

Sygn. akt VIII **Pa 146/17**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSO Teresa Kalinka
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa (...) Centrum Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością

w Z.

przeciwko J. S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powódki

od wyroku Sądu Rejonowego w Z.

z dnia 19 lipca 2017 r. **sygn. akt** IV P 412/16

oddala apelację.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII 146/17

UZASADNIENIE

Powódka (...) Centrum spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Z. domagała się od pozwanego J. S. kwoty 9.411,48 złotych wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę oraz zwrotu kosztów procesu.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości podnosząc, że podane przyczyny uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę.

Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia 19.07.2017r. zasądził na rzecz powódki od pozwanego odszkodowanie w wysokości 2 miesięcznego wynagrodzenia, oddalił powództwo w pozostałym zakresie i orzekł o kosztach procesu.

Sąd I instancji ustalił, że pozwany pracował u powódki od 09.10.1991r. jako izolator cieśla. Ostatnie przeszerogowanie otrzymał dnia 01 stycznia 2011r. W listopadzie 2015r., z uwagi na stan zdrowia pozwany otrzymał orzeczenie lekarskie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku z zastrzeżeniem, że pracę może wykonywać na wysokości do 3 metrów. Mimo to, zdarzało się, że na polecenia powódki wykonywał pracę na wysokości powyżej 3 metrów. Według ustaleń Sądu Rejonowego, powódka nierzetelnie prowadziła przeglądy i dokumentację dotyczącą szelek bezpieczeństwa dla monterów.

W grudniu 2015r. wynagrodzenie pozwanego wyniosło 2500 zł, w styczniu 2016r. - 2404,28 zł, w lutym 2016r. - 2696,88 zł.

Pozwany chciał zmienić pracę z powodu niskich zarobków. W dniu 31.03.2016r. podpisał umowę o pracę na czas określony (12 miesięcy) z inną firmą, z wynagrodzeniem 2500zł. brutto i od następnego dnia zaczął dla niej świadczyć pracę. W tym samym dniu, pozwany przyszedł do powódki w ubraniu roboczym innej firmy i pisemnie rozwiązał umowę o pracę łączącą go z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na brak przeszerogowania płacy od dnia 1.01.2011r. Pozwany formalnie rozwiązał umowę o pracę, bo chciał mieć porządek w papierach.

Jak ustalił Sąd I instancji, M. M. i M. J. porzucili pracę u powódki i nie spotkały ich z tego powodu konsekwencje finansowe, nie zostali zwolnieni dyscyplinarnie. Powódka nie dochodziła wobec nich roszczeń odszkodowawczych.

Pozwany nie pracuje już w firmie, w której podjął zatrudnienie w dniu 01 kwietnia 2016r.

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie powódki zasługiwało częściowo na uwzględnienie.

Sąd powołał przepis §1¹ art. 55 k.p., zgodnie z którym pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Natomiast jak wynika z treści art. 61¹ i 612 k.p. w razie gdy rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie nie jest uzasadnione, pracodawca może żądać od pracownika odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Na początku Sąd I instancji podkreślił, że ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego obejmuje jedynie przyczyny podane przez niego w pisemnym oświadczeniu oraz, że pracodawca ma prawo nie zgodzić na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Wskazano, że stosunek pracy nawiązuje się na podstawie dwustronnej wzajemnie zobowiązującej umowy o pracę, a możliwość jej rozwiązania uregulowana została kompleksowo w przepisach kodeksu pracy. Rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, wymaga zgodnej woli obu stron tego stosunku prawnego, co wynika już bezpośrednio z samej konstrukcji porozumienia. Brak woli jednej ze stron stosunku pracy na takie jego zakończenie nie może być utożsamiany z nadużyciem prawa, czy jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie z formułowaniem zarzutu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych jego obowiązków wobec pracowników. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 557/99, OSNAPiUS 2001/16/511). W konsekwencji, brak zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron skutkuje albo kontynuacją stosunku pracy, albo złożeniem przez pracownika oświadczenia woli rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, albo bez wypowiedzenia, z zastrzeżeniem przesłanek określonych w art.55 k.p.

Sąd Rejonowy stwierdził, że brak przeszerogowania płacy pozwanej nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art. 55 §1¹kp, a co za tym idzie nie może stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwanego z winy powoda. Wynika to z tego, że podwyższanie wynagrodzenia pracownika nie jest obowiązkiem pracodawcy. Jeśli chodzi o zarzut, że powódka nie przestrzegала

przepisów BHP, to okoliczności tych pozwany nie podał w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, a zatem nie podlegały ocenie Sądu.

W konsekwencji Sąd I instancji, uznał, że co do zasady roszczenie powódki jest uzasadnione, jednakże na mocy art. 8 kp ograniczył jego wysokość do kwoty 6.274,32 zł. ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego żądania powódki odszkodowania w pełnej wysokości.

Sąd miał na uwadze, że pozwany chciał formalnie zakończyć współpracę z powódką i rozwiązał umowę o pracę poprzez oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, tymczasem jak pokazało przeprowadzone postępowanie dowodowe powódka lepiej potraktowała pracowników, którzy porzucali swoje stanowiska pracy z dnia na dzień nie wyciągając wobec nich żadnych konsekwencji prawnych, co więcej w toku postępowania przyznała, że gdyby pozwany porzucił stanowisko pracy nie wyciągnęłaby wobec niego konsekwencji. W ocenie Sądu I instancji takie postępowanie powódki, która przyzwala na zachowania nieuczciwe – porzucenie pracy, a jednocześnie domaga się odszkodowania od pracownika, który w oparciu o obowiązujące przepisy próbuje umowę wypowiedzieć prowadzić musiało do ograniczenia wysokości żądanego odszkodowania. Sąd podkreślił, że powódka przyjmowała ponownie do pracy pracowników, którzy wcześniej u niej pracę, oraz niezaprzeczoną okoliczność, że naruszała przepisy BHP. Sąd I instancji odwołał się również, że wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15.09.2011r. (II PK 69/11), gdzie wskazano, że możliwe jest ograniczenie wysokości odszkodowania należnego pracodawcy na podstawie art. 61[1] KP ze względu na sprzeczność z zasadami współżycia społecznego (art. 8 KP).

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ustalając ich początkowy termin płatności od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu. W pozostałym zakresie, powództwo zostało oddalone. O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 100 kpc., o kosztach sądowych na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Powódka wniosła apelację, w której zarzuciła:

1) naruszenie prawa procesowego tj. art.227 kpc poprzez nieuzasadnione pominięcie okoliczności zachowania pozwanego, a dokładniej faktu, że wśród reszty pracowników powódki, chwalił się tym, że zwolnił się z pracy, co miało na celu kompromitację oraz podważenie autorytetu powódki; brak wzięcia tego pod uwagę był jednym z powodów przyjęcie, że żądanie powódki jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego,

2) naruszenie prawa materialnego tj. art. 61¹ kp oraz art. 8 kp poprzez błędne przyjęcie, że żądanie powódki odszkodowania w pełnej wysokości jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego, w sytuacji kiedy nie zachodzą żadne przesłanki pozwalające na taką ocenę jej działania.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, skarżąca wniosła o zmianę wyroku i uwzględnienie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu, w tym za instancję odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja jest nieuzasadniona i podlegała oddaleniu.

Sąd I instancji poczynił prawidłowe ustalenia faktycznie, przeprowadził wystarczające postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Dokonana ocena dowodów nie narusza reguł z art. 233 k.p.c. W konsekwencji, Sąd Okręgowy oceniając jako prawidłowe ustalenia faktycznie i rozważania prawne dokonane przez Sąd I instancji, uznał je za własne co oznacza, że zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku sądu odwoławczego.

Należy wskazać, że podniesione przez skarżącą w apelacji zarzuty nie wnoszą do sprawy żadnych nowych okoliczności faktycznych ani prawnych, które mogłyby stanowić podstawę do zmiany zaskarżonego orzeczenia.

Zgodnie z art. 227 kpc przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Generalnie przyjmuje się, że przepis ten nie może być przedmiotem naruszenia przez sąd, ponieważ nie jest on źródłem obowiązków ani uprawnień jurysdykcyjnych, lecz w istocie określa wolę ustawodawcy ograniczenia kręgu faktów, które mogą być przedmiotem dowodu w postępowaniu cywilnym (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia z 7.10.2004r., IV CK 75/04, *legalis*). Reprezentowany jest również pogląd, że zarzut naruszenia art. 227 kpc może być podnoszony tylko w sytuacji, gdy wykazane zostanie, że sąd przeprowadził dowód na okoliczności niemające istotnego znaczenia w sprawie i ta wadliwość postępowania dowodowego mogła mieć wpływ na wynik sprawy, bądź gdy sąd odmówił przeprowadzenia dowodu na fakty mające istotne znaczenie w sprawie, wadliwie oceniając, iż nie mają one takiego charakteru (*vide* uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4.11.2008r., sygn. II PK 47/08, *legalis*).

W rozpoznawanej sprawie, na stronie powodowej, zgodnie z art. 6 kc, spoczywał ciężar udowodnienia podnoszonych twierdzeń, a Sąd Rejonowy uwzględnił wszystkie wnioski dowodowe powódki. Już z tej przyczyny, zarzut naruszenia art. 227 kpc jest chybiony. Nadto, zdaniem Sądu II instancji, podnoszone argumenty w żaden sposób nie podważają dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny roszczenia powódki w świetle zasad współżycia społecznego. Z treści zarzutu wynika, że celem powódki było ukaranie pozwanego, za to że pochwalił się wśród innych pracowników tym, że udało mu się rozwiązać umowę o pracę. W ocenie powódki, to zachowanie mogło naruszyć jej wizerunek, podważyć autorytet pracodawcy. Zarzut ten jest zdaniem Sądu Okręgowego, nieuzasadniony w świetle niespornym ustaleń, że powódka toleruje fakt, że zatrudnione przez nią osoby porzucają u niej pracę, nie ponoszą za to żadnych konsekwencji, po czym są przyjmowani ponownie do pracy. Brak jakichkolwiek działań pracodawcy w takich sytuacjach podważa jego autorytet, bądź może świadczyć o jego braku wśród załogi.

Wbrew twierdzeniom apelującej, Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego. Sąd Okręgowy w całości podziela jego stanowisko, że w sprawie istniały podstawy do obniżenia należnego powódce odszkodowania w oparciu o art. 8 kp. Zgodnie z tym przepisem nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Innymi słowy, w myśl tegoż przepisu działania lub zaniechania stron stosunku pracy, mimo że są zgodne z przysługującymi im uprawnieniami, stanowią nadużycie prawa, jeżeli są sprzeczne z jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem lub zasadami współżycia społecznego. Te dwie klauzule generalne umożliwiają uniknięcie sytuacji, w których stosowanie prawa doprowadziłoby do skutków niemożliwych do zaakceptowania z uwagi na cel regulacji lub normy moralne. Mając na uwadze przedstawioną przez Sąd I instancji argumentację, okoliczności sprawy, motywację powódki, proporcję wysokości żądanego odszkodowania do przeciętnego wynagrodzenia pozwanego Sąd Okręgowy uznał, że żądanie pełnego odszkodowania od pozwanego stanowiło nadużycie prawa i słusznie zostało ono tylko częściowo uwzględnione.

Oddalając apelację, Sąd II instancji miał na uwadze, że naruszenie zasad współżycia społecznego przez stronę stosunku prawnego żądającą udzielenia jej ochrony na podstawie art. 8 k.p. nie usprawiedliwia zaniechania przez sąd rozpoznający sprawę dokładnego ustalenia wszystkich istotnych okoliczności sprawy oraz porównania, rozważenia i oceny zachowania się obu stron i wyprowadzenia stąd wniosków co do zasadności postawienia przez stronę zarzutu nadużycia prawa podmiotowego wynikającego z naruszenia zasad współżycia społecznego przez drugą z nich. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2011r., I PK 135/10, LEX nr 794776)

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa oraz art. 385 k.p.c. Sąd II instancji oddalił apelację powódki, jako bezzasadną.

(-) SSO Teresa Kalinka (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia