sygn. akt VII Pa 52/17

WYROK
W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 czerwca 2017 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: SSO Marcin Graczyk (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: protokolant Urszula Kalinowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 6 czerwca 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko (...) S.A. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia i sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 13 grudnia 2016 r., sygn. VI P 270/15

1. oddala apelację,

2. zasądza od powoda P. K. na rzecz pozwanego (...) S.A. w W. kwotę 120 złotych (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 13 grudnia 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy - Pragi Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych po rozpoznaniu sprawy z powództwa P. K. przeciwko (...) S.A. w W. o odszkodowanie oraz sprostowanie świadectwa pracy w pkt 1 oddalił powództwo, w pkt 2 zasądził od powoda P. K. na rzecz pozwanej (...) S.A. w W. kwotę 120, 00 zł (słownie: sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód P. K. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) S.A. w W. (poprzednio (...) S.A. w W.) od dnia 22 października 2012 r. do dnia 21 stycznia 2013 r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a od dnia 22 stycznia 2013 r. do dnia 21 stycznia 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.000,00 zł brutto.

Powód był zatrudniony na stanowisku specjalisty ds. emisji w komórce organizacyjnej (...) na pełen etat. Porozumieniem zmieniającym z dnia 30 sierpnia 2013 roku zmieniono stanowisko powoda na: specjalista ds. emisji/ traffic reklamy.

Stosunek pracy powoda ustał z dniem 10 czerwca 2015 r.

Powód zajmował się opieką nad emisją sygnału i kwestią reklam dla kanału (...). Gdy pozwana spółka przejęła więcej kanałów telewizyjnych, do obowiązków powoda dodano również obsługę kanałów telewizyjnych: (...), (...), (...), (...). Obowiązki powoda nie wymagały zwiększonej ilości pracy ponad 8 godzin dziennie. Powód w czasie swojego zatrudnienia zwracał się do pracodawcy z prośbą o awans zawodowy i zmianę wynagrodzenia.

Dnia 9 czerwca 2015 r. powód pracował na zmianie od godziny 14:00 do godziny 22:00. W ciągu swojej zmiany powód opuścił budynek i przebywał poza nim w godzinach od 20:55 do 21:19 oraz od 21: 24 do 21:58.

Tego samego dnia o godzinie 21:04 miała miejsce awaria, która polegała na zatrzymaniu emisji stacji (...) dla wszystkich odbiorców satelitarnych i naziemnych. W związku z nieobecnością powoda w tym czasie na stanowisku pracy oraz z faktem, że powód nie przekierował na swój telefon komórkowy rozmów z telefonu służbowego, nie można było się z nim skontaktować. Po kilkunastu minutach awaria została usunięta przez przełożonego powoda A. N.. W wyniku awarii doszło do zmniejszenia widzów kanału (...), a pozwana spółka poniosła stratę wizerunkową.

Z uwagi na powyższe dnia 10 czerwca 2015 r. wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na samowolnym opuszczeniu w dniu 9 czerwca 2015 r. stanowiska pracy w pokoju emisji (...) przy ul. (...) w W. oraz niepodjęciu natychmiastowych działań zmierzających do usunięcia awarii, skutkującej kilkunastominutowym brakiem emisji sygnału stacji (...), która miała miejsce od godziny 21:04 do godziny 21:12 i dotyczyła wszystkich odbiorców.

Tego samego dnia powód, po otrzymaniu oświadczenia od pracodawcy, wręczył pracodawcy swoje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy z powodu rażącego nadużycia prawa, zasad pracy i zerwania warunków umowy, jakich dopuścił się pracodawca poprzez uporczywe i permanentne unikanie i odmawianie podpisania umowy, renegocjacji warunków umowy, tym samym nie opłacanie przez pracodawcę pracy pracownika wykraczającej poza zakres umowy z dnia 22 stycznia 2013 r., nie poinformowanie pracownika o zmianach w rzeczywistym zakresie obowiązków i pracy, bezprawne zmiany i narzucanie przez pracodawcę warunków pracy i zatrudnienia wykraczających poza zakres umowy, w tym bezprawne wydawanie decyzji i poleceń nazywanych służbowymi wykraczających poza zakres umowy, dokonywanych przez osobę nie będącą osobą przełożoną, w świetle umowy o pracę, wielokrotnie przy użyciu drogi prywatnej, stosowanie praktyk i zachowań niepożądanych przez pracodawcę, w tym stosowanie uznawanych za niestosowne i poniżające zwrotów wobec pracownika, odmowa i nie wprowadzenie przez pracodawcę zmian formalnych związanych ze zmianą nazwy i adresu siedziby pracodawcy.

Dnia 11 czerwca 2015 r. pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy, w którym wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W oparciu o funkcjonujący w pozwanej spółce regulamin pracy Sąd Rejonowy ustalił, że pracownik był obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie, przestrzegać dyscypliny pracy oraz stosować się do poleceń przełożonych, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę. Pracownik był w szczególności obowiązany rzetelnie i efektywnie wykonywać pracę, przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy, należycie wykonywać polecenia przełożonych dotyczące pracy, usprawiedliwić nieobecność w pracy lub spóźnienie się do pracy. Natomiast pracodawca był obowiązany zaznajomić pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz z ich podstawowymi uprawnieniami (§ 5 regulaminu).

W myśl art. § 13 regulaminu pracy czas pracy pracowników powinien być wykorzystany w pełni na wykonywanie obowiązków służbowych, a załatwianie spraw osobistych i innych niezwiązanych z pracą zawodową powinno odbywać się w czasie wolnym od pracy.

Zgodnie z regulaminem pracy (§17 ust. 3) pracownicy, których dobowy wymiar czasu pracy wynosi, co najmniej 6 godzin, mogli skorzystać z 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. W przypadku jednak pracowników emisji (powód i S. B.) przerwa ta została ustalona przez pracodawcę na nie więcej niż 30 minut.

Powyższy stan faktyczny Sąd I instancji ustalił na podstawie dowodów z dokumentów znajdujących się w aktach sądowych oraz aktach osobowych powoda.

Odnośnie zaistnienia awarii dnia 9 czerwca 2015 r. Sąd I instancji oparł się na zeznaniach świadka A. N.. W ocenie Sądu Rejonowego zeznania tego świadka zasługują na wiarę, świadek dokładnie opisał okoliczności powstania awarii i nieobecności powoda. Sąd I instancji miał na uwadze, iż nieobecności powoda wskazane przez świadka, które miały nastąpić w momencie awarii pokrywają się z jego nieobecnościami wynikającymi z rejestru wejść i wyjść.

Sąd Rejonowy odmówił wiarygodności zeznaniom powoda, który wskazywał, że nic mu nie było wiadomo o zaistniałej awarii. Fakt, iż powód przygotował dnia 10 czerwca 2015 r. dokument rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracodawcą przemawia za tym, iż powód przypuszczał, że może zostać zwolniony i chciał uprzedzić ruch pracodawcy.

Sąd I instancji uznał w całości za wiarygodne zeznania świadków: S. B. i A. N.. Zeznania świadków są spójne w zakresie, w jakim odnoszą się one do możliwości przekierowania rozmów z telefonu służbowego na telefon prywatny pracownika oraz tego, że zwiększenie ilości stacji do obsługi przez pracowników zajmujących się emisją nie wpłynęło na zwiększenie ilości ich pracy. Świadkowie zgodnie zeznali, że został zakupiony nowoczesny sprzęt, który spowodował, że ilość pracy sumarycznie się nie zwiększyła i nie było potrzeby zostawania przez pracowników po godzinach pracy. Sąd Rejonowy miał też na uwadze, że drugi pracownik ds. emisji, nie miał w umowie o pracę wpisanej stacji, którą obsługiwał, co nie stało na przeszkodzie, aby obsługiwać wszystkie stacje, przy czym ilość tych stacji zwiększała się w czasie. Wobec tego Sąd I instancji uznał, że w rzeczywistości powód zaakceptował rozszerzenie jego obowiązków w zakresie nadzorowania emisji kolejnych programów i nie doszło do zwiększenia ilości pracy powoda w związku z ze zmianą organizacji pracy.

Sąd Rejonowy nie uznał za wiarygodne zeznania powoda P. K., w zakresie, w jakim twierdził on, iż: nie mógł przekierować rozmów z telefonu stacjonarnego znajdującego się w jego pokoju na swój prywatny telefon komórkowy; dnia 9 czerwca 2015 r. wykorzystał jedynie 30 minut przerwy; domagał się od pracodawcy przedstawienia mu nowej umowy o pracę, bądź aneksu do umowy o pracę, w którym wskazane byłyby wszystkie stacje telewizyjne. Zdaniem Sądu I instancji nie mają one potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Sąd I instancji ustalił, że powód faktycznie zwracał się dwukrotnie do swego przełożonego o zmianę umowy, ale zmiana ta miała dotyczyć jedynie jego stanowiska oraz zwiększenia pensji. Powód nie stawiał zaś żadnych wymogów, co do wpisania w treść jego umowy o pracę konkretnych stacji telewizyjnych, których obsługą się zajmował.

Przechodząc do rozważań prawnych, Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności wskazał, iż podstawę roszczenia o odszkodowanie stanowi art. 56 § 1 k.p. zgodnie, z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Przepisy dotyczące możliwości rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są z kolei zawarte w art. 52 k.p.

Z treści uzasadnienia zawartego we wręczonym powodowi przez pracodawcę rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wynika, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy czym właściwa ocena zasadności roszczenia powoda należy od tego, czy faktycznie zachowaniem swymi dopuścił się on zarzucanego mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przywołując poglądy orzecznictwa Sąd Okręgowy zważył, że ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmuje zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Z ustaleń poczynionych przez Sąd I instancji wynika, że powoda nie było w pracy łącznie przez 58 minut, a tym samym przekroczył czas przysługującej mu przerwy, opuszczając swoje stanowisko pracy na czas dłuższy niż 30 minut. Mając na względzie § 5 ust. 2 pkt 2 regulaminu pracy, a także art. 100 § 2 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że powód tym samym dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku pracowniczego.

Powód nie wykazał, aby kiedykolwiek zwracał się do pracodawcy o zawarcie aneksu do umowy dotyczącego obsługi kolejnych stacji telewizyjnych. Wobec tego Sąd Rejonowy uznał, iż powód w sposób domniemany zaakceptował rozszerzenie jego obowiązków o kontrolę emisji kolejnych stacji.

Mając na względzie, iż dnia 9 czerwca 2015 r. powód nie naprawił awarii o godzinie 21:04, nie można było się do niego dodzwonić, nie przekierował on też na czas swojej nieobecności rozmów z telefonu służbowego na prywatny telefon komórkowy Sąd Rejonowy doszedł do wniosku, że powód dopuścił się naruszenia obowiązku pracowniczego poprzez niepodjęcie natychmiastowych działań w celu usunięcia awarii sygnału stacji (...). Sąd Rejonowy zaznaczył, że wprawdzie powód nie miał wiedzy o tym, że w czasie jego nieobecności dojdzie do awarii, nie mniej jednak powinien przewidywać, że do takiej sytuacji może dojść.

Nadto Sąd Rejonowy uznał, że powód naruszył swój obowiązek pracowniczy w sposób umyślny, ponieważ był świadomy, że jego przerwa nie mogła przekraczać 30 minut, a tym samym zdawał sobie sprawę z tego, że wychodząc na prawie godzinę w rzeczywistości opuszcza swoje stanowisko pracy bez żadnego nadzoru.

Zdaniem Sądu Rejonowego zachowanie polegające na niepodjęciu natychmiastowych działań w celu usunięcia awarii wynikało z jego rażącego niedbalstwa.

Ustalając czy zachowanie pracownika mogło doprowadzić do samego zagrożenia interesów pracodawcy Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, że zarówno samowolne opuszczenie przez powoda miejsca pracy, jak i niepodjęcie przez niego natychmiastowych działań doprowadziło do narażenia interesów finansowych pracodawcy, co przesądza o ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powoda.

Sąd Rejonowy zważył, że pozwana poniosła również stratę wizerunkową. Jakkolwiek strata taka miała wymiar niematerialny, to jednak mogła przerodzić się na wymierne starty finansowe zważywszy, że działalność pozwanej spółki nastawiona jest na zyski z emitowanych kanałów. Ważne jest już samo narażenie interesów pracodawcy, które w ocenie Sądu Rejonowego niewątpliwie nastąpiło.

Tym samym Sąd Rejonowy rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy uznał za zgodne z prawem, bowiem spełnione zostały przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Wobec tego Sąd Rejonowy uznał, że roszczenie odszkodowawcze powoda jest niezasadne i podlega oddaleniu.

Odnosząc się do roszczenia powoda w przedmiocie sprostowania świadectwa pracy Sąd Rejonowy powołał się na art. 97 § 2^1 k.p., zgodnie z którym pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa, a w razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje prawo do wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Sąd Rejonowy miał na uwadze, iż powód wnosił o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, iż stosunek pracy ustał w wyniku wypowiedzenia z winy pozwanej spółki. Z ustaleń Sądu wynika jednak, że pracodawca jako pierwszy wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a następnie powód wręczył oświadczenie pracodawcy. Wobec tego stosunek pracy ustał w chwili wręczenia powodowi przez pracodawcę oświadczenia, a tym samym roszczenie

o sprostowanie świadectwa pracy jest niezasadne i podlega oddaleniu, gdyż świadectwo pracy prawidłowo wskazuje sposób rozwiązania stosunku pracy.

O kosztach Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 i 99 k.p.c oraz § 11 ust. 1 pkt 1 i 3 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 (tekst jednolity - Dz. U. z 2013 roku, poz. 490, ze zm.) – w jego brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia pozwu (wyrok Sądu Rejonowego z dnia 13 grudnia 2016 r. wraz z uzasadnieniem, k. 150,155-161 a.s.).

Od wyroku Sądu I instancji apelację złożył powód, zaskarżając wyrok w całości.

Powód powyższemu wyrokowi zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, wskutek naruszenia przepisów postępowania, a mianowicie: art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c., które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, polegającego na dokonaniu oceny wiarygodności i mocy zebranego w przebiegu postępowania materiału dowodowego w sposób nie wszechstronny (wybiórczy) i nieobiektywny, to jest z pominięciem albo bez należytego rozważenia, względnie poprzez rozważenie w sposób dowolny twierdzeń i zeznań powoda się oraz zeznań świadków, a także z załączonych do akt i ujawnionych na rozprawie dokumentów, co doprowadziło do błędnych ustaleń, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, poprzez samowolne opuszczenie stanowiska pracy podczas, gdy uwzględnienie faktów i okoliczności, jakie wynikały z tych pominiętych względnie rozważonych nienależycie oraz rozważonych w sposób dowolny dowodów, nie daje podstaw do takich ustaleń, co mogło mieć istotny mieć wpływ na wynik sprawy.

Podnosząc powyższe zarzuty, skarżący wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa w całości, względnie o: uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi I instancji do ponownego rozpatrzenia, z uwzględnieniem kosztów postępowania odwoławczego. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesowych wraz kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazał, że poza zeznaniami świadka A. N., z którym to powód nic pozostawał w najlepszych relacjach służbowych, pozwana nie przedstawiła jakichkolwiek innych dowodów świadczących o tym, że w ogóle doszło do awarii, a przecież dane o takich zdarzeniach były przez określony czas przechowywane na nośnikach pamięci pozwanej i nie było żadnych obiektywnych przeszkód, aby je zabezpieczyć, a następnie przedstawić na potrzeby niniejszej sprawy.

Powód podniósł także, że pozwana nie wykazała również straty wizerunkowej, do jakiej miało dojść w następstwie przetrwania emisji sygnału telewizyjnego.

Zdaniem powoda, gdyby uznać, że w dniu 9 czerwca 2015 r. rzeczywiście miała miejsce awaria, to biorąc pod uwagę czas jej wystąpienia, tj. od 21:04 do 21:12, nie można czynić zarzutów powodowi, że jej nie usunął, ponieważ w godzinach od 20:55 do 21:19 korzystał z przysługującej mu 30 min przerwy i pozostawał poza swoim stanowiskiem pracy. Po powrocie powoda z przerwy awaria była już usunięta zdalnie.

Nadto powód zaznaczył, że obowiązujący u pozwanego regulamin organizacyjny, nie określał bliżej warunków skorzystania z przerwy. Nie nakładał też na pracownika obowiązku pozostawania w tym czasie w kontakcie telefonicznym z pracodawcą, w tym przekierowywania rozmów na inny telefon, dlatego nie można czynić powodowi zarzutów natury dyscyplinarnej, jeśli w czasie tej przerwy przełożony nic mógł się do nie dodzwonić.

W ocenie powoda to, że świadek S. B., opuszczając miejsce pracy przekierowywał telefon służbowy na swój telefon prywatny, a powód tego nie praktykował, choć ewentualnie byłoby to możliwe, nie może być argumentem dla wyciągania tak daleko idących wniosków w sytuacji, gdy obowiązek nigdzie nie został wyartykułowany.

Powód zaznaczył, że nieobecność w miejscu pracy w godzinach od 21:24 do 21:58 pozostaje bez związku z awarią i dlatego nie powinna być przedmiotem badania zasadności oświadczenia pracodawcy w tym przedmiocie.

Ponadto powód podkreślił, że zgodnie z odnośnymi zapisami regulaminu organizacyjnego pracownikom, którzy w ramach swych obowiązków narażeni byli na oddziaływanie ekranów monitorów, komputerowych czy telewizyjnych, przysługiwały pięciominutowe przerwy dla odpoczynku na każdą godzinę pracy.

Powód podniósł, że nie zgadza się z twierdzeniem, że miał w sposób domniemany każdorazowo akceptować obsługę kolejnych stacji telewizyjnych bez zmiany umowy o pracę i że ich obsługa nie zwiększała jego obowiązków pracowniczych, nie wymagając zmiany umowy o pracę. Wskazał, że w przypadku S. B., nastąpiła zmiana umowy o pracę i podpisanie nowej, o czym tenże świadek zeznał, a co Sąd całkowicie pominął.

Powód zakwestionował również ustalenie Sądu I instancji, że wręczył pracodawcy oświadczanie o wypowiedzeniu umowy o pracę już po wręczeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o prace bez wypowiedzenia (apelacja powoda, k.168-171 a.s.).

Pozwana spółka w odpowiedzi na apelację wniosła o jej oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska, pozwana wskazała, że poczynione przez Sąd I instancji ustalenia faktyczne i prawne są prawidłowe, zaś zarzuty powoda nieuzasadnione. Powód opuszczając stanowisko pracy i nie zabezpieczając możliwości kontaktu ze sobą zaniedbał swój podstawowy obowiązek pracowniczy, tj. pilnowanie poprawności emisji. Pozwana podkreśliła, że dnia 9 czerwca 2015 r. powód był również nieobecny w miejscu pracy w godzinach od 16:00 do 16:47, dlatego nieuprawnione są twierdzenia, że w godzinach od 20:55 do 21:19 korzystał z przysługującej mu dobowej przerwy w wymiarze 30 minut.

W ocenie pozwanej, próba wręczenia przez powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, nie wynikała ze zwiększenia liczby stacji telewizyjnych, podlegających obsłudze. Zdaniem pozwanej działanie powoda było próbą uchronienia się od skutków wręczonego mu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (odpowiedź na apelację, k. 181-182 a.s.).

Po rozpoznaniu apelacji strony powodowej Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda nie zasługuje na uwzględnienie i jako taka podlega oddaleniu.

Sąd Rejonowy poczynił w niniejszej sprawie prawidłowe ustalenia faktyczne, które Sąd Okręgowy aprobuje i przyjmuje za własne. Również dokonana ocena prawna nie nasuwa zastrzeżeń, co do właściwej wykładni przepisów prawa oraz ich prawidłowego zastosowania. Wobec tego zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w niniejszym uzasadnieniu (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 1997 r., II UKN 61/97, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98, Legalis).

Przede wszystkim nie można zgodzić się ze sformułowanymi w apelacji zarzutami naruszenia prawa procesowego poprzez dokonanie dowolnej i wybiórczej, a nie swobodnej oceny materiału dowodowego, co doprowadziło do sprzeczności istotnych ustaleń Sądu I instancji z treścią zebranego w sprawie materiału oraz wadliwej oceny dowodów dokonanej przez Sąd Rejonowy i uznania, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W myśl art. 233 § 1 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według swego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten, przy uwzględnieniu treści art. 328 § 2 k.p.c., nakłada na sąd orzekający obowiązek: wszechstronnego rozważenia zebranego w sprawie materiału, uwzględnienia wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, skonkretyzowania okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności, wskazania jednoznacznego kryterium oraz argumentacji pozwalającej na weryfikację dokonanej oceny w przedmiocie uznania dowodu za wiarygodny bądź też jego zdyskwalifikowanie, przytoczenia w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia dowodów,

na których sąd się oparł i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2003 r., IV CKN 1856/00, Legalis).

Wszechstronne rozważenie zebranego materiału oznacza uwzględnienie i rozważenie wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu oraz wszystkich okoliczności towarzyszących przeprowadzeniu poszczególnych dowodów, mających znaczenie dla ich mocy i wiarygodności (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 czerwca 2003 r., V CKN 417/01). Nadto podkreślić należy, że art. 233 § 1 k.p.c. przyznaje sądowi swobodę w ocenie zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Zarzut przekroczenia swobodnej oceny dowodów, skutkującej błędnymi ustaleniami faktycznymi może być skuteczny tylko wtedy, gdy skarżący wykaże przekroczenie swobody sędziowskiej poprzez rozumowanie sprzeczne z regułami logiki bądź doświadczeniem życiowym (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 17 kwietnia 2015 r., I ACa 1501/14, Legalis, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 2002 r. IV CKN 859/00, Legalis).

Zaznaczenia wymaga, iż zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, samo przytoczenie w apelacji odmiennej własnej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 3 września 1969 roku, w sprawie PR 228/69, niepublikowany; z dnia 7 stycznia 2005 roku, w sprawie IV CK 387/04, opublikowany w LEX nr 177263; z dnia 15 kwietnia 2004 roku, w sprawie IV CK 274/03, opublikowany w LEX nr 164852).

W ocenie Sądu Okręgowego dokonana przez Sąd Rejonowy ocena zgromadzonego w postępowaniu materiału dowodowego jest prawidłowa. Zarzuty apelującego sprowadzają się w zasadzie jedynie do polemiki ze stanowiskiem Sądu I instancji oraz interpretacją dowodów dokonaną przez ten Sąd i jako takie nie mogą się ostać. Apelujący przeciwstawia bowiem ocenie dokonanej przez Sąd I instancji swoją analizę zgromadzonego materiału dowodowego i własny pogląd na sprawę.

W rozpoznawanej sprawie powód Sąd Rejonowy na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego ustalił, że powód został zwolniony z pracy, ponieważ dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na samowolnym opuszczeniu w dniu 9 czerwca 2015 r. stanowiska pracy w pokoju emisji (...) przy ul. (...) w W. oraz niepodjęciu natychmiastowych działań zmierzających do usunięcia awarii, skutkującej kilkunastominutowym brakiem emisji sygnału stacji (...), która miała miejsce od godziny 21:04 do godziny 21:12 i dotyczyła wszystkich odbiorców.

Zdaniem Sądu Okręgowego podane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są jasne, konkretne i rzeczywiste.

Należy zaznaczyć, iż w toku postępowania powód nie kwestionował tego, iż w dniu 9 czerwca 2015 doszło do awarii, a także tego, że jej nie zauważył i nie usunął. Dopiero przy ostatnim przesłuchaniu strony powód zaczął podnosić wątpliwości, co do tej kwestii.

W ocenie Sądu Okręgowego, ze zgromadzonego materiału dowodowego w sposób jednoznaczny wynika, że w dniu 9 czerwca 2015 r. od godziny 21:04 do godziny 21:12 miała miejsce awaria, polegająca na zatrzymaniu emisji stacji (...) dla wszystkich odbiorców satelitarnych i naziemnych. Awaria ta została naprawiona zdalnie przez przełożonego powoda, bowiem w momencie jej wystąpienia powoda nie było w miejscu pracy.

Zaakcentowania wymaga, iż w tym dniu powód po godzinie 16 opuścił stanowisko pracy na ponad 40 minut. W związku z tym należy uznać, że wykorzystał on przysługującą mu 30 minutową przerwę.

Na marginesie zaznaczyć należy, że nieobecność powoda po godzinie 16 przekroczyła przysługujące mu 30 minut. Co prawda w tym czasie nie doszło do żadnej awarii, jednak nie zmienia to faktu, iż powód nie był uprawniony do ponad 30 min przerw, a tym samym również ta nieobecność stanowiła naruszenie obowiązującego pracownika czasu pracy.

Z uwagi na powyższe, twierdzenia powoda, iż od 20:55 do 21:19 korzystał z przysługującej mu regulaminowej przerwy nie zasługują na uwzględnienie.

W apelacji powód podniósł, że pracownikom, którzy w ramach swych obowiązków narażeni byli na oddziaływanie ekranów monitorów, komputerowych czy telewizyjnych, przysługiwały pięciominutowe przerwy dla odpoczynku na każdą godzinę pracy. Zdaniem Sądu Okręgowego to uprawnienie nie budzi wątpliwości, jednak nie oznacza to, że każda takiego typu przerwa musi wiązać się z opuszczeniem przez pracownika miejsca pracy.

Sąd Rejonowy słusznie uznał, że powód naruszył swój obowiązek pracowniczy w sposób umyślny, bowiem był świadomy tego, że nadzór nad prawidłowością emisji należy do jego obowiązków oraz tego, że jego przerwa nie mogła przekraczać 30 minut. Tym samym, lekceważąc obowiązki pracownicze opuścił o godzinie 20:55 w dniu 9 czerwca 2015 r. stanowisko pracy wiedząc, że pozostawia w rzeczywistości przebieg emisji bez nadzoru.

Sąd Okręgowy zważył również, iż powód nie kwestionował wcześniej obowiązków związanych z nadzorowaniem emisji kolejnych programów, zatem mając na względzie ustalenia poczynione przez Sądu I instancji należy uznać, że w zakresie jego obowiązków mieściła się obsługa wszystkich stacji pozwanej spółki.

Nie ulega wątpliwości, iż przerwanie emisji wiązało się to ze stratą wizerunkową, bowiem klienci widząc, że na kanale jest awaria przełączali się na inną stację. Jak trafnie zauważył Sąd I instancji zważywszy, że działalność pozwanej spółki nastawiona jest na zyski z emitowanych kanałów, strata wizerunkowa mogła przerodzić się na wymierne starty finansowe.

Wobec tego, zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd I instancji słusznie uznał, że zarówno samowolne opuszczenie przez powoda miejsca pracy, jak i niepodjęcie przez niego natychmiastowych działań doprowadziło do narażenia interesów finansowych pracodawcy, co przesądza o ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego w postępowaniu przed Sądem I instancji nie doszło także do naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. przez niewłaściwe (błędne) uzasadnienie podstawy prawnej i faktycznej wyroku. Sąd I instancji w sposób prawidłowy wyjaśnił motywy podjętego rozstrzygnięcia, a uzasadnienie wyroku zawiera podstawę faktyczną rozstrzygnięcia (ustalenie faktów, które Sąd I instancji uznał za udowodnione), dowodów, na których się oparł, i przyczyn, dla których innym dowodom odmówił wiarygodności i mocy dowodowej. Nadto Sąd I instancji w uzasadnieniu wyroku szczegółowo wyjaśnił zastosowaną w niniejszej sprawie podstawę prawną wyroku z przytoczeniem przepisów prawa, sposobem ich wykładni i zastosowania. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego z dnia 16 października 2009 r., (I UK 129/09), w którym stwierdzono, że zarzut naruszenia art. 328 § 2 k.p.c. może być usprawiedliwiony tylko w wyjątkowych okolicznościach, w których treść uzasadnienia orzeczenia Sądu I instancji uniemożliwia całkowicie dokonania oceny toku wywodu, który doprowadził do wydania orzeczenia lub w przypadku zastosowania prawa materialnego do niedostatecznie jasno ustalonego stanu faktycznego.

W tym stanie rzeczy Sąd Okręgowy uznał zaskarżone orzeczenie za prawidłowe i na mocy art. 385 k.p.c. w punkcie 1 wyroku apelację oddalił.

O kosztach zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 i art. 99 k.p.c. Wysokość tych kosztów Sąd Okręgowy ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm.) w brzmieniu nadanym rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. (Dz.U. z 2016 r., poz. 1667) a obowiązującym od 27 października 2016 r.

SSO Zbigniew Szczuka SSO Marcin Graczyk SSO Agnieszka Stachurska

ZARZĄDZENIE

(...)