

Sygn. akt VIII **Pa 190/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Maria Pierzycka-Pająk
Sędziowie:	SSO Maria Gawlik (spr.) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa T. L. (L.)

przeciwko A. T. (T.)

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 28 października 2013 r. **sygn. akt** IV P 111/13

1) oddala apelację;

2) zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Maria Gawlik (spr.) (-) SSO Maria Pierzycka-Pająk (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 190/13

UZASADNIENIE

Powód T. L. w pozwie skierowanym przeciwko pozwanemu, tj. A. T. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w P. domagał się zasądzenia 4.500,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz o zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według

norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko powód podniósł, że w dniu 9 lipca 2012 roku pozwany zawarł z powodem kolejną już umowę o pracę na czas określony do dnia 8 lipca 2013 roku, zgodnie z którą stosunek pracy został nawiązany z dniem zawarcia umowy. W dniu 22 kwietnia 2013 roku, z uwagi na chorobę, telefonicznie poinformował pozwanego o niemożności świadczenia pracy i konieczności udania się do lekarza, a co za tym idzie konieczności znalezienia zastępstwa na czas jego nieobecności. W wyniku wizyty lekarskiej uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 22 kwietnia 2013 roku do dnia 26 kwietnia 2013 roku, które następnie przesłał do pracodawcy. W wyniku tych okoliczności pozwany poinformował go o natychmiastowym zwolnieniu z pracy z powodu jej porzucenia.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów zastępstwa według norm przepisanych. Pozwany, w uzasadnieniu swego stanowiska podniósł, że argumenty przytaczane przez powoda na poparcie jego żądań nie polegają na prawdzie. Zdaniem pozwanego, powód przemilczał fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło na skutek jego oświadczenia, iż nie zamierzał on kontynuować pracy, po czym zdał mienie powierzone i więcej się w pracy nie pojawił. Dlatego też pozwany uznał, że zarówno treść jak i forma przekazu informacji nie pozostawiła mu wyboru i wobec tego poinformował on powoda, że rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia na skutek ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanego, powód odstąpił od świadczenia pracy, stawiając tym samym pozwanego przed faktem dokonanym. Również formę przekazania tej decyzji pracodawcy przez pozwanego należałoby uznać, za wręcz wulgarną. W świetle tego, zdaniem pozwanego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem było zgodne z prawem i uzasadnione.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach, wyrokiem z dnia 28 października 2013r. (sygn. akt IV P 111/13) uwzględnił powództwo w części zasądzając od pozwanego na rzecz powoda 4.037,76 zł z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów prawa oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

Rozstrzygnięcie to Sąd Rejonowy wydał w oparciu o następujący stan faktyczny:

Sąd I instancji ustalił, że pozwany A. T. prowadzi działalność gospodarczą pod firmą (...) z siedzibą w P.. Zatrudnił on kilkakrotnie powoda jako kierowcę, zawsze na podstawie umów o pracę na czas określony. Ostatnia umowa została zawarta w dniu 9 lipca 2012 roku, na okres do 8 lipca 2013 roku. Powód był jedynym kierowcą zatrudnionym u pozwanego w Polsce. A. T. prowadzi również firmę transportową w Niemczech i tam zatrudnia innych kierowców.

Sąd Rejonowy ustalił, że w sobotę, 20 kwietnia 2013 roku, powód po zakończeniu pracy, pojechał zdać samochód do P., gdzie znajdowała się działka należąca do pozwanego, na której czasami kierowcy firmy pozwanego zostawiali samochody. Powód po zdaniu pojazdu poszedł do sąsiada pozwanego – pana S., który czasem pomagał pozwanemu, gdy ten był nieobecny, otwierał bramę i przechowywał klucze i dokumenty z samochodów. Powód śpieszył się, wymienił więc z W. S. tylko kilka zdań, powiedział że nie ma czasu rozmawiać, oddał teczkę z dokumentami i kluczyki samochodu. Zgłosił jeszcze W. S. usterkę drążka w plandecce samochodu, uniemożliwiającą bezpieczną jazdę, a pan S. powiedział, że zajmie się tym w poniedziałek. Praktyką było, że powód parkował samochód w T., 20 kwietnia 2013 roku zawiózł jednak samochód do P. ze względu na stwierdzoną usterkę, którą należało naprawić. Zarówno powód jak i W. S. nie poinformowali o tym fakcie pozwanego, który wówczas przebywał w Niemczech. W dniu 22 kwietnia 2013 roku powód z uwagi na złe samopoczucie spowodowane chorobą - anginą zadzwonił to pozwanego i poinformował go o niemożności świadczenia pracy, w związku z chorobą i koniecznością udania się do lekarza. W tym dniu firma miała do wykonania transport - kurs z N. do B.. Pozwany musiałby sobie poszukać kierowcy na zastępstwo powoda. Rozmowa telefoniczna zakończyła się małą kłótnią. Pozwany nie zgodził się na to, aby powód w dniu 22 kwietnia 2013 roku nie pracował. Powód pomimo tego udał się do lekarza, gdzie uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 22.04.2013r. – 26.04.2013r. Nie dzwonił on już do pozwanego z informacją o otrzymanym zwolnieniu lekarskim, tylko w tym samym dniu przesłał je do pracodawcy - pozwany odesłał to zwolnienie powodowi. Również tego samego dnia A. T. przesłał powodowi maila, z treści którego wynikało, iż uznał, że powód porzucił pracę i wobec tego zwolnił go dyscyplinarnie z dniem 22 kwietnia 2013r. Po kilku dniach od rozmowy, powód otrzymał pocztą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił w oparciu o akta osobowe powoda, zaświadczenia lekarskiego druku (...), maila z dnia 22 kwietnia 2013r. oraz zeznania świadka W. S., jak i samych stron postępowania.

W niniejszej sprawie dla ustalenia, czy zastosowany przez pracodawcę sposób rozwiązania z powodem stosunku pracy tj. rozwiązanie dyscyplinarne było zgodne z przepisami prawa oraz uzasadnione, kluczowym było ustalenie stanu faktycznego, zwłaszcza faktu, czy powód poinformował pozwanego, że nie przyjdzie do pracy, bo jest chory, czy też w ogóle powód nie miał zamiaru przyjść już do pracy u pozwanego, gdyż zrezygnował z zatrudnienia w firmie. Obie strony zeznawały w tym zakresie odmiennie. Przeprowadzone postępowanie dowodowe sprawiło, że Sąd Rejonowy przyjął wersję zdarzeń przedstawioną przez powoda i dał wiarę jego wyjaśnieniom. Zeznania te były zdaniem Sądu I instancji logiczne i spójne oraz znalazły oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Sąd merytoryczny ustalił, wbrew temu co twierdziła strona pozwana, że powód nie powiedział W. S., że nie przyjdzie do pracy w poniedziałek, gdyż już "nie pracuje w tej firmie". Sąd Rejonowy nie dał w tym względzie wiary zeznaniom świadka, który najpierw zeznał, że powód przekazał mu informację, że już w ogóle nie pracuje w firmie i w związku z tym nie przyjdzie do pracy w poniedziałek, po czym chwilę później świadek zeznał, że powód powiedział mu, że "nie przyjdzie do pracy, ale nie powiedział dlaczego". Sąd I instancji uznał zeznania świadka w tym zakresie, za wewnętrznie sprzeczne i wobec powyższego, odmówił im wiary w tym zakresie. Również Sąd Rejonowy częściowo nie dał wiary zeznaniom pozwanego, który twierdził, że to on kontaktował się z powodem w poniedziałek 22 kwietnia 2013r., aby zlecić mu kurs z N. do B., którego wykonania powód odmówił. Taki przebieg zdarzenia w dniu 22 kwietnia 2013r. nie znajduje potwierdzenia w innych dokumentach dołączonych do akt sprawy, a w szczególności przeczy temu treść maila wysłanego przez pozwanego powodowi. W treści maila pozwany powołuje się na rozmowę telefoniczną zainicjowaną przez powoda. Sąd I instancji przyjął zatem, że to powód pierwszy poinformował pozwanego o chorobie i zamiarze udania się do lekarza.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy poczynił następujące rozważania:

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenie powoda zasługiwało na częściowe uwzględnienie.

Sąd I instancji w pierwszej kolejności stwierdził, iż z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego było nieuzasadnione w świetle przepisów prawa.

Sąd Rejonowy wskazał, że przyjmuje się, iż realizacji funkcji ochronnej prawa pracy służy poinformowanie pracownika o przyczynach rozwiązania stosunku pracy, by pracownik wiedział, czy i jakie zarzuty stawia mu pracodawca lub czym kierował się przy podejmowaniu określonej decyzji personalnej.

Przyczyna nie może być jednak sformułowana w jakikolwiek sposób. Musi być ona prawdziwa, rzeczywista, a nie pozorna, konkretna i dostatecznie zrozumiała dla pracownika, przy czym wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie oznacza konieczności szczegółowego opisów faktów, zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy, a stopień konkretności powinien być adekwatny do rodzaju wykonywanej pracy przez pracownika i zajmowanego przez niego stanowiska. Obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 kp) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 kp) oznacza, że powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99).

Ze stanu faktycznego sprawy wynika, że przyczyną rozwiązania bez wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, było rzekome porzucenie pracy przez powoda.

W świetle zebranego materiału dowodowego, Sąd I instancji nie uznał, że powód porzucił swoją pracę. Powód przedłożył bowiem zwolnienie lekarskie, z którego wynika, że nieobecność powoda w pracy była usprawiedliwiona, zatem przyczyna rozwiązania umowy o pracę podana przez pozwanego musiała zostać uznana za przyczynę nieistniejącą i nieprawdziwą. Sąd Rejonowy podkreślił, że powód wykonywał odpowiedzialny zawód kierowcy i wysoce nieodpowiedzialnym byłoby dopuszczenie go w dniu 22 kwietnia 2013r. do pracy i wykonanie przez niego międzynarodowego kursu z N. do B., w sytuacji, gdy był chory na anginę i bardzo źle się czuł. W ocenie Sądu I instancji

kierowca, w złej kondycji zdrowotnej spowodowanej anginą stanowi realne zagrożenie dla innych uczestników ruchu drogowego, o czym pracodawca powinien pamiętać. Sąd Rejonowy zauważył również, że gdyby powód faktycznie zamierzał rzucić pracę, to bezcelowym byłoby przesyłanie pozwanemu zwolnienia lekarskiego. Tymczasem powód usprawiedliwił swoją nieobecność jeszcze tego samego dnia, co zdaniem Sądu merytorycznego świadczy o zamiarze dalszej współpracy.

Pracownikom zatrudnionym na podstawie umów terminowych przysługuje, w razie rozwiązania każdej z tych umów wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje za sam fakt wadliwego rozwiązania umowy. Odszkodowanie należne jest także wtedy, gdy pracownik nie poniósł jakiejkolwiek szkody podejmując natychmiast zatrudnienie u innego pracodawcy z takim samym jak dotychczasowe, czy nawet wyższym wynagrodzeniem. Wadliwe rozwiązanie umowy o pracę na czas określony czy na czas wykonywania określonej pracy uzasadnia przyznanie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, jednakże nie dłużej niż za 3 miesiące. Jest to maksymalny okres, za jaki sąd może w takim przypadku zasądzić odszkodowanie. (art. 56 kp w związku z art. 59 kp).

Sąd Rejonowy wskazał, że odszkodowanie oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop czyli na podstawie rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Z tego też powodu, Sąd I instancji oddalił powództwo ponad zasądzona kwotę 4.037,76 zł wraz z należnymi odsetkami ustawowymi, gdyż umowa o pracę powoda kończyła się z dniem 8 lipca 2013 roku, a zatem wcześniej niż z upływem trzech miesięcy, za jaki to okres powód żądał odszkodowania, musiało ono zatem ulec stosownemu obniżeniu.

W dalszej kolejności Sąd I instancji uzasadnił orzeczenie o kosztach postępowania.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany

Zaskarżając wyrok w całości, zarzucił mu:

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na sprzeczności ustaleń faktycznych Sądu z materiałem dowodowym zebrany w sprawie, w szczególności poprzez ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było niezgodne z prawem;
- naruszenie prawa procesowego, a to art. 233 k.p.c. poprzez przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów polegające na zanegowaniu wiarygodności zeznań świadka i nierozważeniu ich w sposób bezstronny;
- naruszenie prawa procesowego, a to art. 217, 233 k.p.c. oraz art. 328 § 2 k.p.c. poprzez pominięcie w całości zebranego w sprawie materiału i niewskazaniu w uzasadnieniu wyroku przyczyn, dla których Sąd I instancji zaniechał rozpatrzenia istotnej okoliczności wskazywanej przez pozwanego, z którego wyjaśnień wynika, że w samochodzie służbowym powoda, znajdującym się w jego wyłącznej dyspozycji, znalazł po rozwiązaniu umowy ofert pracy dla kierowcy zawodowego.

W oparciu o tak postawione zarzuty apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje, według norm przepisanych;

ewentualnie o;

uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji, przy uwzględnieniu kosztów postępowania odwoławczego jako części kosztów procesu.

W uzasadnieniu apelacji skarżący podniósł, że fakt pierwszeństwa wykonania połączenia telefonicznego między stronami został mylnie przedstawiony przez pozwanego, przez co Sąd nie dał wiary jego zeznaniom.

Nadto podniósł, że Sąd niezasadnie odmówił wiarygodności zeznaniom świadka.

W dalszej kolejności apelujący podniósł, że Sąd pominął okoliczność miejsca parkingu samochodu służbowego.

W odpowiedzi na apelację powód ustosunkował się do treści zarzutów zawartych w apelacji i wniósł o oddalenie apelacji, jak również o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności należy podkreślić, że dokonując analizy i oceny materiału dowodowego w sprawie, do czego sąd II instancji jest nie tylko uprawniony, ale i zobowiązany, Sąd Okręgowy stwierdził, iż Sąd I instancji prawidłowo ustalił wszystkie okoliczności faktyczne istotne dla rozstrzygnięcia sprawy, co znajduje potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym oraz dokonał prawidłowej ich oceny.

Nie znajduje potwierdzenia zarzut apelującej jakoby Sąd I instancji dokonał błędnych ustaleń faktycznych i źle ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy. Zarzuty te sprowadzają się w zasadzie do naruszenia normy zawierającej zasadę swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Zasada swobodnej oceny dowodów jest jedną z podstawowych reguł procesu cywilnego. Odnosi się ona zarówno do wyboru określonych środków dowodowych jak i do sposobu ich przeprowadzenia. Ramy swobodnej oceny dowodów określone w art. 233 § 1 k.p.c. wyznaczone są 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 wając ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie rozważenia zebranego materiału. Dając lub omawiając wiary zeznaniom dowodowym kieruje się wyłącznie własnym przekonaniem (por. wyrok SN z dn. 10 czerwca 1999r. II UKN 685/98 OSNP 2000/17/655, wyrok SN z dn. 29 września 2000r. V CKN 94/00, LEX 52589, wyrok SN z dn. 14 grudnia 2001r. V CKN 561/00, LEX 52713).

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z dn. 3 września 1969r., PR 228/69, nie publikowany, wyrok SN z dn. 7 stycznia 2005r., IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z dn. 15 kwietnia 2004r., IV CK 274/03, LEX nr 164852).

Podkreślić należy, że Sąd I instancji dokonał prawidłowej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Dodatkowo Sąd Rejonowy wskazał, które dowody uznał za podstawę swoich ustaleń faktycznych, uzasadniając przyjęte przez siebie stanowisko. Z kolei apelacja pozwanej jest jedynie polemiką ze stanowiskiem Sądu Rejonowego i nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Wobec powyższego Sąd II instancji w całości podziela ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji i przyjmuje je za własne. W szczególności należy zgodzić się z ustaleniem przez Sąd I instancji, że powód w dniu 22 kwietnia 2013r. poinformował pozwanego, iż nie przyjdzie do pracy, bo jest chory. Nadto Sąd merytoryczny, ustalił, iż powód w dalszej kolejności udał się do lekarza i uzyskał zwolnienie lekarskie na okres od 22 kwietnia 2013r. do 26 kwietnia 2013r.

W przedmiotowej sprawie kwestię sporną stanowi ocena prawidłowości zwolnienia powoda w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd Okręgowy wskazuje, iż rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika jest jednostronną czynnością prawną leżącą w gestii pracodawcy. Następuje ono bez zachowania okresów wypowiedzenia. Pracodawca może w tym trybie rozwiązać każdą umowę o pracę. Decyzja o rozwiązaniu umowy pozostawiona jest swobodnemu uznaniu pracodawcy, który nawet mając podstawy do jej podjęcia nie musi rozwiązywać umowy w tym trybie.

Generalnie art. 52 § 1 k.p. wymienia 3 grupy przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. W pkt 1 wymienia ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wymaga:

- istnienia uzasadnionej przyczyny,
- podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w terminie 1 miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o istnieniu przyczyny uzasadniającej takie rozwiązanie,
- czyn musi być zawiniony i obejmować podstawowe obowiązki pracownicze.

Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p jako nadzwyczajny tryb rozwiązania umowy o pracę winien być stosowany wyjątkowo i z ostrożnością i nie może być interpretowany rozszerzająco. Ten sposób rozwiązania umowy o pracę jest bowiem najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy, a nadto może powodować dla pracownika negatywne skutki dotyczące innych świadczeń. A zatem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno dotyczyć jedynie takich naruszeń obowiązków pracowniczych, które nacechowane są dużą dozą bezprawności, jak i objęte winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Nie każde przewinienie pracownika będzie uzasadniało możliwość jego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym, zwłaszcza iż pracodawca dysponuje także innymi środkami dyscyplinowania pracownika.

Ocena zachowania pracownika należy do pracodawcy, należy jednak podkreślić, że Sądy Pracy nie są związane oceną pracodawcy uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz ocena ta podlega Sądowi. „Organy orzekające w sprawach ze stosunku pracy nie są związane oceną zakładu pracy, uznającą dane zachowanie pracownika za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), lecz ocena ta podlega kontroli tych organów” (wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 1981r. I PR 13/81, LEX nr 14577).

W zakresie oceny zachowania powoda, Sąd Okręgowy w całości podziela stanowisko zajęte przez Sąd Rejonowy, że pozwana, mimo spoczywającego na niej ciężaru dowodowego, w toku postępowania nie wykazała, że powód swoim zachowaniem naruszył w sposób ciężki podstawowe obowiązki pracownicze.

Istotne jest bowiem, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi się wiązać z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych tj. wymaga przypisania pracownikowi winy w działaniu lub zaniechaniu (wina umyślna lub rażące niedbalstwo) i jest to niezbędna przesłanka do zastosowania tego przepisu.

W przedmiotowej sprawie powód prawidłowo poinformował o niemożności świadczenia pracy, co zostało potwierdzone stosownym zaświadczeniem lekarskim.

W ocenie Sądu II instancji postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie nie wykazało, by powodowi można było przypisać jakąkolwiek winę.

Według Sądu Okręgowego apelacja jest w zasadzie potwierdzeniem zarzutów stawianych na etapie postępowania przed Sądem Rejonowym. W ocenie Sądu II instancji jest to polemika z ustaleniami Sądu merytorycznego.

Wypada podkreślić, że Sąd pierwszej instancji w uzasadnieniu wyroku dokonał szczegółowej i wszechstronnej oceny zebranego materiału dowodowego w sprawie, wyciągając przy tym właściwe wnioski i nie przekraczając ram swobodnej oceny dowodów. Natomiast polemika ze stanowiskiem Sądu Rejonowego nie znajduje oparcia w zgromadzonym materiale dowodowym sprawy.

Sąd Rejonowy wyczerpująco przedstawił argumenty, przyjęte za podstawę swego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego argumentacja ta jest trafna i logiczna.

Wobec powyższego, uznając apelację pozwanego za bezzasadną, Sąd odwoławczy, na podstawie art. 385 k.p.c. orzekł jak w sentencji i oddalił apelację.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym orzeczono na zasadzie art. 98 k.p.c. oraz na podstawie § 11 ust 1 pkt. 1 oraz § 12 ust 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163 poz. 1349 ze zm.).

SSO M. G. (spr.) SSO M. P.-Pająk SSO P. B. - P.

Sędzia Przewodnicząca Sędzia