

sygn. akt VII Pa 123/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk

Sędziowie: SO Renata Gąsior

SO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Protokolant: st.sekr.sądowy Monika Olszewska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa L. M.

przeciwko (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w W.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 2 czerwca 2016 r., sygn. akt VI P 161/14

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda L. M. na rzecz pozwanego (...) S.A. Zakładu (...) z siedzibą w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą

SSO Renata Gąsior SSO Marcin Graczyk SSO Małgorzata Jarząbek

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 czerwca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy L. M. przeciwko (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie oddalił powództwo oraz zasądził od powoda L. M. na rzecz pozwanego (...) S.A. Zakład (...) z siedzibą w W. kwotę 60,00 tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy na podstawie zebranego materiału dowodowego ustalił następujący stan faktyczny oraz prawny:

L. M. w okresie od dnia 1 września 1981 roku do dnia 18 lutego 2014 roku zatrudniony był w pozwanej spółce (...) S.A. Zakład (...), która na przestrzeni lat zmieniała strukturę organizacyjną, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 września 1981 roku do dnia 14 września 1981 roku, a następnie od dnia 15 września 1981 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 5.155,45 zł. W dniu 30 grudnia 2013 roku W. N. (1) przyszedł wcześniej do pracy, żeby pobrać wykaz pracy. W godzinach popołudniowych poza godzinami pracy na terenie Sekcji Handlowo-

Eksploatacyjnej w T. oraz dworca kolejowego w T. w stanie po spożyciu alkoholu pojawił się również powód, ponieważ chciał skorzystać z toalety. Pomiędzy godziną 17.59-18.10 doszło do wymiany zdań pomiędzy powodem a W. N. (1), do którego powód miał pretensje o niewłaściwe sporządzanie grafików pracy. Powód uderzył W. N. (1) w twarz. Na skutek uderzenia przez powoda, pobity maszynista doznał krwawienia z nosa. Zdarzenie to miało miejsce przed przystąpieniem W. N. (1), jako maszynisty do wykonywania obowiązków służbowych na trasie T. - B.. Tego samego dnia W. N. (1) powiadomił o opisanym zdarzeniu Naczelnika Sekcji w T. - E. L. (1) oraz M. W.. Dnia 2 stycznia 2014 roku o sprawie został również zawiadomiony bezpośredni przełożony powoda – M. Z. (1). Przedmiotowe zdarzenie zostało opisane także w regionalnej gazecie, co stawiało pracodawcę w niekorzystnym świetle. W związku z tym zdarzeniem pracodawca w dniu 2 stycznia 2014 roku wszczął wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, formalnie zakończone w dniu 20 stycznia 2014 r. Nie mniej jednak wyniki postępowania nie dały jednoznacznej odpowiedzi, kto był inicjatorem zajścia, pojawiły się również wątpliwości, co do miejsca zdarzenia. Dlatego oczekiwano na monitoring z zajścia, który udostępniono ówczesnemu dyrektorowi pozwanego M. Z. (1) pod koniec stycznia i z którego jednoznacznie wynikało, że to powód uderzył W. N. (1). Sąd Rejonowy ustalił, że powód był członkiem Związku Zawodowego (...) w Polsce oraz członkiem Rady (...). Pismem z dnia 23 stycznia 2014 roku pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej – Związku Zawodowego (...) w Polsce – z prośbą o wyrażenie opinii, co do zwolnienia powoda. W odpowiedzi na to pismo w dniu 27 stycznia 2014 r. zarząd Związku Zawodowego (...) w Polsce poinformował pracodawcę, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z powodem umowy o pracę, ponadto wskazał, że powód jest pracownikiem, którego stosunek pracy podlega szczególnej ochronie.

Wobec powyższego pracodawca pismem z dnia 3 lutego 2014 roku wystąpił z prośbą o wyrażenie zgody przez organizację związkową na rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Organizacja związkowa nie wyraziła także na to zgody, informując o tym pracodawcę pismem z dnia 7 lutego 2014 roku. Odmowna Uchwała Zakładowej Rady Maszynistów została podjęta dnia 6 lutego 2014 roku. Sąd ustalił ponadto, że uchwałą nr (...) z dnia 4 kwietnia 2013 r. delegaci Zakładowego Zjazdu Delegatów Związku Zawodowego (...) w Polsce wskazali powoda, jako jednego z ośmiu pracowników, którego stosunek pracy był objęty szczególną ochroną. Uchwała ta została pracodawcy przesłana dnia 29 stycznia 2014 roku. Pracodawca podjął jednak decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 kp. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone w dniu 18 lutego 2014 r. W uzasadnieniu oświadczenia, jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz popełnienie przez powoda przestępstwa w czasie trwania umowy o pracę, które to przestępstwo uniemożliwiało dalsze jego zatrudnianie. Pracodawca na poparcie tych zarzutów wskazał, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegało na przebywaniu przez powoda dnia 30 grudnia 2013 roku w godzinach popołudniowych, poza jego godzinami pracy, na terenie Sekcji Handlowo – Eksploatacyjnej w T. oraz dworca kolejowego w T. w stanie po spożyciu alkoholu, a także na zachowaniu powoda polegające na uderzeniu w dniu 30 grudnia 2013 roku w twarz idącego do pracy maszynisty Sekcji Eksploatacji Pojazdów Trakcyjnych w W. przed przystąpieniem przez niego do wykonywania obowiązków służbowych, które to zachowanie miało miejsce przy terenie zakładu pracy. Zachowanie polegające na uderzeniu innego pracownika w twarz uniemożliwiało dalsze zatrudnianie powoda. Pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone w dniu 18 lutego 2014 r. Sąd w zakresie ustalenia przebiegu zdarzeń podczas incydentu z dnia 30 grudnia 2013 roku oparł się na zeznaniach świadka W. N. (1), zeznaniach świadka A. P., M. W., świadka M. Z. (1) i E. L. (1). Zeznania te uznał za wiarygodne, bowiem znajdują potwierdzenie w nagraniu z kamery monitoringu, na którym widać, że powód uderza głową w twarz W. N. (1). Sąd dał wiarę również M. K., co do struktury organizacyjnej związku zawodowego działającego w pozwanym zakładzie pracy, ustalając, że Rada nie wskazała powoda, jako szczególnie chronionego. Przechodząc do rozważań prawnych Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, że przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o przywrócenie go do pracy oraz zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Roszczenie to znajduje swoje uregulowanie w art. 56 § 1 k.p. Sąd Rejonowy przywołał także treść art. 52 § 1 pkt 1 k.p., który stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z kolei art. 30 § 3, 4, 5 kodeksu pracy stawia wymagania formalne, które w całości muszą być zachowane, aby można mówić o skutecznym rozwiązaniu umowy o pracę. Podobną rolę pełni art. 52 § 2 i 3 k.p., zgodnie z którymi 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, a także pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. Sąd Rejonowy zważył, iż niewątpliwie uderzenie innego pracownika w czasie pełnienia przez niego obowiązków służbowych narusza funkcjonujący w zakładzie pracy porządek. W ocenie Sądu Rejonowego, w okolicznościach niniejszej sprawy powód dopuścił się naruszenia tego podstawowego obowiązku. Zachowanie powoda nacechowane było winą umyślną, bowiem powód swoim działaniem bezpośrednio zmierzał do naruszenia nietykalności cielesnej innego pracownika. Działanie takie stwarzało atmosferę konfliktu w zakładzie pracy. Pracodawca zaś jest obowiązany dbać o tę właściwą atmosferę w pracy i nie może tolerować takich nagannych zachowań pracownika. W ocenie Sądu I instancji bez znaczenia jest okoliczność, że do zdarzenia doszło po godzinach pracy powoda. Pozostawał on na terenie stacji w T. w stanie po użyciu alkoholu, przez co naruszył Regulamin Pracy. Zgodnie z jego treścią §18 ust. 1 pkt 5 Regulaminu Pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca uznaje przebywanie w czasie wolnym od pracy na terenie spółki po spożyciu alkoholu lub środków odurzających. Odnośnie podstawowych obowiązków pracowniczych Sąd Rejonowy wskazał, że katalog takich obowiązków jest zawarty w art. 100 Kp. Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 2 Kp pracownik jest obowiązany do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Jako naruszenie obowiązków pracowniczych pracodawca traktuje również zakłócenie porządku i spokoju w miejscu pracy, czy niewłaściwe zachowanie wobec przełożonych, podwładnych, współpracowników i klientów oraz organów spółki (§18 ust. 2 pkt 1 i 2 Regulaminu Pracy). Naruszenie obowiązków pracowniczych wynikających z § 18 ust. 2 Regulaminu Pracy w przypadkach rażących jest uznawane przez pracodawcę, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§18 ust. 3 Regulaminu Pracy). W ocenie Sądu Rejonowego powód swoim zachowaniem złamał obowiązujący u pracodawcy Regulamin Pracy oraz naraził wizerunek i dobre imię Spółki (...) S.A. w W., a przede wszystkim zdrowie innego pracownika, a być może również pasażerów pociągu, którym miał jechać poszkodowany. Dodatkowo czyn, którego się dopuścił powód wypełnia znamiona przestępstwa, o którym mowa a art. 217 § 1 Kodeksu karnego, który stanowi, że: „kto uderza człowieka lub w inny sposób narusza jego nietykalność cielesną, podlega grzywnie, karze ograniczenia wolności albo pozbawienia wolności do roku.” W dalszej kolejności Sąd I instancji wskazał, że co prawda powód w chwili uderzenia W. N. (1) nie był w pracy, ale zachowanie powoda miało nierozzerwalny związek z pracą, gdyż zajście związane było z różnicą zdań na temat sporządzenia grafików. Ponadto W. N. (1) był w ubraniu roboczym i niebawem miał rozpocząć pracę na trasie T. - B.. Zachowanie powoda było więc związane z jego stosunkiem pracy i niewątpliwie rzutowało na wizerunek pracodawcy, bowiem zdarzeni było opisane w lokalnej prasie. W ocenie Sądu, ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych skutkować musiało rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy. Sąd Rejonowy ponadto zważył, iż w niniejszej sprawie po zgłoszeniu incydentu pracodawca niezwłocznie podjął działania zmierzające do ustalenia okoliczności zajścia, jakie miało miejsce w dniu 30 grudnia 2013 r. przesłuchał powoda, poszkodowanego oraz świadków. Na ostateczne podjęcie decyzji oczekiwał do momentu uzyskania nagrania z monitoringu, co było zrozumiałe w kontekście wątpliwości, co do rzeczywistego przebiegu zdarzenia, zważywszy, iż nie było jego bezpośrednich świadków. Sąd Rejonowy odniósł się do podnoszonej przez powoda w toku procesu kwestii ochrony jego stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1981 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2015 roku, poz. 1881, ze zm.), który to zapis wskazuje, że pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może rozwiązać umowy o pracę z imiennie wskazanym uchwałą zarządu organizacji związkowej jego członkiem lub z imiennie wskazanym uchwałą zarządu organizacji związkowej pracownikiem będącym członkiem tej organizacji, upoważnionym do jej reprezentowania wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Sąd w tym względzie powołując się na przyjęte w doktrynie orzecznictwo wskazał, że sama informacja o upoważnieniu pracownika do reprezentowania związku w sprawach z zakresu prawa pracy nie wystarcza do objęcia go ochroną z art. 32 ustawy o związkach zawodowych. Zarząd zakładowej organizacji związkowej musi wyraźnie poinformować szefa na piśmie, że to właśnie ten działacz, podany z imienia i nazwiska, podlega wskazanej ochronie. Wobec powyższego pracodawca ograniczony jest w niektórych działaniach w stosunku do: członka zakładowej organizacji związkowej wskazanego imiennie w uchwale jej zarządu, pracownika należącego do związku, który jest upoważniony do reprezentowania organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Na wręczenie tym osobom wypowiedzenia umowy czy zwolnienie z pracy w innym trybie, a także na jednostronną zmianę warunków pracy i/lub płacy, pracodawca musi uzyskać zgodę zarządu zakładowej organizacji związkowej. W ocenie Sądu Rejonowego, z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika, by powód korzystał z opisanej wyżej ochrony. Żaden dokument, czy też uchwała nie wykazuje, iż powód jest członkiem zakładowej organizacji związkowej wskazanym imiennie w uchwale jej zarządu lub pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Dodatkowo Sąd I instancji podniósł, że zgodnie z art. 32 ust 3 ustawy o związkach zawodowych, jedynie organizacja reprezentatywna może wskazać pracodawcy pracowników podlegających szczególnej ochronie w zakresach liczbowych określonych w tym przepisie lub w liczbie nie większej niż liczba kadry kierowniczej w zakładzie pracy. Organizacja, która nie jest reprezentatywna może natomiast, zgodnie z art. 32 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych wskazać jedynie 1 pracownika, któremu będzie przysługiwała szczególna ochrona. Opierając się na orzecznictwie Sąd Rejonowy podkreślił, status organu ustawowo kompetentnego i uprawnionego do wskazania pracodawcy pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej ochronie przed ich wypowiedzeniem lub rozwiązaniem, przysługuje jedynie organom właściwym, którymi z mocy ustawy o związkach zawodowych są zarząd zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 3, 4 i 6 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych - t.j. Dz.U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.) bądź komitet założycielski związku zawodowego lub zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych). Inne niż wymienione w art. 32 ustawy organy związku zawodowego, zakładowej organizacji związkowej bądź niepełny skład komitetu założycielskiego nie są organami ustawowo uprawnionymi do wskazania pracodawcy pracowników, których stosunki pracy podlegają wzmożonej związkowej ochronie prawa pracy, co oznacza, że nie mogą skutecznie udzielić ochrony, o której mowa w art. 32 ust. 1 ustawy. Ponadto, jeżeli wskazania dokonuje nie wymieniony w art. 32 ust. 2, 3, 4, 6 lub 7 ustawy o związkach zawodowych, tj. niewłaściwy organ związkowy, to - w okresie do dokonania wskazania wzmożona związkowa ochrona trwałości stosunku pracy przysługuje z mocy prawa i na podstawie art. 32 ust. 8 ustawy - odpowiednio przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej bądź przewodniczącemu komitetu założycielskiego. Do przekazania pracodawcy informacji o pracownikach objętych szczególną ochroną zatrudnienia z tytułu pełnienia funkcji związkowych są uprawnione wyłącznie organy wyraźnie wskazane w ustawie - zarząd zakładowej organizacji związkowej lub komitet założycielski związku zawodowego. Przekazanie informacji przez niewłaściwy organ jest równoznaczne z brakiem wskazania przez związek osób podlegających ochronie. W takim przypadku ochronie podlega tylko przewodniczący związku. W ocenie Sądu Rejonowego, w niniejszej sprawie nie ma wątpliwości, że delegaci Związku Zawodowego (...) w Polsce w (...) Zakład (...) nie stanowią komitetu założycielskiego zakładowej organizacji związkowej, a zatem nie są organem właściwym w rozumieniu art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych. Sąd Rejonowy zważył zatem, iż powód nie podlegał szczególnej ochronie, dlatego pozwany skutecznie mógł rozwiązać umowę o pracę z powodem, mimo braku zgody Związku Zawodowego (...) w Polsce.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. kierując się zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60.00 złotych na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2013 r poz.490).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik strony powodowej, zaskarżając powyższy wyrok w całości i zarzucając:

- naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 Kodeksu pracy poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji także niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż pozwany nie przekroczył 1-miesięcznego terminu do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pozwany w dniu 2 stycznia 2014 r. powziął wiadomość o zdarzeniu będącym podstawą rozwiązania umowy o pracę i wszczął postępowanie wyjaśniające, co przyznaje w odpowiedzi na pozew, zaś rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nastąpiło dopiero w dniu 18 lutego 2014 r.;

- naruszenie przepisów prawa materialnego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, w której do przedmiotowego zdarzenia doszło poza godzinami pracy powoda i W. N. (1), poza terenem pozwanej spółki, zaś całe zdarzenie nie miało wpływu na W. N. (1), który po tym zdarzeniu przystąpił do wykonywania obowiązków pracowniczych;

- błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku polegający na:

- ustaleniu, iż pozwany dopiero pod koniec stycznia powziął informację o zdarzeniu będącym podstawą rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wszczęte w dniu 2 stycznia 2014 r. a polegające na przesłuchaniu świadka E. L. (1) w dniu 3 stycznia 2014 r., świadka W. N. (1) w dniu 8 stycznia 2014 r., powoda w dniu 16 stycznia 2014 r. i pisemnych wyjaśnień z dnia 15 stycznia świadka M. W. a nadto pisemnego zgłoszenia i opisanego incydentu z dnia 30 grudnia 2013 r. przez W. N. (1), które nastąpiło w dniu 2 stycznia 2014 r. do dyrektora M. Z. (1), wskazują na błędne przyjęcie daty początkowej od której winien być naliczany okres wskazany w art. 52 § 2 k.p.

- ustaleniu, iż powód dopuścił się przestępstwa wskazanego w art. 217 § 1 k.k. podczas gdy wobec powoda nie toczyło się w tym zakresie żadne postępowanie karne.

Podnosząc zarzuty apelacyjne pełnomocnik powoda wniósł o zmianę w całości zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania przez Sąd I instancji oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda wskazał, iż Sąd I instancji dopuścił się szeregu błędnych ustaleń faktycznych skutkujących nieprawidłową oceną zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego. Pierwszym zarzutem podniesionym przez stronę skarżącą była okoliczność przyjęcia błędnej daty początkowej zajścia dającego podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, od którego winien być naliczany okres wskazany w art. 52 § 2 k.p. Potwierdzeniem powyższego był fakt, iż przyjęcie daty 30 stycznia 2014 r. od której liczony był okres miesięczny, jakim dysponował pracodawca, aby skutecznie rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika był nieprawdziwy, wskazuje złożony do akt sprawy artykuł prasowy z dnia 21 stycznia 2014 r., w którym znalazła się wypowiedź rzecznika prasowego pozwanej, w której stwierdza on, że (...) w W. znajduje się w posiadaniu nagrania z monitoringu, na którym zarejestrowane jest całe zajście. Kolejną okolicznością, na którą powołała się strona powodowa było przyjęcie przez Sąd I instancji, że powód dopuścił się naruszenia art. 217 § 1 k.k. w sytuacji, gdy wobec powoda nie zostało wszczęte w tym przedmiocie żadne postępowanie karne, co więcej poszkodowany, jak również strona pozwana nie złożyli zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa, czy też prywatnego aktu oskarżenia. Ponadto strona powodowa wskazała na okoliczność, iż Sąd Rejonowy nie wykazał naruszenia § 18 ust. 1 pkt 5 Regulaminu pracy, tj. przebywania przez L. M. w stanie po spożyciu alkoholu na terenie Spółki, co nie zostało w żaden sposób udowodnione, tym bardziej, że zgodnie z regułą ogólną zawartą w art. 6 k.c. pozwany nie udowodnił, iż teren, na którym doszło do zdarzenia należy do pozwanego, czyli (...) S.A. Zakład (...).

W odpowiedzi na apelację strona powodowa wniosła o oddalenie apelacji w całości oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje:

Apelacja jest bezzasadna i jako taka podlega oddaleniu. Bezzasadność apelacji zachodzi w razie braku przyczyn zarówno do zmiany, jak i uchylenia wyroku sądu pierwszej instancji. W doktrynie przyjmuje się, że ma to miejsce w szczególności, gdy nie istnieją lub nie zostały wykazane przez skarżącego wadliwości stanowiące podstawę jego zarzutów, wady te istnieją, lecz nie mają one wpływu na treść orzeczenia (np. orzeczenie jest prawidłowe mimo wadliwego uzasadnienia), skarżący nie udowodnił nowych faktów uzasadniających apelację lub sąd, opierając się na art. 381 k.p.c. pominął nowe fakty i dowody. W każdej z tych sytuacji sąd jednak uwzględni apelację, jeżeli zachodzi jedna z przyczyn nieważności postępowania, niezależnie od powoływania się na nią przez stronę. W ocenie Sądu

Okręgowego brak jest podstaw do uchylenia zaskarżonego wyroku, Sąd Rejonowy rozpoznał bowiem istotę sprawy, nie doszło ponadto do nieważności postępowania branej pod uwagę z urzędu z mocy art. 379 k.p.c.

Zarzuty podniesione w apelacji dotyczyły naruszenia przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie oraz błędy w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku. Zdaniem Sądu Okręgowego zgromadzone przez Sąd Rejonowy dowody i dokonane na ich podstawie ustalenia stanu faktycznego pozwoliły na trafne rozstrzygnięcie, co do braku zasadności roszczeń powoda. W pierwszej kolejności Sąd Okręgowy wskazuje, że prawidłowe rozstrzygnięcie każdej sprawy uzależnione jest od spełnienia przez Sąd dwóch zasadniczych obowiązków procesowych, tj. przeprowadzenia postępowania dowodowego w sposób określony przepisami procesowymi oraz dokonania wszechstronnej oceny całokształtu okoliczności ujawnionych w toku postępowania. Rozstrzygnięcie to winno również znajdować oparcie w przepisach prawa materialnego adekwatnych do poczynionych ustaleń faktycznych. Powyższe stwierdzenie dotyczy wszelkich rozstrzygnięć zapadających w toku postępowania sądowego, w tym również drugoinstancyjnych. Należy jednak w tym miejscu podkreślić, że istotą postępowania apelacyjnego jest zbadanie zasadności podstaw zarzutów skierowanych przeciwko orzeczeniu Sądu I instancji. Kontrola instancyjna zaskarżonego orzeczenia ma na celu ustalenie, czy w sprawie będącej przedmiotem rozpoznania Sąd pierwszej instancji sprostał tym wymogom. Sąd odwoławczy orzeka przy tym w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego, dokonując na nowo jego własnej, samodzielnej i swobodnej oceny, w tym oceny dowodów zgromadzonych w postępowaniu przed sądami obu instancji. Jako Sąd merytoryczny może nadto czynić ustalenia i to odmienne od ustaleń Sądu pierwszej instancji, bazując na tym samym materiale dowodowym (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 lutego 2003 r., sygn. IV CKN 1752/00 LEX nr 78279, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 maja 2002 r., sygn. II CKN 615/00, LEX nr 55097). W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji przeprowadził postępowanie dowodowe zgodnie z wymogami procedury, a także nie dopuścił się żadnych uchybień, które skutkowałyby koniecznością zmiany lub uchylenia zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny oraz dokonał właściwej subsumcji przepisów. Sąd Okręgowy przyjął ustalenia faktyczne poczynione w postępowaniu pierwszoinstancyjnym za własne stwierdzając, że przepisy prawa materialnego zostały prawidłowo zastosowane, co skutkowało pełną akceptacją oceny prawnej zgromadzonego materiału dowodowego, dokonanej przez Sąd Rejonowy. Strona powodowa nie przedstawiła we wniesionej apelacji żadnych argumentów mogących podważyć zasadność zaskarżonego orzeczenia. W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, następnie dokonał jej rzetelnej i logicznej oceny. Ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy na podstawie dowodów zgromadzonych w toku postępowania należy uznać za prawidłowe. W świetle przedstawionych powyżej zasad, postawiony w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p. poprzez jego błędną wykładnię, a w konsekwencji także niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż pozwany nie przekroczył 1- miesięcznego terminu do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy pozwany w dniu 2 stycznia 2014 r. powziął wiadomość o zdarzeniu będącym podstawą rozwiązania umowy o pracę i wszczął postępowanie wyjaśniające, co przyznaje w odpowiedzi na pozew, zaś rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nastąpiło dopiero w dniu 18 lutego 2014 r. jest nieuzasadniony. Sąd Okręgowy zważył, iż pozwany zachował miesięczny termin na skuteczne rozwiązanie z powodem umowy o pracę. Zgodnie z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, datą wszczęcia postępowania wyjaśniającego był 2 stycznia 2014 r., która to data nie rozpoczyna biegu terminu miesięcznego na rozwiązanie z powodem stosunku pracy, jest bowiem momentem początkowym, zaczynającym cały proces wyjaśniający wszelkie okoliczności związanych z incydentem L. M.. Aby ustalić ciąg zdarzeń i kompleksowo wyjaśnić zajście należało wnikliwie zbadać realia sporu pracowników pozwanego, co pracodawca powoda uczynił. Przesłuchał bowiem świadków, w tym L. M.. Czynności te nie dały jednak jednoznacznej pewności i nie wyjaśniły wszelkich okoliczności bójki, w związku z czym konieczne było zwrócenie się przez pozwanego o zapis z monitoringu, który to dowód rozwiał ostatecznie wątpliwości przedmiotowego zajścia. Pracodawca uzyskując dostęp do zapisu z kamer dopiero wtedy mógł ostatecznie zakończyć postępowanie wyjaśniające wobec powoda, posiadając dowód, iż powód dopuścił się złamania regulaminu pracy, jednocześnie mając uzasadniające podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Niniejszy dowód znalazł się w posiadaniu pozwanego z końcem stycznia 2014 r., zaś rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 18 lutego 2014 r. wobec czego rozwiązanie umowy o pracę nie nastąpiło po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniającej rozwiązanie umowy. W świetle utrwalonego orzecznictwa

powyższe znajduje potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 22 marca 2016 r. II PK 37/15 „Bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika”. Takie okoliczności wystąpiły w przedmiotowym sporze, wobec czego zarzut strony powodowej zwanej okazał się bezzasadny. Powód podniósł również zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji, w której do przedmiotowego zdarzenia doszło poza godzinami pracy powoda i W. N. (1), poza terenem pozwanej spółki, zaś całe zdarzenie nie miało wpływu na W. N. (1), który po tym zdarzeniu przystąpił do wykonywania obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu Okręgowego, zarzut ten był również nietrafiony, bowiem zapis z § 18 ust. 1 pkt 5 regulaminu pracy *expressis verbis* zabrania pracownikom (...) S.A. Zakład (...) przebywania w wolnym czasie od pracy na terenie spółki w stanie po spożyciu alkoholu. Powód, jak sam wskazał podczas przesłuchania, zanim zjawił się na terenie sekcji, spożywał alkohol. Była to okoliczność pozostająca poza sporem, natomiast przebywanie na terenie sekcji oznacza bezsprzecznie pozostawanie na terenie zakładu pracy, w związku z czym L. M. naruszył postanowienia obowiązującego w zakładzie pracy regulaminu. Dodatkowo, zajście między powodem a W. N. (1), zdaniem Sądu Okręgowego, miało wpływ na samopoczucie pokrzywdzonego, pomimo iż kontynuował obowiązki pracownicze, to jednak doznał obrażeń ciała, które u każdego człowieka powodują dyskomfort oraz ból. Ponadto podkreślenia wymaga również fakt, iż W. N. (1) zatrudniony był na stanowisku maszynisty sekcji eksploatacji pojazdów trakcyjnych, która to praca wiązała się z dużą odpowiedzialnością za pasażerów korzystających z usług pozwanego. Gorsza dyspozycja pracownika na takim stanowisku w sposób pośredni może oddziaływać na zdrowie i życie innych osób.

W dalszej kolejności powód podniósł w apelacji błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku polegający na ustaleniu, iż pozwany dopiero pod koniec stycznia powziął informację o zdarzeniu będącym podstawą do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, podczas gdy przeprowadzone postępowanie wyjaśniające wszczęte w dniu 2 stycznia 2014 r. a polegające na przesłuchaniu świadka E. L. (1) w dniu 3 stycznia 2014 r., świadka W. N. (1) w dniu 8 stycznia 2014 r., powoda w dniu 16 stycznia 2014 r. i pisemnych wyjaśnień z dnia 15 stycznia świadka M. W. a nadto pisemnego zgłoszenia i opisanie incydentu z dnia 30 grudnia 2013 r. przez W. N. (1), które nastąpiło w dniu 2 stycznia 2014 r. do dyrektora M. Z. (1), wskazują na błędne przyjęcie daty początkowej, od której winien być naliczany okres wskazany w art. 52 § 2 k.p. Zdaniem Sądu Okręgowego również ten zarzut L. M. jest chybiony, bowiem okolicznością, od której rozpoczyna się bieg terminu, a więc data początkowa od której zaczyna się naliczanie miesięcznego okresu, w którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika rozpoczyna się od uzyskania dostatecznie pewnej wiedzy, która uzasadnia naganne zachowanie tego pracownika. W przedmiotowym sporze okolicznością tą było uzyskanie przez pracodawcę powoda nagrań z monitoringu. Dzięki owemu nagraniu pozwany zdobył wystarczający materiał dowodowy, aby ustalić, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy wskazuje, iż wszczęte postępowanie wyjaśniające nie dawało wystarczających dowodów, pozwalających dokładnie wyjaśnić okoliczności bójki, dlatego pozwany w celu rozwiania wszelkich wątpliwości postanowił zaczekać na ostateczny dowód w sprawie w postaci zapisu z monitoringu. Dopiero ten dowód pozwalał jednoznacznie stwierdzić winę powoda i dawał podstawę do rozwiązania z nim umowy o pracę. Sąd Okręgowy wskazał ponadto, iż wskazany przez powoda dzień 21 stycznia 2014 r., od którego pozwany dysponował nagraniem z monitoringu i przyjęcie tej daty jako rozpoczynającej bieg terminu na złożenie wypowiedzenia przez pracodawcę powoduje również jego zachowanie i tym samym skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Okręgowy zważył również, że nie zasługuje na uwzględnienie zarzut, polegający na twierdzeniu, iż powód dopuścił się przestępstwa wskazanego w art. 217 § 1 k.k. podczas gdy wobec powoda nie toczyło się nawet w tym zakresie żadne postępowanie karne. Za czyn wskazany w przywołanym artykule wprowadzie powód nie został skazany oraz nie zostało przeciwko powodowi wytoczone postępowanie karne, jednak sama okoliczność naruszenia nietykalności cielesnej została bezspornie stwierdzona. Czyn, którego dopuścił się powód stwarzał podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z

winy pracownika, pomimo braku toczonego przeciwko L. M. postępowania. A zatem ze względu na brak przesłanek wynikających z mocy prawa, nie jest konieczne, aby osoba, która dopuściła się przestępstwa stypizowanego w art. 217 § 1 k.k. musiała być za to przestępstwo skazana, gdyż sama okoliczność jego wystąpienia daje podstawę do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

ZUS powyższych względów Sąd Okręgowy stwierdził, że apelacja powoda jako bezzasadna nie zasługuje na uwzględnienie.

Stosownie do wyniku postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy na podstawie § 10 ust.1 pkt 1 w zw. z § 9 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) zasądził od powoda L. M. na rzecz pozwanego kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

(SSO Renata Gąsior) (SSO Marcin Graczyk) (SSO Małgorzata Jarząbek)

Zarządzenie: (...)

(...)