

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 28 października 2021 r. Sąd Rejonowy dla Łodzi – Śródmieścia w Łodzi, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w sprawie o sygn. akt XP 161/21 z powództwa J. P. przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w Ł. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika w punkcie 1 oddalił powództwo, w punkcie 2 zasądził od J. P. na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy wydał powyższe orzeczenie w oparciu o następujący stan faktyczny:

W dniu 1 maja 2012 r. doszło do zawarcia pomiędzy (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. a J. P. umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 maja 2012 r. do dnia 31 lipca 2012 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika produkcji z wynagrodzeniem godzinowym w kwocie 9,90 zł brutto oraz premią zgodną z Regulaminem Wynagradzania.

W dniu 1 sierpnia 2012 r. doszło do zawarcia pomiędzy (...) Company spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. a J. P. umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2012 r. do dnia 31 lipca 2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku pracownika produkcji z wynagrodzeniem godzinowym w wysokości 10,20 zł brutto oraz premią zgodną z Regulaminem Wynagradzania.

W dniu 1 sierpnia 2014 r. doszło do zawarcia pomiędzy (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. a J. P. umowy o pracę na czas określony od dnia 1 sierpnia 2014 roku do dnia 31 lipca 2016 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lakiernika komponentów plastikowych z wynagrodzeniem godzinowym w kwocie 14,00 zł brutto oraz premią zgodną z Regulaminem Wynagradzania.

W dniu 1 sierpnia 2016 r. doszło do zawarcia pomiędzy (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. a J. P. umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 sierpnia 2016 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lakiernika komponentów plastikowych z wynagrodzeniem godzinowym w wysokości 18,00 zł brutto oraz premią zgodną z Regulaminem Wynagradzania.

Na mocy porozumienia stron, od dnia 1 kwietnia 2018 r. wynagrodzenie powoda wynosiło 3.478,00 zł brutto.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę, w związku ze zgodnym porozumieniem stron, od dnia 1 października 2018 r. powód został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku lakiernika z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.646,00 zł.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę, w związku ze zgodnym porozumieniem stron, od dnia 1 lipca 2019 r. powód został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na stanowisku lakiernika z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 3.800,00 zł brutto.

Na podstawie aneksu do umowy o pracę, w związku ze zgodnym porozumieniem stron, od dnia 1 stycznia 2021 r. powód został zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 4.180,00 zł brutto.

M. C. pracował na jednej zmianie razem z powodem przy malowaniu kabiny.

W dniu 5 lutego 2021 r. powód wraz z M. C. oraz R. B. (1) po nocnej zmianie wychodzili z zakładu pracy kierując się na parking. Powód poprosił M. C. o rozmowę.

Powód polecił, by M. C. zdjął plecak. Powód uderzył M. C. w twarz wskazując, by M. C. nie mówił do niego „cwełu”. M. C. przewrócił się w wyniku zadanego ciosu.

Na skutek uderzenia, M. C. miał zakrwawiony nos. R. B. (2) zaproponował przetransportowanie M. C. do szpitala, jednakże poszkodowany odmówił.

Świadkiem zdarzenia był K. M..

M. C. nie zgłosił incydentu pracodawcy.

Z K. M. powód pracował na stanowisku lakiernika od 2020 roku.

Pomiędzy powodem a K. M. istniały sytuacje konfliktowe. Powód uderzył K. M. tydzień przed zdarzeniem z dnia 5 lutego 2021 r. na terenie zakładu pracy – działu produkcyjnego (przedsionka po wyjściu z lakierni nie obejmowała kamera). W dniu, kiedy J. P. uderzył M. C., groził K. P..

K. M. nie zgłosił od razu pracodawcy zdarzenia ze swoim udziałem. Zrobił to dopiero po tym, jak M. C. został uderzony przez J. P..

O zdarzeniu z dnia 5 lutego 2021 r., T. G. powiadomił K. M..

Na rozmowie, w trakcie której pytano M. C., czy został pobity, byli obecni T. G., K. M. oraz G. S. – kierownik zmiany.

G. S. był bezpośrednim przełożonym powoda.

G. S. został poinformowany przez przełożonego o tym, że będą podejmowane decyzje, co do osoby powoda. Następnie udzielono mu informację, iż będzie towarzyszył J. G. z działu HR, który miał wręczyć wypowiedzenie powodowi.

Po konsultacji z przełożonym, z szefem, przedstawicielami związków zawodowych, podjęto decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

G. S. był obecny przy wręczaniu powodowi pisma z rozwiązaniem umowy o pracę. J. G. przedstawiał powodowi ustalone fakty.

Z dniem 8 lutego 2021 r. pracodawca (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ł. na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., którego powód dopuścił się w dniu 5 lutego 2021 r. stosując przemoc fizyczną wobec współpracownika na terenie zakładu pracy (parking zakładowy).

Po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, G. S. rozmawiał z M. C..

T. G. o sytuacjach konfliktowych z powodem dowiedział się po rozwiązaniu z J. P. umowy o pracę, chodziło o groźby słowne. Niektóre osoby raportowały podobne zdarzenia.

Przełożeni powoda nie skarżyli się na agresywne zachowanie powoda. Ze strony G. S. powód nie otrzymał upomnienia.

Sąd Rejonowy wskazał, że powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dowodów, na które składały się dokumentacja zawarta w aktach osobowych powoda, a ponadto zeznania świadków M. C., T. G., K. M., R. B. (1) oraz G. S..

Sąd meriti podkreślił, że nie dał wiary zeznaniom powoda, iż nie naruszył nietykalności cielesnej współpracownika, bowiem stały one w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym, w szczególności z zeznaniami świadków przesłuchanych w toku postępowania dowodowego. Sprzeczności wynikały z odmiennych twierdzeń powoda, co do okoliczności przebiegu zdarzenia z dnia 5 lutego 2021 r.

Zeznania powołanych przez stronę pozwaną świadków w przeważającym zakresie się zaszły i uzupełniały. Drobne nieścisłości w zeznaniach świadków w ocenie Sądu Rejonowego nie dyskwalifikują prawdziwości ich zeznań, przeciwnie, świadczą o niezgadnieniu wspólnej wersji. Świadkowie potwierdzali, że powód zastosował wobec współpracownika przemoc fizyczną, z kolei świadek K. M. wyraźnie wskazał, że to właśnie powód, jako pierwszy uderzył M. C.. Świadek ten zwracał również uwagę, że także wobec niego J. P. dopuścił się przemoc fizycznej. Współgrające ze sobą twierdzenia świadków, w tym informacje o wcześniejszych incydentach z udziałem powoda, pozwoliły na jednoznaczne wnioski Sądu, iż w dniu 5 lutego 2021 r., wbrew zaprzeczeniom powoda, J. P. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych naruszając zasady współzycia społecznego, które winny być przezeń przestrzegane w ramach istniejącego stosunku pracy.

Sąd I instancji podniósł, że pominął dowody w postaci dokumentów: podziękowania dla powoda z dnia 10 grudnia 2015 r., dyplomu uznania z dnia 25 stycznia 2018 r. oraz wyników oceny kompetencji team Leaderów z sierpnia 2019 r., jako niemające znaczenia dla wydania merytorycznego rozstrzygnięcia w sprawie.

W tak ustalonym stanie faktycznym i po dokonanej wyżej ocenie dowodów Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo jest bezzasadne i podlegało oddaleniu w całości.

W przedmiotowym postępowaniu powód wystąpił przeciwko pracodawcy z roszczeniem o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. w związku z tym, iż w jego ocenie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło z naruszeniem przepisów prawa.

Stosownie do treści art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2).

Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (§ 3).

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio (§ 2).

Na mocy art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Dla oceny zasadności zgłoszonego żądania powoda konieczne było ustalenie, czy złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną było zgodne z obowiązującymi przepisami.

Stosownie do treści art. 30 § 1 Kodeksu pracy umowa o pracę rozwiązuje się:

- 1) na mocy porozumienia stron;
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem);
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia);
- 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy (§ 4). W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

Zgodnie z ugruntowaną linią orzecniczą pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Dla właściwego zastosowania art. 52 § 1 k.p. ważne jest odpowiednie rozumienie pojęcia winy – rozróżnia się tutaj element obiektywny i subiektywny. Element obiektywny polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności wynikającej z naruszenia obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno poprzez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek, lub godzi się na jego wywołanie albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Zatem, by przypisać pracownikowi winę musi dojść do naruszenia przez niego podstawowych obowiązków, przy czym naruszenie to musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (wyrok SN z dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie I PK 275/12, LEX nr 1380854).

W orzecznictwie SN przyjmuje się, że do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych dochodzi wówczas, kiedy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa (wyrok SN z dnia 9 lutego 2005 roku w sprawie II PK 200/04, LEX nr 603762). Rażące niedbalstwo, można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok SN z dnia 11 września 2001 roku w sprawie I PKN 634/00, OSNP 2003/16/381).

Sąd Najwyższy stwierdził również, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny, najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadniony szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 8 listopada 2012 roku w sprawie II BP 4/12, Legalis 649044).

Kodeks pracy w art. 52 k.p. przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia.

Według Sądu Rejonowego przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może on skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy, co do zachowania pracownika.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Stosownie do brzmienia powołanego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku pracowniczego jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 roku w sprawie I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746), intencje pracownika, pobudki jego działania.

Czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi (wyrok SN z dnia 20 maja 1998 roku w sprawie I PKN 135/98, OSNP 1999, Nr 11, poz. 361).

Podkreślić należy, iż ze względu na dużą dywersyfikację stosunków pracy i co za tym idzie obowiązków pracowniczych niemożliwe byłoby stworzenie katalogu zachowań, które należy kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Każde zachowanie pracownika, które zostało przez pracodawcę zakwalifikowane właśnie w ten sposób winno być zatem wnikliwie i szczegółowo zbadane przez Sąd. Powyższe dopiero pozwoli ocenić, w całokształcie ujawnionych okoliczności, czy w danym konkretnym przypadku wypełnione były przesłanki zastosowania art. 52 k.p.

W tym miejscu powołać należy treść art. 100 § 1 i § 2 pkt 6 k.p. Przepisy te stanowią, iż pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1) oraz pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Przytoczone przepisy stanowią fragment regulacji określanej jako podstawowe obowiązki pracownika. Oczywistym jest, iż wobec dużej różnorodności oferowanych na rynku pracy możliwości podjęcia zatrudnienia, niemożliwe byłoby dokładne i szczegółowe określenie wszystkich podstawowych obowiązków każdego pracownika. Jednakże powołany art. 100 k.p. stanowi pewne standardowe elementy obowiązujące pracownika w każdym stosunku pracy.

Obowiązek udowodnienia zawinonego zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 roku w sprawie I PKN 68/96, OSNP 1997, nr 18, poz. 339).

Warto podkreślić, iż o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (wyrok SN z dnia 2 grudnia 2004 roku w sprawie PK 86/04, M. Prawn. 2005, nr 14, poz. 711). Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok SN z dnia 23 września 1997 roku w sprawie I PKN 274/97, OSNP 1998, nr 13, poz. 396).

Strona pozwana w piśmie z dnia 8 lutego 2021 roku rozwiązującym umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., którego dopuścił się powód w dniu 5 lutego 2021 roku stosując przemoc fizyczną wobec współpracownika na terenie zakładu pracy (parking zakładowy).

W toku przedmiotowego postępowania pracodawca udowodnił istnienie podstawy prowadzącej do rozwiązania z powodów umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym wykazując przy tym, iż nie naruszył obowiązujących przepisów prawa.

W ocenie Sądu I instancji postępowanie powoda, które sprowadzało się do uderzenia w twarz drugiego współpracownika miało charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przy uwzględnieniu stopnia winy J. P., intensywności i jej nasilenia, jak również intencji pracownika oraz pobudek jego działania.

Według Sądu Rejonowego, powód w żadnym stanie faktycznym nie był uprawniony do stosowania wobec innego zatrudnionego przemocy fizycznej. Należy bowiem w ocenie Sądu I instancji pamiętać, iż w zakładzie pracy można wyodrębnić zbiór pewnych zasad, będących wskazówkami, jak postępować pod względem moralnym, czy też etycznym. Zasady te zwane są zasadami współzycia społecznego, do których przestrzegania zobowiązany jest pracownik zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy obok konieczności stosowania się do ustalonego porządku pracy oraz zapisów regulaminu pracy.

Sąd Rejonowy podkreślił, że zgodnie z poczynionymi ustaleniami, powód w dniu 5 lutego 2021 r. wychodząc na parking wraz z M. C. oraz R. B. (1) poprosił o rozmowę M. C. i wówczas uderzył go w twarz wskazując, by nie używał w stosunku do niego obraźliwych słów. W wyniku zadanego ciosu, M. C. przewrócił się oraz zaczął krwawić. Należy podkreślić, iż w toku postępowania dowodowego nie stwierdzono, jakoby w spornym dniu w kierunku powoda padały obraźliwe słowa, nie mniej jednak, nawet gdyby wskazane okoliczności miały miejsce, powód w sposób nieuprawniony naruszył nietykalność cielesną M. C..

Bez wątplenia użycie przemocy wobec innego współpracownika naruszało wyżej wymienione zasady współzycia społecznego. Powód, dopuszczając się opisanego zachowania, chciał świadomie wywołać zamierzony skutek zdając sobie sprawę z konsekwencji swojego czynu. Pobudki powoda były przy tym niczym nieuzasadnione. Jednocześnie nie można pominąć, iż J. P. naruszył interes pracodawcy, który, jak wynika z przytoczonego orzecznictwa, nie sprowadza się jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to należy bowiem także odnieść do intencji pracodawcy utrzymania w zakładzie pracy poczucia bezpieczeństwa, jak i zapewnienia prawidłowego funkcjonowania przedsiębiorstwa przy zachowaniu odpowiedniego porządku mającego istotne znaczenie dla efektywności, samopoczucia i zdrowia pracowników. Pojawianie się pomiędzy pracownikami sytuacji nacechowanych agresją niejednokrotnie może przyczynić się do negatywnych konsekwencji zdrowotnych, a tym samym niekorzystnych dla pracodawcy absencji zatrudnionych, które znacząco dezorganizują pracę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, złożenie przez powoda do akt sprawy dokumentów w postaci pochwał i podziękowań związanych z wykonywaniem obowiązków służbowych nie mogło przyczynić się do oceny prawidłowości złożonego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż zwolnienie dyscyplinarne pracownika

podyktowane jest jednostkowym czynem podwładnego, a przebieg dotychczasowego zatrudnienia nie wpływa na stwierdzenie, iż zakończenie stosunku pracy było bezpodstawne. Zarzuty powoda, jakoby pracodawca nie sprecyzował w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę czasu oraz miejsca dopuszczenia się przez powoda naruszenia obowiązków pracowniczych nie powodowały, iż rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. było wadliwe. Jak bowiem ustalono, do spornego incydentu doszło w dniu 5 lutego 2021 roku po nocnej zmianie pracowników, którzy przemieszczali się z zakładu pracy do swoich pojazdów znajdujących się na parkingu, którym dysponowała strona pozwana spośród wielu innych. niesprawiedliwym byłoby uznanie, iż w dniu 5 lutego 2021 roku powód znajdował się poza zakładem pracy, po godzinach pracy, w związku z czym pracodawca nie mógł w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powoływać się na sporny incydent. Takie stanowisko prowadziłoby do zbyt daleko idącego ograniczania pracodawcy w zakresie możliwości zakończenia stosunku pracy w trybie natychmiastowym, pomimo dopuszczenia się przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tuż po zakończeniu świadczenia pracy, czy też po opuszczeniu np. budynku zakładu pracy. W przedmiotowym stanie faktycznym, współpracownicy znajdowali się na terenie parkingu, z którego korzystał zakład pracy, a zakończenie odpowiedniej zmiany nie przekładało się na uznanie, iż zachowanie powoda nie godziło w jego podstawowe obowiązki pracownicze.

Reasumując, Sąd Rejonowy uznając, iż przyczyna wskazana w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym była prawdziwa, rzeczywista i uzasadniała zakończenie stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p., oddalił powództwo J. P., jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd meriti orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. zasądając obowiązek ich zwrotu od powoda, jako strony przegrywającej na rzecz pozwanej spółki. Na koszty poniesione przez spółkę złożyły się wydatki związane z ustanowieniem pełnomocnika w kwocie 180,00 złotych – § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800).

Apelację od w/w wyroku złożyła strona powodowa reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika i zaskarżyła w/w wyrok w całości zarzucając mu:

1. naruszenie prawa procesowego mającego istotny wpływ na rozstrzygnięcie sprawy a to art. 233 § 1 k.p.c. polegające na niedopełnieniu przez Sąd I instancji obowiązku pełnego, rzetelnego i wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału dowodowego, przejawiającego się w:

A) zaniechaniu wszechstronnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i dokonanie oceny zebranego materiału dowodowego w sposób wybiórczy z pominięciem zeznań powoda, skutkiem tego poczynienie błędnych ustaleń stanu faktycznego co do przebiegu zdarzeń z dnia 5 lutego 2021 r.

B) zaniechaniu wnikliwej i kompleksowej analizy materiału dowodowego w postaci zeznań świadków M. C., K. M. i R. B. (2) pomimo tego, że zeznania zawierały szereg nieścisłości i przedstawiały inny przebieg zdarzeń niż przedstawiony przez powoda, skutkiem tego poczynienie błędnych ustaleń stanu faktycznego co do przebiegu zdarzeń z dnia 5 lutego 2021

C) przypisanie wiarygodności dowodowi z zeznań świadków pomimo tego, iż zeznania świadków zawierały szereg nieścisłości co do przebiegu zdarzenia z dnia 5 lutego 2021 r

2. naruszenie przepisów prawa materialnego a, to:

A. Art. 52 §1 pkt 1 kp poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że w niniejszej sprawie zaszyły przesłanki do rozwiązania umowy z powodem w tym trybie pomimo tego,

- że brak było jakichkolwiek dowodów, poza zeznaniami świadków, którzy zgłosili się do pracodawcy 3 dni po zdarzeniu,

- że powód nie został bezzwłocznie poinformowany o tym, iż doszło do naruszenia nietykalności innego pracownika, przez co nie mógł wypowiedzieć się co do przebiegu zdarzenia;

- pracodawca nie przeprowadził postępowania wyjaśniającego okoliczności będącej podstawą rozwiązania umowy, w sytuacji gdy brak było jakichkolwiek dowodów na okoliczność iż doszło do naruszenia nietykalności cielesnej poza zeznaniami świadków (kolegów z pracy);

- nie zaistniały wymienione w art. 52 § 1 pkt 1 kp przesłanki, w szczególności umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika;

B. Art. 30 § 4 kp. przez błędne uznanie, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i prawdziwa, w sytuacji gdy w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy pracodawca nie sprecyzował podstawy rozwiązania umowy, przyczyna była niedookreślona i została uzupełniona zeznaniami świadków po odwołaniu się powoda do sądu.

3. błąd w ustaleniach stanu faktycznego przyjętych za podstawę wydanego wyroku, który miał wpływ na treść tego orzeczenia, polegający na ustaleniu Sądu, że w dniu 5 lutego 2021 r. „Powód polecił, by M. C. zdjął plecak. Powód uderzył M. C. w twarz wskazując, by M. C. nie mówił do niego „cwelu” M. C. przewrócił się w wyniku zadanego ciosu”, pomimo tego, że powód twierdził, że do zdarzenia nie doszło.

Wskazując na powyższe apelujący wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w całości i zasądzenie kosztów postępowania pierwszoinstancyjnego od pozwanej spółki na rzecz powoda według norm przepisanych;

2. zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji w całości jako bezzasadnej oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej nie zasługuje na uwzględnienie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji stwierdzić należy, że orzeczenie Sądu Rejonowego jest prawidłowe i znajduje oparcie zarówno w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, jak i obowiązujących przepisach prawa.

Sąd II instancji w pełni aprobuje i przyjmuje ustalenia faktyczne Sądu Rejonowego, jako własne, jednocześnie stwierdził, że nie zachodzi obecnie potrzeba powielania w tym miejscu tych ustaleń.

Stosownie do art. 387 § 2¹ kpc w uzasadnieniu wyroku sądu drugiej instancji:

1) wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne ustalenia sądu pierwszej instancji, chyba że sąd drugiej instancji zmienił lub uzupełnił te ustalenia; jeżeli sąd drugiej instancji przeprowadził postępowanie dowodowe lub odmiennie ocenił dowody przeprowadzone przed sądem pierwszej instancji, uzasadnienie powinno także zawierać ustalenie faktów, które sąd drugiej instancji uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej;

2) wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa powinno objąć ocenę poszczególnych zarzutów apelacyjnych, a poza tym może ograniczyć się do stwierdzenia, że sąd drugiej instancji przyjął za własne oceny sądu pierwszej instancji.

Dodatkowo także w myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego, jeżeli uzasadnienie orzeczenia pierwszoinstancyjnego sporządzonego zgodnie z wymaganiami art.328§2 k.p.c. spotyka się z pełną aprobatą sądu drugiej instancji to wystarczy, że da on temu wyraz w treści uzasadnienia swego orzeczenia, bez powtarzania szczegółowych ustaleń faktycznych i wnioskowań prawniczych zawartych w motywach zaskarżonego orzeczenia (vide wyrok SN z 5.11.1998r., I PKN 339/98, OSNAPiUS 1999/24/, por. postanowienie SN z 22 kwietnia 1997 r., sygn. akt II UKN 61/97 - OSNAP 1998 r. Nr 3, poz. 104; wyrok SN z 8 października 1998 r., sygn. akt II CKN 923/97 - OSNC 1999 r., z. 3, poz. 60; wyrok SN z 12 stycznia 1999 r., sygn. akt I PKN 21/98 - OSNAP 2000, Nr 4, poz. 143).

Wynikający z art. 378 § 1 k.p.c. obowiązek sądu drugiej instancji nie oznacza konieczności osobnego omówienia przez sąd w uzasadnieniu wyroku każdego argumentu podniesionego w apelacji, wystarczające jest bowiem odniesienie się do sformułowanych w apelacji zarzutów i wniosków w sposób wskazujący na to, że zostały one przez sąd drugiej instancji w całości rozważone przed wydaniem orzeczenia. (vide postanowienie SN z dnia 1 czerwca 2020 r. ,IV CSK 738/19, opubl. L.)

Sąd Okręgowy podziela także prezentowane przez Sąd I instancji rozważania prawne oraz i przytoczone przez Sąd Rejonowy na poparcie swojego stanowiska tezy z orzecznictwa Sądu Najwyższego.

Chybione są natomiast podniesione w apelacji zarzuty.

Zawarta w uzasadnieniu apelacji argumentacja strony skarżącej sprowadza się w istocie do zarzutu błędnej oceny materiału dowodowego, co w konsekwencji miało doprowadzić do naruszenia prawa materialnego (w szczególności art. 52 § 1 pkt. 1 kp) z uwagi na błędne uznanie, iż rozwiązanie umowy o pracę z powoda bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem.

Bezzasadne są zarzuty naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego oraz materialnego w obszarze dotyczącym ustalenia istnienia podstaw merytorycznych dla rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego, zawinonego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 233 § 1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów, według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Z kolei w świetle zaś art. 328 § 2 k.p.c., uzasadnienie wyroku powinno zawierać wskazanie podstawy faktycznej rozstrzygnięcia, a mianowicie: ustalenie faktów, które sąd uznał za udowodnione, dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej, oraz wyjaśnienie podstawy prawnej wyroku z przytoczeniem przepisów prawa.

Oznacza to, że wszystkie ustalone w toku postępowania fakty powinny być brane pod uwagę przy ocenie dowodów, a tok rozumowania Sądu powinien znaleźć odzwierciedlenie w pisemnych motywach wyroku. W ocenie Sądu Okręgowego skuteczny zarzut przekroczenia granic swobody w ocenie dowodów może mieć miejsce tylko w okolicznościach szczególnych. Dzieje się tak w razie pogwałcenia reguł logicznego rozumowania bądź sprzeniewierzenia się zasadom doświadczenia życiowego (por. wyrok SN z 6.11.2003 r. II CK 177/02 niepubl.). Dla skuteczności zarzutu naruszenia swobodnej oceny dowodów nie wystarcza zatem stwierdzenie o wadliwości dokonanych ustaleń faktycznych, odwołujące się do stanu faktycznego, który w przekonaniu skarżącego odpowiada rzeczywistości. Konieczne jest bowiem wskazanie przyczyn dyskwalifikujących postępowanie Sądu w tym zakresie. W szczególności skarżący powinien wskazać jakie kryteria oceny dowodów naruszył Sąd przy ocenie konkretnych dowodów uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłusznie im je przyznając. Ponadto jeżeli z określonego materiału dowodowego Sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to dokonana ocena nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego można było wysnuć wnioski odmienne (postanowienie SN z 23.01.2001 r. IV CKN 970/00, niepubl. wyrok SN z 27.09.2002 r. II CKN 817/00).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 stycznia 2004r. w sprawie II CK 349/2002 to zasadniczo na stronach postępowania spoczywa obowiązek dostarczenia materiału procesowego. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie ze środka odwoławczego. Ponadto, w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 11 grudnia 2007r. II CSK 332/2007 podniesiono, że powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwany, jeżeli faktów tych nie przyznaje ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda.

Zgodnie natomiast z art. 205¹² k.p.c. "jeżeli nie zarządzono przeprowadzenia posiedzenia przygotowawczego, strona może przytaczać twierdzenia i dowody na uzasadnienie swoich wniosków lub dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej aż do zamknięcia rozprawy, z zastrzeżeniem niekorzystnych skutków, które według przepisów kodeksu mogą dla niej wynikać z działania na zwłokę lub niezastosowania się do zarządzeń przewodniczącego i postanowień sądu" (vide E. S. [w:] Kodeks postępowania cywilnego. Komentarz. Tom I. Art. 1-477(16), wyd. N, red. M. M., W. 2021, art. 205(12).

W ocenie Sądu Okręgowego, dokonana przez Sąd I instancji ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest – wbrew twierdzeniom strony apelującej – prawidłowa. Zarzut skarżącego sprowadza się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji i interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako taki nie może się ostać.

Skarżący przedstawiła w apelacji własny pogląd na sprawę oraz własną ocenę materiału dowodowego. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego. Jednocześnie jednak w apelacji powód skutecznie nie wykazał, że materiał dowodowy w sprawie był oceniony nieprawidłowo a ostatecznie wywiedzione przez Sąd wnioski były nielogiczne i wewnętrznie sprzeczne.

Odmienna ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego przedstawiona przez powoda, a w zasadzie odmienne wnioski wyprowadzone na podstawie tych samych okoliczności pozostają jedynie w sferze dyskusji i nie są wystarczające do uznania, że Sąd Rejonowy dopuścił się obrazy przepisów postępowania, a jego ocena jest dowolna.

Wbrew twierdzeniom strony pozwanej Sąd I instancji rozważył wnikliwie cały zebrany w sprawie materiał dowodowy.

Zaskarżony wyrok zawiera w sobie prawidłową ocenę zgromadzonych w sprawie dowodów w postaci zeznań świadków oraz zeznań powoda a także zgromadzonej dokumentacji. Sąd Rejonowy w sposób bardzo wyczerpujący, jasny, logiczny i czytelny dał temu wyraz w pisemnych motywach rozstrzygnięcia, a następnie w pełni prawidłowo uznał na podstawie całokształtu materiału dowodowego, że nie zostały spełnione przesłanki do zasądzenia żądanego odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Okręgowego apelant nie sprostął wykazaniu za pomocą argumentów jurydycznych wadliwości oceny dokonanej przez Sąd I instancji.

Sąd Rejonowy dokonał prawidłowej oceny powództwa pod względem materialno - prawnym, zaś jego rozważania w tym zakresie są prawidłowe i wynikają zarówno z prawidłowych ustaleń faktycznych jak i z przeprowadzonej oceny dowodów zebranych w toku procesu.

Podkreślić w tym miejscu należy, że w myśl z art. 52 § 1 pkt. 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z poglądu ugruntowanego w orzecznictwie wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być

uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (vide wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, opubl. OSNAPiUS 1998/9/269) .

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt. 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (vide wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt. 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (vide wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (tak wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98).

Artykuł 52 § 1 pkt. 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych jak już wyżej wskazano nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 kp i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy. Częstokroć podstawowe obowiązki pracownika są wyszczególnione w indywidualnym zakresie czynności.

Zgodnie z treścią art. 100 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. W szczególności pracownik jest obowiązany przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego..

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie taka sytuacja miała miejsce.

Sąd zważył, że pomiędzy zeznaniami powołanych w sprawie świadków w istocie występowały pewne rozbieżności, nie wpływają one jednak w żadnym stopniu na ich wiarygodność. Powoływane przez powoda w apelacji zarzuty dotyczące dokonania przez sąd I instancji oceny zeznań poszczególnych świadków w sposób wybiórczy, z pominięciem zeznań powoda, pozostawały bez wpływu w kontekście całokształtu oceny zeznań świadków jako pełnowartościowego źródła dowodowego. Drobne nieścisłości w zeznaniach świadków nie zawsze świadczą o ich niewiarygodności, często wskazują jedynie o ich spontanicznym charakterze – o tym, iż nie były one wcześniej ustalone. Powołani w sprawie świadkowie byli zgodni co do tego, że powód w dniu 5 lutego 2021 roku na parkingu zakładowym znajdującym się na terenie zakładu pracy pozwanej uderzył – zastosował przemoc fizyczną względem współpracownika pozwanej M. C.. W ocenie Sądu Okręgowego, w/w zachowanie powoda było nacechowane znacznym stopniem winy przy jednoczesnym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych. W apelacji powód wywodził także, że nie został bezzwłocznie

poinformowany, że doszło do naruszenia nietykalności innego pracownika, przez co nie mógł się wypowiedzieć co do przebiegu zdarzenia, a także że pozwana nie przeprowadziła postępowania wyjaśniającego na okoliczności będące podstawą rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem tutejszego sądu, przywołane okoliczności w żadnym stopniu nie stoją w sprzeczności z faktem, że do przedmiotowego zdarzenia w istocie doszło o czym była mowa powyżej. W istocie pracodawca, który powziął wiedzę o niewłaściwym zachowaniu pracownika, w szczególności gdy jest ona wątpliwa i wymaga wyjaśnienia oraz ustaleń faktycznych, winien niezwłocznie podjąć czynności mające służyć wyjaśnieniu wątpliwości. Pracodawca nie może odwlekać wszczęcia działań służących sprawdzeniu wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia i tym samym wpływać na rozpoczęcie biegu terminu do rozwiązania umowy. W niniejszej sprawie natomiast dobitnie zostało potwierdzone, że doszło do naruszenia nietykalności cielesnej M. C. przez powoda.

Na aprobatę sądu nie zasługuje także zarzut naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 30 § 4 k.p.

Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek podania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej podjęcie tej decyzji. Od jej podania ustawodawca uzależnił ważność złożonego przez pracodawcę oświadczenia woli, chociaż nie sprecyzował w art. 30 § 4 k.p. ani sposobu określenia przyczyny, ani stopnia jej szczegółowości. Pracodawca nie ma natomiast obowiązku podawania podstawy prawnej wypowiedzenia (wyr. SN z 17.11.1998 r., I PKN 447/98). Pracodawca nie jest także zobowiązany do podania uzasadnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Natomiast przyczyna rozwiązania stosunku pracy – jak przyjmuje się w orzecznictwie i doktrynie – winna być prawdziwa, konkretna i uzasadniająca podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy w tym trybie. Pracodawca nie może także przyczyny rozwiązania zastąpić swoją oceną – że przyczyna, mimo jej nie wskazania, jest znana pracownikowi (wyr. SN z 05.05.1999 r., I PKN 670/98).

W świetle nadmienionych okoliczności sprawy, w ocenie Sądu Okręgowego wskazana przez stronę pozwaną przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy była prawdziwa, obiektywna i racjonalna, a tym samym mogła uzasadniać wypowiedzenie.

W kontekście powyższych rozważań przyjąć zatem należy, iż prezentowana w apelacji argumentacja jest chybiona i jako taka nie może się ostać. Sąd Rejonowy w sposób prawidłowy przeprowadził postępowanie. Sąd drugiej instancji zważył więc, iż zaskarżone rozstrzygnięcie było oczywiście uzasadnione

Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację, jako bezzasadną.

O kosztach postępowania za II instancję orzeczono na podstawie o art. 98 k.p.c. i § 9 ust.1 pkt 3 w zw. z § 10 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. , poz. 1800).

ZARZĄDZENIE

Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi powoda -PI.

13 IX 2022 roku.