

***Sygn. akt VPa 133/13***

## WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

***Dnia*** 14 listopada 2013 roku

***Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy***

***w składzie następującym:***

***Przewodniczący – SSO Jacek Wilga***

***Sędziowie: SSO Krzysztof Głowczyński (spr.)***

***SSR del. Adrianna Mongiało***

***Protokolant:*** Ewa Sawiak

***po rozpoznaniu w dniu*** 14 listopada 2013 roku ***w Legnicy***

***na rozprawie***

***sprawy z powództwa K. W.***

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

o odszkodowanie

***na skutek apelacji*** powoda

***od wyroku*** Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Lubinie

***z dnia*** 27 maja 2013 roku

***sygn. akt*** IV P 37/13

***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 27 maja 2013r. w sprawie o sygn. akt IV P 37/13 Sąd Rejonowy w Lubinie oddalił powództwo K. W. skierowane przeciwko (...) Sp. z o. o. z siedzibą w P. o odszkodowanie. W punkcie II wyroku Sąd I instancji zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Powyższe rozstrzygnięcie Sąd Rejonowy powziął po ustaleniu, iż powód K. W. był zatrudniony u strony pozwanej od września 2004r., początkowo na podstawie umowy na czas określony, a następnie na czas nieokreślony. Z dniem 1 sierpnia 2010r. powód objął stanowisko brygadzysty. Jego wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 5.543,77 zł brutto. Sąd I instancji ustalił ponadto, iż w grudniu 2012r. powód uczestniczył w szkoleniu zorganizowanym w hotelu (...)w K.dla pracowników (...) Sp. z o.o.w P.. W dniu zakwaterowania w hotelu, tj. 16 grudnia 2012r. K. W., podobnie jak inny pracownicy strony pozwanej spożywał alkohol. Popołudniu powód udał się do recepcji w przekonaniu, iż w ramach szkolenia może nieodpłatnie korzystać z oferty hotelu. Na informację

portiera, iż udostępnienie stołu bilardowego jest odpłatne, K. W. zareagował arogancko. Wieczorem, powód wraz z G. B. korzystali z basenu hotelowego. Wracając do pokoju powód stwierdził, iż zgubił klucz, w związku z czym udał się na spoczynek nocny do pokoju współpracownika. W tym czasie inny pracownik firmy, G. S. stwierdził, iż zaginęła jego kurtka wraz z portfelem. W obecności wezwanych do hotelu funkcjonariuszy Policji odtworzono zapis monitoringu, z którego wynikało, iż wskazane przedmioty G. S. pozostawił w pokoju powoda. Na prośbę o otwarcie pokoju został jednak poinformowany, iż powyższa czynność może zostać dokonana wyłącznie w obecności K. W.. Gdy pracownik hotelu zasugerował powodowi, iż dopuścił się kradzieży, pomiędzy K. W., funkcjonariuszem policji, portierem oraz G. S. doszło do kłótni, w ramach której powód w sposób wulgarny odnosił się do pozostałych uczestników zdarzenia. Z uwagi na powyższe, kierownictwo hotelu poinformowało pracodawcę o zachowaniu powoda. Sąd I instancji ustalił ponadto, iż pismem z dnia 4 lutego 2012r. strona pozwana zwróciła się do zakładowych organizacji związkowych z informacją o zamiarze wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy. W odpowiedzi organizacje poinformowały pracodawcę, iż nie podejmują się obrony K. W.. W związku z powyższym, pismem z dnia 5 lutego 2012r., które powodowi doręczono 6 lutego 2012r. strona pozwana wypowiedziała mu dotychczasowe warunki pracy i płacy proponując stanowisko operatora urządzeń produkcyjnych z wynagrodzeniem 3,500 zł brutto. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego podczas szkolenia (...), polegające na niewłaściwym, agresywnym, wulgarnym zachowaniu w stosunku do współpracowników oraz pracowników hotelu. Zaznaczył, że zachowanie powoda naruszyło dobre imię pracodawcy i negatywnie wpłynęło na kształtowanie wizerunku firmy, a ponadto doprowadziło do utraty zaufania względem tego pracownika.

W oparciu o poczynione ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy uznał powództwo K. W. za nieuzasadnione. Wskazał, że wypowiedzenie warunków pracy i płacy dokonane powodowi nie naruszało wymogów formalnych dotyczących wypowiedzania umów o pracę. Zostało bowiem sporządzone na piśmie i zawierało przyczyny wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy oraz zostało poprzedzone wystąpieniem do zakładowych organizacji związkowych. Dodatkowo, zdaniem Sądu Rejonowego zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, a w szczególności zeznania świadków G. S., I. K. oraz częściowo G. B. pozwoliły na ustalenie, iż przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa, a samo wypowiedzenie było uzasadnione merytorycznie.

Powyższy wyrok w całości zaskarżył powód K. W., zarzucając mu:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego w postaci art. 45 § 1 k.p. poprzez błędne przyjęcie, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy było zasadne;
2. naruszenie przepisu prawa procesowego tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez dokonanie dowolnej oceny dowodów.

W uzasadnieniu środka zaskarżenia powód podkreślił, iż w zakresie sporu na temat korzystania ze stołu bilardowego Sąd Rejonowy niezasadnie oparł się na zeznaniach I. K., gdyż nie znalazły one potwierdzenia w treści zeznań pozostałych świadków. Wywodził ponadto, iż wbrew ocenie Sądu I instancji zeznania G. S. nie były wiarygodne, bowiem świadek ten aktywnie uczestniczył w kłótni, która miała miejsce w trakcie otwierania pokoju powoda, a zatem nie był bezstronny. Ponadto, z uwagi na okoliczności i przebieg zdarzenia, K. W. działał w stanie silnego wzburzenia. Powód wywodził ponadto, iż żaden z gości hotelowych nie składał skarg na jego zachowanie. Zaistniały incydent pozostał zatem bez wpływu na wizerunek strony pozwanej.

Wskazując na powyższe, powód wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa i zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania.

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o jej oddalenie. W uzasadnieniu poparła rozstrzygnięcie i argumentację Sądu I instancji podkreślając, iż wypowiedzenie warunków pracy i płacy było zasadne, a wskazana pracownikowi przyczyna była konkretna i prawdziwa.

**Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Natomiast przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Z brzmienia art. 45 § 1 k.p. wynika, że skuteczność wypowiedzenia umowy o pracę zależy nie tylko od spełnienia wymogów formalnych (np. złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu na piśmie, wskazania przyczyny wypowiedzenia, konsultacji zamiaru wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową), które stanowią o zgodności wypowiedzenia z przepisami o wypowiedzaniu umów, ale również od tego, czy wypowiedzenie jest zasadne, a więc czy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej, nieistniejącej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, co oznacza, że wypowiedzenie jest nieuzasadnione w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Taki sam skutek wywołuje ocena, że przyczyna wypowiedzenia co prawda istniała, ale była - ze względu na jej wagę lub charakter - niewystarczająca dla skutecznego dokonania wypowiedzenia. W obu przypadkach brak takiej powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w art. 45 § 1 k.p. Należy przy tym zauważyć, iż pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, w tym przyczyny dotyczące pracownika i inne niedotyczące pracownika, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (por. wyrok z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 61/05).

W ocenie Sądu Odwoławczego, Sąd I instancji prawidłowo ocenił, że przyczyny wskazane i opisane w piśmie wypowiadającym powodowi umowę o pracę, tj. nieprzestrzeganie zasad współzycia społecznego podczas szkolenia (...), polegające na niewłaściwym, agresywnym, wulgarnym zachowaniu w stosunku do współpracowników oraz pracowników hotelu, kształtowanie negatywnego wizerunku firmy oraz utrata zaufania do pracownika z uwagi na naganne i nielojalne zachowanie były rzeczywiste, a jednocześnie wystarczające dla skutecznego wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Z treści zeznań przesłuchanych w sprawie świadków, G. S. oraz I. K. wynikało, iż w dniu 16 grudnia 2012r. na terenie hotelu (...) doszło do naganego zachowania K. W., w ramach którego w sposób agresywny i wulgarny odnosił się do współpracownika, portiera oraz jednego z funkcjonariuszy policji, obecnych przy zdarzeniu. Słusznie wywołał przy tym Sąd I instancji, iż świadek G. B. nie był obecny przy otwieraniu pokoju powoda, a zatem jego zeznania w tym zakresie nie były miarodajne. Na uwzględnienie nie zasługiwały również wyjaśnienia powoda, iż opisywane przez świadków zachowanie w czasie zdarzenia nie miało miejsca. Analiza zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego prowadzi bowiem do odmiennej konkluzji, której skarżący nie kwestionuje w apelacji.

W ocenie Sądu Odwoławczego strona pozwana nie wykazała natomiast, iż w sposób arogancki powód zachowywał się również w recepcji hotelowej, kiedy domagał się nieodpłatnego korzystania ze stołu bilardowego. Istotne jest bowiem, iż powyższe wynikało wyłącznie z zeznań pracownika hotelu I. K. oraz sporządzonej przez niego skargi. Żaden z pozostałych świadków, którzy wskazywali m.in. na naganne zachowanie K. W. podczas otwarcia pokoju - a w konsekwencji nie mieli interesu w zeznawaniu na korzyść powoda - nie potwierdził, ażeby powód w sposób wulgarny lub agresywny zachowywał się również w recepcji. Jakkolwiek zarzut naruszenia prawa procesowego w tej części okazał się zasadny, to jednak zdaniem Sądu Okręgowego powyższe nie wpływało na ocenę zaskarżonego wyroku. Istotne jest bowiem, iż co do zasady wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia warunków pracy i płacy w postaci niewłaściwego, agresywnego, wulgarnego zachowaniu w stosunku do współpracowników oraz pracowników hotelu była rzeczywista, gdyż tego rodzaju zachowanie zaistniało, choć jedynie w związku z otwarciem pokoju powoda zainicjowanym przez G. S..

Uwagę zwraca, iż określony w art. 100 § 2 pkt 6 k.p. obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego ciąży na pracowniku nie tylko w czasie wykonywania pracy i w miejscu pracy, ale także i w innym czasie i

miejscu, gdy zachowania pracownika pozostają w sferze stosunku pracy lub gdy ściśle są z tą sferą związane i odnoszą się do współpracowników. W rezultacie trafnie Sąd I instancji uznał, że zachowanie powoda polegające na ubliżaniu współpracownikowi jakkolwiek miało miejsce poza miejscem świadczenia pracy, stanowiło naruszenie zasad współzycia społecznego, uzasadniające wypowiedzenie warunków pracy i płacy. Z uwagi na fakt, iż zachowanie to nosiło znamiona winy umyślnej, naruszało obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego, sumienności i staranności w pracy w sposób ciężki (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99).

Odnosząc się do oceny kolejnej ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia powodowi warunków pracy i płacy Sąd Odwoławczy miał na uwadze, iż powód piastując stanowisko brygadzysty powinien przejawiać również szczególną dbałość o dobre imię pracodawcy, a jego zachowanie nie spełniające tego wymagania stanowiło przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie warunków pracy i płacy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 września 1997r., sygn. akt I PKN 223/97). Przez zobowiązanie pracownika do dbałości o dobro zakładu pracy należy rozumieć ustanowienie szczególnej zasady lojalności względem przełożonego, która obliguje pracownika do powstrzymania się od działań, które mogą przyczynić się do powstania szkody po stronie pracodawcy lub mogą zostać ocenione jako działania na niekorzyść pracodawcy. Co istotne, godzić w dobro firmy mogą również wydarzenia, niezwiązane bezpośrednio z istotą i celem stosunku pracy, które stawiają pod znakiem zapytania dobre imię i reputację pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z 16 kwietnia 2003r., I PK 172/02). Jakkolwiek powód słusznie wskazywał, iż pomimo dynamicznego przebiegu zdarzenia z dnia 16 grudnia 2012r. goście hotelowi nie skarżyli się na jego zachowanie, to nie ulega wątpliwości, iż skarga na zachowanie K. W. została wystosowana do pracodawcy ze strony hotelu, w którym zorganizowano szkolenie dla pracowników firmy. Z uwagi na zastosowanie zaostrzonego rygoru oceny zachowania względem osób reprezentujących zakład pracy, od których zwykle się oczekiwają szczególnej dyscypliny i odpowiedzialności zachowanie powoda wynikające z braku umiejętności powstrzymania się od nagannych zachowań, które zainicjowało złożenie skargi należy uznać za sprzeczne z obowiązkiem dbałości o dobre imię pracodawcy. Sugeruje bowiem, iż pracownicy reprezentujący zakład pracy pozbawieni są właściwej dyscypliny pracy.

W ścisłym związku z naruszeniem obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy pozostaje kwestia utraty zaufania do pracownika, którą strona pozwana również wskazała jako przyczynę złożonego wypowiedzenia. Zgodnie z utrwalonym w judykaturze poglądem, utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Powodem utraty do pracownika zaufania koniecznego z uwagi na rodzaj wykonywanej przez niego pracy, która sprawia, że pracodawca nie może go u siebie nadal zatrudniać na danym stanowisku, może być zawinione naruszenie obowiązków istotnych z uwagi na określone właściwości umówionej pracy. W świetle ustaleń faktycznych przyjętych przez Sąd Rejonowy nie może budzić zastrzeżenia ocena, iż brak zaufania do powoda jako pracownika piastującego stanowisko brygadzysty, spowodowany nagannym zachowaniem w stosunku do współpracownika czy pracownika hotelu jest racjonalny i uzasadniony. Nie ulega wątpliwości, iż późna godzina zdarzenia, naganna postawa i zachowanie wszystkich uczestników zajścia czy sugestie dotyczące kradzieży skierowane względem powoda mogły uzasadniać nad wyraz aktywną postawę K. W.. Istotne jest jednak, iż jak wskazano powyżej, względem powoda jako brygadzysty należy stosować ostrzejsze kryteria oceny niż wobec pracownika na stanowisku szeregowym. Stąd nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut podniesiony w apelacji, iż powód działał w stanie wzburzenia, które uzasadniało jego agresywne i wulgarne zachowanie. W konsekwencji ocena zachowania powoda w kontekście piastowanego stanowiska stanowiła dostateczną podstawę wypowiedzenia warunków pracy i płacy.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że apelacja nie zasługuje na uwzględnienie i oddalił ją na podstawie art. 385 kpc.

Orzekając o kosztach, Sąd oparł się na art. 98 § 1 k.p.c., który na podstawie art. 391 § 1 k.p.c. ma zastosowanie w postępowaniu przed sądem II instancji. Zgodnie z powołanym przepisem, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw celowej obrony. Mając na uwadze powyższe, Sąd Okręgowy zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za postępowanie apelacyjne.