęciu przez Sąd, że czynności pomocnicze związane z przygotowaniem dokumentacji na potrzeby kontroli (...) wymagają szczególnego zaufania oraz wysokich kwalifikacji, podczas gdy z żadnego z przeprowadzonych w sprawie dowodów taki wniosek nie wynikał, co miało istotny wpływ na treść orzeczenia, gdyż spowodowało, że Sąd odmówił wiarygodności twierdzeniom pozwanej o zamiarze powierzenia powodowi wykonywania czynności, o których mowa

powyżej w okresie wypowiedzenia, uznając je za nieracjonalne, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

e. ustaleniu przez Sąd, że ówczesny prezes pozwanej spółki (...) udzielił powodowi zgody na opuszczenie zakładu produkcyjnego w C. w dniu 26 lutego 2014 roku, a nawet sam to zalecił, podczas gdy powyższy wniosek nie wynikał z materiału dowodowego zebranego w sprawie, w szczególności z zeznań powoda i świadka W. N., a także ustaleniu, że prezes spółki był w ogóle uprawniony do zwolnienia powoda z obowiązku świadczenia pracy w dniu 26 lutego 2014 roku, podczas gdy wyżej wymienione ustalenie jest sprzeczne z treścią § 1 ust. 2 Regulaminu pracy w spółce pod firmą (...) S.A., co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że opuszczenie miejsca pracy przez powoda w wyżej wymienionym dniu nie miało charakteru samowolnego, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

f. ustaleniu przez Sąd, że przed opuszczeniem miejsca pracy w dniu 26 lutego 2014 roku powód dopełnił wszystkich obowiązków związanych z przekazaniem nadzoru nad procesem produkcji, podczas gdy wyżej wymienione ustalenie jest sprzeczne z zeznaniami świadka W. K., a także uznaniu za okoliczność bezsporną, iż W. K. był wcześniej zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika zmiany oraz że wyżej wymieniony miał kompetencje do zastąpienia powoda w okresie jego nieobecności w zakładzie, podczas gdy nie wynika to z materiału dowodowego zebranego w sprawie, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd, że interesy pracodawcy nie zostały zagrożone przez zachowanie powoda, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

g. uznaniu, że z materiału dowodowego nie wynika, że powód zachowywał się agresywnie podczas rozmowy z przedstawicielkami pracodawcy w dniu 26 lutego 2014 roku, podczas gdy świadek W. K. wyraźnie na to wskazywał w swoich zeznaniach, co miało istotny wpływ na treść wyroku, ponieważ doprowadziło do błędnego uznania przez Sąd, że twierdzenie pozwanej o agresywnym zachowaniu powoda podczas wspomnianej rozmowy nie zostało udowodnione, co w konsekwencji spowodowało uwzględnienie powództwa;

3. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.:

a. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, w której Sąd uznał, że zachowania pracownika polegającego na opuszczeniu miejsca pracy nie można zakwalifikować jako zagrażającego interesom pracodawcy skoro nieobecność ta była krótkotrwała i pracodawca, podejmując skutecznie i natychmiastowo odpowiednie działania, zapobiegł wystąpieniu grożącej spółce szkody;

b. art. 3<sup>1</sup> k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie w sytuacji, w której Sąd uznał, że w pozwanej spółce czynności z zakresu prawa pracy wykonuje każdy z członków zarządu, podczas gdy w pozwanej spółce na podstawie Regulaminu pracy pracowników (...) S.A. stanowiącego dowód w sprawie, czynności z zakresu prawa pracy wykonują dwaj członkowie zarządu działający łącznie.

Pełnomocnik pozwanej wniosł o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzającej od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie poprzez oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego przed sądami obu instancji według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniosł o oddalenie apelacji w całości oraz o zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik pozwanej poparł apelację, a pełnomocnik powoda wniosł o jej oddalenie.

**Sąd Okręgowy, Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zważył, co następuje:**

**Apelacja jest niezasadna.**

Przede wszystkim należy zauważyć, że apelujący, uzasadniając zarzut naruszenia przez Sąd I instancji przepisów postępowania w postaci art. 233 § 1 k.p.c. oraz zarzut dokonania ustaleń faktycznych sprzecznie z zebrany materiał dowodowy podnosi w wielu miejscach te same argumenty. Na przykład wywodzi, że:

- Sąd Rejonowy naruszył art. 233 § 1 k.p.c. poprzez brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego zebranego w sprawie, poprzez pominięcie dowodu z zeznań świadka W. K. w zakresie, w jakim wynika z nich, że w dniu 26 lutego 2014 roku nie zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zmieniającego ani nie wydano powodowi polecenia opuszczenia zakładu pracy, co miało istotny wpływ na treść wyroku, gdyż doprowadziło do błędnego ustalenia przez Sąd, że w dniu 26 lutego 2014 roku powodowi wydano polecenie opuszczenia zakładu pracy,

- i jednocześnie, że Sąd Rejonowy ustalił istotne okoliczności faktyczne sprzeczne z materiałem dowodowym, albowiem ustalił, że w dniu 26 lutego 2014 roku przedstawicielki pracodawcy wydały powodowi polecenie opuszczenia zakładu pracy i zwolniły go z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zmieniającego, podczas gdy wyżej wymienione ustalenie jest sprzeczne z zeznaniami świadka W. K.,

To samo dotyczy oceny dowodu z dokumentu w postaci procedury z dnia 5 kwietnia 2013 roku numer (...) - (...) - „(...)”, gdyż pozwany twierdzi w apelacji, że Sąd Rejonowy ocenił ten dowód z naruszeniem art. 233 k.p.c., tj. błędnie i sprzecznie z zasadami logiki, przyjmując, iż z treści tejże procedury nie wynika, by miała ona zastosowanie wyłącznie w przypadku wypowiedzenia definitywnego. Jednocześnie zaś skarżący twierdzi, że Sąd Rejonowy dokonał sprzecznych z materiałem dowodowym ustaleń faktycznych, ponieważ ustalił, że ww. procedura miała zastosowanie w przypadku powoda, podczas gdy to ustalenie jest sprzeczne z treścią tejże procedury oraz z innymi dowodami zgromadzonymi w sprawie. Dotyczy to również zarzutu, że sprzecznie z materiałem dowodowym Sąd nie ustalił, iż powód zachowywał się agresywnie w czasie rozmowy z przedstawicielkami pracodawcy w dniu 26 lutego 2014 roku, podczas gdy świadek W. K. wyraźnie na to wskazywał w swoich zeznaniach. Jednocześnie tak samo uzasadnia pozwany naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyprowadzenie z zeznań świadka W. K. wniosku, że świadek nie zeznał, iż powód był agresywny w czasie rozmowy, która odbyła się w dniu 26 lutego 2014 roku pomiędzy przedstawicielkami pracodawcy a powodem.

Takie powtórzenia, jak była mowa wcześniej, dotyczą szeregu zarzutów, co czyni apelację nieczytelną. Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy zarzuty pozwanego, dotyczące tych samych dowodów, które - zdaniem pozwanego - Sąd Rejonowy z jednej strony ocenił z naruszeniem art. 233 § 1 k.p.c. i z drugiej, dokonał sprzecznie z owymi dowodami ustaleń faktycznych, oceni łącznie.

Na wstępie owej oceny podnieść trzeba, że zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu własnych, korzystnych dla skarżącego ustaleń stanu faktycznego, a co za tym idzie, korzystnej dla niego oceny materiału dowodowego. Wnoszący apelację może wykazywać jedynie, że Sąd I instancji naruszył ustanowione w tym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów, a naruszenie to mogło mieć wpływ na wynik sprawy. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. To, że określony dowód został oceniony niezgodnie z intencją skarżącego, nie oznacza naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Ocena dowodów należy bowiem do sądu orzekającego i nawet w sytuacji, w której z dowodu można było wywieść wnioski inne niż przyjęte przez sąd, nie dochodzi do naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Granice swobodnej oceny dowodów wyznaczają w szczególności: obowiązek wyprowadzenia przez sąd z zebranego materiału dowodowego wniosków logicznie prawidłowych, ramy proceduralne, to jest warunki określone przez prawo procesowe, wreszcie poziom świadomości prawnej sędziego. Swobodna ocena dowodów dokonywana jest przez pryzmat własnych przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego zasobu doświadczeń życiowych, ale powinna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 roku, II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655). Taką ocenę

materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie Sąd I instancji przeprowadził, co znajduje wyraz w sporządzonym przez ten Sąd pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia.

Wbrew twierdzeniom apelującego, Sąd Rejonowy dokonał wszechstronnej oceny dowodów. W szczególności dotyczy to oceny dowodu w postaci zeznań W. K.. Pozwany twierdzi, że Sąd pominął i błędnie ocenił zeznania ww. świadka w takim zakresie, w jakim z zeznań tych wynika, że w dniu 26 lutego 2014 roku nie zwolniono powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia zmieniającego ani nie wydano powodowi polecenia opuszczenia zakładu pracy. Pozwany podnosi, że to, iż powód nie był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy wynika z tych zeznań świadka, w których stwierdził on, że powód bez słowa wytłumaczenia oddał mu kartę magnetyczną oraz, że powód bez słowa wyjaśnienia opuścił zakład pracy. Dodatkowo apelujący stwierdza, że gdyby przedstawicielki pracodawcy wydały powodowi polecenie opuszczenia zakładu pracy, to świadek na pewno by o tym wiedział. Przede wszystkim należy podkreślić, że świadek w żadnej części swoich zeznań nie zeznał ani o tym, że powód został przez przedstawicielki pracodawcy zwolniony z obowiązku świadczenia pracy, ani o tym, że takiego zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy wobec powoda nie zastosowano. Świadek w ogóle o tej okoliczności nie mówił. Ponadto z zeznań świadka, iż powód oddał mu kartę magnetyczną w szatni zakładu wcale nie wynika, że powód samowolnie zakład pracy opuścił. Wręcz przeciwnie, świadek stwierdził, że: „jak panie poinformowały, że powód otrzymał wypowiedzenie, poszedłem poszukać powoda. Z. do szatni, gdzie powód się przebierał, bez słowa oddał mi kartę magnetyczną”. Z tych zeznań świadka, wbrew ocenie zawartej w apelacji, w żadnej mierze nie wynika, że powodowi nie zostało wydane polecenie opuszczenia zakładu pracy. Wręcz przeciwnie, skoro powód oddał kartę magnetyczną przełożonemu, to uwiarygodnia to jego twierdzenia, że nie tylko otrzymał polecenie opuszczenia zakładu pracy, ale także, że zwolniony został z obowiązku świadczenia pracy, co wynika z jego zeznań. I po to W. K. udał się za powodem do szatni, albowiem, jak wynika z zeznań powoda, poprosił on powoda o to, by oddał mu kartę magnetyczną. Co więcej, wynika to także z zeznań świadka A. G., która stwierdziła, że po przyjeździe do zakładu (...) powiedział, że mam zastąpić Pana C.. Powiedział, że A. nie pracuje”. Dokonując oceny zeznań powoda co do tej okoliczności spornej, Sąd Rejonowy wskazał także, że informacja o zwolnieniu powoda z obowiązku świadczenia pracy oraz poleceniu opuszczenia zakładu przekazana została przez powoda świadkowi W. N., ówczesnemu Prezesowi Zarządu pozwanej spółki i to w obecności K. N.. Słusznie zatem Sąd I instancji uznał zeznania powoda w tym zakresie za wiarygodne, przy czym ocena ta nie narusza art. 233 k.p.c.

Nie ma także racji apelujący, że Sąd Rejonowy niewłaściwie ocenił zeznania świadka W. K. w zakresie, w jakim świadek ów zeznał, że powód przed opuszczeniem zakładu pracy w dniu 26 lutego 2014 roku nie sporządził stosownej notatki ani nie przekazał świadkowi zmiany. W tym zakresie istotne znaczenie mają zeznania świadków M. J. (2) oraz A. G., co do tego, jak przedstawiała się w zakładzie procedura przekazania zmiany. I tak, M. J. (2) zeznał, że takiej procedury nie było, że kierownicy zmianowi nie przekazują sobie zmiany bezpośrednio, ale telefonicznie. Natomiast dane dotyczące produkcji bieżącej, tego co jest w toku oraz podjętych czynności kierownik wpisuje do zeszytu i ten zeszyt jest przekazywany kierownikowi kolejnej zmiany. Powyższe znajduje potwierdzenie w zeznaniach A. G., która stwierdziła, że kierownicy przekazują sobie zmianę telefonicznie na koniec danej zmiany. Ponadto zeznała, że kierownicy o godzinie 7:00 wpisują w zeszyt, jakie będą produkowane (...), jak oznakowane i co będzie zaprawiane danego dnia. I takie zapisy, dotyczące produkcji (...), według zeznań świadka A. G., znajdowały się w zeszycie w dniu 26 lutego 2014 roku. Świadek zeznała także, że kiedy w tym dniu stawiała się do pracy, W. K. po stwierdzeniu, że „Pan A. nie pracuje”, powiedział, że ma się ona zająć produkcją, niczego więcej na temat produkcji nie mówił. Natomiast świadek wiedziała co ma robić, jako kilkuletni pracownik i w tym celu m.in. zapoznała się z informacjami umieszczonymi przez powoda w zeszycie produkcji.

W związku z tymi zeznaniami twierdzenie apelującego, że powód przed opuszczeniem zakładu pracy miał obowiązek pisemnie przekazać zmianę, w tym poprzez sporządzenie notatki, nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym. Takich procedur nie było. Co więcej, zasadnie przyjął Sąd Rejonowy, w związku z zeznaniami A. G., że nie było zagrożenia interesów pracodawcy. Kiedy świadek A. G. stawiała się do pracy w zastępstwie powoda, nie były jej potrzebne żadne informacje, za wyjątkiem tych, które powód wpisał uprzednio do zeszytu produkcyjnego. Co więcej, jak zeznała świadek A. G., świadek W. K. nie przekazał jej żadnych informacji o toku produkcji. Nie musiał, ponieważ

wszystko to, co było niezbędne, wpisane zostało do zeszytu, co wynika z kopii karty z tego zeszytu, załączonej do akt (k. 140), a świadek jako doświadczony pracownik wiedział, jakie czynności ma podjąć.

Mając na uwadze powyższe, zasadnie przyjął Sąd Rejonowy, że przed opuszczeniem miejsca pracy w dniu 26 lutego 2014 roku powód dopełnił obowiązków związanych z przekazaniem nadzoru nad procesem produkcji. To zaś, czy W. K. był wcześniej zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku kierownika zmiany nie ma w sprawie znaczenia. Istotne znaczenie ma to, że W. K. w dniu 26 lutego 2014 roku pracował w Spółce jako kierownik zakładu, bezpośredni przełożony powoda, a więc nie można przyjąć – jak chce tego pozwany - że nie miał on kompetencji do zastąpienia pracownika zatrudnionego jako kierownik zmiany. Potwierdziła to także pośrednio w swoich zeznaniach A. G., która stwierdziła, że wydaje jej się, że kierownik zakładu jest w stanie przejąć obowiązki kierownika zmiany.

Co do zarzutu odnoszącego się do błędnej oceny dowodu z dokumentu w postaci Regulaminu pracy w Spółce w zakresie treści § 1 ust. 2 tego Regulaminu, to stwierdzić należy, co następuje. W ww. § 1 ust. 2 Regulaminu pracy postanowiono, że „Pracodawcą w rozumieniu niniejszego Regulaminu jest Zarząd Spółki, który działa zgodnie z zasadą dwuosobowej reprezentacji”. Przede wszystkim podkreślić należy, że Sąd I instancji – wbrew stanowisku apelującego – nie przyjął, że ówczesny Prezes Zarządu zwolnił powoda z obowiązku świadczenia pracy w dniu 26 lutego 2014 roku. Sąd Rejonowy ustalił, że zwolnienie takie udzielone zostało powodowi przez członków Zarządu Spółki (...), które jednocześnie poinformowały powoda, że do pracy ma się stawić po upływie okresu wypowiedzenia (uzasadnienie wyroku k. 202). Sąd Rejonowy ustalił jedynie, że powód poinformował o powyższych okolicznościach ówczesnego Prezesa Zarządu W. N., który, z uwagi na skargi powoda co do stanu zdrowia, zasugerował mu, by udał się do lekarza (uzasadnienie wyroku k. 202 odwrót). Kwestie, o których mówi się w apelacji, Sąd Rejonowy podniósł wyłącznie w części uzasadnienia zawierającej rozważania prawne. Sąd I instancji stwierdził mianowicie, że nawet gdyby przyjąć, iż A. Ś. i M. G. nie wydały powodowi polecenia opuszczenia zakładu pracy, to należy zwrócić uwagę na treść i przebieg rozmowy powoda z W. N., z której wynika, że A. C., po pierwsze, poinformował W. N. o rozmowie z A. Ś. i M. G. oraz, po drugie, W. N. zasugerował powodowi udanie się do lekarza z uwagi na jego stan fizyczny i psychiczny. To doprowadziło Sąd Rejonowy do konstatacji, że można przyjąć, że przełożony powoda udzielił mu zgody na opuszczenie zakładu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenie dokonane przez Sąd Rejonowy, że to M. G. i A. Ś., będące członkami Zarządu, wydały powodowi polecenie opuszczenia zakładu pracy. A skoro tak, to rozważania na temat interpretacji postanowienia § 1 ust. 2 Regulaminu pracy są w istocie zbędne. Marginalnie jedynie Sąd Okręgowy chce zauważyć, że istotnie w Regulaminie pracy postanowiono, że pracodawca, którym jest Zarząd Spółki, ma działać na zasadzie dwuosobowej reprezentacji. Jednocześnie w Regulaminie tym nie określono, że w sprawach z zakresu prawa pracy wyznacza się inną osobę do reprezentowania Spółki na podstawie art. 3<sup>1</sup> k.p. W związku z powyższym i dodatkowo skoro w Regulaminie pracy znajduje się szereg postanowień co do obowiązków pracodawcy, to nie można przyjąć, jak to stwierdził Sąd Rejonowy, że dwuosobowa reprezentacja obowiązuje wyłącznie w zakresie reprezentacji Spółki na zewnątrz w oparciu o normy kodeksu spółek handlowych i umowy spółki, wskazujące na reprezentację łączną do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy. Powyższe nie oznacza jednak, że konstatacja Sądu Rejonowego co do ewentualnej możliwości udzielenia zezwolenia powodowi na opuszczenie zakładu pracy w dniu 26 lutego 2014 roku przez W. N., była nieprawidłowa. Należy bowiem podkreślić, że W. N., jako Prezes Zarządu Spółki, był niewątpliwie przełożonym powoda. A zatem, takiego zezwolenia, również w świetle postanowień Regulaminu pracy, zawartych w § 4 dotyczących udzielania zwolnień, mógł on powodowi udzielić i nie była do tego potrzebna zgoda zarządu. Zauważyć przy tym trzeba, że z zeznań powoda oraz świadka W. N. w żadnej mierze nie wynika, iż ten ostatni miałby zwolnić powoda z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Ustalenie Sądu jest w tym zakresie takie, że w czasie spotkania z powodem na portierni W. N. poinformował go, że wystąpi do Zarządu Spółki, by Zarząd potwierdził polecenie nieświadczenia pracy na piśmie (uzasadnienie wyroku k. 203).

W tym miejscu należy odnieść się także do zawartej w uzasadnieniu apelacji oceny pozwanego, że zeznania świadka W. N. dotyczące spotkania świadka i powoda pod bramą, są niewiarygodne, bowiem nieprawdopodobnym jest, żeby świadek, jako Prezes Zarządu wychodził do powoda na portiernię, a nadto jest to sprzeczne z dowodem w postaci notatki sporządzonej przez przedstawicieli firmy ochroniarskiej, że powód po opuszczeniu zakładu w dniu 26 lutego

2014 roku nie podejmował prób ponownego wejścia na teren zakładu. Formułując ten zarzut strona pozwana pomija jednak inny dowód, a mianowicie przedstawioną przez stronę pozwaną ewidencję wejść do zakładu, z której wynika, że W. N. po raz pierwszy wszedł tego dnia do zakładu o godzinie 8:43, a po raz drugi o godzinie 11:32 (k. 64-65). Wydruk ten potwierdza zatem wersję zdarzeń przedstawioną przez powoda i świadka W. N.. Natomiast stanowisko pozwanego, że niemożliwym jest, by powód pomiędzy godziną 10:00 i 11:30 zdążył udać się do przychodni, a następnie do domu, by z kolei wrócić do zakładu jest niczym przez pozwanego niepoparte. Pozwany twierdzi także, że niewiarygodne są zeznania powoda oraz świadka W. N. w zakresie przyczyn, dla których to świadkowi powód wręczył w dniu 3 marca 2014 roku pismo z żądaniem potwierdzenia zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy. Oceniając w taki sposób zeznania ww. osób skarżący powołuje się na doświadczenie życiowe, brak potrzeby wręczenia tego pisma W. N. oraz możliwość jego złożenia w kancelarii lub wysłania pocztą. Formułując te zarzuty strona pozwana abstrahuje zatem od zeznań złożonych przez powoda i świadka W. N. i przedstawia własną wersję zdarzeń. To jednak, że z określonego materiału dowodowego można było wsnuć wnioski inne, niż przyjęte przez sąd orzekający, nie stanowi naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zarzut ten nie polega na wykazaniu, że możliwe były inne wnioski odnośnie do faktów, lecz na wykazaniu, że wnioski wyprowadzone przez sąd orzekający w świetle zasad doświadczenia życiowego i budowy sylogizmów były niemożliwe, a tego pozwany w apelacji nie wykazał.

Nie ma także racji apelujący, że Sąd I instancji błędnie i sprzecznie z zasadami logiki ocenił dowód z dokumentu w postaci procedury z dnia 5 kwietnia 2013 roku numer (...) - (...) - „(...)” i w związku z tym sprzecznie z owym dowodem przyjął, że z treści ww. procedury nie wynika, by miała ona zastosowanie wyłącznie w przypadku wypowiedzenia definitywnego. Przede wszystkim zauważyć należy, że Sąd Rejonowy ustalił, że to dwóch członków Zarządu poleciło powodowi opuszczenie zakładu pracy. Czy więc byłoby to zgodne z jakąkolwiek wewnętrzną procedurą, czy też nie, nie ma to znaczenia. Pracodawca ma bowiem prawo polecić pracownikowi opuszczenie zakładu i zwolnić go z obowiązku świadczenia pracy niezależnie od jakichkolwiek procedur. Rzeczywiście Sąd Rejonowy przyjął, że ww. decyzja pracodawcy była z analizowaną procedurą zgodna. Miał jednak i do tego podstawy, albowiem ocenił nie tylko treść owej procedury, ale i – na podstawie zeznań świadków – cel jej wprowadzenia. W procedurze zapisano: „(...) – pracownik, który jest w okresie wypowiedzenia ma wypłacaną pensję za ten czas i już nie pracuje w firmie”. Nie określono więc w niej, że chodzi tutaj wyłącznie o wypowiedzenie definitywne. Co więcej, z zeznań świadka W. N. wynikało, że procedurę tę opracowano z uwagi na przeszłe zdarzenie, wymagające natychmiastowego odsunięcia od procesów produkcyjnych pracownika produkcyjnego z uwagi na obawy jego nieetycznego postępowania.

Rację ma również Sąd Rejonowy twierdząc, że wypowiedzenie zmieniające w rzeczywistości zmierzało do rozwiązania stosunku pracy powoda. Skarżący podnosi, że taki wniosek nie wynika z treści tego dokumentu ani z żadnych innych dowodów, a dodatkowo jest on sprzeczny z zasadami logicznego rozumowania i doświadczeniem życiowym, jak również z zeznaniami A. Ś..

Jak ustalono, pracodawca zaproponował powodowi, stanowisko pracownika (...) za wynagrodzeniem zasadniczym 1.680 złotych oraz 5% premią. Nie dość zatem, że pracodawca zaoferował powodowi wynagrodzenie zasadniczo niższe od otrzymywanego na stanowisku kierowniczym, to jeszcze zaproponował mu stanowisko niezgodne z kwalifikacjami powoda. Powód ma bowiem wykształcenie wyższe, jest magistrem inżynierem rolnictwa. Ponadto wypowiedzenie zmieniające, na co zwrócił uwagę Sąd Rejonowy, pracodawca wręczył powodowi po tym, gdy ten nie zgodził się na rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. A zatem to właśnie zasady logiki oraz doświadczenia życiowego prowadzą do wniosku, że w zamiarze pracodawcy wypowiedzenie zmieniające miało doprowadzić do rozwiązania stosunku pracy (choć oczywiście strona pozwana w ramach podjętej obrony zeznaje inaczej). Było bowiem pewne, że powód takich warunków nie przyjmie.

Wreszcie prawidłowo Sąd Rejonowy ustalił, że powód nie był agresywny w trakcie rozmowy z członkami Zarządu A. Ś. i M. G., choć oczywiście był wzburzony. W tym zakresie skarżący twierdzi, że co innego wynika z zeznań świadka W. K.. Wskazując naruszenie art. 233 k.p.c. pozwany twierdzi, że świadek opisując zachowanie powoda zeznał, że cyt.„,można nazwać, że był agresywny w stosunku do Pań”. Zarzucając natomiast sprzeczność ustaleń Sądu Rejonowego z treścią materiału dowodowego podnosi, że „świadek W. K. wyraźnie na to wskazywał w swoich zeznaniach”. Świadek W. K. rzeczywiście stwierdził, że powód „można nazwać, że był agresywny w stosunku do Pań”. Tak jednak stwierdził

dopiero w końcowej części swych zeznań. W początkowej fazie zeznań stwierdził, że gdy wszedł do pokoju, atmosfera była napięta, a powód był zdenerwowany. Następnie stwierdził, że Pan C. zwracał się do Pań, że nic mu nie zrobią, dokumenty były przekładane. Innych zachowań powoda, świadczących o jego wzburzeniu i zdenerwowaniu świadek nie podał. W końcowej fazie zeznań powtórzył, że Pan C. był bardzo zdenerwowany i dalej: „można nazwać, że był agresywny w stosunku do Pań, rzucanie dokumentami, że nic mi nie zrobicie, na tej zasadzie”. Z powyższych zeznań absolutnie nie wynika jasno, jak to twierdzi skarżący, że powód był agresywny. Wprawdzie świadek użył tego słowa, jednakże nie w sposób pewny, ponadto świadek nie wskazał żadnych zachowań powoda, które o jakiegokolwiek agresywności by świadczyły. Słowa powoda: „nic mi nie zrobicie” i przekładanie przez niego dokumentów świadczą wyłącznie o wzburzeniu i zdenerwowaniu, o których zeznawał świadek i czemu powód nie przeczył.

W świetle dokonanych ustaleń faktycznych nie można przyjąć, że zasadny jest zarzut naruszenia przepisu prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie. Bez wpływu na prawidłowość wyroku pozostaje także niewłaściwe zastosowanie art. 3<sup>1</sup> k.p., do którego to zarzutu Sąd Okręgowy odniósł się już wyżej.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej wykładni przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przypomnieć trzeba, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie tego przepisu jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i w związku z tym winno być stosowane przez pracodawcę z ostrożnością. Podstawowym warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako zachowanie naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania. Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza więc do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, a więc wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNP 2000 nr 20, poz. 746, czy też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 czerwca 2005 roku, II PK 305/04, M.Pr. 2005/12), a o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. I tak, jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast nie przewiduje możliwości wystąpienia negatywnego skutku, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci niedbalstwa. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest jednk wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się mianowicie niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci decyduje więc zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Mając na uwadze powyższe unormowanie oraz regulację zawartą w art. 30 § 4 k.p. pracodawca powinien w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazać konkretną i prawdziwą przyczynę rozwiązania umowy w tym trybie. Przyczyna jest konkretna wówczas, gdy pracodawca precyzuje w piśmie na czym polegało naruszenie przez pracownika jego podstawowych obowiązków i to w sposób ciężki, a prawdziwa wówczas, gdy rzeczywiście istnieje. Brak jednej z tych cech powoduje, że roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy, czy też o odszkodowanie uznać należy za usprawiedliwione.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że choć przyczyny podane przez pracodawcę w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę są przyczynami konkretnymi, a więc mogącymi uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, to jednak są to przyczyny nieprawdziwe. Pracodawca w piśmie tym podał mianowicie, że przyczynami rozwiązania stosunku pracy z powodem jest ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych, tj.: obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego u pracodawcy porządku pracy, obowiązku ustalonego w (...) S.A. czasu pracy kierownika zmiany oraz dyscypliny pracy, obowiązku dbałości pracowników o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego.

Jako zachowania naruszające powyższe obowiązki pozwana spółka wskazała na:

- samowolne opuszczenie przez powoda zakładu pracy bez poinformowania swojego bezpośredniego przełożonego tj. kierownika zakładu, jak i pracodawcy oraz bez uzyskania zgody w dniu 26 lutego 2014 roku o godzinie 9:15,
- pozostawienie przez powoda bez nadzoru i kontroli trwających procesów produkcyjnych bez przekazania zmiany wezwanemu kierownikowi zmiany oraz pozostawienie bez nadzoru bezpośrednio podległych pracowników produkcyjnych, czym powód doprowadził do dezorganizacji pracy ww. pracowników oraz zagrożenia właściwego przebiegu produkcji, a tym samym jakości produkowanej żywności,
- agresję, ubliżanie oraz wypowiedanie gróźb przez powoda wobec osób reprezentujących pracodawcę w trakcie rozmowy z pracodawcą o godzinie 8:40.

W świetle dokonanych w sprawie ustaleń faktycznych żadna z ww. okoliczności nie została przez pracodawcę wykazana. Stad też prawidłowo Sad Rejonowy zastosował w sprawie art. 56 § 1 k.p.

I dlatego w świetle przedstawionej argumentacji oraz na gruncie przywołanych przepisów Sąd Okręgowy, na podstawie art. 385 k.p.c., oddalił apelację pozwanego

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. § 11 ust. 1 punkt 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. z 2013 r. poz. 490), w wersji obowiązującej sprzed 1 sierpnia 2015 roku, zasądził od pozwanego (...) Spółki Akcyjnej w C. na rzecz powoda A. C. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za drugą instancję.