

Sygn. akt VIII **Pa 98/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 stycznia 2019 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek
Sędziowie:	SSO Małgorzata Andrzejewska SSR del. Magdalena Kimel (spr.)
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 24 stycznia 2019r. w G.

sprawy z powództwa D. M. (M.)

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 11 kwietnia 2018 r. **sygn. akt** VI P 346/17

1) oddala apelację;

2) zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn.akt VIII Pa 98/18

UZASADNIENIE

Powód D. M. domagał się zasądzenia od pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwoty 2.700 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu zaznaczył, że przyczyna wskazana mu w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a określona jako nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego jest na tyle ogólna, że nie jest w stanie domyślać się o co chodzi. Odnosząc się z kolei

do przyczyny określonej jako naruszenie nietykalności cielesnej powód zaprzeczył, by kiedykolwiek doszło do tego typu zdarzenia z jego udziałem. W jego ocenie rzeczywistą przyczyną zwolnienia go z pracy było złożenie przez niego zwolnienia chorobowego, co wywołało niezadowolenie pracodawcy.

W odpowiedzi na pozew, pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Wskazała, że w dniu 5 maja 2017r. powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na natarczywym domaganiu się od swego bezpośredniego przełożonego udzielenia wcześniejszego niż wcześniej ustalonego urlopu wypoczynkowego, używając przy tym wulgarnych słów. Ponadto, powód miał uniemożliwiać przełożonemu wyjście z pomieszczenia, a także naruszyć jego nietykalność osobistą poprzez odepchnięcie go rękoma.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2018 r. Sąd Rejonowy w G. VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt VI P 346/17) oddalił powództwo oraz zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji ustalił, że powód był zatrudniony u pozwanej w okresie od dnia 13 czerwca 2016 r. do dnia 23 maja 2017 r. na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku młodszego kierowcy autobusu. Bezpośrednim przełożonym powoda był zastępca kierownika D. (...) Autobusowego P. K..

U pozwanej kierowcy zatrudnieni przez pozwaną składali wnioski urlopowe kierownikowi D. Planowania. Były one składane do 5-dnia każdego miesiąca, a następnie kierowane do zatwierdzenia kierownikowi D. (...) Autobusowego. Informację o sposobie rozstrzygnięcia wniosku urlopowego przekazywał kierowcom kierownik D. Planowania. W maju 2017 r. powód miał zatwierdzony urlop od dnia 12 maja 2017 roku.

Z uwagi na braki kadrowe na stanowisku kierowcy autobusu przełożeni informowali kierowców pozwanej o konieczności planowania urlopu z wyprzedzeniem. Kierowcy mieli także świadomość obowiązku przerwania urlopu w razie odwołania ich z urlopu przez pracodawcę.

W dniu 5 maja 2017 r. powód zakończył pracę na Placu (...) w G.. Następnie udał się do zajezdni, gdzie jak każdego dnia pracy zostawiał swój prywatny samochód. Około godziny 14:50 udał się na rozmowę do wiceprezesa zarządu pozwanej spółki (...) (zajmującego się sprawami pracowniczymi) w celu przesunięcia daty rozpoczęcia urlopu na 8 maja 2017 r. Po przyjęciu i wysłuchaniu powoda wiceprezes poinformował powoda, że uwzględni jego wniosek o ile zgodę w tym zakresie wyrazi bezpośredni przełożony powoda P. K.. Następnie powód udał się do gabinetu P. K.. Po wejściu do gabinetu, tuż przy drzwiach wejściowych do gabinetu, które pozostawały otwarte, powód zwrócił się do P. K. słowami „co ty sobie myślisz szczyłu?”, dodając po chwili „co kurwa, zaraz ci jebnę”. P. K., zszokowany zachowaniem powoda, nie zareagował na te słowa. Stał tuż przed powodem przy drzwiach wejściowych. Po krótkiej chwili powód chwycił za ramiona ww. przełożonego, szarpał go przez chwilę i popychał. P. K. w tym czasie przyjął bierną postawę i nie stawiał oporu, nie stracił jednak równowagi i stał na nogach.

Sąd Rejonowy ustalił również, że w czasie, gdy w gabinecie P. K. miało miejsce powyższe zdarzenie, do ww. gabinetu szła z końca korytarza P. G., która miała zamiar - tak jak zawsze - wyjść z pracy razem z P. K.. Po dojściu do ww. gabinetu, po tym jak zobaczyła jak powód szarpie przełożonego, zapytała powoda co robi. Powód natychmiast odstąpił od przełożonego i nic nie mówiąc opuścił gabinet. Bezpośrednio po tym jak powód opuścił miejsce zdarzenia korytarzem przechodziła E. K. (specjalista ds. kadr, która tego dnia zastępowała pracownicę sekretariatu) i podchodząc do P. K. i P. G. słyszała jak P. G. namawia P. K. by zgłosił cały incydent wiceprezesowi. E. K. nie widziała ww. zdarzenia, ale gdy usłyszała ww. rozmowę zapytała co się stało. P. G. zrelacjonowała jej przebieg zdarzenia.

Zaraz po ww. zdarzeniu P. K. udał się razem z P. G. do vice prezesa M. K. i zrelacjonował mu przebieg zdarzenia z udziałem powoda.

Sąd I instancji ustalił również, że P. K. był wystraszony zachowaniem powoda. Obawiał się, że powód może ponownie go zaatakować, tym razem jednak poza zakładem pracy. Nie zgłosił Policji zawiadomienia o podejrzeniu popełnienia przestępstwa przez powoda.

Oświadczeniem woli z dnia 11 maja 2017 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu nieprzestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz naruszenia nietykalności cielesnej bezpośredniego przełożonego.

Sąd I instancji nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim zaprzeczał by po zakończeniu rozmowy z wiceprezesem zarządu pozwanej spółki w ogóle nie odbył rozmowy z P. K. i nie naruszał jego nietykalności cielesnej. Odmawiając im waloru wiarygodności Sąd I instancji miał na uwadze nie tylko fakt, iż zostały złożone przez podmiot w istotnym stopniu zainteresowany wynikiem postępowania, ale przede wszystkim kierował się tym, że nie znajdowały oparcia w pozostałym materiale dowodowym. Co więcej, zeznania te były sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowy, który Sąd I instancji ocenił jako wiarygodny.

Sąd I instancji dał wiarę zeznaniom P. K., które były stanowcze, konsekwentne i spójne. Wynikało z nich, że powód dopuścił się względem niego opisanego wcześniej zachowania. Ponadto, zeznania te znajdowały potwierdzenie w zeznaniach naocznego świadka zdarzenia P. G.. W ocenie Sądu I instancji, pośrednio, na przebieg ww. zdarzenia wskazują również zeznania świadka E. K., która co prawda nie była bezpośrednim świadkiem zdarzenia, lecz rozmawiała z P. K. i P. G. tuż po tym zdarzeniu, o tym co się wydarzyło. Widziała zatem w jakim stanie znajdował się wówczas P. K., zaobserwowała, że był roztrzęsiony. Zdaniem Sądu Rejonowego także przedstawiciel pozwanej M. K. potwierdził okoliczność, że tuż po zdarzeniu z udziałem powoda przyszedł do jego gabinetu roztrzęsiony P. K. i przekazał mu relację z przebiegu spotkania z powodem.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd I instancji stwierdził, że powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 i § 2 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie może ono nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Dalej wskazał, że zgodność z prawem ww. sposobu rozwiązania umowy o pracę podlega ocenie na dwóch zasadniczych płaszczyznach. Formalnej, w ramach której rozważenia wymaga czy rozwiązanie umowy narusza przepisy o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę oraz materialnej (merytorycznej), która wymaga rozważenia czy wskazane pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia są przyczynami prawdziwymi oraz czy mogą być kwalifikowane jako „ciężkie naruszenie” przez niego „podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Odnosząc się do pierwszej z ww. płaszczyzn Sąd Rejonowy wskazał, że poza sporem pozostawało, iż na mocy pisemnego oświadczenia z dnia 11 maja 2017 r. pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez wypowiedzenia, wskazując przytoczoną wyżej przyczynę. Tym samym, Sąd I instancji uznał, że pozwana uczyniła zadość elementarnym wymogom pozostającym w ramach wskazanej na wstępie płaszczyzny formalnej, którym powinno odpowiadać tego typu rozwiązanie umowy. Oświadczenie woli zostało bowiem złożone powodowi w formie pisemnej, a także wskazuje na jego przyczynę, która w ocenie Sądu spełnia wymóg konkretyzacji (art. 30 § 4 k.p.).

Odnosząc się do zarzutów strony powodowej dotyczących ogólnikowego określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd I instancji wskazał, że art. 30 § 4 k.p. - zgodnie ze stanowiskiem Sadu Najwyższego - dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny,

wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi (zob. wyrok z dnia 28 października 2014 roku, II PK 298/13, LEX nr 1552144).

W ocenie Sądu Rejonowego, jeżeli pracownik - kilka dni po tym jak w sposób wulgarny zwrócił się do przełożonego, a następnie szarpał go za ramiona i popchnął - otrzymuje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na „nieprzestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego oraz naruszenie nietykalności cielesnej bezpośredniego przełożonego”, to z pewnością wie jakiego zdarzenia dotyczy postawiony mu przez pracodawcę zarzut. W rezultacie, sformułowana przez pozwaną przyczyna rozwiązania umowy o pracę zdaniem Sądu Rejonowego spełnia, wymóg konkretności.

Sąd I instancji wskazał również, że powód został również prawidłowo pouczony w zakresie prawa odwołania do właściwego miejscowo sądu pracy. Strona powodowa nie kwestionowała natomiast zachowania przez pozwaną terminu 1 miesiąca na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia od momentu uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Z treści złożonego oświadczenia, jak również zeznań przedstawiciela pozwanej wynikało, że termin ten został zachowany.

Biorąc pod uwagę powyższe ustalenia, jak również zarzuty zawarte we wniesionym przez powoda odwołaniu oraz dalszych pismach procesowych stron, Sąd Rejonowy wskazał, że istota niniejszej sprawy sprowadzała się do rozstrzygnięcia w pierwszej kolejności czy wskazana powodowi przyczyna rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia była prawdziwa, tj. czy wskazane zdarzenie miało miejsce, a jeśli tak, to czy może być kwalifikowane jako przejaw „ciężkiego naruszenia” przez powoda jego „podstawowych obowiązków pracowniczych”.

Odnosząc się do pierwszej z ww. kwestii Sąd I instancji wyjaśnił, że to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania przyczyn rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Oznacza to, że to strona pozwana była zobowiązana do przedstawienia dowodów, które potwierdziłyby zachowanie powoda jako działanie naruszające w sposób ciężki jego podstawowe obowiązki pracownicze (art. 6 k.c. w zw. z art. 232 k.p.c.).

W ocenie Sądu Rejonowego, w istotnym dla sprawy zakresie, pozwana wywiązała się ze spoczywającego na niej ciężaru dowodzenia, a przedstawiony przez nią materiał dowodowy stanowił podstawę do poczynienia prezentowanych wcześniej ustaleń faktycznych.

Z ustaleń Sądu I instancji wynika, że powód po zakończonej w dniu 5 maja 2017 r. zmianie, znajdując się w gabinecie bezpośrednio przełożonego zwrócił się w stosunku do niego w sposób wulgarny, a następnie szarpiąc za ramiona i popychając dopuścił się względem niego naruszenia nietykalności cielesnej.

Zdaniem Sądu Rejonowego, przywołany wyżej czyn powoda spełnia przesłanki z art. 52 k.p. Prezentowane wyżej zachowanie stanowi bowiem naruszenie przez powoda jego podstawowego obowiązku pracowniczego, którym jest przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.), których naruszeniem jest niewątpliwie wulgarnie odnoszenie się do współpracowników oraz naruszanie ich nietykalności cielesnej. Ponadto Sąd Rejonowy wskazał, że obowiązkiem pracownika jest nie tylko przestrzeganie obowiązków wprost określonych w Kodeksie pracy ale również przepisów prawa powszechnie obowiązujących, w tym wyrażonego w art. 217 § 1 k.k. zakazu uderzania innego człowieka lub naruszania jego nietykalności cielesnej w inny sposób.

Idąc dalej, Sąd Rejonowy wyjaśnił, że nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p. W świetle powołanego przepisu musi ono przybrać charakter „ciężkiego”, co ma miejsce wtedy, gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Sama

bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza zatem do kwalifikowania naruszenia obowiązku pracowniczego w kategoriach „ciężkiego”.

W realiach niniejszej sprawy nie ma wątpliwości, że zachowanie powoda było działaniem zamierzonym, a zatem umyślnym. W ocenie Sądu I instancji, całokształt ww. okoliczności stanowi podstawę do zakwalifikowania naruszenia przez niego podstawowych obowiązków do kategorii „ciężkiego”.

W świetle powyższego, uznając złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za zgodne z prawem, Sąd I instancji oddalił zawarte w pozwie żądanie zasądzenia odszkodowania.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z § 9.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 rok w sprawie opłat za czynności adwokackie.

Z powyższym wyrokiem nie zgodziła się strona powodowa. Wniosła apelację, w której zarzuciła Sądowi I instancji, iż ten dopuścił się naruszenia prawa materialnego przez uznanie, że wręczone powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest prawidłowe i zgodne z prawem, jak również, że przyczyna tam wskazana jest prawdziwa. W uzasadnieniu wskazał nadto, że Sąd I instancji błędnie ocenił zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, przyjmując że do ww. zdarzenia w ogóle doszło. Zdaniem strony powodowej, przyczyną dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę był odwet strony pozwanej za skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego i nieobecność w pracy, co wiązało się z problemem dla strony pozwanej z uwagi na braki kadrowe.

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja jako bezzasadna podlegała oddaleniu.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że strona powodowa nie sformułowała w apelacji zarzutu naruszenia przez Sąd I instancji prawa procesowego dotyczącego błędnych ustaleń faktycznych i niewłaściwej oceny dowodów, dlatego też należy uznać, że ustalenia faktyczne Sądu I instancji nie zostały w apelacji podważone.

Zgodnie z uchwałą składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 31 stycznia 2008 r., III CZP 49/07, OSNC 2008, nr 6, poz. 55, „sąd drugiej instancji rozpoznający sprawę na skutek apelacji nie jest związany przedstawionymi w niej zarzutami dotyczącymi naruszenia prawa materialnego, wiąza go natomiast zarzuty dotyczące naruszenia prawa procesowego”.

Rozstrzygnięcie Sądu I instancji jest prawidłowe.

Sąd Rejonowy prawidłowo zakwalifikował zachowanie powoda, jako zachowanie wyczerpujące znamiona „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych”. Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód zwrócił się do swojego bezpośredniego przełożonego P. K. w sposób wyjątkowo wulgarny oraz naruszył jego nietykalność cielesną szarpiąc go i popychając. Okoliczność tą potwierdziła nie tylko P. G., bezpośredni świadek zdarzenia, ale także świadek E. K., która rozmawiała z P. K. tuż po zdarzeniu i zaobserwowała, że był roztrzęsiony przebiegiem zdarzeń.

Podkreślić należy, że używanie przemocy fizycznej wobec współpracowników niewątpliwie stanowi przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a w konsekwencji uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zachowanie powoda było bezprawne i umyślne.

Jednocześnie zdaniem Sądu II instancji oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę było prawidłowe. Znajdująca się tam przyczyna została wskazana w sposób konkretny, zgodnie z wymogami wskazanymi w art. 30 § 4 kp. Należy zaznaczyć, że pracodawca nie miał obowiązku podania daty zdarzenia. Wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania stosunku pracy powinna być na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała

wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu „dyscyplinarnym”. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanego jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania (wyrok Sądu Najwyższego z 9 lutego 2016 r., sygn. akt II PK 324/14).

Z przeprowadzonego przez Sąd I instancji postępowania dowodowego wynika, że powód doskonale zdawał sobie sprawę o jakie zdarzenie chodzi, albowiem pracodawca wyraźnie wskazał w oświadczeniu, że powód dopuścił się naruszenia nietykalności cielesnej swojego bezpośredniego przełożonego. Zaznaczyć również należy, że oświadczenie to zostało powodowi wręczona kilkanaście dni po zdarzeniu.

R., prawidłowo Sąd I instancji uznał, że zdarzenie z 5 maja 2017 r. będące przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę, miało faktycznie miejsce i stanowiło uzasadnioną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Mając na uwadze powyższe apelacja powoda jako bezzasadna na mocy art. 385 kpc została oddalona.

O kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym, Sąd II instancji orzekł zgodnie z art. 98 kpc w zw. z §9 ust. 1 pkt 1 oraz §10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800), zasądając od powoda, jako od strony przegrywającej proces, na rzecz pozwanego 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

(-) SSO Małgorzata Andrzejewska (-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSR del. Magdalena Kimel (spr.)

Sędzia Przewodniczący Sędzia