

Sygn. akt XXI Pa 151/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 maja 2016 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Bogumił Patulski (spr.)
Sędziowie:	SO Grażyna Otoła-Pawlica SO Ewa Wronka
Protokolant:	Agnieszka Walczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 maja 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa A. C.

przeciwko (...) Instytutowi (...) w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powódkę

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Śródmieścia VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 9 grudnia 2015 roku sygn. akt VIII P 999/14

1. oddała apelację;

2. zasądza od A. C. na rzecz (...) Instytutu (...) w W. kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Ewa Wronka B. G. O.-P.

Sygn. akt XXI Pa 151/16

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 listopada 2014 roku powódka A. C. wniosła o przywrócenie do pracy u pozwanego (...) Instytutu (...) i zasądzenie od pozwanego na jej rzecz wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy. W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 21 października 2014 roku otrzymała rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu niestawienia się w miejscu pracy w dniach 29 września – 2 października 2014 roku.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) Instytut (...) wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów sądowych, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 9 grudnia 2015 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy- Śródmieścia w Warszawie VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym - zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 10.260 zł odszkodowania tytułem odszkodowania; w punkcie drugim - obciążył pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotą złote tytułem nieuiszczonej przez powódkę opłaty od pozwu; w punkcie trzecim - zasądził od pozwanego na rzecz powódki kwotę 60 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego; w punkcie czwartym - wyrokowi w punkcie pierwszym nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.420 zł.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka pracowała na rzecz pozwanego od dnia 1 stycznia 2009 roku. Była zatrudniona na stanowisku adiunkta w pełnym wymiarze czasu pracy

Do zadań powódki należała praca badawcza i zadania związane z porządkowaniem, opracowywaniem zbiorów archiwalnych, które znajdują się w instytucie. Każdego pracownika, w tym powódkę obowiązywał 40-godzinny tydzień pracy. Powódka miała obowiązek świadczyć pracę codziennie, przy czym mogła to robić w siedzibie Instytutu, a także w domu lub w bibliotece. W związku z pracami związanymi z digitalizacją zbiorów, pracodawca zobowiązał powódkę, podobnie jak innych pracowników zatrudnionych na analogicznych stanowiskach, do świadczenia pracy w siedzibie Instytutu, w ściśle oznaczonych dniach, przez trzy dni w tygodniu, w przypadku powódki był to wtorek, środa i piątek. Powódka miała w tym zakresie określone godziny pracy - praca powinna być wykonywana w godzinach, w których w instytucie jest osoba zajmująca się siecią elektroniczną, a ta osoba pracuje najczęściej od godz. 8.00 do godz. 16.00.

Pozwany posiada (...) lokale. Główny przy ul. (...), drugi lokal znajduje się przy ul. (...), trzeci lokal znajduje się przy Pl. (...). We wrześniu 2014 roku w budynku przy ul. (...) był przeprowadzany remont, który obejmował 30-40% budynku, archiwa częściowo były zamknięte, ale biblioteka była dostępna. Pracownicy mieli w tym okresie możliwość świadczenia pracy w archiwach, w bibliotece lub domu. Pracodawca zaapelował do pracowników, że mogą w okresie remontu skorzystać z urlopów wypoczynkowych, przede wszystkim zaległych, wielu pracowników z takiej możliwości skorzystało.

U pozwanego działała zakładowa organizacja związkowa. Funkcję zarządu zakładowej organizacji związkowej pełniła Komisja (...). Powódka była jej przewodniczącą.

W dniu 23 kwietnia 2013 roku pozwany zawiadomił zakładową organizację związkową o zamiarze rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu świadomego i celowego zachowania powódki przejawiającego się wykorzystywaniem zajmowanego w strukturach związkowych stanowiska do celów prywatnych w konflikcie z dyrektorem pozwanego.

W odpowiedzi, którą pozwany otrzymał w dniu 26 kwietnia 2013 roku, zakładowa organizacja związkowa nie wyraziła zgody na rozwiązanie umowy o pracę, gdyż powody dotyczyły działań związanych z prowadzeniem działalności związkowej. Odpowiedź została podpisana przez Zarząd zakładowej organizacji związkowej (...) przy (...) Instytucie (...) w W..

Powódka, pomimo poinformowania jej o terminie, nie stawiła się na obowiązkowe szkolenie z zakresu digitalizacji w dniu 13 grudnia 2013 roku, a także na spotkanie wyznaczone na 3 grudnia 2013 roku. W dniu 13 grudnia 2013 roku powódka uczestniczyła w obchodach rocznicy Grudnia '80 zorganizowanych w Pałacu Prezydenckim

W dniu 13 lutego 2014 roku sporządzono notatkę służbową, zgodnie z którą powódka nie była w pracy w dniach 6 lutego, 7 lutego, 11 lutego, 13 lutego 2014 roku i nie przedstawiła żadnego usprawiedliwienia. Dnia 18 lutego 2014 roku powódka dostarczyła do działu kadr zwolnienie lekarskie za okres od 11 lutego do 14 lutego 2014 roku. Powódka była również nieobecna w dniu 20 lutego 2014 roku na swoim dyżurze merytorycznym. Kolejno powódka nie usprawiedliwiła nieobecności w dniach 6 oraz 7 marca 2014 roku, 13 marca 2014 roku.

Powódka była również nieobecna na obowiązkowym szkoleniu z systemu A. 21 stycznia 2014 roku oraz na spotkaniu roboczym w dniu 22 stycznia 2014 roku, a także w pracowni digitalizacji 29 stycznia 2014 roku.

Kolejno 13 marca 2014 roku pozwany ponownie złożył wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z Przewodniczącym Komisji Zakładowej (...), tj. powódką. W uzasadnieniu wskazał, iż przyczyną jest ostentacyjna obstrukcja wykonywaniu obowiązków pracowniczych jak i notoryczne nieprzestrzeganie dyscypliny pracy.

W dniu 19 marca 2014 roku pracodawca otrzymał odpowiedź negatywną. W uzasadnieniu zarząd zakładowej organizacji związkowej wskazał, iż nie doszło do naruszenia obowiązków pracowniczych. Dokument został podpisany przez Zarząd.

Pomiędzy powódką a dyrektorem pozwanego często dochodziło do konfliktów. W sytuacji, w której związek zawodowy wystąpił z inicjatywą zawarcia umowy zbiorowej należało uzgodnić treść regulaminów wewnętrznych obowiązujących u pozwanego. Związek zawodowy reprezentowany przez powódkę w ocenie dyrektora Instytutu sabotował wszystkie działania pracodawcy, przetrzymywał regulaminy. P. Ś. nosił się z zamiarem wystąpienia do Sądu przeciwko powódce z pozwem o naruszenie dóbr osobistych w związku z wywiadem z powódką, który był opublikowany w Gazecie (...). W ocenie dyrektora pozwanego niedopuszczalne było to, że w ramach wywiadu w Gazecie (...) powódka opisała, jak odbywały się zebrania w Instytucie, dała bezpodstawną charakterystykę osoby dyrektora, ponadto powódka wypowiadała się, że prowadzi Instytut w sposób autorytarny. Ostatecznie P. Ś. nie złożył pozwu przeciwko powódce.

Powódka samodzielnie, bez podjęcia uchwały przez członków Komisji Zakładowej udzielił odpowiedzi na zapytanie z Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie zajęcia stanowiska w sprawie powołania na kolejną kadencję na stanowisko dyrektora P. Ś.

Powódka w dniach od 21 marca 2014 roku do 15 czerwca 2014 roku, od 18 czerwca 2014 roku do 18 września 2014 roku i od 22 do 27 września 2014 roku przebywała na zwolnieniach lekarskich.

W trakcie zwolnienia lekarskiego powódka regularnie brała udział w Zebraniach Stowarzyszenia (...) w Polsce. W tym czasie, w lipcu 2014 roku, widziana była również na wernisażu w nowym (...)

W dniu 7 września 2014 roku powódka poinformowała pozwaną, iż w dniach od 29 września do 1 października jest na konferencji w K. z prośbą o zaliczenie nieobecności do urlopu albo do wykonywania obowiązków służbowych. W odpowiedzi pozwany nie udzielił urlopu powódce oraz zaznaczył, iż potraktowanie wyjazdu na konferencję jako wykonywanie obowiązków służbowych jest niemożliwe ze względu na brak orzeczenia lekarskiego o dopuszczeniu powódki do pracy po okresie długotrwałej choroby.

Zgodnie z wewnętrznymi przepisami obowiązującymi u pozwanego na udział w konferencji wymagana jest akceptacja Dyrektora, który następnie wystawia delegację.

Pracownicy biurowi u pozwanego, w tym pracownicy zatrudnieni w wydziale kadrowym pracują w godzinach 8.00 – 16.00. W dniu 27 września 2014 roku, w piątek, o godzinie 19.19 powódka przesłała maila do B. T. – pracownika kadr o następującej treści: „Pani B., uprzejmie informuję, że od poniedziałku do środy jestem na konferencji (...) w K. – proszę to zaliczyć albo do urlopu, albo do wykonywania obowiązków służbowych”. Dyrektor pozwanego zapoznała się z mailem po przyjeździe do pracy w poniedziałek, w dniu, w którym powódka była już na konferencji

Przed udaniem się na konferencję do K. powódka nie poinformowała, ani nie poprosiła swoich przełożonych o zgodę na udział w konferencji

Pismem z dnia 9 października 2014 roku Komisja Zakładowa nr (...) (...) Instytut (...) nie wyraziła zgody na zwolnienie Przewodniczącej (...) A. C.. Pismo zostało podpisane przez powódkę – przewodniczącą KZ.

Pismem z dnia 10 października 2014 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach od 29 września do 2 października 2014 roku.

W dniach 17, 20 marca 2015 roku i 8 kwietnia 2015 roku Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanego kontrolę, również w zakresie rozwiązania z powódką umowy o pracę.

Już po ustaniu stosunku pracy powódka na swoim profilu na F. umieściła wpis o następującej treści: „Życzę panu R. 220 lat! Szkoda, że Ś. zwyczajem stalinowców kazał wyciąć mnie ze zdjęcia i wstawić w to miejsce zdjęcie kolegi Ż.”. Powódka prowadziła korespondencję mailową i dostarczała J. G. prowadzącemu w internecie konkurs (...), dokumenty związane z działalnością dyrektora Instytutu prowadzącemu. Dyrektor pozwanego wystąpił przeciwko J. G. z pozwem o naruszenie dóbr osobistych.

Miesięczne wynagrodzenie powódki wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.420,00 zł

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie zebranego w toku postępowania materiału dowodowego w postaci dokumentów, dokumentów znajdujących się w aktach osobowych powódki oraz korespondencji e-mail, których wiarygodność nie budziła wątpliwości Sądu ani nie była kwestionowana przez strony oraz na podstawie zeznań świadków K. Z., P. W., T. Ś. oraz P. F..

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie uzasadnienia wskazano, że w niniejszej sprawie powódka domagała się od pozwanego przywrócenia do pracy i wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy. Powódka podniosła, iż do rozwiązania umowy o pracę doszło bez zgody zakładowej organizacji związkowej, a wskazana w dokumencie wypowiedzenia przyczyna jest nieprawdziwa. Zasadniczą kwestią dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było w ocenie Sądu Rejonowego, czy doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a także czy rozwiązanie umowy przewodniczącego zakładowej organizacji związkowej było zgodne z przepisami o rozwiązywaniu umów pracę.

Sąd pierwszej instancji ocenił, że oświadczenie złożone przez pozwanego w dniu 10 października 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez wypowiedzenia odpowiada zarówno wymogom art. 30 § 4 k.p., jak i art. 52 § 1 pkt 1 k.p., i 52 § 2 k.p. Wskazano, że oświadczenie zostało złożone na piśmie, z zachowaniem miesięcznego terminu od daty uzyskania przez pracodawcę informacji o przyczynie rozwiązania umowy. Pracodawca konkretnie i precyzyjnie wskazał, iż przyczyną rozwiązania dyscyplinarnego umowy o pracę jest nieobecność powódki w pracy w dniach od 29 września do 2 października 2014 roku. Powódka przed okresem nieusprawiedliwionej nieobecności przebywała na zwolnieniu lekarskim, w trakcie którego poprosiła pozwanego o wyrażenie zgody na urlop wypoczynkowy bądź o potraktowanie jej nieobecności w pracy jako wyjazdu służbowego, ponieważ chciała wziąć udział w konferencji naukowej. Pracodawca jednak jednoznacznie nie zgodził się z prośbą powódki. Mimo to powódka nie stawiała się w tych dniach w pracy, co zdaniem Sądu Rejonowego, było zachowaniem lekceważącym polecenia pracodawcy. Sąd pierwszej instancji ocenił, że przesłanie przez powódkę w dniu 27 sierpnia 2014 roku maila z informacją, że od poniedziałku do środy jest w K. na konferencji nie stanowi usprawiedliwienia nieobecności w dniach wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę. W mailu powódka prosiła o potraktowanie jej nieobecności jako pracy lub urlopu. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż powódka przesłała maila o godz. 19.19, co biorąc pod uwagę godziny pracy pracowników biurowych, nie dawało szans pracodawcy na zapoznanie się z jego treścią przed poniedziałkiem. Powódka o planowanej nieobecności nie poinformowała ani dyrektora pozwanego Instytutu, ani też swoich przełożonych, a co więcej, nie uzyskiwała zgody na udział w konferencji. Miała jednocześnie świadomość, iż pracodawca nie udzieli jej zgody na urlop, dopóki nie zostanie dopuszczona do pracy, a to mogło mieć miejsce dopiero po przedstawieniu przez powódkę zaświadczenia lekarskiego o zdolności do pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, że w orzecznictwie dopuszcza się uznanie nieusprawiedliwionej absencji za naruszenie podstawowych obowiązków, co Sąd Najwyższy wskazywał między innymi w wyroku z 14 grudnia 2000 (I PKN 150/00).

Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nawet mimo uprzedniego zawiadomienia szefa o absencji i jej przyczynie. Sąd pierwszej instancji podkreślił, że bez znaczenia jest to, że pracownik uprzedził, że nie będzie go w pracy, jeśli następnie nie usprawiedliwi nieobecności. Nawet jednorazowa bezpodstawną nieobecność podwładnego może ciężko naruszać obowiązki i uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę.

Reasumując Sąd pierwszej instancji wskazał, że powódka nie pojawiając się w pracy, pomimo wyraźnego braku zgody pracodawcy na dzień wolny od pracy naruszyła ciężko swoje podstawowe obowiązki jako pracownika. Istniały zatem przesłanki do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 51 k.p.

Drugim elementem poddanym ocenie Sądu Rejonowego, była kwestia zgodności rozwiązania umowy powódki z przepisami o rozwiązywaniu umowy. Kluczowym w przedmiotowej sprawie jest, że w chwili zwolnienia powódka była przewodniczącą zakładowej organizacji związkowej.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że aby zapobiec negatywnym konsekwencjom działania związków zawodowych ze strony pracodawcy, ustawodawca w art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych pozbawił pracodawcę możliwości wypowiedzenia, rozwiązania stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach zakresu prawa pracy. Zgodnie zaś z art. 32 ust. 8 ustawy o związkach zawodowych jeżeli zarząd zakładowej organizacji związkowej nie podejmie uchwały o wskazaniu osób obejmowanych wzmoczoną ochroną stabilności zatrudnienia, ochrona ta ex lege przysługuje odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Podkreślono, że dokonanie przez pracodawcę wypowiedzenia lub rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia z naruszeniem art. 32 ustawy o związkach zawodowych jest zatem naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów.

Sąd Rejonowy wskazał, że w niniejszej sprawie w piśmie z dnia 9 października 2014 roku Komisja Zakładowa nr (...) (...) Instytut (...), stanowiąca zarząd zakładowej organizacji związkowej nie wyraziła zgody na zwolnienie powódki. Dokument odpowiedzi na wyrażenie zgody został podpisany nie przez zarząd na podstawie uchwały Walnego Zebrania, lecz przez przewodniczącą – powódkę. Powódka swoją decyzję argumentowała, iż przedstawiona przyczyna jest zbyt błaha, aby usprawiedliwić zwolnienie w trybie bez wypowiedzenia. Pomimo niezyskania zgody pracodawca wypowiedział powódkę umowę w trybie art. 51 k.p. Tym samym naruszył obowiązek wynikający z art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Jednocześnie Sąd pierwszej instancji zaznaczył, że ochrona zagwarantowana w art. 32 ustawy o związkach zawodowych nie jest nieograniczona. W orzecznictwie dopuszcza się wyjątkowych okolicznościach odstępstwo od tej zasady. Sąd Rejonowy przywołał wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 kwietnia 2006 roku, w którym uznano, iż oddalenie roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika podlegającego szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nim stosunku pracy może mieć miejsce wyjątkowo, w okolicznościach szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych na podstawie art. 8 k.p. (wyrok SN z dnia 06 kwietnia 2006 roku, III PK 12/06, OSNP 2007/7-8/90). Wskazano także na treść uzasadnienia wyroku z 15 marca 2006 roku, w którym Sąd Najwyższy wskazał, że możliwość podważenia ochrony z art. 32 ustawy o związkach zawodowych na podstawie art. 8 k.p. istnieje, gdy pracownik czyni sobie z tej ochrony użytek w sposób oczywiście sprzeczny z zasadami współżycia społecznego lub ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa, przy czym sprzeczność ta musi być ewidentna i nie nasuwać żadnych wątpliwości (uchwała SN z dnia 30 marca 1994 roku, I PZP 40/93, OSNC 1994/12/230).

Sąd Rejonowy wskazał, że należy w szczególności zwrócić uwagę na fakt, iż odpowiedź na wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy z powódką podpisała ona sama, jako przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej. Zgodnie z ustaleniami faktycznymi decyzję o zgodzie powinien podjąć zarząd, a nie przewodnicząca zakładowej organizacji związkowej, w niniejszej sprawie sama powódka. Tym samym powódka stała się w ramach zakładowej organizacji związkowej „sędzią we własnej sprawie”. W ocenie Sądu pierwszej instancji stanowi to nadużycie pozycji

powódki jako przewodniczącej związku oraz prawa do ochrony jej stosunku pracy. Nadto Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, iż przyczyna rozwiązania umowy była prawdziwa i stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków służbowych. Dodatkowo w toku postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż nieusprawiedliwione nieobecności powódki, stanowiące podstawę rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, zdarzały się już wcześniej. Pracownicy byli zobowiązani do pojawiania się na dyżurach merytorycznych, w dniach z góry ustalonych, z czego powódka się nie wywiązywała. Powódka nie uczestniczyła również w szkoleniach i spotkaniach. Zachowanie powódki prowadziło do rozróżnienia jej jako działacza związkowego od pozostałych pracowników. Przyzwolenie na tego typu zachowania spowodowałoby nierówność pomiędzy nią a innymi pracownikami ze względu na jej szczególną pozycję w zakładowej organizacji związkowej. Gwarancji ochrony trwałości stosunku prawnego jest ważna w kontekście możliwych konfliktów pomiędzy działaczami o tak wysokiej pozycji w związku zawodowym i pracodawcą, nie może stanowić jednak uzasadnienia dla naruszania obowiązków pracowniczych takiego działacza.

Wobec powyższego zdaniem Sądu Rejonowego w przedmiotowej sprawie zaistniały wyjątkowe okoliczności na podstawie, których należało uznać, iż powódka nadużyła prawa do ochrony ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Z uwagi na to w związku z art. 477¹ k.p.c. Sąd pierwszej instancji zamiast przywrócenia powódki do pracy zasądził odszkodowanie.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożyła powódka zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie od pozwanego na rzecz powódki kosztów postępowania za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego. Ewentualnie powódka wniosła o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania przy pozostawieniu mu rozstrzygnięcia o kosztach.

Zaskarżonemu wyrokowi powódka zarzuciła naruszenie:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez danie wiary zeznaniom świadków E. B., B. E., S. B. jedynie z tego powodu, że wiedzę o zdarzeniach mających istotne znaczenie dla sprawy posiadają z relacji innych osób, a w przypadku świadka E. B. przez przyjęcie, że wiedzę o faktach istotnych dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy posiada z relacji innych osób, podczas gdy jako były dyrektor pozwanego wiedzę tę posiadała bezpośrednio;
2. naruszenie art. 8 k.p. poprzez jego błędne zastosowanie;
3. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 167¹ k.p. poprzez przyjęcie, że powódka ciężko naruszyła swoje obowiązki pracownicze poprzez niestawienie się w pracy po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu na żądanie, w sytuacji gdy brak było przesłanek uniemożliwiających pracodawcy nieudzielenie powódce urlopu w żądanym terminie.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed sądem drugiej instancji oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

Apelacja powódki jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie

dopuszczył się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

W odniesieniu do zarzutów powódki dotyczących dokonanych ustaleń stanu faktycznego, należy wskazać na treść art. 233 k.p.c., zgodnie z którym sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Jak ujmuje się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez Sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym, czy określony środek dowodowy, ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności, zasługuje na wiarę. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być określone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wążąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, LEX nr 41737). Sąd Najwyższy podkreślił, że jeżeli z określonego materiału dowodowego wyprowadzane są wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 września 2002 r., II CKN 817/00, LEX nr 56906).

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy stwierdził, że powódka nie wykazała braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego, a zarzuty stawiane w apelacji dotyczące oceny materiału dowodowego i ustalenia stanu faktycznego stanowią w rzeczywistości jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu. Wbrew twierdzeniom powódki, Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niedanie wiary zeznaniom świadków E. B., B. E., S. B. jedynie z tego powodu, że wiedzę o zdarzeniach mających istotne znaczenie dla sprawy posiadają z relacji innych osób. Wskazać należy przede wszystkim, że Sąd nie odmówił wiary zeznaniom tych świadków, ale jak wynika z treści uzasadnienia – nie przyznał im mocy dowodowej. Analiza zeznań świadków wskazanych w omawianym zarzucie apelacyjnym, prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji dokonał ich trafnej oceny. Świadkowie ci bowiem, albo nie zeznawali na okoliczność rozwiązania umowy o pracę, albo też wiedzę, którą przedstawili posiadali od osób trzecich. Co do zasady nie byli oni świadkami sytuacji, o których mówili. Wiedzę o nich czerpali od powódki lub innych, nieokreślonych przez nich osób, co nie daje możliwości jej zweryfikowania. Odnośnie świadka B. E. należy ponadto zaznaczyć, że nie opisała ona w swych zeznaniach w zasadzie żadnych okoliczności faktycznych, a zatem nie można uznać, że miała jakąkolwiek wiedzę o zdarzeniach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy.

Na uwzględnienie nie zasługiwał również zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zw. z art. 167¹ k.p. poprzez przyjęcie, że powódka ciężko naruszyła swoje obowiązki pracownicze poprzez niestawienie się w pracy po złożeniu wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. Na wstępie należy wskazać, że wbrew stanowisku powódki, z treści maila z dnia 27 września 2014 r. nie wynika, aby powódka zawnioskowała o urlop na żądanie. Powódka napisała bowiem: „uprzejmie informuję, że od poniedziałku do środy jestem za konferencji (...) w K. – proszę to zaliczyć albo do urlopu albo do wykonywania obowiązków służbowych.” Nieuprawniona jest teza przedstawiona przez pełnomocnika powódki, że pracodawca był zobowiązany do potraktowania maila powódki jako wniosku o udzielenie urlopu na żądanie, gdyż taki charakter miał użyty w nim zwrot odnoszący się do potraktowania nieobecności powódki jako urlopu wypoczynkowego. Pełnomocnik powódki nie wyjaśnił przy tym z jakich względów użyte przez powódkę sformułowanie „proszę to zaliczyć albo do urlopu” miało w jego ocenie „charakter” wniosku o urlop na żądanie. W ocenie Sądu Okręgowego nie było zatem podstaw do przyjęcia, że wniosek powódki dotyczy urlopu określonego w art. 167 k.p. Należy zgodzić się, że do złożenia wniosku o urlop na żądanie nie jest wymagana specjalna forma. Konieczne jest jednak aby wynikało z niego o udzielenie jakiego rodzaju urlopu pracownik wnosi. Obowiązkiem

pracodawcy nie jest bowiem „domyślanie się” o jaki urlop ubiega się pracownik. Tym bardziej pracodawca nie jest uprawniony do kwalifikowania wniosku w sposób odmienny niż wynika to wprost z jego treści. Na marginesie należy wskazać, że również rozpoczęcie urlopu „na żądanie” przed jego udzieleniem przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Odpowiednia, pozytywna decyzja pracodawcy umożliwia i warunkuje jednocześnie korzystanie przez pracownika z określonej przez niego formy urlopu, urlopu ogólnego i tzw. urlopu na żądanie. Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalnającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Do wykorzystania urlopu z art. 167² k.p. nie uprawnia zatem pracownika samo złożenie przez niego wniosku (żądania), a samo zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy (por. wyroki Sądu Najwyższego z: 18 maja 2006 r., III PK 26/06, SP 2007, z. 6, s. 20; z dnia 16 września 2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010/3-4/36; 28 października 2009 r., II PK 123/09, Orzecznictwo Sądu Najwyższego Zbiór Urzędowy (...) 2011, nr 11/12, poz. 148, 7 listopada 2013 r., (...) 29/13, LEX nr 1393802).

Wskazać także należy, że powódka nie otrzymała ani zgody na urlop, ani na udział w konferencji, która miała miejsce w K.. Udział powódki w konferencji byłby równoznaczny z wykonywaniem przez nią obowiązków służbowych, do których powódka nie mogła zostać dopuszczona z uwagi na brak aktualnego orzeczenia lekarskiego dopuszczającego ją do pracy po zwolnieniu lekarskim. Podkreślenia przy tym wymaga, że dopuszczenie do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonych stanowiskach byłoby niezgodne z art. 229 § 4 k.p. Takie naruszenie przepisów naraziłoby pracodawcę na konsekwencje, w tym wynikające z art. 283 § 1 k.p.

Mając na względzie powyższe rozważania, należało uznać, że Sąd pierwszej instancji prawidłowo ocenił, że nieobecność powódki w pracy w spornym okresie była nieusprawiedliwiona, co jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, stanowi przesłankę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Nieuzasadniony okazał się także zarzut naruszenia art. 8 k.p. Został on uzasadniony przez pełnomocnika powódki tym, iż nie dopuściła się ona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, z czym, w świetle przedstawionych wyżej rozważań, nie można się zgodzić. Skarżący nie kwestionował przy tym samej możliwości nieuwzględnienia roszczenia o przywrócenie do pracy pracownika będącego funkcyjnym działaczem związkowym (na podstawie art. 8 k.p. w zw. z art. 477¹ k.p.c.), w przypadku szczególnie rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy trafnie ocenił, że zachowanie powódki miało taki charakter. Należy bowiem zwrócić uwagę, że na tę ocenę wpływ miało nie tylko samo ciężkie naruszenie przez powódkę obowiązków pracowniczych, ale również związane z nim, nadużycie prawa powódki do dodatkowej ochrony trwałości stosunku pracy. Sąd pierwszej instancji prawidłowo wziął pod uwagę, że decyzja w sprawie wniosku o rozwiązanie z powódką umowy o pracę powinna zostać pojęta przez zarząd, nie zaś przez samą powódkę. Konsekwencją zaś takiego wniosku była ocena, że działanie powódki, która podpisała negatywną odpowiedź na wniosek pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z powódką, stanowiło nadużycie prawa do ochrony ustanowionej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Z tego względu Sąd Rejonowy zgodnie z przepisami prawa nie uwzględnił roszczenia powódki o przywrócenie do pracy, zasadzając na jej rzecz odszkodowanie.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację powódki.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez pozwanego składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym ustalone zgodnie

regulacją § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 r.)

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

SSO Grażyna Otoła-Pawlica SSO Bogumił Patulski SSO Ewa Wronka

(...)(...)