

Sygn. akt VPa 118/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek (spr.)

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSR del. Agnieszka Czyczerska

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G.

przeciwko W. B.

o zapłatę

na skutek apelacji strony powodowej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Głogowie

z dnia 11 czerwca 2013 roku sygn. akt IV P 44/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w całości w ten sposób, że zasądza od pozwanego W. B. na rzecz strony powodowej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. kwotę 1 500 zł (słownie złotych: jeden tysiąc pięćset) z ustawowymi odsetkami do dnia 3 października 2013 roku tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę, oddalając powództwo w pozostałym zakresie i zasądzając od pozwanego na strony powodowej kwotę 135 zł tytułem zwrotu kosztów procesu,

II. oddala apelację w pozostałym zakresie,

III. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 11 czerwca 2013 r. roku Sąd Rejonowy - Sąd Pracy w Głogowie oddalił powództwo (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w G. wniesione przeciwko W. B. o odszkodowanie przewidziane w art. 61⁽¹⁾ k.p.

Sąd Rejonowy uznał, że pracodawca powierzając pozwanemu inną pracę (pozwany zatrudniony na stanowisku ratownika medycznego – kierowcy karetki miał wykonywać czynności w zakładzie opiekuńczo - leczniczym strony powodowej) powinien był wypowiedzieć mu warunki umowy pracę lub w trybie art. 42 § 4 k.p. na piśmie. Skoro

tak pracodawca nie uczynił (nadto nie przeszkolił pozwanego z zakresu BHP przed podjęciem pracy na nowym stanowisku), to rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego w trybie art. 55 § 1¹ k.p. było uzasadnione.

Apelację od tego wyroku wniosła strona powodowa zarzucając:

- naruszenie prawa materialnego tj. art. 55 §1¹ kp przez jego niewłaściwą wykładnię, a następnie niewłaściwe zastosowanie, co doprowadziło do wadliwego zdefiniowania klauzuli generalnej w postaci „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika”, a w konsekwencji do uznania, że rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia było uzasadnione,

- sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego oraz wykroczenie poza swobodę jego oceny i w rezultacie błędną ocenę zebranego materiału dowodowego, które to uchybienia miały wpływ na rozstrzygnięcie sporu.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja co do zasady podlegała uwzględnieniu.

Ponieważ pracodawca domagał się w tej sprawie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 §1¹ k.p., to zakres badania sprawy ogranicza się do wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania umowy w tym trybie. W pisemnym oświadczeniu woli z dnia 12 lipca 2011 r. pozwany wskazał, że pracodawca przenosząc pracownika na inne stanowisko nie przedstawił mu warunków pracy i płacy i nie przeszkolił go w ramach bhp.

Przypomnieć trzeba, że przepis art. 55 § 1¹ k.p. daje pracownikom możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (bez zachowania okresu wypowiedzenia) w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” obejmuje co do zasady element winy pracodawcy (polegającej na możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego, nagannego zachowania). Na zasadzie analogii do podobnego sformułowania z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w orzecznictwie wskazuje się, iż „ciężkie naruszenie obowiązków” oznacza działanie (lub zaniechanie) pracodawcy nacechowane winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (por. wyrok SN z 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNP 2001/16/516). Podobnie też jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 52 k.p.) zakończenie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. ma charakter nadzwyczajny i powinno być wykorzystane jedynie w wyjątkowych przypadkach.

Jednak mimo użycia w art. 52 i 55 k.p. tych samych określeń („ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”) nie należy w rzeczywistości nadawać im tego samego znaczenia. Inne są bowiem miary winy stron stosunku pracy. Winę pracownika ustala się z uwzględnieniem jego cech indywidualnych (np. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego lub doświadczenia zawodowego). Natomiast wina pracodawcy może - zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku - polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezpprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia, co wynika także z podstawowej cechy stosunku pracy, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych

W orzecznictwie widoczna jest tendencja do wskazywania na dodatkowy element oceny w zakresie „ciężkości” naruszenia obowiązków przez pracodawcę. Chodzi o konieczność wystąpienia skutku niewłaściwego zachowania pracodawcy w postaci co najmniej zagrożenia interesów pracownika. Wyraźnie zaznaczył to SN w wyroku z dnia 10 listopada 20110 r. (I PK 83/10, LEX nr 737372) uznając, że określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub skutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych

interesów (majątkowych lub niemajątkowych) pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (por. także wyrok z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, LEX 551138; wyrok z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, niepubl; wyrok z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX 558297).

Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia "ciężkie", lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia określenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ k.p., którym - zdaniem Sądu Najwyższego - jest umożliwienie pracownikowi natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem jego praw; może również wypowiedzieć umowę o pracę.

Mając powyższe na uwadze nie można w niniejszej sprawie uznać, że pracodawca: po pierwsze naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika, co skutkowało by co najmniej zagrożeniem istotnych jego interesów; po drugie, że nastąpiło to z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa pracodawcy. W okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy należałoby uznać, że de facto pozwany otrzymał od pracodawcy (w ramach istniejącego stosunku pracy) polecenie wykonywania pracy w określonym miejscu (zakładzie leczniczo – opiekuńczym strony powodowej) na stanowisku, do którego miał odpowiednie przygotowanie i umiejętności. Mogło to nastąpić w ramach uprawnień dyrektywnych pracodawcy w sytuacji usprawiedliwionej szczególnymi okolicznościami (przegrany przetarg na czynności ratownicze) i nie musiało nastąpić na piśmie. Przepis art. 42 § 4 k.p. tego bowiem nie wymaga. Pracownik nie powinien zatem odmawiać wykonania takiego polecenia. Dopiero wówczas, gdyby taka sytuacja trwała dłużej niż limit czasowy przewidziany w tym przepisie (3 miesiące) wówczas pracownik mógłby poszukiwać ochrony domagając się przed sądem ustalenia określonych (dotychczasowych) warunków pracy.

Także druga wskazana przez pozwanego w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna (brak przeszkolenia w zakresie bhp na nowym stanowisku pracy) nie jest zasadna. Czynności powierzone przez pracodawcę od 1 lipca 2011 r. - uwzględniając oczywiście pewną ich specyfikę wynikającą z miejsca pracy - były rodzajowe zbliżone do dotychczasowych. Nadto pozwany nie dał szansy pracodawcy na dokonanie takowego przeszkolenia, gdyż w ogóle nie podjął nowopowierzonych czynności (nie wykazał takiego zamiaru korzystając do momentu przeniesienia do rozwiązania umowy o pracę ze zwolnienia lekarskiego).

Z tych względów (skoro rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę było nieuzasadnione) powództwo podlegało uwzględnieniu, jednak w kwocie niższej niż wynikająca z art. 61² k.p. Sąd je miarkował uwzględniając zasady współzycia społecznego (art. 8 k.p), okoliczności w których oświadczenie pozwanego zostało złożone (niepewność związana z faktyczną likwidacją części dotychczasowej działalności pracodawcy) oraz przebieg dotychczasowej pracy pozwanego. Wszystko to przemawiało – w ocenie Sądu Okręgowego za obniżeniem odszkodowania do wysokości połowy miesięcznego wynagrodzenia pracownika.

O kosztach procesu (liczonych od uwzględnionej części powództwa) za obie instancje orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.