

*Sygn. akt* V Pa 153/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

*Dnia* 2 czerwca 2016 r.

*Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy*

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący* SSO Andrzej Marek

*Sędziowie* SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Jacek Wilga (spr.)

*Protokolant* star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

*po rozpoznaniu w dniu* 2 czerwca 2016 r. *w Legnicy*

*na rozprawie*

*sprawy z powództwa* M. S.

*przeciwko* Przedsiębiorstwu (...) Spółce Akcyjnej w L.

o odszkodowanie

*na skutek apelacji* powoda

*od wyroku* Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydziału Pracy

*z dnia* 2 listopada 2015 r.

*sygn. akt* IV P 2/15

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, iż:

- zasądza od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Spółki Akcyjnej w L. na rzecz powoda M. S. kwotę 8 970, 93 zł (słownie złotych: osiem tysięcy dziewięćset siedemdziesiąt, 93/100) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów,
- zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego,
- nakazuje stronie pozwanej, aby wpłaciła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w Lubinie) kwotę 449 zł tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony oraz kwotę 2 206, 96 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych w sprawie,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga

## UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 2 listopada 2015 r. Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo M. S. o przywrócenie do pracy u strony pozwanej – Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w L. oraz orzekł o kosztach zastępstwa procesowego.

Sąd I instancji badał terminowość oraz zasadność rozwiązania z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ustalił, że powód w dniu 27 marca 2014 r. wziął udział w audycji radiowej autorstwa T. J., w której wypowiedział się na temat sposobu użytkowania pojazdu służbowego oraz korzystania z paliwa zakładowego przez Prezesa pozwanej spółki. Po upublicznieniu ww. audycji pracodawca podejrzewał o udział w niej jednego pracownika – J. L., zaś co do drugiego miał wątpliwości. W związku z powyższym zlecił ekspertowi fonoskopii B. R. wykonanie ekspertyzy fonoskopijnej w celu zrekonstruowania nagrania ww. audycji. Ekspertyza została sporządzona 27 listopada 2014 r. i potwierdziła udział w niej powoda. W dniu 22 grudnia 2014 r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem stosunek pracy w trybie dyscyplinarnym, wskazując jako przyczynę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zachowanie powoda polegające na tym, że w audycji radiowej autorstwa T. J. upublicznionej 27 marca 2014 r. na portalu miedziowe.pl skierował personalnie przeciwko przełożonemu prezesowi zarządu i ogólnie w stosunku do pracodawcy wiele nieprawdziwych informacji, przez co w rażący sposób naruszył obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy oraz rażąco naruszył obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Pracodawca zarzucił powodowi, że wypowiedziane przez niego opinie zostały wypowiedziane w sposób wykazujący lekceważenie w stosunku od osoby przełożonego, dyskredytując go w opinii publicznej, deprecjonując jego działania na rzecz rozwoju zakładu pracy, insynuując nieuczciwość i nierzetelność w wykonywaniu przez niego obowiązków, a zakład pracy został narażony na utratę dobrego imienia i wizerunku w przestrzeni publicznej. Sąd Rejonowy, oceniając kwestie formalne dokonane rozwiązania umowy o pracę, uznał, że strona pozwana zachowała miesięczny termin na złożenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p. Sąd I instancji przyjął, że z uwagi na fakt, iż głos osoby występującej w audycji był zniekształcony, usprawiedliwiona była weryfikacja przez pracodawcę tożsamości osoby, która wypowiadała wobec niego zarzuty. W tym celu konieczne było zlecenie ekspertyzy fonoskopijnej, która pozwalała na zidentyfikowanie osób biorących udział w audycji. Sąd Rejonowy uznał, że pozwany pracodawca informację o tym, że to powód brał udział w spornej audycji radiowej powziął dopiero w dniu 27 listopada 2014 r., a oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia złożył mu w dniu 22 grudnia 2014 r., a zatem z zachowaniem miesięcznego terminu wynikającego z art. 52 § 2 k.p. Co do merytorycznej zasadności przyczyn rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym – Sąd Rejonowy uznał, iż były one konkretne i prawdziwe i uzasadniały taką decyzję strony pozwanej.

Wyrok powyższy w całości apelacją zaskarżył powód, który zarzucił:

- naruszenie art. 52 § 2 k.p. polegające na jego niezastosowaniu, w sytuacji gdy strona pozwana – jak wynika z wyjaśnień K. Z. – już w marcu 2014 r. powzięła wiedzę o emisji audycji radiowej oraz wiedzę o tym, że to powód był jedną z osób, która wzięła udział w tej audycji;

- naruszenie art. 231 § 1 k.p.c. polegające na przekroczeniu granic swobodnej oceny dowodów i wyprowadzenie z całokształtu materiału dowodowego wniosków z niego niewynikających, a ponadto sprzecznych z zasadami logicznego rozumowania, które to uchybienia doprowadziły do błędnego przyjęcia, że wypowiedź o treści: „przyjeżdża, o której godzinie tankuje sobie ile chce paliwa, z niczego się nie rozlicza, ani z kilometrów, ani żadnych wyjazdów prywatnych. Nie rozlicza się, tylko jeździ po prostu, jak swoim własnym samochodem” stanowi oskarżenie prezesa spółki o kradzież paliwa oraz przekracza granice dozwolonej krytyki pracodawcy i nie mogą być zinterpretowane jako informowanie o niepotwierdzonych nieprawidłowościach w zakładzie pracy – w sytuacji gdy wniosków takich nie sposób wyciągnąć z przywołanej wypowiedzi, która powinna być interpretowana jako zastrzeżenia przedstawicieli związków zawodowych co do sposobu i intensywności eksploatacji pojazdu służbowego przez prezesa spółki, czego z kolei nie sposób uznać za przekroczenie granic dozwolonej krytyki, a tym bardziej za rażące przekroczenie tych granic.

Wskazując na powyższe, apelujący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i przywrócenie go do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz o zasądzenie na jego rzecz od strony pozwanej kosztów procesu i zastępstwa procesowego za obie instancje wg norm przepisanych. Na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 czerwca 2016 r. powód zmienił żądanie na odszkodowanie.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja była zasadna.

Skarżący podniósł w niej zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., a zatem zarzut formalny dotyczący terminu dokonanego przez pracodawcę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz zarzuty odnoszące się do nieprawidłowej oceny dowodów dokonanej przez Sąd I instancji, które niesłusznie doprowadziły ten Sąd do przekonania, że dokonane powodowi rozwiązanie stosunku pracy było merytorycznie zasadne.

Z uwagi na podniesiony zarzut naruszenia art. 52 § 2 k.p., zarzut ten należało rozważyć w pierwszej kolejności.

Przepisy Kodeksu pracy określają właściwe tej dziedzinie prawa terminy na dokonanie określonych czynności prawnych związanych ze stosunkiem pracy. Terminy te –z uwagi na specyfikę stosunków pracowniczych– są dosyć krótkie. Jest to celowy zabieg ustawodawcy, mający na celu zniwelować pojawiającą się w tych stosunkach niepewność co do dalszego ich trwania w sytuacji nieprawidłowego zachowania którejkolwiek ze stron stosunku pracy. Terminami tymi są terminy określające czas na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę czy jej rozwiązania bez wypowiedzenia (14 dni / 7 dni). Za taki uznać należy także termin na złożenie pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia określony w art. 52 § 2 k.p. Pracodawca noszący się z zamiarem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika z powołaniem się na jedną z przyczyn wymienionych w art. 52 § 1 k.p. (a więc tak jak w niniejszej sprawie), dla dokonania tej czynności ograniczony jest miesięcznym terminem, liczonym od chwili uzyskania wiadomości o zaistnieniu przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Termin z art. 52 § 2 k.p. jest terminem prekluzyjnym. Z jego upływem pracodawca traci możliwość rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny w trybie natychmiastowym. Rozwiązanie powyższe ma na celu niewątpliwie jak najszybsze usunięcie stanu niepewności po stronie pracownika w kwestii jego dalszego zatrudnienia, w sytuacji gdyby dopuścił się jednego z czynów opisanych w § 1 art. 52 k.p. Decyzję o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym podejmuje pracodawca. Jak wskazuje dokładnie art. 52 § 2 k.p., miesięczny termin określony w tym przepisie liczy się od dnia uzyskania przez pracodawcę „wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy”. W sytuacji wątpliwości pracodawcy czy to co do osoby pracownika czy co do jego zachowania jako mogącego uzasadniać rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, pracodawca może przeprowadzić wewnętrzne postępowanie wyjaśniające, w toku którego wyjaśni zaistniałe wątpliwości. W takim przypadku bieg ww. miesięcznego terminu będzie się liczył od zakończenia wewnętrznego postępowania sprawdzającego. W orzecznictwie ugruntowany jest przy tym pogląd, zgodnie z którym ww. postępowanie sprawdzające musi być podjęte przez pracodawcę niezwłocznie i przeprowadzone sprawnie (por. m.in. wyrok SN z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999, Nr 6, poz. 201, wyrok SN z dnia 5 czerwca 2014 r. I PK 301/13, postanowienie SN z dnia 26 stycznia 2011 r., II PK 236/10). Powyższe oznacza, że 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. Nie może on 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. Procedura wyjaśniająca winna być wszczęta bez zbędnej zwłoki, a postępowanie przeprowadzone szybko i sprawnie. W sytuacji zaś, gdy pracownik zarzuca dokonanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia po terminie, na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania, że podjął w sposób niezwłoczny czynności zmierzające do wyjaśnienia zaistniałych wątpliwości i dochował terminu z art. 52 § 2 k.p.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy –w ocenie Sądu Okręgowego– stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca naruszył cyt. wyżej przepis art. 52 § 2 k.p., a zarzucająca to apelacja jest w tym zakresie całkowicie zasadna. Z materiału dowodowego rozpoznawanej sprawy wynika, że audycja radiowa i wypowiedzi, które podczas niej padły, i które stały się przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem, zostały wyemitowane w dniu 27 marca 2014 r. Od tego momentu pozwany pracodawca miał czas na wszczęcie postępowania wyjaśniającego mającego na celu ustalenie, który z pracowników brał udział w audycji i który wypowiedział określone treści. Jak zeznał przedstawiciel strony pozwanej –Prezes Zarządu K. Z. co do jednego pracownika, tj. p. J. L., strona pozwana miała prawie pewność, że to on uczestniczył w spornej audycji, podejrzenie i niepewność zachodziła jedynie w stosunku do osoby powoda. W takiej sytuacji nie sposób uznać, że zlecenie ekspertyzy fonoskopijnej w listopadzie 2014 r., a więc po prawie

8 miesiącach od zdarzenia, które miało uzasadniać dyscyplinarne zwolnienie powoda z pracy, było niezwłocznym wszczęciem procedury wyjaśniającej przez pracodawcę. W ocenie Sądu Okręgowego, brak jest usprawiedliwienia dla takich działań strony pozwanej. Sam pracodawca nie wykazał przy tym –choć to na nim spoczywał ciężar dowodu– aby wszczęte przez niego z takim opóźnieniem czynności wyjaśniające dotyczące zachowania powoda podjęte zostały mimo wszystko w sposób niezwłoczny. Przeciwnie wręcz –jego opieszale prowadzenie postępowania wyjaśniającego– doprowadziło do rozwiązania z powodem stosunku pracy dopiero w dniu 22 grudnia 2014 r., a więc po prawie 9 miesiącach od zaistnienia zdarzenia. Zachowanie takie –skutkujące nieuzasadnionym, w sposób znaczący wydłużonym, przesunięciem terminu na złożenie pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia– nie zasługuje na aprobatę. Prowadzi –zdaniem Sądu Okręgowego– do zasadnego uznania, iż strona pozwana swoim zachowaniem naruszyła przepis art. 52 § 2 k.p. Naruszenie zaś tego przepisu skutkowało uwzględnieniem żądania powoda bez konieczności merytorycznej oceny przyczyn dokonanego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Wobec faktu, iż na rozprawie apelacyjnej w dniu 2 czerwca 2016 r. powód zmienił żądanie pozwu, Sąd Okręgowy –mając na uwadze treść art. 56 k.p.– zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej 8.970,93 zł brutto tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów. Wysokość ustalonego odszkodowania odpowiada treści przepisu art. 58 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. oraz treści niekwestionowanego zaświadczenia o wysokości zarobków powoda z k. 24.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w postępowaniu I-instancyjnym zapadło na podstawie art. 98 k.p.c. oraz przepisu § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.jedn.: Dz.U. z 2013 r., poz. 461) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800).

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych w postępowaniu I-instancyjnym Sąd Okręgowy oparł o treść art. 98 k.p.c. i art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.jedn.: Dz.U. z 2014 r., poz. 1025 z późn. zm.). W skład ww. kosztów, które w całości obowiązana jest ponieść strona pozwana, weszła opłata od pozwu w kwocie 449 zł, obliczona od wysokości zasądzzonego na rzecz powoda roszczenia (8.970,93 zł x 5%) oraz wydatki poniesione w związku z wydaną w sprawie opinią przez biegłego sądowego w kwocie 2.206,96 zł, od uiszczenia których powód jako pracownik był z mocy prawa zwolniony (art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.).

Ww. rozstrzygnięcie Sąd Okręgowy podjął na podstawie art. 386 § 1 k.p.c.

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd II instancji orzekał w oparciu o przepis art. 98 k.p.c. oraz przepis § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.jedn.: Dz.U. z 2013 r., poz. 461) w zw. z § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800). W skład ww. kosztów weszła poniesiona przez powoda opłata od apelacji w kwocie 30 zł oraz wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 60 zł. Orzekając o kosztach zastępstwa procesowego zarówno w postępowaniu przed Sądem I instancji, jak i przed Sądem II instancji, Sąd Okręgowy miał na względzie ugruntowane już stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo też z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia (jak w nin. sprawie), i wynosić 60 zł.

SSO Krzysztof Głowczyński SSO Andrzej Marek SSO Jacek Wilga