

Sygn. akt VI Pa 34/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2013 roku

Sąd Okręgowy w Szczecinie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSO Aleksandra Mitros
Sędziowie:	SSO Gabriela Horodnicka-Stelmaszczuk (spr.) SSO Renata Bukowiecka - Kleczaj
Protokolant:	sekr.sądowy Agnieszka Furtak Kozłowska

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2013 roku w Szczecinie

sprawy z **powództwa** J. K.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością w S. od wyroku Sądu Rejonowego S. C.IX Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 21 grudnia 2012 roku, sygn. akt IX P 154/11

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda J. K. kwotę 60 (sześćdziesięciu) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 21 lutego 2011 roku, sprecyzowanym pismem z dnia 8 marca 2011 roku, powód J. K. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. odszkodowania w kwocie 8.281,65 zł z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto domagał się zasądzenia od pozwanej kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego żądania powód podniósł, że faktyczną przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego był brak jego zgody na dodatkowe ukaranie w związku ze zdarzeniem mającym miejsce w dniu 4 lutego 2011 roku, polegającym na wydłużeniu przerwy w pracy o 1,5 godziny. Wskazał, że pozwana spółka w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczynę podała utratę do niego zaufania, bez określenia bliższych przyczyn utraty tego zaufania. Powód zaprzeczył, aby do dnia 4 lutego 2011 roku pracodawca zgłaszał jakiegokolwiek zastrzeżenia co do wydajności jego pracy. Zdaniem powoda nie miał on żadnych scysji z przełożonym, które by to uzasadniały.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o jego oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów procesu. Podniosła, że zaistniały przesłanki do zwolnienia dyscyplinarnego powoda, który 6- krotnie, bez jakiegokolwiek uzasadnionej przyczyny, przedłużył sobie przerwę w pracy, dopuszczając się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Interes pracodawcy został przez to zagrożony, zaś powód nie próbował nawet podważyć wcześniej wymierzonej kary porządkowej, co oznacza, że nie może kwestionować dokonanego z nim rozwiązania umowy o pracę.

Wyrokiem z dnia 21 grudnia 2012 roku Sąd Rejonowy S. C. w Szczecinie IX Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda J. K. kwotę 8 281,65 zł, zasądził od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda J. K. kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu, nakazał pobrać od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. kwotę 415 zł tytułem kosztów sądowych oraz nadał rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2 760,55 zł

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy oparł na następujących

ustaleniach faktycznych oraz rozważaniach prawnych:

J. K. zatrudniony był w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę, zawartej na czas określony od dnia 1 lutego 2008 roku do dnia 31 stycznia 2013 roku, na stanowisku montera konstrukcji stalowych. Od dnia 1 marca 2010 roku za wykonywaną pracę przysługiwało mu wynagrodzenie w kwocie 18,50 zł brutto za godzinę.

Do obowiązków pracownika należało m.in. przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, regulaminu i porządku pracy. W ramach swoich obowiązków pracowniczych J. K. zajmował się obsługą maszyny, służącej do walcowania blachy. J. K. przy obsłudze tej maszyny współpracował z innymi pracownikami, którzy podawali mu blachę, którą on następnie odpowiednio obrabiał.

Codziennie od kierownika produkcji J. K. otrzymywał rysunki techniczne, z których wynikało, jakie elementy będą mają być na ten dzień wykonywane, a także ilość materiału potrzebnego do obróbki dla konkretnego projektu.

W dniu 4 lutego 2011 roku J. K. wraz z dwoma innymi pracownikami, M. Ż. i P. W., pracował na drugiej zmianie, która przypadła w godzinach od 15 do 23. Pracodawca rzadko wprowadzał drugie zmiany. Potrzeba taka związana była z realizacją większego, terminowego zamówienia.

Tego dnia J. K., M. Ż. i P. W. pracowali na drugiej zmianie tylko we trzech. Ich bezpośredni przełożony, kierownik produkcji R. S., nie był wówczas obecny w zakładzie pracy.

O godzinie 18, po wykonaniu części zadań wyznaczonych na ten dzień, J. K., M. Ż. i P. W. udali się na regulaminową przerwę, która zgodnie z ustalonym rozkładem czasu pracy miała trwać 15 minut, to jest do godziny 18.15. Razem poszli do stołówki. Na dworze panowała ujemna temperatura. Duża hala, gdzie znajdowało się ich stanowiska pracy, były nieogrzewane. W trakcie przerwy J. K. wraz z kolegami spożywali ciepłe napoje i zupki chińskie. Chcieli się rozgrzać, bo na hali było bardzo zimno.

Ponieważ wyznaczona na ten dzień praca została przez nich w znacznej części wykonana, wspólnie wpadli na pomysł, że przedłużą sobie przerwę. Z dotychczasowego doświadczenia zawodowego J. K., M. Ż. i P. W. wiedzieli, że materiał pozostały do obróbki, to jest 4 arkusze blachy, wymaga około 2 godzin pracy. J. K. z kolegami wiedział, że nie dostaną więcej materiału do obróbki na swojej zmianie, gdyż plan robót był z góry na ten dzień wyznaczony, a magazyn z materiałem był już o tej porze zamknięty; nie było również możliwości transportu dodatkowej blachy z placu, do czego wymagany był samochód ciężarowy. Obliczyli, że gdyby odbyli regulaminowy czas przerwy, przewidziana na ten dzień praca zostałaby wykonana o kilka godzin wcześniej, co oznaczałoby dla nich mniejszy zarobek. Wspólnie więc postanowili, że przedłużą sobie przerwę, po której wykonają pozostałą część pracy tak, aby wyjść z zakładu pracy o godzinie 23, co ewidencjonowały podbijane przez nich przy wyjściu karty.

Około godziny 18.30 obok zakładu pracy przejeżdżał R. S., będący kierownikiem produkcji. Zauważył wówczas, że jego podwładni nie znajdują się przy stanowisku pracy, a w stołówce świeci się światło.

Po około 1,5 godzinie od czasu zakończenia regulaminowej przerwy, J. K. zaproponował kolegom, aby jednak udali się już na stanowisko pracy. W tym czasie po raz kolejny na terenie zakładu pojawił się R. S.. Stwierdził wówczas nieobecność podwładnych przy obsługiwanej przez nich maszynie i nadal zapalone światło w stołówce. Zadzwoił wówczas na telefon komórkowy M. Ż. i nie słuchając żadnych wyjaśnień, nakazał swoim podwładnym zgaszenie światła i opuszczenie zakładu pracy, co też uczynili. Pozostała do wykonania na ten dzień praca nie została przez nich już tego dnia zrealizowana.

W dniu 7 lutego 2011 roku J. K., M. Ż. i P. W. przyszli do pracy na godzinę 7 rano. Wszyscy trzej zostali wezwani do R. S. celem złożenia wyjaśnień w związku ze zdarzeniem z dnia 4 lutego 2011 roku. R. S. mówił do nich podniesionym głosem, zarzucał swoim podwładnym, że okradają pracodawcę. Zadał im pytanie, czy w takim razie w ogóle chcą dalej pracować dla Spółki. Podjęto wówczas rozmowę na temat ukarania ich za to przewinienie karą porządkową nagany, na co pracownicy przystali. R. S. polecił im jednocześnie wypisać wnioski o urlop bezpłatny na okres 4 poprzednich dni roboczych, to jest od wtorku do piątku. Miało to stanowić dodatkową dla nich karę.

W dniu 8 lutego 2011 roku J. K., M. Ż. i P. W. zgłosili się po odbiór zawiadomień o wymierzeniu im kary porządkowej nagany „z powodu naruszenia obowiązków pracowniczych, które miało miejsce w dniu 4 lutego 2011 roku, polegające na niepodjęciu pracy po przerwie śniadaniowej bez uzgodnienia z przełożonym”. W zawiadomieniu wskazano, że „pracownik nie powrócił do pracy po przerwie, która wedle regulaminu powinna trwać 15 minut”. Podano, że po upływie ok. 1,5 godziny kierownik znalazł pracownika wciąż przebywającego w szatni.

Ani J. K., ani pozostali ukarani nie wnosili sprzeciwu od tej kary.

Podczas odbioru zawiadomień o ukaraniu naganą J. K. w rozmowie z R. S. zakwestionował legalność udzielenia urlopu bezpłatnego z datą wsteczną, który miał stanowić dodatkową karę za to przekroczenie. Powiedział, że nie podpisze jednocześnie zawiadomienia o ukaraniu naganą i wniosku o bezpłatny urlop z datą wsteczną. M. Ż. i P. W. nie kwestionowali ani ukarania naganą, ani wniosków urlopowych z datą wsteczną. Pomiędzy J. K. a R. S. wywiązała się na ten temat rozmowa, w efekcie której J. K. podpisał jedynie zawiadomienie o naganie. Przez kolejnych kilka dni J. K. dalej pracował na dotychczasowym stanowisku pracy. Podczas kolejnych rozmów z R. S. odmawiał wyrażenia zgody na podpisanie wniosku o udzieleniu urlopu bezpłatnego z datą wsteczną. W czasie jednej z rozmów R. S. powiedział powodowi, że go zwolni z pracy, na co powód odparł: „no to mnie zwolnij”. R. S. powiedział, żeby w takim razie powód sam się zwolnił z pracy. J. K. odparł, że jak znajdzie inną pracę, to rzeczywiście sam się zwolni.

Po pewnym czasie R. S. skonsultował w kadrach kwestię udzielenia urlopu bezpłatnego z datą wsteczną. Uzyskał wówczas informację, że takie działanie pracodawcy jest bezprawne. Od pracowników kadr dowiedział się również, że naruszenie obowiązku przez pracownika polegające na przedłużeniu przerwy, w sposób, jaki miał miejsce w dniu 4 lutego 2011 roku, kwalifikuje się do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Informację o możliwości zwolnienia dyscyplinarnego za przewinienie mające miejsce w dniu 4 lutego 2011 roku R. S. przekazał J. K.. J. K. odpowiedział, żeby go w takim razie zwolnił. Wówczas to, jako jedyny z ukaranych, od poniedziałku 14 lutego 2011 roku J. K. został skierowany do prac porządkowych, polegających na grabieniu trawników na terenie zakładu pracy. Panowały wtedy ujemne temperatury na zewnątrz. J. K. wykonywał prace porządkowe przez dwa dni. W tym czasie R. S. polecił kadrom zredagować projekt rozwiązania umowy o pracę z J. K. bez wypowiedzenia.

W dniu 15 lutego 2011 roku J. K. otrzymał od Dyrektora Zarządzającego spółki oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazano w nim, że przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie przez J. K. obowiązków pracowniczych, które miało miejsce w dniu 4 lutego 2011 roku, polegające na niestawieniu się na stanowisko pracy po regulaminowej przerwie. Podano, że po upływie 1,5 godziny kierownik produkcji znalazł go bezpodstawnie siedzącego w szatni. Wskazano również, że w okresie poprzedzającym naruszenie

stwierdzono znaczny spadek efektywności i wydajności jego pracy. Wskazano również, że podczas składania wyjaśnień dotyczących naruszenia postanowiono wymierzyć mu karę porządkową nagany, jednakże w kolejnych dniach postawa jego utwierdziła pracodawcę w przekonaniu, iż wymierzona kara porządkowa i rozmowa nie spełniły funkcji dyscyplinującej. Zaistniałe sytuacje i jego postawa spowodowały utratę zaufania w stosunku do sposobu wykonywania przez niego pracy i stosunku do obowiązków pracowniczych.

Z M. Ż. i P. W. pracodawca nie rozwiązał umowy o pracę, nadal są pracownikami Spółki. Oprócz ukarania naganą, nie ponieśli żadnych innych sankcji. Po pewnym czasie otrzymali od pracodawcy informację o „anulowaniu” ich wniosków o urlop bezpłatny. Za dzień 4 lutego 2011 roku, podobnie jak J. K., naliczono im wynagrodzenie za czas pracy wykonanej do godziny 18.

Przed datą 4 lutego 2011 roku R. S. oceniał J. K. jako przeciętnego pracownika, nie miał do niego żadnych uwag, jeżeli już to ustnie, w drobnych sprawach. Gdyby J. K. nie powiedział do R. S., aby go zwolnił i tak jak M. Ż. i P. W. podpisał zawiadomienie o ukaraniu naganą i wniosek o urlop bezpłatny, wówczas R. S. nie wyszedłby z inicjatywą aby rozwiązać z J. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W okresie trzech miesięcy poprzedzających rozwiązanie umowy o pracę J. K. uzyskał następujące zarobki: w listopadzie 2010 roku – 2.787,83 zł brutto, w grudniu 2010 roku – 2.639,73 zł brutto i styczniu 2011 roku – 2.864,09 zł brutto.

Średnia z 3 miesięcy w tym okresie za jeden miesiąc wynosiła 3.139,68 zł brutto, zaś ekwiwalent za jeden dzień urlopu wypoczynkowego – 149,51 zł brutto.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo okazało się w pełni uzasadnione.

W przedmiotowej sprawie Sąd I instancji oparł się na wszystkich opisanych wyżej dokumentach. Żadna ze stron nie kwestionowała bowiem dowodów z dokumentów, a również Sąd I instancji z urzędu nie dopatrywał się nieprawidłowości w ich formie czy treści, które mogłyby rzutować na ich prawdziwość czy rzetelność. W kwestii oceny dowodów osobowych, Sąd Rejonowy dał wiarę zeznaniom świadków P. W. i M. Ż.. Ich treść zasadniczo się ze sobą pokrywała, a nadto korespondowała z wersją zdarzeń prezentowaną przez powoda i wynikającą z dokumentów. Odnośnie pewnych odmienności zachodzących w zeznaniach M. Ż. co do dat, dni tygodnia, czy konkretnych godzin pracy, Sąd Rejonowy wskazał, że nie miały one ostatecznie większego znaczenia, natomiast mogły one wynikać z upływu czasu od daty relacjonowanych zdarzeń. Świadkowie, początkowo nie chcieli zeznawać w niniejszym procesie, jak to wynikało m.in. z treści sms-a wysłanego powodowi, niemniej Sąd Rejonowy uznał, iż było to uzasadnione obawą przed ewentualnymi niekorzystnymi konsekwencjami, które mogłyby ich dotknąć jako pracowników zatrudnionych nadal w pozwanej spółce. Sąd Rejonowy wskazał, iż nie miał podstaw, aby dyskwalifikować ich zeznania zwłaszcza, że zeznawali również o zdarzeniach, które ich samych prezentowały w negatywnym świetle.

Jako wiarygodne Sąd Rejonowy uznał także zeznania świadka M. S., zatrudnionego w pozwanej spółce w charakterze magazyniera. Świadek dostarczył informację na temat magazynowania, składowania i pobierania materiałów. Jego wersja jest zbieżna z zeznaniami wymienionych świadków i twierdzeniami powoda. M. S. nie uczestniczył w zdarzeniach, którymi pozwana uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę z powodem i jako osoba niezaangażowana w spór nie miał interesu, aby zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron. Odnosząc się do zeznań R. S. Sąd Rejonowy wskazał, iż świadek ten był nieco chwiejny w swoich zeznaniach, indagowany przez pełnomocnika, wycofywał się z poprzedniej wypowiedzi. Przykładowo raz twierdził, że przyczyną zwolnienia dyscyplinarnego nie była odmowa podpisania wniosku o urlop bezpłatny, by następnie zeznać, że gdyby powód podpisał wniosek o urlop, to nie zostałby zwolniony. Sąd Rejonowy uznał, iż świadek w swoich zeznaniach starał zaprezentować siebie w jak najlepszym świetle, marginalizując, bądź łagodząc wypowiedzi o faktach, które niekorzystnie przedstawiały go jako przełożonego powoda i jego kolegów. R. S. z tego względu miał interes w tym, aby forsować wersję korzystną dla strony pozwanej, jeżeli się zważy, że to z jego inicjatywy nastąpiło rozwiązanie z powodem umowy o pracę, a przy tym za pewne czyny pracodawcy, takie jak nałożenie kary nieprzewidzianej w kodeksie pracy grozi odpowiedzialność jak za wykroczenie. Z powyższych

względów, Sąd Rejonowy wskazał, iż bazował na zeznaniach tego świadka w takim zakresie, w jakim były one zbieżne z wiarygodnymi zeznaniami pozostałych świadków i powoda.

Sąd Rejonowy uznał za szczere i prawdziwe zeznania powoda J. K., przesłuchanego w charakterze strony. Sąd podkreślił, że znajdują one zasadniczo potwierdzenie w treści wiarygodnych zeznań M. S., M. Ż., P. W.. Sąd Rejonowy podkreślił, iż J. K. nie podchodził do swojego zachowania wobec pracodawcy zupełnie bezkrytycznie, zeznawał również o zdarzeniach, które przedstawiały jego samego w negatywnym świetle. Świadczy to zdaniem Sądu o jego wiarygodności, co pozwoliło bazować również o jego wypowiedzi w toku przesłuchania.

Sąd I instancji jako podstawę prawną roszczenia wskazał art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym 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. Powód zaś kwestionował zasadność dokonanego przez pracodawcę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 k.p., podnosząc, że de facto jego przyczyną była odmowa podpisania przez niego wniosków urlopowych z datą wsteczną, co miało stanowić dodatkową karę za przekroczenie z dnia 4 lutego 2011 roku. Zarzucał również pozwanej, że został nierówno potraktowany, w porównaniu z M. Ż. i P. W., którzy również dopuścili się tego samego przekroczenia, a umowy o pracę z nimi nie rozwiązano.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zgodnie z przywołanym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, między innymi w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1). Przy czym naruszenie to w zakresie winy pracownika polega na jego złej woli (wina umyślna) lub rażącym niedbalstwie, przy uwzględnieniu zagrożenia interesów pracodawcy. W orzecznictwie przyjmuje się, że nawet jednorazowy przypadek nadużyć stanowi ciężkie naruszenie, a brak lojalności może prowadzić do utarty zaufania.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w rozpoznawanej sprawie jako przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego powoda wskazano mające miejsce w dniu 4 lutego 2011 roku niestawienie się na stanowisko pracy po regulaminowej przerwie, kiedy to po upływie 1,5 godziny kierownik produkcji znalazł powoda bezpodstawnie siedzącego w szatni. W świetle ustalonego stanu faktycznego należy wskazać, że zdarzenie takie miało niewątpliwie miejsce, co zresztą między stronami było bezsporne. Po stronie powoda, jak i pozostałych dwóch współpracowników biorących udział w tym incydencie, zachodziła wina umyślna. Intencją samowolnego przedłużenia przerwy przez powoda i jego kolegów ze zmiany było nie tylko ogrzanie się w pomieszczeniu stołówki, ale również chęć późniejszego opuszczenia pracy i zaewidencjonowanie dłuższego czasu pracy, mimo że wyznaczone zadania mogły zostać wykonane wcześniej. Oznaczało to dla nich wyższe zarobki, które uzależnione były od przepracowanych godzin.

Sąd Rejonowy wskazał, że podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy w czasie do tego wyznaczonym. Zachowanie powoda i jego dwóch kolegów ze zmiany niewątpliwie było karygodne. Za to przekroczenie powód został ukarany naganą od której nie wniósł sprzeciwu. Samowolne przedłużenie 15-minutowej przerwy do 1,5 godziny mogłoby się w ocenie Sądu Rejonowego w zależności od konkretnego przypadku i okoliczności kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie Sąd Rejonowy wskazał, że w świetle utrwalonego orzecznictwa nałożenie kary porządkowej nie oznacza braku przeszkód do rozwiązania z ukaranym pracownikiem umowy o pracę z tych samych przyczyn. Sąd Rejonowy podkreślił jednak, iż wskazana wyżej przyczyna, polegająca na wydłużeniu przerwy, jakkolwiek odnosi się do zdarzenia prawdziwego, to nie stanowiła ona istotnego, rzeczywistego powodu, dla którego rozwiązano z J. K. umowę o pracę bez wypowiedzenia. Sąd Rejonowy wskazał, iż gdyby dokonane dnia 4 lutego 2011 roku przekroczenie rzeczywiście na tyle rzutowało w interesy pracodawcy, że zupełnie dyskwalifikowałoby danego pracownika, to umowę o pracę rozwiązałoby również z pozostałymi ukaranymi współpracownikami. Tak się jednak nie stało.

Sąd Rejonowy wskazał, iż w rozpoznawanej sprawie impulsem do rozwiązania z powodem umowy o pracę było nie tyle dokonane dnia 4 lutego 2011 roku przekroczenie, za co został ukarany naganą ile jego późniejsza postawa, polegająca na tym, że kwestionował on — zresztą, jak się okazało, zasadnie - legalność nałożenia na sprawców przekroczenia

dotatkowej „sankcji” w postaci urlopu bezpłatnego za 4 dni robocze wstecz. Powód stanowczo odmawiał wypisywania wniosków urlopowych z datą wsteczną kiedy świadczył pracę, nie godził się również na podwójne ukaranie za jedno przekroczenie. Jego koledzy byli bardziej ulegli i zgodzili się na „propozycję” przełożonego. Sąd Rejonowy podkreślił, iż wiarygodne w tym fragmencie zeznania przełożonego powoda, R. S., potwierdzają, że gdyby powód podpisał wniosek o urlop i zawiadomienie o naganie, to wymieniony świadek nie wystąpiłby o rozwiązanie z powodem umowy.

Sąd Rejonowy wskazał, że krytyka przez powoda postępowania pracodawcy, który poleca wypełnienie wniosków o urlop bezpłatny z datą wsteczną za okres faktycznie przepracowany przez pracownika, co dla pracownika oznaczałoby de facto zgodę na nałożenie kary nieprzewidzianej w Kodeksie pracy, była jak najbardziej dopuszczalna. Jak podkreślił Sąd, w takiej sytuacji powód miał prawo odmówić wykonania polecenia przełożonego, polegającego na wypełnianiu wniosków urlopowych z datą wsteczną, jako niezgodnego z prawem (art. 100 1 k.p.). Sąd Rejonowy wskazał, iż tego rodzaju działanie osób działających w imieniu pracodawcy nie może spełniać „funkcji dyscyplinującej”, jak to wskazano w treści oświadczenia z dnia 15.02.2011 roku, wśród przyczyn braku zaufania względem powoda. Nawet jeżeli powód, rozgoryczony tym, że przełożony naciskał go na wypisanie wniosku o urlop lub na zwolnienie się z własnej inicjatywy, odparł przełożonemu, „żeby go w takim razie zwolnił, to taka późniejsza postawa powoda, już po nałożeniu kary nagany może być w pewnym sensie usprawiedliwiona. Związana zaś z tym utrata zaufania pracodawcy nie uzasadnia natomiast rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż nie wiąże się ona z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy podniósł, że nawet zeznania przełożonego powoda nie dały podstaw do przyjęcia, aby uznać, że postawa J. K. była arogancka, lekceważąca, że zachowywał się względem przełożonego w sposób wulgarny itp. J. K., który ostatnie 2 dni w pracy spędził na grabieniu podwórza w ujemnych temperaturach, wyrażał jedynie swoje rozgoryczenie w związku z bezprawnymi naciskami ze strony przełożonego. Zdaniem Sądu Rejonowego zwrócenie się do R. S. słowami: „to mnie zwolnij”, nie jest ani obelżywe, ani niestosowne w treści, jeżeli zwróci się uwagę na kontekst sytuacyjny i wcześniejsze wypowiedzi przełożonego, który straszył go zwolnieniem dyscyplinarnym.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazano również, że w okresie poprzedzającym naruszenie stwierdzono znaczny spadek efektywności i wydajności pracy powoda. Zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala na przyjęcie takich wniosków. Oparte one były na ocenie i własnych obserwacjach świadka R. S., nieopartej żadnymi konkretnymi faktami, a tym bardziej dowodami. Przeprowadzone postępowanie tymczasem wykazało, że pracownicy obsługujący maszynę do walcowania blachy codziennie otrzymywali rysunki techniczne, z których wynikała ilość niezbędnego materiału. Wówczas, stosownie do potrzeb, zgłaszali się do magazynu po niezbędne arkusze blachy. Przyczyna dotycząca znacznego spadku efektywności i wydajności pracy powoda, nie została również potwierdzona w toku zeznań świadka R. S.. Zwłaszcza że świadek ocenił powoda przed datą 4 lutego 2011 roku jako przeciętnego pracownika i zeznał, że sporadycznie zgłaszał ustne uwagi powodowi, ale były to „drobne sprawy”. Jego własne hipotezy na temat spadku efektywności okazały się zaś zupełnie gołosłowne, nieoparte również w toku przesłuchania pozostałych osób. W tym zakresie stwierdzić należy, że pozwany nie wykazał nawet istnienia tej przyczyny.

Powód zdając sobie sprawę z naganności przekroczenia popełnionego w dniu 4 lutego 2011 roku, nie tyle kwestionował jego popełnienia, co podnosił, że został gorzej potraktowany w porównaniu z pozostałymi pracownikami, którzy nie kwestionowali legalności wypisania wniosków urlopowych z datą wsteczną.

Zdaniem Sądu Rejonowego w realiach tej sprawy rozwiązanie umowy z J. K. stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, spowodowaną brakiem obiektywnych ku temu powodów. Zgodnie z art. 11(3) kp. jakkolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu bezpośrednia lub pośrednia — jest niedopuszczalna. Znany jest wprawdzie Sądowi wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 15 grudnia 2004 r., I PK „79/2004, Lex Polonica nr 371457, OSNP 2005/15 poz. 225, w świetle którego z zasady równych praw pracowniczych z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 112 k.p.) nie wynika powinność stosowania przez pracodawcę takich samych sankcji prawa pracy wobec pracowników dopuszczających się podobnego naruszenia obowiązków pracowniczych, zauważyć jednak należy, że powyższy wyrok SN zapadł w oparciu o stan faktyczny, w którym współpracownicy i ich przełożony dopuścili się przewinień o różnym rozmiarze, skali, zakresu i nasilenia naruszeń, choć były one do siebie rodzajowo podobne. Wskazać przy tym trzeba, że wyrok ten zapadł

na kanwie sprawy, mającej miejsce pod rządami poprzedniego stanu prawnego, przed wejściem w życie art. 11(3) k.p. i znowelizowanego rozdziału II a pt. Równe traktowanie w zatrudnieniu, który w art. 18 k.p., uszczegóławia rodzaje dyskryminacji i kryteria, z uwagi na które dyskryminacja ma miejsce. Normy prawne zawarte w tym rozdziale gwarantują równe traktowanie pracowników oraz niedyskryminowanie ich w jakikolwiek sposób (pośredni czy bezpośredni). Stanowią one uszczegółowienie przy nawiązywaniu czy rozwiązywaniu stosunku pracy, a także w procesie pracy, zakazu dyskryminacji, o jakim mowa w art. 11(3) k.p.

Od 1 stycznia 2004 roku pracownicy powinni być równo traktowani i nie mogą być dyskryminowani w jakikolwiek sposób (bezpośrednio czy pośrednio) nie tylko z powodu płci, wieku, niepełnosprawności, rasy, religii, narodowości, przekonań politycznych, przynależności związkowej, lecz także z powodu pochodzenia etnicznego, wyznania, orientacji seksualnej, zatrudnienia na czas określony, nieokreślony albo w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu. Wskazane kryteria dyskryminujące mają charakter jedynie przykładowy. Za naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu, z zastrzeżeniem 2-4, uważa się różnicowanie przez pracodawcę sytuacji pracownika z jednej lub kilku przyczyn określonych w art. 18 1 k.p., którego skutkiem jest w szczególności rozwiązanie stosunku pracy (art. 18 1 pkt 1 k.p.).

Sąd Rejonowy wskazał, iż na gruncie ustalonego stanu faktycznego stwierdzić należy, że powód nie był prowodyrem przewinienia z dnia 4 lutego 2011 roku, zamiar samowolnego przedłużenia przerwy został podjęty przez trzech współpracowników wspólnie. Jednocześnie Sąd Rejonowy podkreślił, iż fakt zapowiadania przez powoda, że się zwolni, jak znajdzie inną pracę – wobec skierowania go przez przełożonego do prac porządkowych na mrozie i naciskania na wzięcie urlopu z datą wsteczną, nie jest obiektywną przyczyną uzasadniającą inne potraktowanie powoda, w porównaniu z kolegami, którzy dopuścili się dokładnie takiego samego przekroczenia, w równym stopniu. Sąd I instancji wskazał iż pozwany nie podał żadnych obiektywnych i racjonalnych powodów innego potraktowania J. K., które nakazywałyby przyjąć, że zasługiwał on na gorsze potraktowanie w porównaniu z jego kolegami. Jednocześnie Sąd Rejonowy stwierdził, że okoliczności mające miejsce już po zdarzeniu z dnia 4 lutego 2011 roku nie stanowią również ciężkiego naruszenia obowiązków. Fakt braku uległości powoda wobec bezprawnych poleceń pracodawcy i dopuszczalna w tym wypadku krytyka ze strony powoda nie uzasadniały w żadnym wypadku dyskryminowania powoda i to do tego stopnia, że rozwiązano z powodem umowę o pracę, co nie spotkało dwóch pozostałych sprawców przekroczenia. W świetle ustalonego stanu faktycznego krytyka wobec pracodawcy była zrozumiała i dopuszczalna.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy, powołując się na art. 58 k.p., wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia nastąpiło z dniem 15 lutego 2011 roku. Pozostały czas, do którego umowa miała trwać, przekracza 3 miesiące, co oznacza, że powodowi należało się z tego tytułu odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres nieprzekraczający 3 miesięcy (art. 58 zd. drugie k.p.). Żądana w pozwie kwota ogółem 8.281,65 zł, będąca sumą kwot 2.787,83 zł (wynagrodzenie za listopad 2010 roku), 2.639,73 zł (za grudzień 2010 roku) i 2.864,09 zł (za styczeń 2011 roku), mieści się w tych granicach, biorąc pod uwagę średnie miesięczne zarobki powoda.

W punkcie IV Sąd Rejonowy nadał z urzędu wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, stosownie do art. 4772 1 k.p.

Orzekając o kosztach jak w punkcie II i III sentencji, Sąd Rejonowy kierował się zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 §1 k.p.c. W niniejszej sprawie powoda należy traktować jako wygrywającego sprawę w całości.

Apelację od powyższego orzeczenia wywiódł pozwany zaskarżając wyrok w całości, zarzucając mu sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego i błęd w ustaleniach faktycznych - poprzez mylne przyjęcie, jakoby strona pozwana nie wykazała przesłanek uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie powoda w dniu 15 lutego 2011 roku; nadto poprzez mylne przyjęcie, jakoby przesłanki zwolnienia powoda w dniu 15 lutego 2011 roku nie były konkretne, prawdziwe, rzeczywiste, uzasadniające zastosowanie wypowiedzenia dyscyplinarnego; nieuzasadnione ustalenie jakoby pozwana spółka dopuścić się miała dyskryminacji powoda w zatrudnieniu, albowiem w okolicznościach zaistniałych w dniu 04 lutego 2011 roku, które jako konkretne,

prawdziwe, rzeczywiste oczywiście uzasadniały zwolnienie dyscyplinarne powoda nie było jakichkolwiek podstaw i w szczególności obowiązku pozwanego do identycznego („równego”) potraktowania wszystkich osób, które przedłużyły sobie przerwę w pracy z 15 min do 90 min – zdaniem Sądu I Instancji powinnością pozwanej spółki było identyczne potraktowanie powoda, jak pozostałych dwóch osób (skutkowało to bezzasadnym zastosowaniem przez Sąd I Instancji przepisu art. 11³ k.p.; art. 11² k.p.; art. 18^{3a} § 1 k.p. i art 18^{3b} §1 pkt 1 k.p. oraz mylnym uznaniem przez Sąd I Instancji, jakoby przyczyny zwolnienia nie były konkretne, prawdziwe i rzeczywiste.

Wskazując na powyższe zarzuty, apelujący wniósł o zmianę zaskrzonego wyroku poprzez oddalenie w całości powództwa, względnie o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania.

W uzasadnieniu apelacji pozwany podniósł, że Sąd I instancji niesłusznie wymaga jako warunku akceptacji dla dyscyplinarnego zwolnienia powoda, zwolnienia dyscyplinarnie pozostałych dwóch pracowników. W ocenie pozwanego, pracodawca miał prawo podjąć decyzję, wobec kogo może on poprzestać tylko na karach porządkowych, a wobec kogo - podjąć środki dalej idące. Skarżący podniósł nadto, że powód nie odwołał się od kary porządkowej, co powoduje, że uznał i potwierdził całość okoliczności, jakie podano w uzasadnieniu wymierzenia tejże kary, a z kolei także i dyscyplinarnego zwolnienia. Pozwany wskazał także, iż powód został zwolniony dyscyplinarnie z uwagi na dopuszczenie się przez niego rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, do czego miał lekceważący stosunek. Jednocześnie pozwany wskazał, iż przewinienie powoda doprowadziło do ewidentnego i oczywistego nie tylko narażenia, ale wręcz realnego naruszenia interesów pracodawcy, albowiem utrzymywanie włączonej maszyny, na w pełni oświetlonej hali i zaprzestanie pracy pomimo możliwości jej wykonywania przy pilnym i terminowym zleceniu - nie na regulaminowe minut 15 lecz na 90 minut z zamiarem pobrania wynagrodzenia za ten nieefektywnie spędzony w Zakładzie Pracy czas jest ewidentnym brakiem troski o interesy i o dobro pracodawcy. Pozwany podkreślił przy tym, że powód nie tylko nie okazał skruchy czy też krytycznego stosunku do swego postępowania, a wręcz przeciwnie okazał lekceważenie dla pracodawcy i jego interesów. W miejscu tym pozwany podkreślił, iż utraty zaufania nie spowodowało postępowanie, postawa i zachowanie pozostałych dwóch pracowników, które, w przeciwieństwie do powoda, nie okazywały lekceważącego stosunku do zaistniałej sytuacji.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego nie zasługuje na uwzględnienie.

Postępowanie apelacyjne ma merytoryczny charakter i jest dalszym ciągiem postępowania rozpoczętego przed sądem pierwszej instancji. Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c., sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania. Rozważając zakres kognicji sądu odwoławczego, Sąd Najwyższy stwierdził, iż sformułowanie „w granicach apelacji” wskazane w tym przepisie oznacza, iż sąd drugiej instancji między innymi rozpoznaje sprawę merytorycznie w granicach zaskarżenia, dokonuje własnych ustaleń faktycznych, prowadząc lub ponawiając dowody albo poprzestaje na materiale zebranym w pierwszej instancji, ustala podstawę prawną orzeczenia niezależnie od zarzutów podniesionych w apelacji oraz kontroluje poprawność postępowania przed sądem pierwszej instancji, pozostając związany zarzutami przedstawionymi w apelacji, jeżeli są dopuszczalne, ale biorąc z urzędu pod uwagę nieważność postępowania, orzeka co do istoty sprawy stosownie do wyników postępowania (por. uzasadnienie uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., sygn. akt III CZP 49/07, OSN 2008/6/55.). Dodatkowo należy wskazać, iż dokonane przez sąd pierwszej instancji ustalenia faktyczne, sąd drugiej instancji może podzielić i uznać za własne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Może również zmienić ustalenia faktyczne stanowiące podstawę wydania wyroku sądu I instancji, i to zarówno po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, jak i bez przeprowadzenia postępowania dowodowego uzasadniającego odmienne ustalenia, chyba że szczególne okoliczności wymagają ponowienia lub uzupełnienia tego postępowania (por. uchwała składu 7 sędziów Izby Cywilnej z 23 marca 1999 r., sygn. akt III CZP 59/98, OSNC 1999, nr 7–8, poz. 124).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy stwierdzić należy, że Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny, a swe ustalenia oparł na należycie zgromadzonym materiale dowodowym, którego ocena nie

wykraczała poza granice wskazane w art. 233 § 1 k.p.c. Sąd a quem podzielił ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego w zakresie dotyczącym warunków zatrudnienia powoda oraz okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę. W ocenie Sądu Okręgowego nie można jednak uznać, iż fakt zastosowania wobec powoda sankcji w postaci rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym, w sytuacji gdy wobec jego dwóch współpracowników M. Ż. oraz P. W. zastosowano jedynie karę porządkową nagany, powoduje, iż działanie pracodawcy nosi w tym przypadku cechu dyskryminacji w trybie art. 11³ k.p. Jednocześnie podkreślić należy, iż konstatacja ta nie wpływa na prawidłowość rozstrzygnięcia wydanego przez Sąd Rejonowy.

W rozpoznawanej sprawie wbrew twierdzeniom Sądu Rejonowego nie było podstaw do uznania, iż rozwiązanie umowy z J. K. stanowiło naruszenie zasady równego traktowania w zatrudnieniu. Wskazać należy, iż wybór rodzaju i stosowanie określonych sankcji należy do pracodawcy. Wątpliwości co do możliwości dyskryminowania pracowników przez pracodawcę w takim wypadku rozwił Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 15 grudnia 2004 roku (I PK 79/04, OSNP 2005, nr 15, poz. 225) stwierdzając, że „z zasady równych praw pracowniczych z tytułu jednakowego wypełniania takich samych obowiązków (art. 11² k.p.) nie wynika powinność stosowania przez pracodawcę takich samych sankcji prawa pracy wobec pracowników dopuszczających się podobnego naruszenia obowiązków pracowniczych.” Sąd Okręgowy rozpoznający odwołanie w sprawie niniejszej stanowisko to w pełni podziela, jak również stanowisko zaprezentowane w wyroku SN z dnia 25 października 1995 roku (I PRN 77/95, OSNP 1996, nr 11, poz. 153), z którego jednoznacznie wynika, że „wymierzenie pracownikowi kary porządkowej nie wyklucza możliwości uznania tego samego nagannego zachowania się pracownika, stanowiącego przesłankę ukarania, za przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę.”

Przechodząc do dalszych rozważań, podkreślić należy, iż wbrew zarzutom apelacji, przyczyny wskazane powodowi w piśmie doręczonym w dniu 15 lutego 2011 roku nie uzasadniały zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Odnosząc się do zarzutów pozwanego, jakoby Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że strona pozwana nie wykazała przesłanek uzasadniających dyscyplinarne zwolnienie powoda, a nadto, jakoby przesłanki zwolnienia powoda nie były konkretne, prawdziwe, rzeczywiste i uzasadniające zastosowanie rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, w pierwszej kolejności wskazać należy, iż orzecznictwie i piśmiennictwie w zasadzie nie ma żadnych wątpliwości co do tego, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 ma charakter nadzwyczajny, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością. Co do zasady, niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki i uzasadnia w danych okolicznościach wybór takiego sposobu ustania stosunku pracy. Nie może to być więc zwykle, powszechnie spotykane i mniej istotne uchybienie obowiązkowi, nie może to być także uchybienie obowiązkowi niestanowiącym zasadniczego elementu stosunku pracy, czy też obowiązkowi o mniejszej doniosłości. W orzecznictwie podnosi się nadto, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Co ważne, ocena czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku

W ocenie Sądu Okręgowego w okolicznościach niniejszej sprawy nie można w sposób jednoznaczny i niebudzący wątpliwości stwierdzić, żeby zachowanie powoda wyczerpywało ustawowe przesłanki uzasadniające rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jak wskazano powyżej stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie Sądu, przyczyny wskazane powodowi w piśmie doręczonym dnia 15 lutego 2011 r. stanowiłyby co najwyżej uzasadnione przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, nie uzasadniały jednak zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wskazana przez stronę pozwaną główna przyczyna rozwiązania stosunku pracy z powodem w istocie sprowadzała się do bezprawnego przedłużenia przerwy przez powoda i jego kolegów, wynikająca przede wszystkim z chęci późniejszego opuszczenia pracy i zaewidencjonowania dłuższego czasu pracy co w efekcie oznaczało dla nich wyższe zarobki, które uzależnione były od liczby przepracowanych godzin. Bezsporne jest, iż powód dopuścił się przewinienia podanego w uzasadnieniu oświadczenia, nie ulega także wątpliwości, iż zachowanie powoda było samowolne i naganne oraz sprzeczne z obowiązującymi u pracodawcy zasadami świadczenia pracy. Niemniej czy przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w powiązaniu z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania stosunku pracy, zależy od okoliczności każdego konkretnego przypadku.

W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności niniejszej sprawy w powiązaniu właśnie z przyczyną rozwiązania stosunku pracy nie pozwalają na zaaprobowanie stanowiska pozwanego. Zważyć bowiem należy, iż pozwany w toku niniejszego procesu w żaden sposób nie wykazał jaki był stopień zagrożenia jego interesów w związku z samowolnym przedłużeniem przez powoda regulaminowej przerwy (poza oczywiście wypłatą wynagrodzenia za czas przerwy). Uwadze Sądu nie uszło, iż twierdzenia pozwanego w tym zakresie były sprzeczne, z jednej strony bowiem wskazywał na naruszenie swoich interesów poprzez zaprzestanie przez powoda i jego współpracowników wykonywania pilnego i terminowego zlecenia, przy czym po ujawnieniu samowolnego przedłużenia przerwy, kierownik produkcji zamiast oddelegować ich do dokończenia - rzekomo pilnego - zlecenia, nakazał im zgasić światła i opuścić zakład pracy, w skutek czego pozostała do wykonania na ten dzień praca nie została przez nich wykonana. W świetle doświadczenia życiowego przyjąć należy, iż gdyby owe zlecenie faktycznie było ważne i terminowe, kierownik produkcji, po uprzedniej słownej reprimendzie, skierowałby pracowników do dokończenia zleconego zadania. W takiej bowiem sytuacji, to właśnie odesłanie pracownika do domu, byłoby realnym zagrożeniem interesów pracodawcy.

W ocenie Sądu również pozostałe przyczyny wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy nie uzasadniały rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Sąd II instancji w tym zakresie w pełni zaaprobował i przyjął jako własną argumentację Sądu Rejonowego zawartą w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, że pracodawca nie wykazał, aby rzeczywiście uchybienia w postaci znacznego spadku efektywności i wydajności pracy powoda, a także jego postawa po wymierzeniu mu kary porządkowej stanowiły w jakikolwiek sposób naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego uzasadniające dyscyplinarne zwolnienie powoda. Należy zgodzić się z Sądem Rejonowym, iż zachowanie powoda, w kontekście polecenia mu wypełniania wniosku o urlop bezpłatny z datą wsteczną za okres faktycznie przez niego przepracowany, było w pełni zrozumiałą i dopuszczalną formą krytyki bezprawnego działania pracodawcy.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powołano się również na znaczny spadek efektywności i wydajności pracy powoda. Jednakże twierdzenia pozwanego także i w tym zakresie nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Pozwany pracodawca na poparcie swoich twierdzeń nie przedstawił żadnych dowodów, w szczególności nie wykazał, że faktycznie pracy powoda w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy zaszła znacząca zmiana in minus. W szczególności uwadze Sądu nie uszło, iż zwłaszcza kierownik produkcji R. S. zeznał, iż przed dniem 4 lutego 2011 roku uważał powoda za przeciętnego pracownika, którym tylko sporadycznie zgłaszał ustne uwagi, przy czym zawsze dotyczyły one drobnych spraw. W świetle powyższego, twierdzenia pozwanego jakoby w okresie poprzedzającym rozwiązanie umowy o pracę stwierdzono znaczny spadek efektywności i wydajności pracy powoda należał uznać za gołosłowne.

Zdaniem Sądu Okręgowego, pracodawca żądając od pracownika napisania wniosku o urlop bezpłatny za dni już przepracowane (co faktycznie stanowiło próbę pozbawienia pracownika prawa do należnego mu wynagrodzenia) sam naruszył podstawowe zasady prawa pracy. Zachowanie powoda po wydarzeniu skutkującym udzieleniem kary nagany, w kontekście powyższych okoliczności było zatem w pełni uzasadnione i nie mogło być, zdaniem Sądu odwoławczego dodatkową przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, zaś tę okoliczność podnosił w swoich zeznaniach przełożony powoda R. S., który zeznał, że powód zostałby potraktowany tak jak pozostali pracownicy gdyby nie jego zachowanie po samowolnym przedłużeniu przerwy.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, iż orzeczenie Sądu I instancji jest trafne oraz odpowiada prawu, a dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne, albowiem brak jest wadliwości stanowiących podstawę zarzutów pozwanego. Mając na względzie powyższe, uznając bezzasadność apelacji – na podstawie przepisu art. 385 k.p.c. – należało orzec jak w punkcie I wyroku.

Ponieważ pozwany przegrał sprawę w postępowaniu apelacyjnym w całości, zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. obowiązany jest zwrócić stronie przeciwnej koszty procesu za postępowanie przed sądem II instancji. Powód reprezentowany przez pełnomocnika będącego radcą prawnym, a zatem apelujący winien zwrócić mu koszty zastępstwa procesowego, które zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu wynoszą 60 złotych. Z tych względów Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie II wyroku.