

Sygn. akt VPa 79/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 czerwca 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński

SSO Andrzej Marek

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 13 czerwca 2013 roku **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

z dnia 18 marca 2013 roku

sygn. akt IV P 300/12

I. oddala apelację,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 18 marca 2013 roku Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo R. B. skierowane przeciwko (...)Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w L. o przywrócenie do pracy.

W uzasadnieniu stwierdził, iż wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy, a przyczyny je uzasadniające mają zwykły charakter. Ocena zasadności wypowiedzenia wymaga przy tym uwzględnienia interesów pracodawcy.

Zdaniem Sądu, przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę została wystarczająco konkretnie określona, a nadto strona pozwana wykazała jej prawdziwość.

Strona pozwana w piśmie rozwiązującym z powodem umowę o pracę w sposób czytelny i zrozumiały podała motywy swojej decyzji. Wskazała rodzaj zachowań powoda, które spowodowały utratę do niego zaufania.

Skonkretyzowanie przyczyny wypowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na opisaniu jej w sposób szczegółowy.

Prawdziwość przyczyny, potwierdzili zeznający w sprawie świadkowie D. M., E. C. i A. G.. Z ich spójnych i logicznych zeznań wynika, iż powód obrażał współpracowników z poprzedniego wydziału, jak i członków zarządu Spółki. Wskazywał, że jeden z członków Zarządu Spółki, pełniących tę funkcję do dzisiaj, straci stanowisko i zostanie przekazany prokuratorowi. Takie stwierdzenie było w przekonaniu Sądu obraźliwe, podobnie, jak słowa powoda wypowiedziane odnośnie Kierownik jego poprzedniego wydziału.

Z zeznań tych wynika także, iż pracownicy skarżyli się na zachowanie powoda, nie chcieli z nim pracować albowiem powodował on w pracy atmosferę wzajemnych pomówień.

Atmosfera w pracy popsuła się wraz z przyjściem do Wydziału powoda. Powód, wytykał ilość świadczonej przez pracowników pracy na zbiórkach, „nakręcał spiralę obgadywania”. Mówił, że Prezes R. jest już w takim wieku, że powinien iść na emeryturę, podobnie jak kierownik. Spójnych zeznań tych świadków nie podważyły zeznania świadka Z. K., który twierdził, że nie słyszał aby „pracownicy mieli coś do powoda.” Podobnie ocenił Sąd Rejonowy zeznania świadka M. M., który spotykał się z powodem tylko w szatni.

W rezultacie Sąd uznał, że wyżej wskazane zachowanie powoda, uzasadnia rozwiązanie z nim umowy. Niezależnie od merytorycznego wykonywania przez pracownika obowiązków pracowniczych, pozostaje on - jak w rozpoznawanej sprawie powód - członkiem określonego zespołu pracowników. Pracodawca ma prawo oczekiwać co najmniej poprawnych na gruncie zawodowym relacji z tym zespołem. Zgodnie z art. 100 §1 pkt 6 k.p. pracownik zobowiązany jest do przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W realiach rozpoznawanej sprawy to powód był osobą, która psuła atmosferę w pracy w zespole, w którym pracował. Pracownicy nie chcieli z nim pracować, a niemerytoryczne uwagi powoda w odniesieniu do przełożonych, wykraczały poza gwarantowaną prawem swobodę wypowiedzi.

Mając na uwadze powyższe, Sąd Rejonowy uznał żądanie powoda przywrócenia do pracy za niezasadne i na podstawie art. 45 a contrario k.p. powództwo oddalił.

Wyrok powyższy zaskarżył apelacją powód.

Zarzucił:

I. przekroczenie zasady swobodnej oceny dowodów (art. 233 §1 kpc) poprzez selektywne podejście do materiału dowodowego polegające na wyeksponowaniu zeznań świadków zeznających na niekorzyść powoda, a zupełnie pominięcie zeznań świadków bezpośrednio pracujących z powodem w brygadzie,

II. sprzeczność ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego polegające na przyjęciu, że pracujący z powodem w jednej brygadzie pracownicy skarżyli się na powoda, że przeszkadza im w pracy a ponadto przyjęcie, że powód obrażał przełożonych oraz, że zakłócał porządek i spokój w czasie pracy, mimo, że nikt z jego pracowników tego nie potwierdził.

Wskazując na powyższe zarzuty domagał się zmiany zaskarżonego wyroku poprzez przywrócenie powoda do pracy u strony pozwanej.

W uzasadnieniu apelacji skarżący wskazywał, iż przyczyna wypowiedzenia musi być dla pracownika zrozumiała i weryfikowalna. Pracownik ma prawo wiedzieć i rozumieć z jakiego powodu rozwiązano z nim umowę o pracę, a Sąd winien brać pod uwagę słuszny interes pracownika, a nie tylko pracodawcy.

Zdaniem skarżącego Sąd I instancji nie uwzględnił powyższych zasad. Wyeksponował określając je jako spójne zeznania świadków M., C. i G., gdy tymczasem na taki przymiot one nie zasługują.

Nadto podnosił skarżący, iż wobec pominięcia przez Sąd zeznań świadków Z. K., M. M. i D. K. dokonał Sąd sprzecznych z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym ustaleń jakoby powód naruszył spokój i porządek w miejscu pracy, a na zachowanie powoda były skargi.

Wadliwie również ustalił Sąd Rejonowy, iż miało miejsce opisane w stanie faktycznym sprawy zachowanie powoda wobec jego byłej przełożonej oraz nie wskazał, którzy pracownicy nie chcieli z nim pracować, a nadto na czym miałyby polegać obrażanie członków zarządu strony pozwanej.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie i zasądzenie od powoda kosztów procesu.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 233 §1 kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału.

Przyjmuje się, że normy swobodnej oceny dowodów wynikającej z art. 233 §1 kpc są określone wymogami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, stosownie do których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc i wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego.

W ramach zatem swobodnej oceny dowodów Sąd w razie sprzeczności między nimi zobowiązany jest i upoważniony do wyboru tych dowodów, którym daje wiarę i wskazania tych, którym wiary odmawia. Dobór i ocena dowodów przy ustalaniu stanu faktycznego stanowi o istocie sądenia.

W wyroku z dnia 27 września 2002 roku IICKN 817/00 stwierdził Sąd Najwyższy, iż jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Natomiast w wyroku z dnia 14 marca 2002 roku IVCKN 859/00, stwierdzono iż zarzut naruszenia przyznanej w art. 233 §1 kpc sądowi swobodnej oceny dowodów może być uznany za usprawiedliwiony, jeżeli sąd zaprezentuje rozwiązanie sprzeczne z regułami logiki lub doświadczenia życiowego.

Sama możliwość odmiennej oceny zebranego w sprawie materiału dowodowego nie pozwala w sposób zasadny postawić zarzutu naruszenia art. 233 §1 kpc. Dał temu wyraz Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 września 2002 roku, IICKN 817/00 przyjmując, iż jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie

uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona

W rozpoznawanej sprawie Sąd I instancji dokonał wyboru dowodów, które jego zdaniem zasługiwały na wiarę. Wskazał, iż w jego ocenie były to dowody z zeznań świadków D. M., E. C. i A. G.. Taka selekcja dowodów jest dopuszczalna i stanowi element ich oceny. Dokonując takiego wyboru argumentował Sąd, iż zeznania wskazanych świadków są ze sobą spójne i logiczne. Wskazywany w apelacji, celem podważenia tej oceny, argument, iż świadek D. M. zeznał, że nie występował o ukaranie powoda, gdyż musiałby to jakoś umotywić nie przesądza, jak tego chce skarżący, o braku przyczyn do wystąpienia z takim wnioskiem. Wyraża on jedynie niechęć do dyscyplinarnego karania, eskalacji konfliktu i niechęć do dodatkowej pracy związanej z koniecznością napisania i uzasadnienia wniosku w tym przedmiocie.

Świadek E. C. zeznając, iż nie słyszał informacji, że powód obraża pracowników – wskazał równocześnie, iż pracownicy bali się zostać uwikłani w rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji.

W kontekście całości zeznań tego świadka – niebędącego bezpośrednim przełożonym – brak bezpośredniej wiedzy, że powód obraża ich pracowników ustaleniom Sądu nie przeczy.

Za formę obrażania może być także uznane w przekonaniu Sądu II instancji rozpowszechnianie informacji o czym świadek zeznał – iż jeden z wiceprezesów strony pozwanej zostanie zwolniony i przekazany prokuratorowi.

Podobnie należy ocenić zeznania świadka A. G.. Świadek ten niepotwierdzając faktu, iż słyszał, że powód obrażał innych pracowników – potwierdził fakt rozpowszechniania przez niego informacji o postępowaniu prokuratorskim dotyczącym prezesa.

Wskazani przez Sąd I instancji świadkowie w oparciu o zeznania, których poczynione zostały ustalenia faktyczne zarysowali jak to trafnie zostało zaznaczone logiczny i spójny obraz powoda jako pracownika.

Występujące między nimi różnice w szczegółach wynikały z częściowo odmiennego sposobu postrzegania, a częściowo zaś z faktu posiadania informacji pochodzących z różnych źródeł.

Ustalając stan faktyczny odniósł się Sąd I instancji również do zeznań świadka Z. K. i M. M.. Pierwszy z nich oceniając powoda pozytywnie stwierdził, iż nie wie czy inni pracownicy mieli z nim problemy. Drugi zaś bezpośrednio z nim nie pracował. Wskazywany zaś dodatkowo w apelacji D. K. potwierdził zaś co do zasady zarzuty kierowane wobec powoda.

Dokonując zatem oceny materiału dowodowego w sprawie Sąd dał wiarę części zgromadzonych dowodów w oparciu o które dokonał ustaleń faktycznych. Inne dowody uznał za nieistotne lub niezasługujące na wiarę. W ocenie Sądu II instancji brak jest w sprawie wystarczających podstaw do zakwestionowania dokonanej oceny dowodów. W jej rezultacie dokonane przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne również Sąd Okręgowy zaakceptował. Z ustaleń tych wynika, iż wskazane w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe. Powód nie był skonfliktowany na tyle z przełożonymi, aby chcieli oni z tego powodu doprowadzić do jego zwolnienia. Na poparcie powyższej tezy brak jest w sprawie dowodów. Wskazywane w wypowiedzeniu przyczyny wypowiedzenia były rzeczywiste. Ich waga uzasadniała rozwiązanie z powodem stosunku pracy.

W takiej sytuacji apelacja zaś przedstawiająca inną alternatywną ocenę dowodów zgromadzonych w sprawie podlegała jako niezasadna oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.