

Sygn. akt VIII **Pa 144/13**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 stycznia 2014 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Patrycja Bogacińska-Piątek SSR del. Agnieszka Kubis
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 23 stycznia 2014r. w Gliwicach

sprawy z powództwa S. M. (M.) i Ł. H. (1) (H.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością

o przywrócenie do pracy

na skutek apelacji powodów

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 18 czerwca 2013 r. **sygn. akt** VI P 145/12

1) oddała apelację S. M.;

2) oddała apelację Ł. H. (1);

3) zasądza od każdego z powodów na rzecz pozwanej po 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR (del.) Agnieszka Kubis

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. VIII Pa 144/13

UZASADNIENIE

Powodowie S. M. i Ł. H. (1) w związku z rozwiązaniem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. domagali się przywrócenia ich do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy u pozwanej (...) Sp. z o.o. w G. oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu złożonego pozwu każdy z powodów

wskazał, że podniesione przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie miały miejsca, a ponadto są szkalujące i obraźliwe.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się oddalenia powództwa każdego z powodów w całości oraz zasądzenia od powodów na rzecz pozwanej zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych. Wskazała, że zachowanie powodów w trakcie pobytu na delegacji w B. na terenie Niemiec stanowiło istotne naruszenie przez powodów podstawowych obowiązków pracowniczych, a tym samym rozwiązanie umowy o pracę z powodami w trybie natychmiastowym okazało się konieczne i w pełni uzasadnione.

Wyrokiem z dnia 18 czerwca 2013 roku Sąd Rejonowy w Gliwicach oddalił powództwa i orzekł o kosztach postępowania. Ustalono, że S. M. rozpoczął pracę u pozwanej w dniu 5 czerwca 2006r. a Ł. H. (2) w dniu 1 marca 2008r. Z początkiem 2012r. pojawiło się zapotrzebowanie na pracowników w zakładzie (...) w B. i kierownictwo O. europejskiego zdecydowało, że część pracowników z G. wyjedzie do B.. U pozwanej zapadła decyzja, aby do B. pojechała znaczna grupa pracowników w ramach podróży służbowej. Pomyślna realizacja wyjazdu miała mieć wpływ na kolejne decyzje firmy (...) w odniesieniu do nadmiarowych pracowników pozwanej przez kolejne miesiące.

Przed wyjazdem do B. w grudniu 2011r. w siedzibie pozwanej w G. odbyło się spotkanie przedstawicieli pozwanej z pracownikami wyjeżdżającymi na delegację. Omawiane były szczegóły dotyczące wyjazdu, ale były tam również przekazywane pracownikom informacje dotyczące zachowania się pracowników w czasie wyjazdu. Przekazano, że pracownicy mają godnie reprezentować zakład pozwanej w G. i że będą postrzegani jako pracownicy pozwanej spółki przez 24 godziny. Wyjazd do B. było traktowane jako wyróżnienie.

Jednym z podstawowych obowiązków pracownika wynikających z regulaminu pracy pozwanej jest wzajemny szacunek, a najważniejszą zasadą działania u pozwanej jest stworzenie i utrzymywanie pozytywnego środowiska pracy, w którym wszyscy pracownicy faktycznie wzajemnie sobie ufają, szanują się nawzajem i traktują uczciwie. Te zasady były znane powodom.

Pracownicy pozwanej do B. pojechali w dniu 2 stycznia 2012r. W charakterze koordynatora do B. wyjechał B. K. (1). Pracownicy zostali zakwaterowani i kilku hotelach. W jednym hotelu mieszkali powodowie, D. F., G. H., K. B., Ł. Ś. i S. K. (1). Praca pracowników pozwanej w zakładzie (...) w B. odbywała się podobnie jak w siedzibie pozwanej w G. na 3 zmiany. Na tej samej zmianie razem pracowali między innymi powód S. M., D. F. oraz S. K. (1). Przed wyjazdem do B. powodowie i D. F. w zasadzie się nie znali. Ł. H. (1) nie znał D. F. nawet z widzenia przed wyjazdem do B.. D. F. zeznał natomiast przed Sądem, że przed wyjazdem do B. powodów znał tylko z widzenia.

W czasie pobytu pracowników w B. D. F. dał się poznać jako osoba nadużywająca alkoholu, agresywna po spożyciu alkoholu. Ł. Ś., który znał D. F. nie tylko z pracy ale również jako sąsiada z miejsca zamieszkania zeznał przed sądem, że D. F. to człowiek zaczepny, szukający konfliktów, konfrontacyjny i łatwo wpadający w konflikty. W czasie pobytu w B. D. F. jeździł do pracy tramwajem. Niejednokrotnie były takie sytuacje w tramwaju, że D. F. zaczepiał ludzi, a w szczególności kobiety. On zagadywał te kobiety w sposób 'chamski", co innym pracownikom pozwanej jadącym tym samym tramwajem nie podobało się.

Powód Ł. H. (1) z uwagi na fakt, że w B. nie pracował z D. F. na jednej zmianie, nie przebywał często w obecności D. F.. Starał się go nawet unikać po tym, co słyszał na jego temat. Do dnia 4 lutego 2012r. nie miał on żadnych konfliktów z D. F..

Powód S. M. przed dniem 4 lutego 2012r. więcej czasu spędzał z D. F. i pomiędzy nimi dochodziło do pewnych konfliktów. Już 2 tygodnie po przyjeździe do B. grupa pracowników - około 7 osób spotkała się w sobotę po pracy. Spożywano alkohol. W czasie tego spotkania D. F. zażartował do powoda S. M. i powiedział mu „ty ciulu". Większość uczestników tego spotkania potraktowała to jako żart, natomiast powód S. M. powiedział D. F., żeby wyszli na zewnątrz, żeby załatwić tą sprawę. Pozostali uczestnicy spotkania rozdzielili D. F. i S. M. i na tym to spotkanie się zakończyło. W czasie pobytu w B. S. K. (1) i powód S. M. obgadywali D. F.. O D. F. źle również wyrażał się powód Ł.

H. (1) pomimo tego, że miał on rzadki kontakt z D. F.. On w wolnych chwilach po pracy najwięcej czasu spędzał w zasadzie z powodem S. M. i ze S. K. (1).

Jeszcze przed dniem 4 lutego 2012r. D. F. zgłaszał J. J. w obecności B. K. (1), że ma problem z pewnymi pracownikami, którzy razem z nim mieszkali w jednym hotelu, ale nie chciał przekazać nazwisk tych osób mówiąc, że sam sobie poradzi. Chciał on nawet przenieść się do innego hotelu, ale wtedy nie było takiej możliwości.

W dniu 4 lutego 2012r., w sobotę, w restauracji hotelu, w którym mieszkali powodowie i D. F. odbyło się spotkanie pracowników pozwanej. Spotkanie to było wcześniej uzgodnione z J. K. - recepcjonistką hotelu. W tym spotkaniu uczestniczyło kilkanaście osób, w tym między innymi powodowie, S. K. (1), G. H., T. S., Ł. Ś.. W czasie tego spotkania pracownicy pozwanej spożywali alkohol. Kiedy przy stole pojawił się D. F. powodowie zapytali po co on zszedł, powiedzieli mu, że przez to popsuta się atmosfera. Zaczęli używać w stosunku do niego wulgarnych słów i on też kierował do powodów wulgarnie słowa. Ta wymiana zdań była potem już dość agresywna. Do tego przyłączył się również S. K. (2). Powód Ł. H. (1) powiedział D. F. „spadaj” i pokazał gest palcem, co oznaczało, że D. F. w czasie tego spotkania nie był mile widziany. W tym czasie dziewczyna D. F. była w zaawansowanej ciąży kilka dni przed terminem porodu. W czasie tej słownej potyczki pomiędzy powodami, a D. F. S. M. powiedział D. F. „czy wiesz, że to nie jest twoje dziecko”. D. F. zareagował na te słowa wulgaryzmem, a powód S. M. dodał „to może być moje dziecko”. Powód Ł. H. (1) wstał i powiedział D. F. „jak chcesz to wyjdziemy”, a D. F. powiedział mu to samo. On zachęcał wręcz powodów do tego, żeby wyszli na zewnątrz, nie stawiał żadnego oporu. Ostatecznie do bójki pomiędzy powodami, a D. F. nie doszło, ponieważ pracownica hotelu wyprowadziła D. F..

Następnego dnia tj. 5 lutego 2012 w niedzielę powód Ł. H. (1) spotkał przy windzie pijanego D. F. i zauważył, że ten trzyma nóż. D. F. przyłożył powodowi Ł. H. (1) nóż do policzka, H. złapał lewą ręką nóż i w momencie odpychania go od szyi doszło do przecięcia trzech palców. Ł. H. (1) odepchnął od siebie szybko D. F., odwrócił się i uciekł do pokoju, gdzie wcześniej siedział ze S. K. (1) i R. G.. Powód S. M. w tym czasie spał w swoim pokoju. S. K. (1) wyszedł z pokoju, żeby uspokoić D. F., który odgrażał się, że powód S. M. będzie następny. Ostatecznie udało mu się odebrać ten nóż D. F., a jednocześnie obaj udali się do sprzątaczkii, która widziała całe zajście z udziałem D. F. i powoda Ł. H. (1), aby nie mówiła nic na temat tego zdarzenia.

O zdarzeniu powodowie zawiadomili koordynatora pobytu B. K. (2) i policję.

Zdaniem S. K. (1) zdarzenia z B. z dnia 5 lutego 2012r. były konsekwencją zdarzeń z 4 lutego 2012r. . W poniedziałek tj. 6 lutego 2012r. powodowie i S. K. (1) dowiedzieli się, że mają wracać do domu. Oni pytali B. K. (1) jaki jest powód powrotu do kraju, a on powiedział, że wszystkiego dowiedzą się już w Polsce. D. F. również wcześniej wracał do Polski.

Po zdarzeniach z dnia 4 lutego 2012r. i 5 lutego 2012r. w B. było prowadzone przez przedstawicieli pozwanej postępowanie wyjaśniające. O zdarzeniach z B. dowiedział się kierownik regionalnego ds. bezpieczeństwa. Był on zobowiązany w imieniu pozwanej poinformować o tym globalną komórkę dochodzeniowo-śledczą z siedzibą R. czyli w centrali O... Informacja o zdarzeniach z B. dotarła do zakładu (...) w B., a następnie drogą służbową do zarządu O., dyrektora F. który odpowiadał za fabryki (...) w Europie i który współdecydował w zakresie nadmiaru pracowników względnie kierowania zamówień samochodów do innych fabryk. Dyrektor F. zażądał od dyrektora zakładu pozwanej w G. wyjaśnienia tej sytuacji i tym samym powstało ryzyko w odniesieniu do kolejnych podobnych decyzji dotyczących wyjazdu pracowników pozwanej do kolejnych fabryk. Ta sprawa była o tyle istotna, że w O. są takie zakłady, które konkurują ze sobą jeżeli chodzi o zamówienia i również jest to obserwowane przez związki zawodowe zarówno danej lokalizacji jak również związki zawodowe europejskie.. Po zdarzeniach w B. dyrektor F. zażądał od pozwanej wyjaśnień zgłaszając jednocześnie wątpliwości co do dalszego pobytu pracowników pozwanej w B.. Wizerunek tej grupy pracowników pozwanej, która pojechała do B., a zatem zakładu pozwanej w oczach decydentów, a więc przedstawicieli związków zawodowych i przedstawicieli O. miał znaczenie w zakresie decyzji zamówieniowych.

Powodowie w dniu 7 lutego 2012r. mieli przyjść na 6.00 rano do pracy w G.. Byli członkami Komisji Zakładowej (...) działającej na terenie zakładu pracy. Od dnia 8 lutego obaj powodowie przedłożyli pozwanej zwolnienia lekarskie od

lekarza psychiatry. Pozwana, po zasięgnięciu opinii Zakładowej Organizacji Związkowej (...) pismami z dnia 14 lutego 2012r. rozwiązała z powodami umowy o pracę w trybie natychmiastowym na podstawie art. 52 § 1 k.p..

W przypadku powoda Ł. H. (1) pozwana zarzuciła, że zaczepiał on, szykanował i znieważał D. F. wspólnie z S. M. i S. K. (1), a także wtórował S. M. w kierowaniu nagannych, rażąco nieetycznych i wulgarnych uwag pod adresem dziewczyny D. F. w dniu 4 lutego 2012r., która w tamtym okresie była w zaawansowanej ciąży. Pozwana zarzuciła temu powodowi, że naruszył on swoim zachowaniem w czasie pobytu w B. obowiązki pracownicze wynikające z Regulaminu Pracy pozwanej, a dotyczące między innymi wzajemnego szacunku, dobre imię pracodawcy powodując tym samym zagrożenie dla interesów pozwanej. Zarzucono powodowi naruszenie zasad współżycia społecznego.

W przypadku powoda S. M. pozwana skierowała w zasadzie analogiczne zarzuty w piśmie rozwiązującym z tym powodem umowę o pracę z tym, że temu powodowi pozwana zarzuciła, że to on kierował naganne, rażąco nieetyczne i wulgarne uwagi pod adresem dziewczyny D. F. w dniu 4 lutego 2012r., która w tamtym okresie była w zaawansowanej ciąży oraz, że groził D. F. użyciem przemocy fizycznej. Pisma o rozwiązaniu umowy o pracę powodowie otrzymali poczta na adres domowy.

D. F. również został zwolniony dyscyplinarnie z pracy u pozwanej.

Pozwana ostatecznie nie poniosła żadnych wymiernych strat w związku ze zdarzeniami z B. z 4 lutego 2012r. i 5 lutego 2012r. z uwagi na podjęcie działań wyjaśniających i dyscyplinarnych, czyli zamknięcie sprawy wewnątrz firmy.

W powyższym zakresie Sąd uznał okoliczności sprawy za bezsporne i wszechstronnie wyjaśnione.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda Ł. H. (1), że w dniu 4 lutego 2012r. nie obrażał on D. F., nie używał względem niego wulgarnych słów. Twierdzeniom tego powoda przeczą zeznania pozostałych świadków – uczestników spotkania w restauracji hotelowej w dniu 4 lutego 2012r., w tym byłych już pracowników pozwanej jak np. S. K. (1), którzy nie pracując już u pozwanej, w ocenie Sądu, nie mają żadnego interesu w tym, aby zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron.

Zdaniem Sądu Rejonowego roszczenia powodów o przywrócenie do pracy nie zasługują na uwzględnienie.

W myśl art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa, czyli nie może być pozorna i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika. W sytuacji gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu pracownikowi przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie - art. 56 k.p.

Rozwiązanie z powodami umowy o pracę spełniało wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy. W ocenie Sądu było ono również uzasadnione.

Nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p.; musi to być bowiem naruszenie „ciężkie”, co ma miejsce wtedy gdy na tle całokształtu okoliczności pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Powodowie zostali zwolnieni z pracy u pozwanej w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym obowiązku wzajemnego szacunku oraz obowiązku dbania o dobre imię pracodawcy stwarzając swoim zachowaniem zagrożenie dla interesów pracodawcy, naruszenie zasad współżycia społecznego. Takie zarzuty pozwana postawiła powodom w związku z zachowaniem powodów w dniu 4 lutego 2012r. w czasie spotkania

pracowników pozwanej restauracji hotelu w B., gdzie pracownicy przebywali w czasie podróży służbowej, co było okolicznością bezsporną w sprawie. Pracownicy przed wyjazdem do B. mieli w siedzibie pozwanej w G. spotkanie z przedstawicielami pracodawcy, na którym były podawane informacje między innymi na temat konieczności dbania o wizerunek pozwanej w trakcie pobytu pracowników w B.. Okoliczność, że pracownik przebywa w podróży służbowej nie zwalnia go z obowiązku dbania o dobre imię pracodawcy kierującego go w taką podróż służbową. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego zawartym w wyroku z dnia 9 lipca 2008r. (I PK 2/08, OSNP 2009/23-24/311) wynikający z art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy obejmuje również powstrzymanie się poza miejscem i czasem pracy od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy (...). W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy wskazał, że obowiązek pracownika przestrzegania zasad współzycia społecznego jest prawnym obowiązkiem stosowania norm o charakterze pozaprawnym, zwłaszcza norm moralnych, obyczajowych, etycznych i zwyczajów. Odesłanie w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. do przestrzegania tych norm w zakładzie pracy oznacza nie tylko tyle, że pracownik ma obowiązek ich stosowania w jednostce organizacyjnej będącej miejscem pracy, ale także to, że pracownik ma obowiązek stosowania się do reguł zachowania akceptowanych przez społeczność zakładową, co służy zapewnieniu kształtowania dobrej atmosfery w miejscu pracy, wpływającej na prawidłową i niezakłóconą współpracę między pracownikami. Powodowie w czasie pobytu w B. z całą pewnością naruszyli te zasady współzycia społecznego dopuszczając się w dniu 4 lutego 2012r. w obecności innych pracowników pozwanej, w miejscu publicznym – restauracji hotelowej, zachowań rażąco nagannych prowokując tym samym sytuację dnia następnego, kiedy to D. F. zaatakował nożem powoda Ł. H. (1).

Z przeprowadzonego w sprawie postępowania dowodowego wynika, że w dniu 4 lutego 2012r. to powodowie jako pierwsi słownie, bez jakiegokolwiek przyczyny, zaczęli atakować D. F.. W czasie spotkania pracownicy spożywali alkohol, a kiedy pojawił się D. F. powodowie zaczęli go obrażać i kierować względem niego wulgaryzmy. W ocenie Sądu zachowanie Ł. H. (1) było w tym momencie o tyle rażąco naganne, co niczym nieuzasadnione. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika jednoznacznie, że Ł. H. (1) przed wyjazdem do B. nawet z widzenia nie znał D. F., a po przyjeździe do B. nie pracował z nim na jednej zmianie, w zasadzie obaj się nie widywali, a sam powód Ł. H. (1) przyznał, że pomiędzy nim, a D. F. nie było żadnych konfliktów. Pomimo tego w czasie spotkania pracowników pozwanej w restauracji hotelowej Ł. H. (1) zaczął atakować słownie D. F.. W ocenie sądu D. F. w żaden sposób nie sprowokował powoda Ł. H. (1) to takiego właśnie zachowania względem jego osoby. Jeżeli chodzi o zachowanie S. M. w dniu 4 lutego 2012r. to również w stosunku do tego powoda można uznać, że D. F. w żaden sposób nie sprowokował tego powoda do tego, aby kierować względem niego wulgaryzmy, a przede wszystkim aby kierować do D. F. obraźliwe słowa dotyczące dziewczyny D. F., która w tamtym czasie była w zaawansowanej ciąży, tuż przed porodem. Nawet jeżeli uznać, że wcześniej był jakiś konflikt pomiędzy D. F., a powodem S. M. dotyczący np. spotkania kilku pracowników, które miało miejsce jakieś 2 tygodnie po przyjeździe pracowników do B., czy też powód S. M. był negatywnie nastawiony do sytuacji z tramwaju, w której D. F. zaczął atakować innych ludzi, to z całą pewnością nie wydarzyło się nic, co uzasadniałoby określone zachowanie powoda S. M. w dniu 4 lutego 2012r. D. F. nie był oczywiście bierny na zaczepki powodów i wulgarne kierowane względem niego słowa w tym dniu, co doprowadziło do „ostrej” wymiany zdań, aż zainterweniowała się tym recepcjonistka J. K., której ostatecznie udało się wyjść razem z D. F.. To zdarzenie miało swój dalszym ciąg następnego dnia kiedy to D. F. zaatakował nożem powoda Ł. H. (1), co skutkowało powrotem powodów i D. F. do Polski, wszczęciem przez organy ścigania w Niemczech postępowania względem D. F., zagrożeniem wcześniejszego powrotu wszystkich pracowników pozwanej z B. oraz zagrożeniem kolejnych wyjazdów pracowników pozwanej do B. i innych zakładów (...) oraz lokowania produkcji w pozwanym zakładzie (...) w G..

Wyjazd pracowników pozwanej do zakładu (...) w B. nie był przypadkowy. W 2012 roku w pozwanej spółce zamówienia na samochody spadły w stosunku do 2011 roku o około 30%. , co spowodowało uwolnienie nadwyżki zatrudnienia. Zarząd zakładu miał do wyboru albo zwolnić pracowników albo szukać wykorzystania ich w innych lokalizacjach względnie utrzymać zatrudnienie i ponosić koszty nadmiaru zatrudnienia.. U pozwanej zapadła decyzja, aby do B. pojechała znaczna grupa pracowników i ten wyjazd był wspólnie organizowany zarówno przez zakład pozwanej w G. jak też zakład w B.. Wyjazd ten był precedensowy i pomyślna realizacja umowy miała mieć wpływ na kolejne

decyzje firmy (...) w odniesieniu do nadmiarowych pracowników w przyszłości. Pracownicy traktowali ten wyjazd jako wyróżnienie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych może nastąpić nie tylko w sytuacji, kiedy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika spowodowało naruszenie interesów pracodawcy, ale również w sytuacji, w której doprowadziło chociażby do zagrożenia naruszenia tych interesów. Stanowisko to potwierdza Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, w tym między innymi w wyroku z dnia 9 lipca 2009r. (II PK 46/09, LEX nr 533035), zgodnie z którym w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Powodowie swoim zachowaniem w dniu 4 lutego 2012r. nie tylko naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze, a to dbałość o dobro zakładu pracy, narażenie pracodawcy na szkodę, obowiązek wzajemnego szacunku, zasady współżycia społecznego, ale również ich działanie było nacechowane znacznym stopniem winy. Zachowanie z dnia 4 lutego 2012 roku, doprowadziło do zagrożenia dalszego pobytu w B. pozostałych pracowników pozwanej, którzy również w tym czasie przebywali na delegacji.. Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd oddalił roszczenia powodów bowiem, w ocenie Sądu pozwana miała wszelkie podstawy, aby tak naganne zachowanie powodów usankcjonować zwolnieniem dyscyplinarnym powodów z pracy.

W apelacji od wyroku powód S. M. zaskarżył w wyrok w punktach 2 i 3 zarzucając naruszenie prawa materialnego przez błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie art. 52 par. 1 pkt. 1 p. poprzez przyjęcie, że powodowie Ł. H. (1) i S. M. ciężko naruszyli swoje obowiązki pracownicze, sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez ustalenie, że powodowie swoim zachowaniem z dnia 4 lutego 2012 roku nie tylko naruszyli podstawowe obowiązki pracownicze, a to dbałość o dobro zakładu pracy, narażenie pracodawcy na szkodę, obowiązek wzajemnego szacunku, zasady współżycia społecznego ale również ich zachowanie było nacechowane znacznym stopniem winy.

Apelujący zarzucił ponadto niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności sprawy, a to współprzyczynienie się pozwanej do zaistnienia zdarzeń z dnia 4 i 5 lutego poprzez zaniechanie należytej weryfikacji i doboru pracowników do oddelegowania oraz prawidłowego ich nadzoru podczas pobytu w B..

Wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądzenie od pozwanej kosztów postępowania przed sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, względnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym według złożonego spisu kosztów lub według norm przepisanych.

Uzasadniając apelację powód S. M. zakwestionował w całości stanowisko Sądu I instancji, zdaniem którego zachowanie powodów było na tyle naganne, aby usankcjonować je zwolnieniem dyscyplinarnym z pracy. Zdaniem apelującego sąd I instancji dokonał błędnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego i błędnie przyjął, że zachowanie powodów podczas spotkania pracowników w holu hotelowym w B. w dniu 4 lutego 2013 roku było niczym nieuzasadnione. Powodowie przyjaźnili się ze sobą, mieli na uwadze głównie lojalność i przywiązanie do swoich rodzin. Sąd nie wziął pod uwagę wcześniejszego obscenicznego zachowania D. F. w stosunku do wizerunku żony S. M. i jego córki, zabrania powodowi karty do pokoju hotelowego, i wcześniejszego zachowania D. F. w hotelu i poza nim, które to okoliczności miały wpływ na przebieg zdarzenia z dnia 4 lutego 2012 roku. Powód był prowokowany przez D. F., a D. H. zirytowany i zniesmaczony zachowaniem D. F.. Powodowie starali się unikać D. F. i nie wchodzić z nim w żadne kontakty, bo rodziły one problemy. Sąd błędnie przyjął, że zachowanie powodów w dniu 4 lutego 2012 roku w żaden sposób nie zostało sprowokowane przez D. F.. Nie zgodził się również ze stanowiskiem sądu, że atak D. F. na

Ł. H. (1) stanowił prostą konsekwencję zdarzeń z dnia poprzedniego pomijając charakterystykę D. F. dokonaną przez świadków S. K. (1) i Ł. Ś..

Skoro delegowanie pracowników do fabryki w B. miało charakter kluczowy dla polityki kadrowej pozwanej, to winna ona ponosić odpowiedzialność za dobór pracowników wyjeżdżających na delegację. D. F. jest osobą nadużywającą alkoholu, agresywną, konfliktową. Nadto nadzór na pracownikami przebywającymi w podróży służbowej winien być wzmożony przez przełożonych. Skoro przełożeni wcześniej wiedzieli o niestosownym zachowaniu D. F. w stosunku do pokojówki hotelowej winni byli odesłać go do kraju. Dlatego, zdaniem apelującego pozwana współprzyczyniła się do zdarzeń z dnia 4 i 5 lutego 2012 roku.

Powód Ł. H. (1) w apelacji podniósł tożsame zarzuty. Dodatkowo na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik powoda zwrócił uwagę, że przy ocenie zachowania powoda w dniu 4 lutego 2013 roku należy uwzględnić standardy jakie obowiązywały podczas spotkań pracowników O.. Biorąc pod uwagę zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, zachowanie powodów nie odbiegało od normy.

Pozwana (...) Spółka z o.o. wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za I i II instancję. Z ustaleń sądu wynika, że w dniu 4 lutego 2012 roku powodowie napastowali D. F.. Przesłuchani w sprawie świadkowie potwierdzili, że powodowie „dogadywali” D. F., wyrażali się o nim niepocholebnie, zaczepiali go w autobusie i na lotnisku. Twierdzenia o tym, że D. F. jest osobą agresywną nie zostały przez nikogo potwierdzone. To powodowie okazali względem D. F. postawę agresywną. Wszyscy pracownicy wyjeżdżający do B. zostali poinformowani o celach wyjazdu i okolicznościach gospodarczych i wewnątrzfirmowych związanych z pobytom polskich pracowników w fabryce (...) w Niemczech. Karygodne zachowanie D. F. w dniu 5 lutego 2012 roku pozostaje bez wpływu na ocenę zasadności rozwiązania umów o pracę z powodami.

Sąd II instancji zważył, co następuje:

Apelacje powodów nie zasługują na uwzględnienie.

Sąd II instancji podziela i przyjmuje za własne ustalenia faktyczne sądu I instancji, oraz podziela ocenę zebranego w sprawie materiału dowodowego, Sąd rejonowy dokonał również trafnej interpretacji prawa materialnego, co czyni zbędnym ponowne przytaczanie ustaleń oraz szczegółowych rozważań zawartych w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 listopada 1998 r., sygn. I PKN 339/98, podobnie - postanowienie SN z dnia 4 lipca 2012 roku sygn. I CSK 72/12 - W postępowaniu przed sądem drugiej instancji stosuje się art. 328 § 2 k.p.c. odpowiednio, a więc z uwzględnieniem istoty i swoistości postępowania przed tym sądem (art. 391 § 1 k.p.c.), co oznacza, że uzasadnienie orzeczenia sądu drugiej instancji chociaż nie musi zawierać wszystkich elementów przewidzianych dla uzasadnienia orzeczenia merytorycznego sądu pierwszej instancji, to jednak ma mieć ustaloną podstawę faktyczną rozstrzygnięcia. Jeżeli sąd drugiej instancji w pełni podziela ocenę dowodów, jakiej dokonał sąd pierwszej instancji, to nie ma obowiązku ponownego przytaczania w uzasadnieniu wydanego orzeczenia przyczyn, dla których określonym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. W takim wypadku wystarczy zdecydowane stwierdzenie, że podziela argumentację zamieszczoną w uzasadnieniu wyroku sądu pierwszej instancji, w którym poszczególne dowody zostały wyczerpująco omówione i traktuje ustalenia pierwszo instancyjnej jako własne. Nie ma również przeszkód, by sąd drugiej instancji odwołał się nawet do oceny prawnej sądu pierwszej instancji, jeżeli w pełni ją podziela i uznaje za wyczerpującą” Z taką sytuacją mamy do czynienia w niniejszej sprawie.

Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że żaden z nich nie zasługuje na uwzględnienie.

Sąd I instancji wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy, przeprowadził obszerne postępowanie dowodowe. Zarzut współprzyczynienia się pozwanej do zaistniałych zdarzeń z dnia 4 i 5 lutego 2012 roku należy uznać za chybiony. Oddelegowani zostali pracownicy wyróżniający się w pracy. Pozwana mogła jedynie ocenić ich kwalifikacje i zaangażowanie w pracy, a nie miała prawnej ani faktycznej możliwości oceny trybu życia pracowników po godzinach pracy. Podczas spotkania poprzedzającego wyjazd do B. poinformowano pracowników nie tylko o kwestiach organizacyjnych, ale zwrócono uwagę na to, że pracownicy będą w B. przedstawicielami O. i mają dbać o dobro zakładu

pracy nie tylko podczas wykonywania czynności pracowniczych, ale również po godzinach pracy. Powodowie byli świadomi konsekwencji przekroczenia zasad pobytu obowiązujących w hotelu, wiedzieli, że zachowanie odbiegające od powszechnie obowiązujących norm nie będzie przez pracodawcę akceptowane. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że w przypadku ekscesów na terenie hotelu zabiegano u obsługi o nieprzekazywanie dalej informacji o zaobserwowanych zdarzeniach. Zdaniem sądu II instancji pozwana nie była zobowiązana do bieżącego nadzoru nad pracownikami zakwaterowanymi w hotelu i w żaden sposób nie przyczyniła się do zdarzeń z dnia 4 i 5 lutego 2012 roku. Organizując spotkania z pracownikami przed wyjazdem w grudniu 2011 roku i w styczniu 2012 roku wykonała obowiązek z art. 94 pkt 10 kp. zobowiązując pracowników do przestrzegania wysokich standardów zachowania w trakcie wyjazdu służbowego.

Sąd odwoławczy podziela również ustalenia sądu rejonowego, że działanie powodów w dniu 4 lutego 2012 roku było nacechowane znacznym stopniem winy przy naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z art. 100 § 2 ust. 4 i 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Zasady współżycia społecznego zostały w sposób rażący naruszone przez S. M. i Ł. H. (1) po raz kolejny w dniu 4 lutego 2012 roku. Napaść słowna na D. F. była niczym nieuzasadniona. Tego dnia w spotkaniu integracyjnym uczestniczyło około 20 osób. Powodowie nie byli organizatorami tego spotkania, każdy mógł w nim uczestniczyć. D. F. nie podszedł do powodów, ale do innych osób obecnych przy stoliku. Pojawienie się powoda zostało w sposób wulgarny skomentowane przez S. M., a Ł. H. (1) nakazał mu opuszczenie miejsca. Nie można zgodzić się ze stanowiskiem Ł. H. (1), że takie zachowanie nie wykraczało poza standardy zachowania. Jeżeli za standard przyjmiemy wspólnie ustalone kryterium, które określa powszechne, zwykle najbardziej pożądane cechy, to zachowanie powodów żadnym standardom nie odpowiadało. Między pracownikami istnieją uniwersalne reguły zachowania się. Wyrażać się one powinny w okazywaniu sobie wzajemnie szacunku, codziennej grzeczności, nieagresywnym komunikowaniu się. Wszystkie te zasady zostały przez powodów złamane. Wypowiedziane przez S. M. aluzje co do pochodzenia dziecka D. H., określenie jego partnerki słowem powszechnie uznanym za obelżywe miało na celu naruszenie godności D. F., poniżenie i upokorzenie. Takie zachowania powodów stanowiły dyskryminację i prowadzić miały do wyeliminowania D. F. z zespołu pracowników. Biorąc pod uwagę wcześniejsze wyrażanie przez powodów o D. F. niepocholebnych opinii (zeznania K. B.), komentowanie jego obecności na lotnisku, zachowania powodów skutkujące prośbą D. F. o zmianę miejsca zakwaterowania, przyjąć można, że zdarzenie z dnia 4 lutego 2012 roku stanowiło jedno z działań mobbingowych.

Powodowie twierdzili, że ich stosunek do D. F. wynikał z faktu braku akceptacji dla jego prymitywnych, chamskich i obscenicznych zachowań, problemów z alkoholem, agresji po jego spożyciu. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby D. F. przed dniem 5 lutego 2012 roku w stosunku do kogokolwiek wykazywał agresję, alkohol spożywali wszyscy zamieszkujący w hotelu świadkowie, a przebieg zdarzenia z dnia 4 lutego 2012 roku wskazuje, że stroną atakującą, agresywną byli powodowie, a nie D. F... Świadek G. H. stwierdził, że to powodowie „dogadywali D., szukali zaczepki”, a T. S. potwierdził, że „H. wtórował, stawiał się do D.”. Opinia powodów o D. F. nie może usprawiedliwiać ich zachowania z dnia 4 lutego 2012 roku.

Zdarzenie z dnia 4 lutego 2012 stanowiło źródło wypadku z dnia 5 lutego 2012 roku. Zagrożone zostały interesy pracodawcy. Sąd I instancji zwrócił na to uwagę i takie stanowisko uznać należy za prawidłowe. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy (por. wyrok SN w sprawie I PK 275/12).

Zdaniem sądu apelacje należało oddalić jako bezpodstawne na podstawie art. 385 kpc. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w oparciu o art. 98 kpc w związku z § 11 ust. 1 pkt 1 i § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radcowskie oraz ponoszenia przez

Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U 2013 poz. 490).

(-) SSO Patrycja Bogacińska-Piątek (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSR (del.) Agnieszka Kubis

Sędzia Przewodniczący Sędzia