

Sygn. akt IV Pa 39/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 kwietnia 2015r.

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr

Sędziowie : Sędzia SO Roman Walewski

Sędzia SO Rafał Skrzypczak

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **14 kwietnia 2015r.w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **E. S., T. S.**

przeciwko **(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.**

o zapłatę

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. G.

z dnia 29.01.2015r. (Sygn. akt IV P 57/14)

I. oddala apelację,

II. zasądza od pozwanego na rzecz każdej z powódek kwoty po 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 39/15

UZASADNIENIE

Pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. powódka E. S. wniosła o zasądzenie kwoty 9.645 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz o zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Pozwem skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w W. wystąpiła również powódka T. S., która wniosła o zasądzenie kwoty 10.566 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Przedmiotowe sprawy zostały na podstawie art. 219 k.p.c. połączone do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W odpowiedzi na wniesione pozwy, pozwany wniósł o oddalenie obu powództw w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 29.01.2015 r. Sąd Rejonowy w Z. G. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki E. S. kwotę 9.645 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (punkt I wyroku), zasądził od pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki T. S. kwotę 10.566 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie (punkt II wyroku), wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności w punkcie I co do kwoty 2.879,87 zł, a w punkcie II co do kwoty 3.662,74 zł (punkt III wyroku). Ponadto Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódek E. S. i T. S. kwotę po 60 zł na rzecz każdej z nich tytułem kosztów zastępstwa procesowego (punkt IV i V wyroku), a na rzecz Skarbu Państwa nakazał ściągnąć od pozwanego kwotę 1011 zł tytułem opłat sądowych, od których powódki były zwolnione z mocy ustawy (punkt VI wyroku).

Sąd Rejonowy ustalił, że powódka E. S. była zatrudniona przez pozwanego (...) Sp. z o.o. w W. na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 16.08.2013 r. do 31.10.2013 r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 01.11.2013 r. do 30.04.2015 r. – na stanowisku zastępcy kierownika sklepu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka świadczyła pracę w sklepie znajdującym się w (...) w Z..

Powódka T. S. była zatrudniona przez pozwanego na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 16.08.2013 r. do 30.09.2013 r., a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 01.10.2013 r. do 31.03.2015 r. – na stanowisku kierownika sklepu, w pełnym wymiarze czasu pracy. Powódka świadczyła pracę w sklepie znajdującym się w (...) w Z..

Pozwana spółka należy do grupy spółek tworzących Grupę (...).

Powódki zgłosiły w drugiej połowie listopada 2013 r. aplikacje w związku z ogłoszoną rekrutacją na wolne stanowiska w sklepie (...), należącej do tej samej co pozwany Grupy (...). Przeniesienie się do pracy do tego sklepu stanowiłoby dla nich formę awansu. O powyższym poinformowały telefonicznie swoje przełożone M. G. (regionalnego kierownika d/s operacyjnych) i A. O. w dniu 19.11.2013 r. i 22.11.2013 r., następnie mailem w dniu 24.11.2014 r. Wskazały, że będzie się to wiązało z koniecznością znalezienia osób na ich miejsce, zaoferowały pomoc w ich przeszkoleniu i wdrożeniu.

W dniu 25.11.2013 r. oraz w dniu 10.12.2013 r. w sklepie pozwanego odbyła się wizytacja tego sklepu przez M. G., która wyrażała swoje niezadowolenie z pracy powódek, z faktu chęci przejścia ich do innego sklepu oraz odmówiła rekomendacji dla przejścia powódek do sklepu (...).

W dniu 10.12.2013 r. M. G. urządziła prowokację w sklepie polegającą na tym, że wzięła rękawiczki i wyszła ze sklepu. Powódka E. S. wykonywała wówczas przy kasie zamówienie. Kiedy usłyszała pisk bramki wyjrzała, a ponieważ nikogo nie zobaczyła, wróciła do pracy. Zdarza się, że bramki uruchamiają się z innych przyczyn, niż wynoszona rzecz. M. G. za chwilę rzuciła na stół przed E. S. rękawiczki i zarzuciła powódce, że nie zareagowała na sygnał bramki tj. że nie wybiegła.

Dwa dni później, w dniu 12.12.2013 r. pomiędzy T. S., a M. G. doszło do sprzeczki na tle wykonywania pracy, powódka w czasie tej rozmowy powiedziała do M. G., że jej zdaniem stanowisko, które zajmuje ją przerosło.

Powódka T. S. od dnia 13.12.2013 r. do czasu rozwiązania umowy o pracę przebywała nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich.

Powódka E. S. od dnia 14.12.2013 r. do dnia 19.01.2014 r. przebywała nieprzerwanie na zwolnieniach lekarskich.

Koniec jednego ze zwolnień lekarskich powódki E. S. upływał z dniem 07.01.2014 r.

Z uwagi na to, że powódce E. S. w dniu 07.01.2014 r. kończyło się zwolnienie lekarskie i nie wiedziała jeszcze, czy otrzyma zwolnienie lekarskie na dalszy okres, chciała sprawdzić grafik swojej pracy na następne dni, tak aby móc przygotować się do przyjścia następnego dnia do pracy.

Grafik można sprawdzić z urządzenia mobilnego w wewnętrznym systemie (...). Niejednokrotnie jednak zdarza się, że w systemie (...) grafik jest nieaktualny w stosunku do tego, który jest wywieszony na zapleczu w sklepie. Nie ma możliwości przesłania e-mailem grafiku, gdyż jest on sporządzany w takim systemie, którego nie można wysłać.

Powódka E. S. na koniec okresu zwolnienia lekarskiego (07.01.2014 r.) chciała sprawdzić swój grafik w systemie (...), ale okazało się, że ma zablokowany do niego dostęp z poziomu kierowniczego. Nie mogła sprawdzić godzin pracy pracowników, a godziny jej samej pokazywały się jako 10.00-18.00. Ponieważ kierownik i zastępca kierownika zawsze przychodzą do pracy na godz. 7.00 lub na godz. 13.00, wiedziała, że pokazują się tylko nieustawione godziny "automatyczne", a prawidłowy grafik nie jest tam uwidoczniiony.

Dostęp do grafiku zablokowany miała również T. S..

W związku z tym, że E. S. była w pobliżu miejsca pracy, udała się osobiście po grafik do sklepu pozwanego w (...). Towarzyszyła jej T. S., która uznając, że do wzięcia grafiku wystarczy jedna osoba, nie weszła do sklepu, a została przed wejściem. Powódka E. S. podeszła do obecnej przy kasie J. R. i poprosiła ją o grafik mówiąc, że jest jej potrzebny aby wiedzieć jak przyjść do pracy, gdyż nie jest pewna, czy będzie miała dalsze zwolnienie lekarskie. J. R. odpowiedziała, że nie da grafiku i zawołała A. K., która zastępowała kierownika sklepu (T. S.) podczas jej nieobecności.

A. K., mimo że pełniła wówczas w zastępstwie funkcję kierownika sklepu i miała dostęp do grafików oraz była uprawniona do ich wydawania, nie przekazała powódce grafiku. Podeszła do E. S. i bez przywitania powiedziała, że nie da jej grafiku. Poinformowała ją, że w sklepie jest akurat obecna M. G. i ona udzieli jej wszystkich informacji.

E. S. powiedziała, że nie chce rozmawiać z M. G., że przyszła tylko po grafik. A. K. zignorowała to i poszła zawołać M. G., która przebywała w magazynie. Powódka E. S. powiedziała M. G., że chciałaby otrzymać grafik, gdyż nie wie, czy lekarz wystawi jej dalsze zwolnienie lekarskie. M. G. odmówiła wydania grafiku, informując powódkę, że może sobie to sprawdzić w systemie (...). Powódka E. S. odpowiedziała, że sprawdzała i ma do tego systemu zablokowany dostęp, dlatego przyszła do sklepu. M. G. mimo to ponownie odmówiła wydania jej grafiku.

W międzyczasie T. S., która czekała przed wejściem do sklepu, słysząc podniesiony głos M. G. i widząc, że jest jakiś problem, podeszła do E. S. i M. G.. Dowiedziała się, że ta nie chce wydać grafiku. Zapytała wówczas M. G., czy to jest problem, aby E. S. otrzymała grafik. M. G. zwróciła się do niej podniesionym głosem słowami: "ja z tobą nie rozmawiam". Powódka T. S. zapytała wówczas, czy "nie ma już dość".

Żadna z w/w nie krzyczała, nie używała słów wulgarnych. Rozmowa ta była na tyle cicha, że jej treści nie słyszała stojąca obok, przy kasie, A. K..

Panie postanowiły wyjść ze sklepu. Wychodząc T. S. powiedziała do M. G., że ta jest "mało inteligentna i jeszcze zobaczy".

Cała rozmowa od podejścia M. G. do E. S. do zakończenia rozmowy trwała nie więcej niż 2-3 minuty. Rozmowa nie zakłóciła spokoju i porządku w sklepie, nie zakłóciła zakupów robionych przez klientów, żaden klient z tego powodu nie przerwał zakupów, ani nie opuścił sklepu.

Aktualne grafiki są dostępne dla wszystkich pracowników w sklepie. Są one wywieszane na zapleczu oraz można je od ręki wydrukować, po zalogowaniu się ze stacjonarnego komputera przy kasie. Są one jawne i normalnym jest, że każdy pracownik, jeżeli chce taki grafik, to go otrzymuje. Przyjście pracownika do sklepu po grafik nie było niczym nadzwyczajnym.

Powódka E. S. następnego dnia nie przysłała do pracy, otrzymała kolejne zwolnienie lekarskie.

W dniu 10.01.2014 r. powódka T. S. przysłała do sklepu pozwanego w (...), przyniosła kolejne zwolnienie lekarskie. Oddała je K. K..

Któregoś, nieustalonego datą dnia, powódka zapytała A. I. (1), która była nowym pracownikiem, jak się jej pracuje, czy daje w pracy radę. W tym czasie był duży ruch w sklepie, było dużo pracy z uwagi na okres wyprzedaży. Wyprzedaże zaczynają się przed Świętami Bożego Narodzenia i trwają do końca stycznia. A. I. (1) odpowiedziała T. S., która była jej przełożoną, że ledwo daje radę i jest jej ciężko oraz poinformowała T. S., że może będzie szukała innej pracy. To stwierdzenie o poszukiwaniu pracy wyszło z inicjatywy A. I. (1). T. S. wysłała jej później sms z informacją, że podobno szukają kogoś do pracy w D.. Była to koleżeńska informacja. A. I. (1) nie była w żaden sposób nakłaniana przez powódkę T. S. do zmiany pracy, nie była przez nią co do tego nagabywana. A. I. (1) informacji o prawdopodobnym wolnym miejscu w innym sklepie nie traktowała jako namawianie na zmianę pracy.

Na prośbę M. G. A. I. (1) opisała to w e-mailu.

W dniu 17.01.2014 r. T. S. była w (...) razem z E. S.. Spotkały tam M. P., która była poprzednio kierownikiem sklepu pozwanego w (...). Powódki wybrały się do sklepu pozwanego z zamiarem zobaczenia grafiku, ponieważ kończyły się im zwolnienia lekarskie. M. P. poszła razem z nimi.

Powódki weszły do sklepu, ale nie podchodziły do kasy, przy której stała J. R.. Tylko M. P. podeszła do J. R. aby porozmawiać, bowiem obie były koleżankami, a poprzednio razem pracowały. W czasie rozmowy M. P. powiedziała, że dowiedziała się, na ostatnim spotkaniu pracowniczym, kiedy były u nich M. G. i A. O., że J. R. tam „dużo rzeczy nagadała”.

J. R. spytała, kto jej o tym powiedział, spojrzała na idącą w ich stronę powódkę T. S., która się uśmiechnęła. M. P. oznajmiła J. R., że „W. się dowie jakim jest dobrym pracownikiem”. M. P. wychodziła ze sklepu razem z powódkami. Powódka E. S., która usłyszała ostatnie słowa koleżanki, wychodząc rzuciła „i fałszywym”.

Zdarzenie to opisała J. R. w e-mailu do A. O.. Poinformowała o nim również G. K.. Wiadomość e-mail została zatytułowana przez J. R. jako "groźba". Jako w/w "groźbę" J. R. potraktowała słowa M. P. "W. się dowie jakim jest dobrym pracownikiem".

Powódki ani M. P. nie decydowały o możliwości przeniesienia się J. R. do sklepu we W.. Zdarzenie to nie zdezorganizowało w żaden sposób pracy w sklepie, nie zwróciło uwagi klientów. Nie było takiej sytuacji by powódki zwróciły się do J. R. w sposób uwłaczający czy wyraziły jakąkolwiek groźbę pod czyimś adresem.

Pismem z dnia 17.01.2014 r. pozwany rozwiązał z powódką E. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako podstawę prawną powołując przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W oświadczeniu jako przyczyny wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- zakłóceniu spokoju i ustalonego porządku obowiązującego u pracodawcy oraz narażenie wizerunku i dobrego imienia pracodawcy poprzez dopuszczenie się gwałtownej i ostrej wymiany zdań z przełożonym na terenie zakładu pracy oraz przed wejściem do zakładu pracy, które miało miejsce 07.01.2014r.

- naruszeniu zasad współżycia społecznego, poprzez zwracanie się do pracownika w sposób uwłaczający, bez należytego szacunku i dopuszczając się pomówień, które miało miejsce 17.01.2014r.

Pismem z dnia 17.01.2014 r. pozwany rozwiązał z powódką T. S. umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako podstawę prawną powołując przepis art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W oświadczeniu jako przyczyny wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na:

- zakłóceniu spokoju i ustalonego porządku obowiązującego u pracodawcy oraz narażeniu wizerunku i dobrego imienia pracodawcy poprzez dopuszczenie się gwałtownej i ostrej wymiany zdań z przełożonym na terenie zakładu pracy oraz przed wejściem do zakładu pracy, które miało miejsce 07.01.2014r.

- sugerowaniu pracownikom złożenia wypowiedzenia umowy o pracę i informowanie o potencjalnych innych miejscach zatrudnienia w konkurencyjnych firmach, dnia 10.01.2014r.

Pisma te zostały doręczone powódkom za pośrednictwem poczty w dniu 22.01.2014 r.

W rzeczywistości przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódkami były inne.

W odniesieniu do powódki E. S. była to niekorzystna ocena pracy powódki dokonywana przez jej przełożoną M. G., pójście przez powódkę na zwolnienie lekarskie w okresie przedświątecznych wyprzedaży, brak - w ocenie M. G. - dostatecznego motywowania pracowników i dbania o mienie pracodawcy, brak pokory wobec niedopełniania (w ocenie przełożonej) obowiązków.

W odniesieniu do powódki T. S. było to (w ocenie przełożonej M. G.) niedopełnianie obowiązków, niekontrolowanie sprzedaży, nieprzestrzeganie standardów organizacji pracy, awizacji czasu pracy w czasie inwentaryzacji.

Średnie trzymiesięczne wynagrodzenie powódki E. S., liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 10.159,14 zł, a w przypadku T. S. stanowi kwotę 14.013,54 zł.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że oba powództwa są zasadne.

W ocenie Sądu Rejonowego zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz całokształt okoliczności niniejszej sprawy, nie prowadził do przyjęcia, że zachowanie powódek w dniach wskazanych w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę można było uznać za takie, które dawałoby pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, a więc do sięgnięcia do najbardziej radykalnego sposobu zakończenia pracy z pracownikiem. Rozwiązanie z powódkami umów o pracę bez wypowiedzenia z ich winy było całkowicie nieuzasadnione.

Sąd I instancji zważył, że żadna ze wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania stosunków pracy z powódkami na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp nie była zasadna.

Pierwsza z przyczyn wskazanych powódkom w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę była dla obu pracownic taka sama tj. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które – w ocenie pozwanego – miało polegać na zakłóceniu spokoju i ustalonego porządku obowiązującego u pracodawcy oraz narażeniu wizerunku i dobrego imienia pracodawcy poprzez dopuszczenie się gwałtownej i ostrej wymiany zdań z przełożonym na terenie zakładu pracy oraz przed wejściem do zakładu pracy, które miało miejsce 07.01.2014r.

Za całkowicie chybione uznać należało twierdzenia pozwanego, jakoby powódki mogły sprawdzić grafik w systemie T. czy jak twierdzi pozwany – telefonicznie. Kwestia ta została w sposób przekonujący wyjaśniona przez powódki, których wyjaśnieniom Sąd dał wiarę, iż sprawdzały grafik w systemie, jednakże w obliczu tego, że mają zablokowany do niego dostęp, postanowiły pójść po grafik osobiście. Zdaniem Sądu I instancji logicznym jest, że skoro powódki mogły sprawdzić grafik telefonicznie, czy w systemie T. z urządzeń mobilnych, to tym bardziej nie powinno być problemu z uzyskaniem na ten temat informacji bezpośrednio w sklepie pozwanego.

Odmowa wydania grafiku wynikała zatem jedynie z decyzji M. G., a nie żadnych obiektywnych okoliczności. Należało przy tym zważyć, że pomiędzy M. G. a powódkami już wcześniej dochodziło do nieporozumień. Sąd Rejonowy uznał, że powódki trafnie upatrują początek zastrzeżeń M. G. do ich pracy od momentu złożenia przez nie aplikacji do sklepu (...). Biorąc pod uwagę powyższe, zachowanie M. G., bezzasadnie w ocenie Sądu odmawiającej powódce E. S. informacji co do grafiku, uznać należało za złośliwe i nieuzasadnione.

Sąd zważył, iż zamiarem powódek nie było zakłócenie spokoju i porządku u pracodawcy czy też naruszenie wizerunku i dobrego imienia pracodawcy tylko chęć uzyskania informacji o planowanym grafiku godzin pracy na przyszły tydzień. Zachowanie powódki E. S. nie może zatem stanowić podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Podobnie ocenić należało zachowanie powódki T. S..

Pozwany nie wykazał by zdarzenie, do którego doszło w dniu 07.01.2014 r. "zakłóciło spokój i ustalony porządek oraz naraziło wizerunek i dobre imię pracodawcy", jak i nie wykazał, aby powódki dopuściły się "ostrej i gwałtownej wymiany zdań", w szczególności nie udowodnił, by jakikolwiek klient z tego powodu przerwał zakupy i opuścił sklep. Nie wykazał, by zdarzenie to stanowiło naruszenie przez powódki podstawowych obowiązków pracowniczych i to naruszenie ich w sposób "ciężki", czyli wyjątkowo naganny i taki, który by uzasadniał sięgnięcie do najbardziej radykalnej formy rozwiązania umowy o pracę.

Nawet gdyby uznać ich zachowanie za bezprawne, to i tak nie uzasadniałoby to rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż dla zakwalifikowania postępowania pracownika według w/w przepisu, istotny jest też stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością, a zachowanie powódek nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Nie potwierdził się również drugi z zarzutów sformułowany wobec powódki E. S., czyli "naruszenie zasad współzycia społecznego, poprzez zwracanie się do pracownika w sposób uwłaczający, bez należytego szacunku i dopuszczając się pomówień, które miało miejsce 17.01.2014r."

Z zeznań świadka J. R., na których to pozwany opierał ten zarzut wynika, że nie dotyczy ono powódek, a w szczególności powódki E. S., wobec której taki zarzut został sformułowany. Z zeznań J. R. wynika, że choć powódki przyszyły do sklepu, to w/w nie rozmawiała z powódkami, ale z całkowicie inną osobą - M. P.. Powyższe potwierdziła jednoznacznie M. P., zeznania te korespondują również z zeznaniami powódek.

Dysponując tymi zeznaniami, w szczególności bezpośredniego świadka J. R., z osobą której owe zdarzenie było związane, jak i dodatkowo zeznaniami bezpośredniego uczestnika spornej rozmowy tj. M. P., Sąd nie opierał się na zeznaniach G. K., który był osobą posiadającą na ten temat informacje jedynie ze słyszenia (od J. R.).

Podkreślenia też wymaga, że świadek J. R. wprost podała, że wskazując na groźby i swoje obawy chodziło jej tylko o to co powiedziała M. P. ("we mnie obawę wzbudziły słowa M. P."). J. R. opisując to zdarzenie w emailu z 17.01.2014 r. również wskazywała wyłącznie na M. P., a nie na powódki. Na marginesie zauważyć można, że słów M. P. do J. R. "W. się dowie jakim jesteś pracownikiem", zwłaszcza przy braku wpływu osoby je wypowiadającej na zatrudnienie świadka, nie można uznać za jakakolwiek groźbę.

Ze zeznań świadków oraz powódek wynika, że jedynymi słowami, które wypowiedziała w dniu 17.01.2014 r. w sklepie pozwanego E. S. było stwierdzenie "i fałszywym". Przy tym pozwany nie wykazał nawet by były one skierowane do J. R.. Z kontekstu sytuacji wynika natomiast, że rzucone zostały one przez powódkę w stronę koleżanek, kiedy wychodziła ze sklepu jako uzupełnienie usłyszanego przez nią zdania M. P..

Niemniej jednak w ocenie Sądu I instancji oczywistym jest, że wypowiedzenie tych słów przez powódkę, w opisanej sytuacji, nie może stanowić wystarczającej podstawy do rozwiązania umowy o pracę - i to w trybie dyscyplinarnym.

Jako niezasadny ocenić należało także drugi z zarzutów oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką T. S. tj. "sugerowanie pracownikom złożenia wypowiedzenia umowy o pracę i informowanie o potencjalnych innych miejscach zatrudnienia w konkurencyjnych firmach, dnia 10.01.2014 r."

Pozwany nie wykazał wobec jakich pracowników powódka miałaby dopuścić się takich zachowań. Jediną osobą, na którą pozwany wskazywał była A. I. (1). Świadek ta jednak stanowczo zaprzeczyła by powódka namawiała ją do zmianę pracy czy sugerowała złożenie wypowiedzenia. Jediną sytuacją opisaną przez tego świadka dotyczyła tego, że to świadek (a nie powódka), skarżyła się powódce na nadmiar pracy w okresie wyprzedażowym. Wyjaśniła, że była

krótko pracownikiem pozwanego i nie była przygotowana na taką pracę. Z tego właśnie w koleżeńskim rozmowie zwierzyła się powódce, której powiedziała dodatkowo, że może w związku z tym będzie szukała innej pracy. Świadek stanowczo podkreśliła, że ta rozmowa była z jej inicjatywy. W ocenie Sądu późniejsze wysłanie przez powódkę do świadka sms-a, że "podobno szukają kogoś w D." było jedynie zwykłą, koleżeńską informacją, stanowiącą uzupełnienie rozmowy na temat ewentualnego poszukiwania pracy - i to z inicjatywy A. I. (1).

Zauważyć też trzeba, że z oświadczenia pracodawcy nie wynika, że chodzi w nim o wysłanie przez powódkę sms-a A. I., mowa jest jedynie ogólnie o pracownikach, powódka mogła zatem nie wiedzieć czego dotyczy ten zarzut.

W świetle całokształtu materiału dowodowego trudno oprzeć się jednak przekonaniu, że zwolnienie powódek w trybie dyscyplinarnym - stawiane im zarzuty w pismach rozwiązujących umowę o pracę - stanowiły jedynie pretekst pozbycia się niechcianych pracowników, którym nie można było wręczyć zwykłych wypowiedzeń z uwagi na przebywanie przez powódki na zwolnieniach lekarskich.

Zdaniem Sądu I instancji o tym, iż zarzuty wskazane w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę w trybie dyscyplinarnym były pozorne, a rzeczywistymi, faktycznymi przyczynami zakończenia współpracy z powódkami było zupełnie co innego, świadczą wprost zeznania świadka M. G. - o tyle istotne, że była ona przełożoną powódek i była osobą decyzyjną, mającą wpływ na rozwiązywanie umów z pracownikami. Wszystkie podane przez świadka M. G. przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powódkami nie były objęte zarzutami zawartymi w oświadczeniach pracodawcy z 17.01.2014 r. o rozwiązaniu z powódkami umów o pracę.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany, zaskarżając go w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

I. Naruszenie prawa procesowego, a to:

1. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez sprzeczność istotnych ustaleń faktycznych z materiałem zgromadzonym w sprawie tj.
 - a) ustalenie, iż 7 stycznia 2014 r. powódki nie zakłóciły spokoju i ustalonego porządku obowiązującego u pozwanego oraz nie naraziły wizerunku i dobrego imienia pozwanego poprzez dopuszczenie się gwałtownej i ostrej wymiany zdań z przełożonym, na terenie zakładu pracy, podczas gdy z zeznań świadków M. G., A. K. i J. R. wynikają przeciwne okoliczności;
 - b) ustalenie, iż 7 stycznia 2014 r., podczas rozmowy z powódkami M. G. zwracała się do powódek podniesionym głosem, podczas gdy z zeznań świadków M. G. i A. K. i J. R. wynika, iż M. G. była spokojna i starała się uspokoić powódki;
 - c) ustalenie, iż 17 stycznia 2014 r. powódki nie rozmawiały z J. R., a słowa wypowiedziane przez powódkę 1 („i fałszywym”) w uzupełnieniu wypowiedzi M. P. nie były skierowane do J. R., podczas gdy z zeznań J. R. wynika, iż było przeciwnie;
 - d) ustalenie, iż powódki odwiedzały sklep pozwanego w okresie zwolnienia lekarskiego wyłącznie w celu sprawdzenia grafiku pracy, podczas gdy chęć sprawdzenia grafiku stanowiła jedynie pretekst do sprowokowania konfliktu z pracownikami pozwanego, w szczególności dlatego, że powódki mogły sprawdzić grafik na wiele innych sposobów;
 - e) ustalenie, że przyczyny wskazane w oświadczeniach o rozwiązaniu umów powódek bez wypowiedzenia były pozorne, gdyż świadek M. G. wskazała podczas zeznań inne przyczyny, podczas gdy M. G. nie zdecydowała o zwolnieniu powódek i nie sporządzała dokumentów pracowniczych (wobec czego świadek mogła opisać jedynie swoje przypuszczenia dot. przyczyn zwolnienia), a ponadto w trakcie zeznań opisała część przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umów powódek,
2. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dowolną i sprzeczną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów tj.

a) pominięcie zeznań świadka G. K. wyłącznie dlatego, że miał wiedzę o zachowaniu powódki 1 wobec J. R. ze słyszenia, w sytuacji gdy świadek poza opisem okoliczności, o których wie ze słyszenia opisał swoją rozmowę z powódkami, jaka miała miejsce 17 stycznia 2014 r. bezpośrednio po rozmowie powódek z J. R., która to rozmowa ma istotny wpływ na ocenę postawy powódek i wiarygodności ich zeznań;

b) oparcie ustaleń faktycznych na przesłuchaniu powódek, w sytuacji gdy są one sprzeczne z zeznaniami świadków i mało wiarygodne;

3. art. 328 § 2 k.p.c. poprzez sporządzenie uzasadnienia wyroku w sposób utrudniający kontrolę instancyjną, tj. poprzez:

a) wewnętrzną sprzeczność uzasadnienia polegającą na wskazaniu, że Sąd I instancji nie opierał się na zeznaniach świadka G. K., przy jednoczesnym powołaniu się na jego zeznania;

b) wskazywanie okoliczności uznanych przez Sąd I instancji za ustalone nie tylko w części zawierającej uzasadnienie faktyczne, ale także w części zawierającej uzasadnienie prawne, co utrudnia analizę uzasadnienia i ocenę wniosków wyciągniętych przez Sąd I instancji.

II. Naruszenie prawa materialnego, a to art 52 § 1 pkt. 1 k.p. poprzez jego

błędną wykładnię i niewłaściwe zastosowanie polegające na uznaniu, iż:

1. tolerowanie gróźb wobec podwładnego (wypowiedź M. P. do J. R. - „W. dowie się jakim jesteś dobrym pracownikiem”) oraz kierowanie gróźb wobec podwładnego (uzupełnienie ww. groźby przez Powódkę 1 słowami „i fałszywym”) nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych osoby na kierowniczym stanowisku - powódki 1,

2. groźba powódki 1 wskazana w pkt. 1a powyżej nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż obawę w J. R. wzbudziły wyłącznie groźby M. P., w sytuacji gdy przyczyną rozwiązania umowy był sam fakt skierowania groźby do podwładnej, a nie okoliczność wzbudzenia w niej ewentualnej obawy,

3. zwracanie się do przełożonego (M. G.) podniesionym głosem, krzycząc (a także wypowiadając słowa „mało inteligentne osoby tak mają” oraz groźenie, że przełożona ją jeszcze „popamięta” - słowa powódki 2), w obecności innych pracowników i klientów nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych osób na kierowniczym stanowisku - powódek,

4. informowanie podwładnej o wolnych miejscach pracy u konkurencji, w okresie szczególnego natężenia pracy sklepu (związanego z wyprzedażami) nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych osoby na kierowniczym stanowisku - powódki 2;

Wskazując na powyższe zarzuty apelacji pozwany wniósł o:

A) zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództw w całości,

B) zasądzenie od powódek na rzecz pozwanego kosztów postępowania w I instancji według spisu kosztów oraz kosztów postępowania w II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych;

C) wydanie orzeczenia restytucyjnego na podstawie art. 338 § 1 k.p.c. i orzeczenie o zwrocie spełnionego świadczenia na rzecz powódki 1 w kwocie 2.879,87 zł oraz na rzecz powódki 2 w kwocie 3.662,74 zł;

ewentualnie o:

D) uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji z pozostawieniem temu Sądowi rozstrzygnięcia o kosztach postępowania oraz o wydaniu orzeczenia restytucyjnego na podstawie art. 338 § 1 k.p.c.

W odpowiedzi na apelację powódki wniosły o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz każdej z powódek z osobna zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna, jako że niezasadne okazały się wszystkie podniesione w niej zarzuty.

Analizując zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, należy zważyć, że wbrew zarzutom zawartym w apelacji, w ocenie Sądu Okręgowego Sąd I instancji wszechstronnie przeprowadził prawidłowe i wystarczające dla rozstrzygnięcia postępowanie dowodowe, zaś zgromadzony w ten sposób materiał dowodowy ocenił w sposób prawidłowy, nie przekraczając granic swobodnej oceny dowodów. Wykładnia przepisów prawa materialnego i procesowego, dokonana przez Sąd I instancji, nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Sąd II instancji w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. pracodawca może rozwiązać umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Znaczenie użytej w tym przepisie klauzuli generalnej uściślone zostało m.in. w wyroku z dnia 9.07.2009r. sygn. II PK 46/09, niepubl., w którym Sąd Najwyższy określił trzy elementy składowe pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie (zagrożenie) interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

W judykaturze podkreśla się ponadto, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29.11.2012r. sygn. II PK 116/12, M.P.Pr 2013/4/200 -202). Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z 2.6.1997, J PKN 193/97, OSNP Nr 9/1998, poz.269 wyrok SN z 21.9.2005r. II PK 305/04, niepubl.).

W doktrynie również podkreśla się, przy ocenie zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym w art. 52 k.p., znaczenie subiektywnego aspektu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, którym to aspektem jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Na podkreślenie zasługuje, iż „o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika” (K.Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 52 Kodeksu pracy LEX/El 2014r.).

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zarzutu sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego należy podkreślić, iż Sąd I instancji wywiódł na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego prawidłowe i logiczne wnioski. Uzasadnienie zaskarżonego wyroku zawiera obszerny wywód dotyczący motywów, którymi kierował się Sąd Rejonowy.

Nietrafny okazał się również zarzut apelacji dotyczący naruszenia prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że powódki nie naruszyły w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślenia w tym miejscu wymaga, że na gruncie rozpoznawanej sprawy koniecznym jest zwrócenie szczególnej uwagi na kontekst sytuacyjny zachowania powódek.

Należy bowiem zważyć, że – aby móc ocenić zachowanie powódek, należy ocenić również zachowanie innych pracowników, którzy mieli bezpośredni wpływ na daną sytuację.

Aby zatem osądzić, czy zachowanie powódek stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mogące skutkować rozwiązaniem obu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., należało ustalić, co w ogóle było przyczyną tych zdarzeń, które przeważyły o takiej decyzji pozwanego.

Należy przy tym również zaznaczyć, że Sąd Okręgowy nie akceptuje zachowania pracowników, w których naruszana jest godność, dobre imię, wizerunek zarówno innych pracowników, jak i pracodawcy. Odnosi się to jednak zarówno do zachowań podwładnych, jak i przełożonych.

W okolicznościach niniejszej sprawy – co w ocenie Sądu Okręgowego nie ulega wątpliwości – pozwany w ogóle nie wyjaśnił, co było przyczyną zdarzenia, do którego doszło w dniu 07.01.2014 r. Należy bowiem podkreślić, że powódki w tym dniu przyszły do zakładu pracy jedynie w celu uzyskania informacji w zakresie swojego czasu pracy, czyli po tzw. grafik pracy, a nie w celu nawiązywania konwersacji z M. G., o której obecności nie wiedziały. Wskazywanie przez pozwanego innego celu stanowi jedynie przypuszczenie, nie poparte żadnymi dowodami.

Zdaniem Sądu Okręgowego, nie było żadnych przeszkód, aby powódki niezbędną informację dotyczącą grafiku pracy uzyskały. Twierdzenie pozwanego, że informację tę mogły uzyskać w inny sposób, o tyle jest prawdziwe, co niezrozumiałe. Nie było bowiem żadnego zakazu, który sprzeciwiałby się zwracaniu o niezbędną informację uprawnionych pracowników w taki sposób, w jaki uczyniły to powódki.

Podkreślenia wymaga przy tym fakt, że również kierownik regionalny ds. operacyjnych M. G. nie miała kompetencji do zarządzania sklepem, a więc nie mogła decydować o tym, czy powódki uzyskają informację o swoim grafiku pracy, czy też nie. To A. K., która pełniła wówczas w zastępstwie funkcję kierownika, miała dostęp do grafików i była uprawniona do ich wydawania. Powódka E. S. przyszła zatem do A. K. i to ona, jako uprawniony pracownik, miała obowiązek udzielić informacji. Tymczasem A. K. zignorowała powódkę.

Jeszcze raz należy podkreślić, że M. G. nie była pracownikiem sklepu, nie pełniła w nim żadnej funkcji, a przynajmniej nie wynika to z twierdzeń pozwanego. Była regionalnym kierownikiem ds. operacyjnych. Była więc przełożonym kierownikiem sklepu, ale przecież nie posiadała jego kompetencji. Z tych też powodów nie można działań przez nią podjętych traktować jako uprawnione.

Dlatego też w ocenie Sądu Okręgowego, zarzut pozwanego, który stawia się powódkom, że zakłóciły spokój i ustalony porządek, obowiązujący u pracodawcy oraz naraziły wizerunek i dobre imię pracodawcy poprzez dopuszczenie się gwałtownej i ostrej wymiany zdań z przełożonym na terenie zakładu pracy oraz przed jego wejściem, w takim samym stopniu dotyczy zachowania M. G.. Pozwany rozwiązując z powódkami umowy o pracę bez wypowiedzenia oceniał zachowanie powódek jako „wyjęte z kontekstu sytuacyjnego”.

Wynika tak z treści pism procesowych, jak i stanowiska reprezentowanego na rozprawie apelacyjnej, zgodnie z którym bez jakiegokolwiek znaczenia pozostaje zachowanie przełożonego, istotnym jest jedynie wyłączone z ciągu zdarzeń zachowanie podwładnego pracownika.

Sąd Okręgowy takiego stanowiska nie podziela i nie akceptuje.

Ocena zachowania pracownika musi być dokonana w całokształcie zdarzeń i takiej prawidłowej oceny dokonał Sąd Rejonowy.

Mając na uwadze całokształt okoliczności niniejszej sprawy, należy przyznać rację Sądowi Rejonowemu, że zachowania powódek w dniach wskazanych w oświadczeniach o rozwiązaniu umów o pracę nie można uznać za takie, które dawałoby pracodawcy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jakoby stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się do kolejnego zarzutu, dotyczącego rzekomej groźby wobec J. R., należy stwierdzić, że jedynymi słowami, które wypowiedziała powódka E. S. w dniu 17.01.2014 r. w sklepie pozwanego było stwierdzenie „i fałszywym”. Słowo te nie stanowi żadnej groźby. Nawet biorąc pod uwagę kontekst sytuacyjny, w obliczu którego słowo zostało powiedziane, a także brak reakcji wobec zachowania M. P., powyższe w żaden sposób nie daje podstawy do uznania przez pozwanego, że powódka dopuściła się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Bezzasadnym okazał się również zarzut informowania podwładnej o wolnych miejscach pracy u konkurencji. Należy bowiem podkreślić, iż powódka T. S. nikogo nie nakłaniała do zmiany pracodawcy. Jediną osobą, której mogła dotyczyć ta sytuacja, była A. I. (1). Świadek ta jednak stanowczo zaprzeczyła, by powódka namawiała ją do zmiany pracy. Świadek A. I. (1) zresztą wprost stwierdziła w e-mailu, że nie była nagabywana na zmianę pracy, co więcej, wskazała, że ta rozmowa w ogóle nie była dla niej znacząca.

Pozostałe argumenty dotyczące niewyjaśnienia okoliczności sprawy, również w ocenie Sądu Okręgowego są niezasadne.

Mając na względzie całość zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego należy podkreślić, że podniesione w apelacji zarzuty dotyczące ustaleń faktycznych, a w szczególności ich uzasadnienie, stanowią jedynie polemikę z logicznymi i wyczerpująco uzasadnionymi ustaleniami i zważeniami Sądu I instancji. Ponadto strona apelująca nie zdołała wykazać, by Sąd Rejonowy dokonał błędnego zastosowania lub błędnej wykładni materialnoprawnej podstawy swojego orzeczenia.

W uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sąd meriti wyraził swoje stanowisko odnośnie wszystkich istotnych okoliczności sprawy w zakresie niezbędnym do wydania rozstrzygnięcia oraz ich prawnej oceny. Uzasadnienie tego wyroku nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego pod kątem wytycznych wynikających z art. 328 § 2 k.p.c., szczególnie, że – jak przyjęto w orzecznictwie – zarzut naruszenia tego przepisu „może być usprawiedliwiony tylko w tych wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia sądu całkowicie uniemożliwia dokonanie oceny toku wyводу, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego” (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 06.12.2013 r., I ACa 764/13, LEX nr 1416125 i powołane tam orzecznictwo). Jako że Sąd Rejonowy zawarł w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku ustalony stan faktyczny, omówił dowody i poczynił zważenia prawne umożliwiające ocenę orzeczenia przez Sąd Okręgowy, omawiany zarzut nie mógł okazać się skuteczny.

Mając na uwadze powyższe, na podstawie art. 385 k.p.c., apelację należało oddalić.

O kosztach procesu Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust.1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t. j. Dz. U z 2013 r., poz. 490, ze zm.).