

Sygn. VPa 97/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 lutego 2016 roku

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

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska

Sędziowie: SSO Urszula Sipińska-Sęk

SSR del. Marzena Foltyn-Banaszczyk (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 19 stycznia 2016 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

wP. T.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy

na skutek apelacji powoda M. K. od wyroku Sądu Rejonowego

w T. M.. IV Wydziału Pracy z dnia 21 maja 2015r. sygn. IV P 162/14

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie „1” (pierwszym), w ten sposób, że zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością wP. T. na rzecz powoda M. K. kwotę 840,00

(osiemset czterdzieści) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z

prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddala

powództwo w pozostałej części,

2. oddala apelację w pozostałej części,

3. nie obciąża powoda M. K. kosztami procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt VPa 97/15

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 21 maja 2015 roku Sąd Rejonowy w Tomaszowie Maz. IV Wydział Pracy oddalił powództwo M. K. i nie obciążył go kosztami procesu.

Podstawę powyższego rozstrzygnięcia stanowią następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

W dniu 07 sierpnia 2014 roku, pomiędzy stronami została zawarta umowa o pracę na okres próbny, na czas od 07 sierpnia 2014 roku do dnia 07 listopada 2014 roku, z zastrzeżeniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez podania przyczyny.

Na mocy zawartej umowy, powód M. K. został zatrudniony na pełny etat, z wynagrodzeniem 5.20 zł/h, na stanowisku pracownika ochrony, a miejsce wykonywania pracy strony określiły jako „obszar działania (...) Sp. z o.o.”.

W dniu 08 sierpnia 2014 roku, powód M. K. zgłosił się do pracy na obiekcie w miejscowości K. na godz. 8 rano, gdzie pracował do 8 rano następnego dnia, tj. w systemie 24 godzinnym. Ponownie do pracy w miejscowości K., powód M. K. zgłosił się w dniu 12 sierpnia 2014 roku z tym, że na godz. 7 rano. Służbę miał pełnić razem z A. S.. O godz. 9 rano, na miejsce pracy przyjechał brygadzysta K. K., który przywitał się z pracownikami i po krótkiej rozmowie z panią A. S. poprosił powoda M. K. na zewnątrz i wówczas oświadczył powodowi, iż zdejmuje go ze służby, gdyż trzy osoby nie chcą z nim dalej pracować.

Powód M. K. zapytał brygadzystę K. K., kto nie chce z nim pracować i dlaczego został z pracy zwolniony, skoro ma zawartą umowę o pracę na okres próbny.

Brygadzysta K. K. nie udzielił w tym zakresie powodowi żadnej odpowiedzi, kazał mu się spakować, opuścić teren portierni i czekać na przyjazd patrolu M. który miał powoda odwieźć do T. M.

W niedługim czasie na zastępstwo powoda, przyjechał inny pracownik D. K., a powód M. K. w efekcie do T. M. został odwieziony przez brygadzystę K. K..

W dniu 12 sierpnia 2014 roku powód M. K. nie otrzymał żadnego pisma o rozwiązaniu umowy o pracę.

W dniu 18 sierpnia 2014 roku powód M. K. złożył do Z. M. w P. T. pismo, w którym wnosił o podanie przyczyny zwolnienia z pracy i osobiście rozmawiał z wiceprezesem pozwanej spółki (...) w kwestii odszkodowania w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę.

W dniu 20 sierpnia 2014 roku, o godz. 11, powód M. K. otrzymał telefon od wiceprezesa pozwanej spółki (...), aby zgłosił się natychmiast do siedziby firmy w T. M.

Po otrzymanym telefonie, powód M. K. zgłosił się do siedziby M. w T. M. gdzie czekało na niego pismo nadesłane drogą faksu, z którego wynikało, iż ma zgłosić się do pracy celem kontynuowania umowy o pracę z tym, że już nie na obiekcie w miejscowości K., lecz na obiekcie w T. M.

Powód nie zgodził się na przedstawioną mu propozycję pracy i po wyjściu z M. zadzwonił do prezesa pozwanej spółki (...), a następnie złożył pismo opatrzone datą 22 sierpnia 2014 roku, w którym wnosił o zapłatę na jego rzecz odszkodowania, zgodnie z art. 50 § 1 k.p. w terminie 14 dniowym, pod rygorem skierowania sprawy na drogę postępowania sądowego.

Z dniem 20 sierpnia 2014 roku, pozwany (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. T. , rozwiązał z powodem M. K. umowę o pracę zawartą w dniu 07 sierpnia 2014 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wskazując, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych odmowa wykonywania obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku tzn. nie przyjęcie harmonogramu pracy w dniu 20 sierpnia 2014 roku, wyznaczającego miejsce, czas pracy od dnia 21 sierpnia 2014 roku, co stanowi naruszenie Regulaminu Pracy § 14.

Stan faktyczny, Sąd Rejonowy ustalił na podstawie dowodów z powołanych dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powoda, zeznań stron w zakresie okoliczności i warunków zawartej umowy o pracę, prowadzonych rozmów

odnoście zdarzenia z dnia 12 sierpnia 2014 roku oraz świadków K. K. i M. D. (1), które to zeznania w zakresie dotyczącym odsunięcia w dniu 12 sierpnia 2014 roku powoda od służby na obiekcie w miejscowości, Sąd I instancji uznał za w pełni wiarygodne.

Sąd Rejonowy nie dał natomiast wiary zeznaniom powoda M. K. w zakresie, jakim wskazywał, że w dniu 12 sierpnia 2014 roku na obiekcie w miejscowości K. został on ustnie w trybie natychmiastowym zwolniony z pracy przez brygadzystę K. K. uznając, iż zeznania powoda w tej części pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków K. K. oraz M. D. (1).

Odnośnie zeznań świadka J. M. Sąd Rejonowy uznał, iż zeznania tegoż świadka poza faktem potwierdzenia zgłoszenia się powoda M. K. do siedziby M.wT. M. wręczenia mu pisma Wiceprezesa Spółki oraz harmonogramu pracy na obiekcie wT. M.. przy ul. (...) niewiele istotnego wnoszą do sprawy, gdyż świadek w okresie od 01 sierpnia 2014 roku do 19 sierpnia 2014 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim i w sprawie przyczyn oraz okoliczności, w jakich doszło do zwolnienia powoda z pracy oraz prowadzonych z nim z tym zakresie rozmów nie posiada żadnej wiedzy.

Sąd zważył, iż podstawę prawną roszczeń powoda, co do wypłaty odszkodowania stanowi przepis art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z treścią powołanego przepisu pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Stosownie zaś do art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w w/w przepisie, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli natomiast rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W przedmiotowej sprawie istota sporu dotyczy ustalenia, czy z powodem M. K. doszło do rozwiązania umowy o pracę już w dniu 12 sierpnia 2014 roku na skutek oświadczenia brygadzysty K. K. o odsunięciu powoda ze służby czy też na skutek pisma pracodawcy, opatrzonego mylnie datą 24 lipca 2014 roku, o rozwiązaniu z dniem 20 sierpnia 2014 roku zawartej umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz czy tak dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

W myśl art. 52 §1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przywołany przepis stanowi zatem o dwóch przesłankach stanowiących o dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę tj. naruszenie podstawowych

obowiązków pracowniczych i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika. Ciężar dowodu wykazania, iż podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są konkretne i rzeczywiste (art. 30 § 4 k.p.) spoczywa na pracodawcy.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, a nadto musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r. w sprawie I PKN 193/97, OSNAP 1998/9/269).

Zatem, według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, lecz tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały poważne zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Typowymi przyczynami z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia oraz zakłócenie porządku w miejscu pracy. Na przykład bezzasadna odmowa podjęcia przez pracownika pracy w nowym miejscu, ustalonym zgodnie z prawem, uzasadnia rozwiązanie umowy z jego winy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 (wyrok SN z dnia 14 lipca 1999 r., I PKN 149/99, OSNAPiUS 2000, nr 19, poz. 712).

Także samowolne opuszczenie miejsca pracy połączone z innym nagannym zachowaniem się pracownika może być ocenione jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet wówczas, gdy regulamin pracy kwalifikuje samowolne opuszczenie pracy jako uchybienie uzasadniające zastosowanie kary porządkowej (wyrok SN z dnia 22 grudnia 1998 roku, I PKN 507/98, OSNAPiUS 2000, nr 4, poz. 132).

Nie ulega wątpliwości, w ocenie Sądu Rejonowego, że ciężar dowodu istnienia przesłanek uzasadniających natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę spoczywa na pracodawcy w rozumieniu art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Z kolei art. 30 § 4 k.p. przewiduje, że w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli. Przyczyna musi być uzasadniająca, to znaczy taka, której zaistnienie uzasadnia sięgnięcie przez pracodawcę do instytucji rozwiązania umowy o pracę. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację zarówno w miejscu jak i w czasie.

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu do rozwiązania umowy o pracę zawartej pomiędzy stronami na okres próbny, doszło nie w dniu 12 sierpnia 2014 roku jak to twierdzi powód M. K., lecz dopiero z dniem 20 sierpnia 2014 roku na skutek pisma pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Podkreślić bowiem należy, iż oświadczenie brygadzysty K. K. z dnia 12 sierpnia 2014 roku o zdjęciu powoda ze służby nie mogło być potraktowane jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a to z tego względu, iż K. K. jako pracownik pozwanego, zatrudniony na stanowisku brygadzysty, nie był osobą uprawnioną do zawierania ani też rozwiązywania z pracownikami umów o pracę. Był on jedynie brygadzysta powoda, który nadzorował jego pracę. Ponadto, w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, a w szczególności z zeznań świadka M. D. (1) zatrudnionego u pozwanego na stanowisku kierownika oddziału pozwanej spółki w T. M. wynika, iż już po pierwszej służbie powoda M. K. na obiekcie w miejscowości K. w dniu 08 sierpnia 2014 roku kiedy w dniu 11 sierpnia 2014 roku zadzwonił do niego brygadzysta K. K. informując go, że nikt z pracowników M. na tym obiekcie nie chce pracować z powodem, który nie potrafi współpracować z innymi pracownikami, podjął on decyzję o przeniesieniu powoda na inny obiekt, aby uniknąć wszelkich nieporozumień pomiędzy pracownikami. Z zeznań świadka K. K. wynika również i to, że w dniu 12 sierpnia 2014 roku powiedział do powoda, iż zdejmuje go służby na obiekcie w miejscowości K., o czym telefonicznie zawiadomił kierownika oddziału M. w T. M. M. D. (1).

W świetle powyższego, zdaniem Sądu, wbrew temu co twierdzi powód M. K., w dniu 12 sierpnia 2014 roku nie doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę zawartej na okres próbny, która uległa rozwiązaniu z dniem 20 sierpnia 2014 roku na skutek pisma pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pozwany rozwiązując z powodem M. K. z dniem 20 sierpnia 2014 roku umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jako przyczynę dokonanego rozwiązania umowy o pracę wskazał naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych odmowa wykonywania obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku tzn. nie przyjęcie harmonogramu pracy w dniu 20 sierpnia 2014 roku, wyznaczającego miejsce, czas pracy od dnia 21 sierpnia 2014 roku, co stanowiło naruszenie Regulaminu Pracy § 14.

Wyniki przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego, znajdujące odzwierciedlenie w ustalonym stanie faktycznym wskazują, w ocenie Sądu Rejonowego, że powód w dniu 20 sierpnia 2014 roku faktycznie zgłosił się do pracodawcy, tj. oddziału pozwanej spółki w T. M. i po zapoznaniu się z treścią pisma pracodawcy odnośnie kontynuowania zawartej na okres próbny umowy o pracę na wyznaczonym obiekcie usługowym, w obecności J. M. oświadczył kierownikowi oddziału pozwanej spółki w T. M. M. D. (1), iż nie przyjmuje przedstawionej mu propozycji pracy na obiekcie w T. M. przy ul. (...), po czym opuścił siedzibę oddziału spółki.

Mając na uwadze treść zawartej umowy o pracę, w której jako miejsce wykonywania pracy został wskazany „obszar działania (...) Spółka z o.o.” Sąd Rejonowy uznał, iż pozwany pracodawca miał pełne prawo do wskazania powodowi innego miejsca pracy.

Przepis art. 22 § 1 k.p. stanowi, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca - do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Z powyższego wynika, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest stawienie się w miejscu pracy i świadczenie pracy. Uchylenie się od tego obowiązku stanowi zatem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

W świetle przepisów prawa pracy, w szczególności art. 22 k.p. i art. 100 k.p. obowiązek świadczenia pracy przez pracownika jest jego podstawowym obowiązkiem, a skoro pracownik odmawia w sposób jednoznaczny pracodawcy świadczenia pracy, to wówczas w sposób ciężki narusza podstawowe obowiązki pracownicze.

W świetle powyższych ustaleń, Sąd I instancji uznał, iż pozwany rozwiązując z powodem M. K. umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p., nie naruszył obowiązujących w tym zakresie przepisów, a zatem roszczenie powoda o odszkodowanie podlega oddaleniu.

Roszczenie powoda M. K. o zapłatę ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy również nie zasługiwało na względnie, gdyż jak to wynika z pisma pozwanego z dnia 27 sierpnia 2014 roku oraz z treści wydanego świadectwa pracy, powodowi został wypłacony należny ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2014 roku w wymiarze 8 godzin.

Podstawę prawną rozstrzygnięcia punktu 2 wyroku stanowił przepis art.102 k.p.c.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu), w tym koszty zastępstwa procesowego.

W ocenie Sądu Rejonowego, całokształt okoliczności niniejszej sprawy przemawiał za odstąpieniem od obciążania powoda kosztami procesu w całości przy uwzględnieniu wskazanych w art. 102 kpc cech regulacji, który stanowi, że w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Zastosowanie przez sąd art. 102 k.p.c. powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu. Do kręgu tych okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego (sytuacji życiowej) strony. Okoliczności te powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego (por. postanowienie SN z dnia 14 stycznia 1974 roku, II CZ 223/73, LEX nr 7379).

W niniejszej sprawie, Sąd odstąpił od obciążania powoda M. K. kosztami procesu, w tym kosztami zastępstwa prawnego na rzecz pozwanego, mając na uwadze sytuację materialną i zdrowotną powoda, wobec którego zostało wydane orzeczenie o stopniu niepełnosprawności jak i fakt, powód wytaczając powództwo był subiektywnie przeświadczony o słuszności dochodzonego roszczenia (por. wyrok SN z dnia 17.11.1972 r. I PR 423/72, OSNCP 1973, nr 7-8, poz.138).

Powyższy wyrok zaskarżył apelacją w całości powód zarzucając wyrokowi:

- wadliwość podstawy faktycznej będącej wynikiem naruszenia przepisów art. 227 i art. 233 k.p.c. polegających na wybiórczej analizie faktów i pominięciu wskazanych w apelacji dowodów;
- naruszenie art. 61 k.c. uznając, iż faktyczna data rozwiązania umowy o pracę to data 20 sierpnia 2014 roku;

- naruszenie art. 155(2a)§ 2 i 155(3)§ 1 k.p. uznając, że powód otrzymał prawidłowo wyliczony ekwiwalent za urlop za miesiąc sierpień 2014 roku.

Wobec powyższego powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przyznanie odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę na okres próbny ewentualnie uchylenie zaskarżonego orzeczenia i przekazanie sprawy do ponownego rozpatrzenia Sądowi I instancji oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów procesu za obie instancje.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja powoda jest częściowo zasadna i skutkuje zamianą zaskarżonego wyroku.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty zasadzane na naruszeniu przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 roku, w sprawie II CK 409/03, LEX).

W ocenie Sądu Okręgowego jako całkowicie zasadny należało uznać zarzut naruszenia przez Sąd I instancji zasady wyrażonej w art. 233 § 1 k.p.c., która nakazuje, aby sąd ocenił wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Celem Sądu merittii rozpoznającego sprawę jest dokonanie określonych ustaleń faktycznych, pozytywnych bądź negatywnych i ostateczne ustalenie stanu faktycznego stanowiącego podstawę rozstrzygnięcia. Ocena wiarygodności i mocy dowodów przeprowadzonych w rozpoznawanej sprawie wyraża zatem istotę sądenia w części obejmującej ustalenie faktów, ponieważ obejmuje rozstrzygnięcie o przeciwnych twierdzeniach stron na podstawie własnego przekonania sędziego, powziętego w wyniku bezpośredniego zetknięcia się ze świadkami, stronami, dokumentami i innymi środkami dowodowymi. Ocena ta powinna odpowiadać regułom logicznego rozumowania, wyrażającym formalne schematy powiązań między podstawami wnioskowania i wnioskami, oraz uwzględniać zasady doświadczenia życiowego, wyznaczające granice dopuszczalnych wniosków i stopień prawdopodobieństwa ich wystąpienia w danej sytuacji.

Zastosowanie swobodnej oceny dowodów (art. 233 k.p.c.) ma zatem na celu ustalenie elementów podstawy faktycznej powództwa zgłoszonego w postępowaniu sądowym. Sąd musi bowiem przed rozstrzygnięciem o żądaniach stron ustalić czy ich twierdzenia o faktach znajdują podstawę w materiale dowodowym czy też nie. Swobodna ocena dowodów pozwala zatem w przypadku sprzeczności wniosków płynących z przeprowadzonych dowodów, np. sprzecznych zeznań świadków, jednym dać wiarę, a innym odmówić waloru wiarygodności. Jak trafnie wskazał Sąd Najwyższy z dwóch przeciwstawnych źródeł wiedzy o zdarzeniach faktycznych, sąd ma prawo oprzeć swoje stanowisko w sprawie, wybierając to, które uzna za bardziej wiarygodne, korzysta bowiem ze swobody w zakresie oceny dowodów (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 31 marca 2004 roku, III CK 410/01, Legalis).

Stosując tę zasadę według własnego przekonania, sąd jest zobowiązany jednocześnie przestrzegać zasad logicznego rozumowania, a więc może z zebranego materiału dowodowego wyciągać wnioski wyłącznie logicznie uzasadnione. Sąd może dać wiarę tym lub innym dowodom, czyli swobodnie oceniać dokumenty, zeznania świadków, zeznania stron, opinie biegłych, nie może jednak na tle tych dowodów budować wniosków, które z nich nie wypływają. Przy ocenie dowodów, tj. ich wiarygodności i mocy, istotną rolę odgrywają zasady doświadczenia życiowego.

Wszechstronne rozważenie materiału zebranego w sprawie oznacza przy tym uwzględnienie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych środków dowodowych, a mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23.06.2003 roku, VCKN 417/01, LEX).

W tym zakresie należy brać pod uwagę cały materiał sprawy. W wyniku swobodnej oceny dowodów sąd dokonuje selekcji zebranego materiału dowodowego pod kątem widzenia istotności poszczególnych jego elementów. Dalszym założeniem prawidłowej oceny dowodów jest ich poprawna interpretacja, np. wykładnia dokumentu, wykładnia zeznań świadków.

Należy podkreślić, iż stawiany w środku odwoławczym przez skarżącego zarzut błędnych ustaleń faktycznych jest zatem skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże, że wadliwe ustalenia będące konsekwencją błędnej oceny dowodów wynikają z naruszenia przez sąd orzekający uznanych reguł interpretacyjnych oraz braku logicznego powiązania faktów i niezrozumienia wynikających z nich treści.

Wnikliwa analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie Sąd I instancji oceniając materiał dowodowy popełnił błędy, na skutek czego nie wyprowadził słusznych wniosków jurydycznych, gdyż konkluzje sądu i ostateczne rozstrzygnięcie w sprawie, nie znajdują odzwierciedlenia w zgromadzonym materiale dowodowym.

W szczególności, jak słusznie podniósł apelujący, Sąd Rejonowy dokonując oceny materiału dowodowego i ustaleń faktycznych na jego podstawie, nie rozważył wszystkich okoliczności faktycznych w sprawie.

Należy w szczególności podkreślić, iż spór dotyczył ustalenia czy w dniu 12 sierpnia 2014 roku doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem czy jedynie do odsunięcia go od pracy. Sąd Rejonowy nie poddał ocenie całości materiału zebranego w sprawie. Tymczasem w celu dokonania ustaleń co do spornych okoliczności należało poddać szczegółowej analizie nie tyle okoliczności, które miały miejsce w dniu 20 sierpnia 2014 roku, lecz do dnia 12 sierpnia 2014 roku i bezpośrednio po tym dniu. Dokonując analizy chronologii zdarzeń z punktu widzenia logiki i doświadczenia życiowego.

Przyczyną zdarzeń z dnia 12 sierpnia 2014 roku miały być ściśle wskazane sytuacje, tj. konfliktowość powoda, która w ocenie przełożonego uniemożliwiała pracę z innymi pracownikami, gdyż żaden pracownik nie chciał pracować z powodem oraz zachowanie powoda wobec K. K. („czego się przypierdalasz głupi kierowniku” k. 42). Z powyższego wynikało, że pierwsza przyczyna musiała zaistnieć w dniu 8 sierpnia 2014 roku, gdyż powód tylko tego dnia miał służbę.

Z zeznań świadka K. K. (a nie M. D. (1), jak przyjął Sąd Rejonowy) wynikało, iż już w dniu 11 sierpnia 2014 roku kontaktował się w sprawie powoda z M. D. (1) i zobowiązał się wobec M. D. (1), że porozmawia z powodem w dniu 12 sierpnia 2014 roku w K. W dniu 12 sierpnia 2014 roku K. K. rozmawiał z powodem. Pozostawał też w stałym kontakcie telefonicznym z M. D. (1). Jak zeznał sam K. K., gdy powód odezwał się do niego niegrzecznie, po tych słowach doszedł do wniosku, że nie ma sensu dalej zatrudniać powoda na tym obiekcie, bo zachowanie powoda koliduje ze specyfiką pracy, którą ma wykonywać. (k.42). Konsekwencją zatem tej decyzji, o braku możliwości dalszego zatrudnienia powoda, było jego odsunięcie od pracy. Samo odsunięcie nie jest oczywiście rozwiązaniem stosunku pracy, ale też w sprawie nie zachodziła żadna nagła sytuacja (zagrożenie, choroba), które uzasadniałyby tak radykalne przerwanie służby powoda danego dnia, gdyby powód nadal miał być zatrudniony przez pozwanego. Również dalszy przebieg zdarzeń wskazuje, że doszło do rozwiązania umowy o pracę z powodem. M. D. (1) bowiem zdecydował o wysłaniu patrolu interwencyjnego po powoda, a K. K. podjął decyzję o zastępstwie innego pracownika w miejsce powoda. Na okoliczność, iż wówczas doszło do rozwiązania stosunku pracy świadczy też fakt, że brygadzysta pozostawał w tym zakresie w stałym kontakcie z M. D. (1), osobą upoważnioną do rozwiązania umowy o pracę. Do M. D. (1) też udał się powód w dniu 13 sierpnia 2014 roku w celu wyjaśnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak słusznie podał powód w apelacji, analiza zapisów dokonanych przez M. D. (1) na piśmie powoda w dniu 13 sierpnia 2014 roku również wskazuje, że dla M. D. (1) umowa z powodem została rozwiązana. Tylko wówczas logicznym jest proponowanie ewentualnego zatrudnienia na innej podstawie prawnej – w drodze umowy zlecenia (koperta k.5). Taka propozycja byłaby absurdalna, gdyby nadal powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę. W szczególności jednakże o tym, że doszło do rozwiązania umowy o pracę świadczy fakt, że zgodnie z grafikiem służb, kolejna służba powoda przypadała na dzień 15 sierpnia 2014 roku (koperta k. 5). Skoro zatem powód nadal pozostawał w zatrudnieniu

całkowicie nielogicznym było, że nie tylko powód nie stawił się do pracy, ale też pracodawca nie wzywał go do stawienia się do pracy w dniu 15 sierpnia 2014 roku. Pracodawca też nie postawił powodowi żadnego zarzutu ani wówczas, ani w toku całego postępowania, ani w trakcie gdy „rozwiązywał umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 20 sierpnia 2014 roku”, że powód np. porzucił pracę w dniu 15 sierpnia 2014 roku czy też że samowolnie nie stawiał się do pracy. Co więcej, pozwany sporządził inny grafik, z którego wynikało, że po dniu 12 sierpnia 2014 roku, pracodawca nie przewidział dla powoda do końca miesiąca żadnych dyżurów. (k. 30).

Wezwanie zatem powoda na rozmowę celem kontynuowania umowy o pracę na okres próbny z dnia 20 sierpnia 2014 roku, należało traktować jako próbę anulowania dokonanego rozwiązania stosunku pracy, dokonanego w dniu 12 sierpnia 2014 roku, na co powód się nie zgodził. Tym samym nie doszło do anulowania rozwiązania stosunku pracy z dnia 12 sierpnia 2014 roku.

Nie może zatem budzić wątpliwości, iż w dniu 12 sierpnia 2014 roku doszło do rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Spór dotyczył także, czy doszło do skutecznego rozwiązania stosunku pracy, gdyż Sąd Rejonowy podniósł, że oświadczenie brygadzysty K. K. z dnia 12 sierpnia 2014 roku o zdjęciu powoda ze służby nie mogło być potraktowane jako oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, a to z tego względu, iż K. K. jako pracownik pozwanego, zatrudniony na stanowisku brygadzysty, nie był osobą uprawnioną do zawierania ani też rozwiązywania z pracownikami umów o pracę. Był on jedynie brygadzysta powoda, który nadzorował jego pracę.

Sąd Rejonowy nie dostrzega jednakże, że po pierwsze skuteczne rozwiązanie umowy o pracę (prowadzące do jej rozwiązania) może nastąpić w dowolnej formie, także ustnie, przez fakty dokonane i każde zachowanie pracodawcy (np. odsunięcie ze stanowiska pracy), które w sposób dostateczny ujawniają wolę pracodawcy (art. 60 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Co więcej ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne. Tym bardziej, gdy bezpośredni przełożony tj. K. K., w tym zakresie pozostawał w stałym kontakcie z M. D. (1), a zatem działał na jego polecenie, co jednoznacznie wynikało z zeznań świadka K. K.. Niezależnie zaś od powyższego nawet gdyby przyjąć, że była to wyłącznie decyzja przełożonego powoda, to i tak zostało złożone oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę, tylko ewentualnie przez osobę nieuprawnioną, czyli wadliwie. (tak por. wyrok SN z dnia 24 marca 1999 roku, IPKN 631/98, LEX; wyrok SN z dnia 14 maja 2012 roku, IIPK 238/11, LEX; postanowienie SN z dnia 19 listopada 2009 roku, I PK 160/09, LEX). O okolicznościach czy doszło zatem do rozwiązania stosunku pracy należy rozstrzygać w oparciu o całość materiału dowodowego poddanego analizie zgodnie z regułami oceny materiału dowodowego.

Zarzuty naruszenia przepisów prawa procesowego poniesione w apelacji były zasadne. Sąd Rejonowy nie tylko pominął ww. dowody w swojej ocenie. Również przeprowadzona ocena uchybiała ww. przepisom ustawy. W szczególności Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne zeznania świadków K. K. i M. D. (1) nie poddając tych zeznań konfrontacji z obiektywnymi dowodowymi w postaci dokumentów. Ponadto Sąd Rejonowy nie rozważył rozbieżności między zeznaniami obu świadków. Tymczasem świadek K. K. zeznał, iż kontaktował się z M. D. (1) już w dniu 11 sierpnia 2014 roku, zaś M. D. (1) zeznał, że K. K. skontaktował się z nim dopiero w dniu 12 sierpnia 2014 roku. M. D. (2) raz zeznał, że informował K. K. o decyzji o przeniesieniu powoda na inny obiekt już w dniu 12 sierpnia 2014 roku, następnie zeznał, że nie informował. Rozbieżności dotyczyły również zastępstwa za powoda w dniu 12 sierpnia 2014 roku. Zeznania M. D. (1) były wewnętrznie sprzeczne, nie spójne. W ogóle nie odniósł się on do pisma z dnia 13 sierpnia 2014 roku i spotkania z powodem tego dnia. W szczególności jednakże dotyczyły okoliczności w kolejnych dniach, w tym w dniu 20 sierpnia 2014 roku. Raz bowiem M. D. (1) zeznał, że powód nie odmówił przyjęcia stanowiska na innym obiekcie, że wziął harmonogram i powiedział że się zastanowi, nie podjął decyzji (k. 40v), co było spójne z zeznaniami powoda i J. M. (k. 39v), aby potem zeznać, że powód odmówił przyjęcia tego stanowiska. (k. 41). Tymczasem to ustalenie stało się podstawą oddalenia powództwa powoda przez Sąd.

Na marginesie tylko należało podkreślić, iż Sąd oddalił powództwo powoda uznając, że rozwiązanie umowy o pracę w dniu 20 sierpnia 2014 roku było prawidłowe. Tymczasem powód nie odwoływał się od tego rozwiązania stosunku pracy, lecz od rozwiązania stosunku pracy z dnia 12 sierpnia 2014 roku. W przypadku uznania, że nie doszło do rozwiązania w tym dniu umowy o pracę z powodem już to powinno stanowić podstawę oddalenia powództwa.

W konsekwencji powyższego apelacja powoda co do zasady była zasadna.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Przepisy art. 45§ 2 i 3 k.p. stosuje się odpowiednio.

Stosownie do treści art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. (stan prawny aktualny na dzień orzekania).

Należy w tym miejscu podnieść, iż kodeks pracy rozróżnia 4 rodzaje umów o pracę:

- umowa na okres próbny;
- umowa na czas określony;
- umowa na czas wykonania określonej pracy;
- umowa na czas nieokreślony.

Wynika to jednoznacznie z treści 25 k.p. Każdy z rodzajów umów o pracę jest uregulowany w sposób odrębny co do czasu trwania, okresów wypowiedzenia, sposobów wypowiedzenia, skutków ich rozwiązania. Ustawa przy tym absolutnie nie stosuje rozwiązań zamiennych, dowolnych. Używając nazwy odpowiedniego rodzaju umowy ustawodawca odnosi się w danej regulacji wyłącznie do danego rodzaju umowy, a nie innego. Nie można zatem w sposób dowolny dostosowywać interpretację przepisów prawa dotyczącego jednego rodzaju umowy do drugiego rodzaju umowy. Np. przepis art. 25¹ k.p. skoro odnosi się wprost wyłącznie do umów na czas określony, nie będzie odnosił się do umowy na okres próbny. Natomiast przepis art. 30 § 2 i art. 34 k.p. dotyczy umów na okres próbny, zaś nie dotyczy umów na czas określony, co do której regulacja w tym zakresie jest zawarta w art. 33 k.p.

Skoro zatem w art. 58 k.p. jest mowa, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące wyłącznie jeżeli rozwiązano wadliwie umowę zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, oznacza to, że regulacja nie dotyczy to dwóch pozostałych rodzajów umów – umowy na okres próbny i na czas nieokreślony. (por. komentarz do art. 58 Kodeks Pracy, Teresa Romer, Warszawa 2000, s. 256; Komentarz do art. 58 Kodeks Pracy, pod red Wojciecha Muszalskiego, 2015 rok; Komentarz do art. 58 Kodeks Pracy, Arkadiusz Sobczyk, 2015 rok iin.).

W przypadku umowy na okres próbny wysokość odszkodowania wynosi 14 dni i jest równe okresowi wypowiedzenia (art. 34 pkt 3 w związku z art. 58 zd.1 k.p.).

Wobec czego należało orzec jak w pkt 1 wyroku oddalając powództwo i apelację powoda w pozostałej części.

Również prawidłowe rozstrzygnięcie zapadło odnośnie ekwiwalentu za urlop.

Przepisy art. 155² i in. k.p. regulują sytuację pracownika, którego stosunek pracy ustał w trakcie roku kalendarzowego, a także jego prawo do urlopu w razie ponownego zatrudnienia u tego samego lub innego pracodawcy, w tym samym lub innym roku kalendarzowym. Podstawową zasadą w tym zakresie jest uzależnienie wymiaru urlopu u poszczególnych pracodawców od okresu pracy u tych pracodawców. **Wymiar urlopu jest proporcjonalny do okresu tej pracy.** Jeżeli jednak pracownik wykorzysta przysługujący mu urlop w całości u swego pracodawcy, a następnie w tym samym roku kalendarzowym dojdzie do rozwiązania stosunku pracy, to następni pracodawcy zatrudniający go w tym samym roku nie będą już zobowiązani do udzielenia mu urlopu, chyba że nastąpią nowe okoliczności po stronie pracownika powodujące nabycie przez niego prawa do urlopu w wyższym wymiarze.

Natomiast gdy pracownik przed rozwiązaniem stosunku pracy wykorzysta urlop tylko w części, to jego sytuacja jest zależna od rozmiaru wykorzystanej części urlopu. Jeżeli część ta jest mniejsza, niż wynikałoby z jej proporcji do okresu pracy u tego pracodawcy, to za niewykorzystaną część urlopu, stosowną do okresu pracy u tego pracodawcy, pracownik ma prawo do ekwiwalentu pieniężnego (art. 171 k.p.), a u następnego pracodawcy nabywa on prawo do reszty urlopu za dany rok kalendarzowy. Jeżeli natomiast wykorzystana część urlopu jest wyższa od należnej od tego pracodawcy, to u następnego pracodawcy pracownik nabywa prawo do pozostałej części urlopu, tj. od urlopu należnego pracownikowi za okres od dnia podjęcia pracy u nowego pracodawcy do końca roku kalendarzowego należy odjąć tę część urlopu, której poprzedni pracodawca udzielił ponad wymiar urlopu wynikający z okresu pracy u niego. Te dwie sytuacje zachodzą wówczas, gdy u nowego pracodawcy pracownik jest zatrudniony na czas nie krótszy niż do końca danego roku kalendarzowego.

Urlop niewykorzystany do dnia rozwiązania stosunku pracy może być przedmiotem umowy, na podstawie której następny pracodawca (w uzgodnieniu z dotychczasowym pracodawcą), za zgodą pracownika, zobowiązuje się do jego udzielenia w naturze.

Przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia (art. 155³ k.p.). Jak wynika z art. 155^{2a} § 1 i 2 k.p., przy ustalaniu urlopu proporcjonalnego kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi na podstawie art. 154 § 1 i 2 k.p., a niepełny kalendarzowy miesiąc zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca (zob. art. 155^{2a} § 3).

Pozwany dokonał prawidłowego wyliczenia wysokości urlopu wypoczynkowego. W świadectwie pracy z dnia 14 stycznia 2012 roku z zatrudnienia powoda w Przedsiębiorstwie (...) (...) A. J. wT. M. w pkt 9 wskazano, iż powód wykorzystał w 2012 roku 10 dni za umiarkowany stopień niepełnosprawności. Ponadto otrzymał ekwiwalent za 3 dni urlopu. Oznaczało to, że u pozwanego przysługiwał powodowi w okresie zatrudnienia 1 dzień urlopu.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.