

Sygn. akt III Pa 9/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 marca 2018r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

<b>Przewodniczący:</b>	<b>SSO Piotr Witkowski (spr.)</b>
<b>Sędziowie:</b>	<b>SSO Mirosław Kowalewski</b> <b>SSO Alicja Wiśniewska</b>
<b>Protokolant:</b>	<b>st. sekr. sądowy Beata Dzienis</b>

po rozpoznaniu w dniu 23 marca 2018r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **K. S.**

przeciwko **(...) sp. z o.o. sp.k. w M.**

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji powoda K. S.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 stycznia 2018r. sygn. akt IV P 85/17

**1. zmienia zaskarżony wyrok w całości i zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. sp.k. w M. na rzecz powoda K. S. kwotę 13 831,11 (trzydzieści tysięcy osiemset trzydzieści jeden 11/100) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 23 stycznia 2018r. do dnia zapłaty;**

**2. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. sp.k. w M. na rzecz powoda K. S. kwotę 330 (trzysta trzydzieści) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 300 (trzysta) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.**

Sygn. akt III Pa 9/18

## UZASADNIENIE

Powód K. S. wystąpił wobec (...) sp. z o.o. spółka komandytowa w M. z pozwem o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenie mu umowy o pracę dokonane przez pracodawcę w dniu 16 października 2017 roku oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazał, iż był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od dnia 25 czerwca 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku brygadzysty technicznego w Dziale Utrzymania Ruchu za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie 3.550 zł. W dniu 16 października 2017 roku pozwany wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy przy zachowaniu 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę jego zachowanie z dnia 7 kwietnia 2017 roku, kiedy to miał w sposób obelżywy zwrócić się do swojego przełożonego. Przebieg zdarzenia opisany przez pracodawcę nie odpowiadał zaś rzeczywistości i był związany z brakiem mu zakupu ściągacza do łożysk, który był mu niezbędny do pracy. Odpowiedzią przełożonego poczuł się dotknięty i niewybrednie zażartował z przełożonego. Za powyższe zachowanie przeprosił 10 kwietnia 2017 r. Podstawę złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu, mając na uwadze upływ czasu, należało uznać za nierzeczywistą i uzasadniającą roszczenie o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia (przywrócenie do pracy).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż rzeczywisty przebieg zdarzenia z dnia 7 kwietnia 2017 roku miał miejsce i zostało to opisane w notatce służbowej. Ponadto pracodawca niezwłocznie przeprowadził z powodem rozmowę dyscyplinującą, mając na uwadze iż zachowanie pracownika naruszało jego obowiązek postępowania zgodnie z dobrem zakładu pracy i przestrzeganiem zasad współzycia społecznego. Pozwana wskazała również, że zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy.

Na rozprawie w dniu 22 stycznia 2018 roku powód zmodyfikował żądanie pozwu, domagając się zapłaty 3-miesięcznego odszkodowania.

Sąd Rejonowy w Suwałkach wyrokiem z dnia 22 stycznia 2018r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanej spółki kwotę 2700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd ten uznał mianowicie, że zdarzenie z dnia 7 kwietnia 2017r. uzasadniało rozwiązanie z powodem za wypowiedzeniem umowy o pracę.

W dniu mianowicie 7 kwietnia 2017 r. powód w czasie obecności mistrza K. W. w magazynie, gdzie planował on prace zlecone i przeglądał części techniczne zwrócił się do niego używając słów powszechnie używanych za obelżywe w obecności magazyniera S. G. i pracownika firmy zewnętrznej R. J.. Na okoliczności tego zdarzenia, na polecenie dyrektora technicznego zakładu, K. W. sporządził notatkę urzędową. Dyrektor celem wyjaśnienia powyższej sytuacji wezwał również magazyniera i następnie z powodem odbył rozmowę. Nie mniej w dniu 4 maja 2017r. Dyrektor Oddziału w S. wystąpił do pracodawcy o wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z K. S. przy zachowaniu okresu wypowiedzenia jako konsekwencję jego zachowania z dnia 7 kwietnia 2017 roku.

W dniu 12 października 2017 roku pracodawca dokonał też konsultacji z Organizacją (...) działającą przy zakładzie pracy w S., która jednak wyraziła sprzeciw.

Mimo wszystko w dniu 16 października 2017r. pozwana spółka złożyła K. S. oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z dnia 25 czerwca 1997 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w uzasadnieniu wskazując jego negatywne zachowanie z dnia 7 kwietnia 2017 roku, które naruszyło obowiązek postępowania z zgodnie z zasadami współzycia społecznego, a co za tym idzie poszanowanie drugiej osoby. Dlatego zaś aż w dniu 16 października 2017r. złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy, gdyż w okresie od 19 do 28 kwietnia 2017 roku oraz w okresie od 25 maja do 12 października 2017 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pierwsze zwolnienie było podyktowane zapaleniem płuc. Późniejsze kontuzją kolana i związaną z tym urazem operacją.

Dokonując oceny powyższego stanu rzeczy Sąd Rejonowym uznał, że pracodawca nie naruszył przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę, a przyczyna wypowiedzenia była konkretna i rzeczywista. Pracodawca bowiem wskazał iż podstawą do złożenia tego rodzaju oświadczenia woli było zdarzenie z dnia 7 kwietnia 2017 roku, gdy powód obraził słowami powszechnie uważanymi za obelżywe swojego przełożonego i to w obecności innych pracowników zakładu,

czym naruszył obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego, w tym poszanowania godności drugiej osoby (art. 100 § 2 pkt 6 kp). Okoliczność zaś, że zdarzenie z dnia 7 kwietnia 2017 roku nie miało miejsca lub miało inny przebieg niż ten wskazany przez pracodawcę, nie została skutecznie wykazana. Sąd ustalił to w oparciu o zeznania świadków- bezpośrednich uczestników zdarzenia w osobie K. W. oraz S. G., dokumentu w postaci notatki urzędowej sporządzonej w dniu następnym po zdarzeniu oraz zeznaniach samego powoda K. S., który przyznał, iż w powyższy sposób zwrócił się do swojego przełożonego, nie mając jednak na celu urażenia go.

Sąd Rejonowy uznał też, że przyczyna wypowiedzenia z powodem umowy o pracę była w pełni uzasadniona. Wypowiedzenie umowy o pracę uważa się bowiem za uzasadnione, jeżeli jest podyktowane niewłaściwym wywiązywaniem się pracownika z obowiązków. W rozpoznawanej zaś sprawie bezsporne było, że zachowanie powoda jest sprzeczne z takimi obowiązkami, gdyż naruszało obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego, który w zakładzie pracy obejmuje powstrzymywanie się od takich zachowań, które wywołują lub potęgują wzajemnie negatywny stosunek współpracowników i konflikty w środowisku pracy (Sąd Rejonowy powołał się w tym względzie na wyrok SN z 9 lipca 2008 r., sygn. akt I PK 2/08). Pracodawca jest uprawniony podejmować odpowiednie działania w celu sprostania obowiązkowi kształtowania dobrej atmosfery w zakładzie pracy, w tym rozwiązać umowę o pracę z osobami, które nie realizują nałożonego obowiązku należytego zachowania się w zakładzie pracy, zwracając się w sposób wysoce nieuprzejmy do współpracownika będącego przełożonym, co miało miejsce w rozpoznawanej sprawie.

W ocenie Sądu Rejonowego wpływ czasu sześciu miesięcy od zdarzenia do wypowiedzenia umowy o pracę nie stał na przeszkodzie dokonaniu rozwiązania umowy o pracę. Pozwana spółka jest bowiem osobą prawną działającą przez swoje organy. Z uwagi na charakter przedsiębiorstwa wielozakładowego, na terenie S. prowadzi zakład pracy za pośrednictwem oddziału, którym zarządza prokurent oddziałowy pełniący w danej jednostce funkcję Dyrektora. Jako wewnętrzna jednostka organizacyjna jest on wyłącznie upoważniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy w imieniu kierownictwa, czyli pozwanej jako spółki i nie jest pracodawcą w rozumieniu art. 3 kp. W celu wypowiedzenia umowy o pracę musiał zatem uzyskać zgodę zwierzchnika i wszcząć w tym celu odpowiednią procedurę. Nie było możliwe zatem dokonanie zwolnienia „z dnia na dzień”. Poza tym powód od 25 maja 2017 roku korzystał z usprawiedliwionej nieobecności w pracy w oparciu o zwolnienie lekarskie, nieprzerwanie do dnia 12 października 2017 r. W okresie tym wręczenie oświadczenia o wypowiedzeniu było niemożliwe z uwagi na wyłącznie z art. 41 kp.

Orzekając o kosztach postępowania Sąd miał na uwadze, że powód przegrał sprawę i obowiązany jest zgodnie z art. 98 § 1 kpc zwrócić powodowej spółce koszty zastępstwa procesowego. Te koszty to kwota 2700 zł. Powód na rozprawie w dniu 22 stycznia 2018 r. dokonał modyfikacji żądania i domagał się zamiast uznania bezskuteczności wypowiedzenia, odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Z tego też powodu modyfikacji uległa podstawa żądania w zakresie kosztów zastępstwa prawnego z pkt 1 § 9 na pkt 2 § 9 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

W apelacji od tego wyroku powód zaskarżył go w całości, zarzucając mu:

1. naruszenie art. 233 § 1 kpc w związku z art. 328 § 2 kpc przez bezzasadne pominięcie w ocenie stanu faktycznego zeznań świadka K. W. w części dotyczącej, że w dniu 10 kwietnia 2017r. przyszedł do niego powód i powiedział, że głupio wyszło, był zmieszany, smutny i widać było u niego skruchę oraz w części, że powód był dobrym specjalistą i pracownikiem, wykonywał wszystkie jego polecenia bez zastrzeżeń, a incydent z dnia 7 kwietnia 2017r. nie wpłynął na relacje między nim a K. W. i wzajemne relacje między nimi pozostały nadal koleżeńskie,
2. błędną wykładnię art. 30 § 4 kp przez przyjęcie, że przyczyną uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę jest odległe w czasie jednorazowe naganne zachowanie pracownika, który po uświadomieniu swego nagannego zachowania, niezwłocznie podjął działania niwelujące skutki, wywołane tym zachowaniem,
3. bezzasadną odmowę zastosowania w sprawie art. 45 § 1 kp.

Wskazując na to wniósł o:

1. zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie od pozwanego Animex Foods Spółka z ograniczona odpowiedzialnością (...)w M. na swoją rzecz kwoty 13 831,11 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 stycznia 2018r. do dnia zapłaty,
2. zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych, a w tym kosztów zastępstwa procesowego, za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji wywodził przy tym, że przyczyna wypowiedzenia mu umowy o pracę była pozorna. W świetle bowiem zasad doświadczenia życiowego niepodobnym jest, aby pozwany pracodawca tak długo zwlekał z pozbyciem się złego pracownika, co czyni zasadnym wniosek, że przyczyna wypowiedzenia podana przez pracodawcę nie była rzeczywista.

O nierzeczywistej przyczynie wypowiedzenia powodowi umowy o pracę świadczą zeznania świadka K. W., z których wynika, że powód był dobrym specjalistą i parownikiem, wykonywał wszystkie jego polecenia bez zastrzeżeń, a incydent z dnia 7 kwietnia 2017r. nie wpłynął na relacje między nimi. Świadek wyjaśnił, że wzajemne relacje między nimi pozostały nadal koleżeńskie.

### ***Sąd Okręgowy zważył, co następuje:***

#### ***Apelacja jest uzasadniona.***

Podzielić mianowicie należy zarzuty powoda, że Sąd I instancji naruszył wskazane w apelacji przepisy prawa po przez pominięcie w ocenie stanu faktycznego sprawy całych zeznań świadka K. W.. Tym samym nie rozważył należycie wszystkich okoliczności sprawy i niewłaściwie uznał, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione. Niewątpliwie zaistniały incydent miał miejsce, jednakże w świetle zeznań K. W. nie wpłynął w żaden sposób na wykonywanie obowiązków pracowniczych i relacji między nimi. Podobnie zeznał również świadek S. G., że na tym tle nie było później w zakładzie jakiś niesnasek czy nieporozumień albo złej atmosfery. Z ich wszystkich zeznań wynika, że w pracy dużo osób wyrażało się nie raz w niewłaściwy, wręcz wulgarny sposób i nikt z tego większych problemów nie robił. Nie było więc powodu aby K. S. ze względu na incydent z dnia 7 kwietnia 2017r. wypowiadać umowy o pracę, zwłaszcza że nie prowadził do ujemnych następstw i stosunki w pracy były poprawne.

Jeśli już z powodu incydentu z dnia 7 kwietnia 2017r. można było wyciągnąć jakieś konsekwencje wobec powoda to tylko w zakresie odpowiedzialności porządkowej. Zgodnie bowiem z art. 108 § 1 kp za między innymi nieprzestrzeganie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy pracodawca może wymierzyć pracownikowi karę upomnienia lub karę nagany. Taką karę może też wymierzyć za nieprzestrzeganie przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów przeciwpożarowych oraz przyjętego sposobu potwierdzenia przybycia i obecności w pracy, a także usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Wydaje się też, że te drugie okoliczności wymierzenia kary porządkowej są bardziej brzemienne w skutki niż nieprzestrzeganie porządku w procesie pracy, więc trudno uważać aby do razu skutkowały wypowiedzeniem umowy o pracę. Owszem mogą skutkować, jak wskazał Sąd Rejonowy wypowiedzeniem umowy o pracę, ale pod warunkiem, że są natężone i drastyczne i wywołują konflikty w pracy, a o czymś takim w niniejszej sprawie mowy nie ma. O tym zaś, że zwykle niewłaściwe zachowanie się w stosunku do przełożonych jest naruszeniem porządku pracy przesądzone jest w doktrynie (Komentarz do Kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Wojciecha Muszalskiego, C.H. BECK, Warszawa 2009r., str. 471). Zresztą jest to oczywiste. Fakt ten natomiast determinuje czas wymierzenia kary porządkowej. Zgodnie z art. 109 § 1 kp kara nie może być zastosowana po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia. Najpóźniej więc mogła być w stosunku do powoda zastosowana do 7 lipca 2017r. Powód był w pracy do 18 kwietnia 2017r., a później do 29 kwietnia do 25 maja 2017r. Był więc czas aby zastosować wobec karę porządkową, a pracodawca tak powinien zorganizować przepływ informacji aby w odpowiednim czasie kara mogła być wymierzona. Jeżeli więc pozwana Spółka nie stosuje kary porządkowej, a wypowiada umowę o pracę aż 16 października 2017r.

nie może to być w jakikolwiek sposób zaakceptowane. Dokonane wobec powoda wypowiedzenie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Tym samym uzasadnione jest roszczenie powoda wobec pracodawcy na podstawie art. 45 § 1 kp. Zgodnie bowiem z tym artykułem w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony 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.

Mając więc to na uwadze Sąd Okręgowy na mocy art. 386 § 1 kpc zmienił zaskarżony wyrok i zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. sp.k. w M. na rzecz powoda K. S. kwotę 13 831,11 złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 23 stycznia 2018r. do dnia zapłaty i zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. sp.k. w M. na rzecz powoda K. S. kwotę 330 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 300 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

Miał przy tym na uwadze, że wysokość wynagrodzenia powoda nie była kwestionowana przez pozwaną Spółkę.

O kosztach Sąd Okręgowy rozstrzygnął też na podstawie art. 98 § 1 kpc. Pozwana Spółka przegrała sprawę więc obowiązana jest zwrócić poniesione przez powoda koszty opłaty od apelacji i koszty zastępstwa procesowego. Koszty zastępstwa procesowego mogą jednak być zasądzone tylko w oparciu o § 9 pkt 1 i § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Jak bowiem Sąd Najwyższy wskazał w swojej uchwale z dnia 7 sierpnia 2002r. III PZP 15/02 w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania.