

Sygn. akt VIII **Pa 6/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Jolanta Łanowy-Klimek SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Gambuś

po rozpoznaniu w dniu 10 maja 2018r. w Gliwicach

sprawy z powództwa E. S.

przeciwko J. K.

o sprostowanie świadectwa pracy i odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Gliwicach

z dnia 26 lipca 2017 r. **sygn. akt** VI P 365/16

uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w zakresie objętym rozprawą z dnia 26 lipca 2017 roku i przekazuje sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania apelacyjnego.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 6/18

UZASADNIENIE

Powódka E. S. domagała się od pozwanego J. K., sprostowania świadectwa pracy z dnia 24 maja 2016r. poprzez wskazanie prawidłowej podstawy prawnej w zakresie rozwiązania stosunku pracy, tj. art. 55 § 1¹ k.p., zasądzenia kwoty 925 zł – stanowiącej równowartość jej wynagrodzenia za okres dwóch tygodni - tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika oraz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa.

Sąd Rejonowy w Gliwicach wyrokiem z dnia 26 lipca 2017r. uwzględnił powództwo w całości i obciążył pozwanego kosztami procesu.

Sąd I instancji ustalił, że pozwany zatrudnił powódkę na 3-miesięczny okres próbny od 1.03.2016r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku sprzedawcy, za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 1.850 zł.

Pozwany prowadzi działalność gospodarczą, której przedmiotem jest świadczenie usług krawieckich oraz sprzedaż tkanin. Zakład pracy prowadzony przez pozwanego składa się z pracowni krawieckiej oraz hurtowni tkanin. Powódka świadczyła pracę w hurtowni tkanin, natomiast jej matka K. S. – zatrudniona od września 2015r. – pracowała w pracowni krawieckiej jako krawcowa.

Jak dalej ustalił Sąd I instancji, w początkowym okresie zatrudnienia relacje powódki z pozwanym były poprawne, jednakże sytuacja ta uległa jednak stopniowej zmianie już po kilku tygodniach. Pozwany zaczął czynić powódce zarzuty mówiąc do niej, że „nie myśli”. Zdarzało się, że pozwany krzychał na powódkę. Bywały również sytuacje, że formułując wobec powódki zarzuty (np. dotyczące braku dyspozycyjności do pracy soboty) używał przekleństw („kurwa”), wplatając je w swoje wypowiedzi. Pozwany był postrzegany przez część swoich pracowników jako osoba wybuchowa, nerwowa, nieprzewidywalna w swoim zachowaniu. Zdarzały się sytuacje, w których pozwany używał wobec pracowników słów wulgarnych, np. „jak ja się zaraz kurwa zdenerwuję”, „jak coś się nie podoba to wypierdalaj”. Do jednej z pracownic, w bliżej nieustalonym czasie, zwrócił się słowami „nie rób mnie w ciula”, rzucając w nią reklamówką z sukienkami. W dniu 6 maja 2016 r. powiedział z kolei matce powódki, że „wypierdoli ją na zbity pysk”. W stosunku do innych pracowników, np. L. P., pozwany nie zachowywał się w sposób wulgarny.

Według ustaleń Sądu Rejonowego pozwany – mistrz krawiectwa męskiego - demonstrował na części swoich pracowników sposób prawidłowego zdejmowania miary. Zdarzało się, że instruując swoje pracownice w tym zakresie dotykał i częściowo odsłaniał ich biust bądź uda, nie pytając wcześniej o zgodę. Pracownice czuły się w tych sytuacjach skrepowane. Zdarzało się również, że w inny sposób skracał dystans pomiędzy nim a częścią zatrudnionych pracownic, np. wypytywał o sprawy prywatne bądź łapał za biodra, przechodząc za nimi, kiedy oboje znajdowali się za sklepową ladą.

Dalej Sąd I instancji ustalił, że w dniu 6.05.2016r. - w godzinach porannych - pozwany przyszedł do pracowni krawieckiej i rozpoczął rozmowę z matką powódki, tj. K. S.. Rozmowa przerodziła się w kłótnię. W trakcie kłótni - krzyżąc na matkę powódki - pozwany powiedział jej, że „wypierdoli ją na zbity pysk”. Następnie, pozwany opuścił pracownię i pojechał do hurtowni tkanin, a matka powódki relacjonowała jej ww. zdarzenie. W hurtowni pozwany spotkał powódkę i zaczął zarzucać jej, że „nic nie robi” i nie dba o porządek. Pozwany wykrzychał do powódki, że ma „wypierdalać i zapierdalać za 6 zł miesięcznie” po czym opuścił hurtownię. Bezpośrednio po ww. zdarzeniu powódka zadzwoniła do swojej matki i płacząc relacjonowała jej jego przebieg, przytaczając również słowa, których pozwany użył wobec niej. Matka powódki rozmawiała z nią wówczas w trybie głośnomówiącym. Rozmowę słyszała pracownica M. M..

Następnie pisemnym oświadczeniem z 13.05.2016r. powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 55 § 1¹ k.p., z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwanego jako pracodawcy podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy powódka wskazała, że w dniu 6.05.2016r., w godzinach porannych, pozwany zwrócił się do niej „w sposób bardziej niż niegrzeczny i wysoce obraźliwy, podniesionym głosem, używając słów i sformułowań powszechnie uznanych za obelżywe”. Zaznaczyła przy tym, że ww. zachowanie stanowi naruszenie obowiązku poszanowania godności pracownika przez pracodawcę, co z kolei stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany w dniu 24.05.2016r. sporządził świadectwo pracy powódki, w którym jako przyczynę ustania stosunku pracy wskazał „wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika – art. 30 § 1 pkt 3 k.p.”.

Sąd Rejonowy ustalił również, że pismem z 31.05.2016r. powódka zwróciła się do pozwanego o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie prawidłowej podstawy prawnej rozwiązania stosunku pracy, tj. art. 55 § 1¹ k.p., w związku z ciężkim naruszeniem przez pozwanego jako pracodawcy podstawowych obowiązków wobec pracownika. Ponadto, powódka zawarła w nim żądania zapłaty odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w wysokości wynagrodzenia za pracę za okres dwóch tygodni.

Pozwany w odpowiedzi na powyższe pismo wskazał, że zdarzenie z dnia 6.05.2016r., na które powołuje się powódka, nie miało miejsca oraz, że opisywana przez powódkę sytuacja nie znajduje się w katalogu z art. 55 k.p.

Powyższych ustaleń faktycznych Sąd Rejonowy dokonał w oparciu o dostarczone przez strony i powołane dowody, tj. dokumenty, których autentyczność nie była przez strony kwestionowana oraz zeznania świadków, którym Sąd w całości dał wiarę, a także przesłuchanie powódki, którego treść w istotnym zakresie była z nimi zgodna, zasługując tym samym na walor wiarygodności.

Dalej Sąd I instancji wskazał, że w zakresie szeroko rozumianych relacji personalnych pomiędzy pozwanym, powódką, jej matką oraz częścią pozostałych pracownic – powyżej zrekonstruowanych - zeznania świadków I. S., P. Z., M. M. i K. S. korespondowały ze sobą, tworząc spójny obraz sytuacji. Analogicznie sytuacja kształtowała się w zakresie zeznań świadków M. M., K. S. jak i powódki, dotyczących przebiegu samego zdarzenia z dnia 6.05.2016r. W konsekwencji, z tej przyczyny Sąd uznał zeznania ww. świadków za wiarygodne i zaznaczył, że zgromadzony w sprawie materiał dowodowy nie dawał podstaw do podważenia ich wiarygodności.

Sąd Rejonowy wyjaśnił, że z uwagi na przedmiot postępowania, kwestie uprzedniego sposobu odnoszenia się przez pozwanego do części swoich pracownic oraz naruszeń ich sfery intymnej – związanych z prezentacjami na nich sposobu mierzenia biustu, bez uprzedniego pytania o zgodę – nie były istotą niniejszego postępowania. Kwestie te – jako całokształt relacji pracowniczych w zakładzie pracy pozwanego - podlegały jednak ustaleniom sądu. Po pierwsze, tworzyły bowiem tło istotnego w sprawie zdarzenia z dnia 6.05.2016r., z którego wynika, że pozwany niejednokrotnie naruszał zasady prawidłowych relacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikami. Po drugie, spójny obraz w tym zakresie, wyłaniający się z relacji poszczególnych świadków, uwiarygodniał ich zeznania, a także zeznania powódki.

Sąd Rejonowy uznał za nieudowodnione twierdzenia pozwanego, że 6.05.2016r. w ogóle nie przebywał w miejscu pracy (pracowni krawieckiej bądź hurtowni). Wbrew bowiem jej twierdzeniom, dowody z dokumentów, tj. faktury VAT z tego dnia, dokumentującej sprzedaż towarów w G. Mazowieckiem oraz paragonów fiskalnych dokumentujących zakup paliwa w dniach 4 i 5 maja 2016r. na stacji paliw w G. i 7 maja 2016 r. na stacji paliw w G., w żaden sposób nie wykluczają obecności pozwanego w dniu 6.05.2016r. w zakładzie pracy w G.. Sąd Rejonowy zauważył, że fakt, iż w tym dniu - o nieokreślonej godzinie - pozwany wystawił fakturę w G. w żaden sposób nie wyklucza tego, że w tym samym dniu w godzinach porannych przebywał w G.. Jego obecności tego dnia rano w G. nie wyklucza również fakt, iż w dniach 4 i 5 maja tankował paliwo w G. oraz że w dniu 7.05.2016r. tankował je w G..

Sąd Rejonowy pominął dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony, bowiem prawidłowo wezwany, pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania w charakterze strony - nie stawił się na rozprawie. Wprawdzie pełnomocnik pozwanego wnosił uprzednio o jej odroczenie z uwagi na kolizję wyznaczonego terminu z terminem rozprawy w innej sprawie pełnomocnika pozwanego toczącej się przed Sądem Rejonowym w Bytomiu oraz z uwagi na fakt, iż „urlop pozwanego został zaplanowany od czwartego tygodnia lipca do drugiego tygodnia sierpnia”, jednakże wniosek ten nie został przez Sąd uwzględniony.

Sąd I instancji wskazał, że po pierwsze, ani pełnomocnik pozwanego, ani pozwany nawet w najmniejszym stopniu nie uprawdopodobnili braku możliwości stawiennictwa na rozprawie, poprzestając w tym zakresie wyłącznie na własnych twierdzeniach. Po drugie, plany urlopowe pozwanego w okresie, w którym Sąd wyznaczył termin rozprawy, nie uzasadniają jej odroczenia w świetle art. 214 § 1 k.p.c., nawet jeśli zostały poczynione przed jej wyznaczeniem. Pozwany nie stawił się zatem na rozprawie na skutek własnej decyzji, a Sąd nie znalazł podstaw do wyznaczenia kolejnego terminu rozprawy, dopasowanego do jego preferencji (wrzesień 2017 r.).

W tak ustalonym stanie faktycznym, Sąd Rejonowy uznał, że powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji wskazał, że zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik uprawniony jest do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p.). Ponadto, nie może ono nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

Dalej Sąd Rejonowy stwierdził, że wbrew twierdzeniom strony pozwanej przesłanki określone w przywołanych przepisach zostały w niniejszej sprawie spełnione, uzasadniając tym samym żądanie odszkodowawcze powódki. Poza sporem pozostawało, że powódka złożyła pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem formy pisemnej, wskazując – w sposób dostatecznie konkretny – na jego przyczynę, nadto nastąpiło przed upływem miesiąca od zdarzenia, na które powołała się dla jego uzasadnienia. Jeśli chodzi o kwalifikację wskazanej przez powódkę przyczyny rozwiązania umowy o pracę jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych to w świetle art. 111 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracodawcy jest szanowanie godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 111 k.p.). Godność oznacza m.in. oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi oraz „pozytywnego ustosunkowania się innych ludzi do wartości osobistej i społecznej określonej jednostki” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.3.2007 r., I CSK 292/06, L.). Pojęcie dóbr osobistych nie zostało zdefiniowane w Kodeksie pracy, a zatem dla ustalenia sposobu jego rozumienia uprawnionym jest odwołanie się do jego definicji legalnej zawartej w art. 23 k.c (art. 300 k.p.). Zgodnie z przywołanym przepisem Kodeksu cywilnego do dóbr osobistych człowieka – pozostających pod ochroną prawa cywilnego niezależnie od ochrony przewidzianej w innych przepisach – należy m.in. cześć. Pojęcie czci jest z kolei rozumiane w dwóch aspektach: wewnętrznym, nazywanym „godnością osobistą” i zewnętrznym. Pierwszy z nich obejmuje wyobrażenie człowieka o własnej wartości oraz oczekiwanie szacunku ze strony innych ludzi. Drugi z kolei oznacza dobrą sławę, dobrą opinię innych ludzi, szacunek, którym obdarza daną osobę otoczenie (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8.5.2014 r., V CSK 361/13, OSNC-ZD 2015/C/38, (...)).

Mając powyższe na uwadze, Sąd Rejonowy nie miał żadnych wątpliwości, że pracodawca, który podniesionym głosem odnosi się do pracownika w sposób przytoczony wyżej – a zatem wulgarny – narusza jego godność oraz cześć w jej aspekcie wewnętrznym w przywołanym wyżej rozumieniu. Zaznaczył, że pozwany nie tylko używał wulgaryzmów w obecności powódki wtrącając je w swoje wypowiedzi. W dniu 6 maja 2016 roku wprost do niej powiedział, że ma „wypierdalać i zapierdalać za 6 zł miesięcznie”, a zatem odniósł się do niej w sposób nie tylko nieodpowiedni w swej formie ale i poniżający oraz obraźliwy w swej treści.

Co do argumentacji pozwanego, prezentowanej w toku postępowania, Sąd I instancji podkreślił, że jakiegokolwiek ewentualne błędy niektórych jego pracowników - w tym powódki - popełniane przez nie w trakcie świadczenia pracy, nie uprawniały pozwanego do reakcji naruszającej godność i cześć pracownika, nawet jeśli miałyby być błędami notorycznymi i skutkującymi dla niego negatywnymi konsekwencjami. Z tej zatem przyczyny brak było podstaw do prowadzenia postępowania dowodowego w kierunku wykazania ewentualnej niskiej jakości świadczonej pracy przez powódkę. Nie jest to bowiem okoliczność, która pozbawiała jego zachowania cechy bezprawności.

W ocenie Sądu Rejonowego, przedstawione naruszenie przez pozwanego pracodawcę jego podstawowych obowiązków odznacza się – wskazanym w art. 55 § 1¹ k.p. - stopniem „ciężkim”. Po pierwsze, trudno przyjąć by pozwany nie chciał popełnienia ww. czynu, a dokonał go jedynie na skutek naruszenia zasad ostrożności, a zatem nieumyślnie - co mogłoby przemawiać za odmową jego kwalifikacji w kategorii „ciężkiego”. Jego czyn - z istoty rzeczy - popełniony został z zamiarem bezpośrednim, a zatem umyślnie. Po drugie, zgromadzony materiał dowodowy wskazuje, że był to kulminacyjny moment ciągu negatywnych zachowań wobec powódki. Do „mniejszej wagi” naruszeń czci i godności powódki dochodziło bowiem już wcześniej. Po trzecie, obowiązki pracodawcy - wynikające z określonej w art. 11¹ k.p. zasady poszanowania godności pracownika - mają charakter zarówno negatywny jak i pozytywny. Pracodawcę obowiązuje zatem nie tylko zakaz naruszania godności pracownika, ale również ma on obowiązek podejmowania

działań (tworzenia warunków) do ochrony owej godności przed naruszeniami. Oznacza to, że pozwany naruszył godność i cześć powódki jako gwarant tych wartości, które miał chronić przed naruszeniami. W istotny sposób wpływa to na możliwość kwalifikowania naruszenia przez niego spoczywających na nim obowiązków do kategorii „ciężkiego”.

Stwierdzając, że spełnione zostały przesłanki określone w art. 55 § 1¹ k.p. Sąd I instancji uznał żądanie powódki zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości 925 zł za zasadne. Zgodnie z przywołanym przepisem, w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia - w omówionym wyżej trybie-pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku zaś rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony – w tym również analogicznie umowy zawartej na okres próbny - odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Łącząca strony umowa o pracę miała trwać do dnia 1.06.2016r. Jako datę ustania stosunku pracy pozwany wskazał w świadectwie pracy dzień 17 maja 2016 r. Okres wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę na okres próbny wynosił zaś 2 tygodnie (art. 34 pkt 3 k.p.). Powódka była zatem uprawniona do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, które określiła na kwotę 925 zł. Pozwany, zobowiązany na mocy zarządzenia z dnia 7 lipca 2016 r. do odniesienia się czy kwestionuje żądanie (925 zł) co do wysokości – pod rygorem uznania, że żądanie powódki nie jest kwestionowane co do wysokości – nie odniósł się do wysokości żadanego odszkodowania. W konsekwencji Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 925 zł, mając również na uwadze, że jej miesięczne wynagrodzenie wynosiło zgodnie z umową 1.850 zł.

Odnosząc się z kolei do żądania sprostowania świadectwa pracy Sąd I instancji wyjaśnił, że zgodnie z art. 97 § 2 k.p. w świadectwie pracy należy podać informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania albo okoliczności wygaśnięcia stosunku pracy, a także inne informacje niezbędne do ustalenia uprawnień pracowniczych i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Po myśli art. 97 § 2¹ k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o jego sprostowanie. W razie zaś nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

Sąd Rejonowy zaznaczył, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest skuteczne nawet bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. W konsekwencji, w razie złożenia oświadczenia woli w tym zakresie przez pracownika, ten właśnie sposób rozwiązania stosunku pracy powinien znajdować odzwierciedlenie w świadectwie pracy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.03.1999 roku, I PKN 614/98, OSP 1999/11/208). Dlatego też, skoro do rozwiązania łączącej strony umowy o pracę doszło na skutek oświadczenia woli powódki o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p., to fakt ten winien znaleźć odzwierciedlenie w wydanym jej świadectwie pracy. Sąd Rejonowy wskazał nadto, że powódka wyczerpała przywołaną wyżej procedurę określoną w art. 97 § 2¹ k.p, bowiem w terminie 7 dni złożyła bowiem pracodawcy wniosek o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie przyczyny ustania stosunku pracy.

O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 2 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 roku, poz. 1804). Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2016 r. poz. 623) Sąd Rejonowy nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Gliwicach - kwotę 77 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powódka była zwolniona zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 powołanej ustawy. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do punktu pierwszego w kwocie odpowiadającej 1- miesięcznemu wynagrodzeniu za pracę (art. 477¹ § 1 k.p.c.).

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zarzucając:

1 – nieważność postępowania wskutek pozbawienia pozwanego możliwości obrony jego praw wobec rozpoznania sprawy pod nieobecność jego pełnomocnika, który zasadnie wnosił o odroczenie rozprawy z powodu kolizji z inną, wcześniej wyznaczoną rozprawą;

2 – obrazę przepisów postępowania tj.

- art. 13§2 w zw, z art. 233§1kpc poprzez dowolną ocenę materiału dowodowego, w szczególności przyjęcie przez Sąd sprzecznych zeznań powódki z treścią chronologii zdarzeń w dniu, w którym według powódki wystąpiła podstawa do żądania odszkodowania,

- przypisanie używania przez pozwanego przekleństw „kurwa” świadkowi M. M., kiedy świadek takiego słowa w zeznaniu nie użyła, natomiast użyła go matka powódki w korespondencji sms z powódką,

- pominięcie zeznań I. S. w zakresie stwierdzenia „bo generalnie takich słów nie używa” oraz w zakresie dotyczącym przechodzenia za ladą podczas obsługi klienta „przechodził w jakim celu np. po tkaninę. Bez celu nie przechodził” oraz „przechodził za moimi plecami w celu obsługi klienta”.

- przypisanie świadkowi wypowiedzi zasłyszanych od innych świadków, a pominięcie zeznań świadków np. P. Z. „nie słyszałam by pozwany w jakiś niewłaściwy sposób odnosił się do powódki” oraz „w mojej ocenie nie jest możliwe zmierzenie biustu bez dotknięcia ciała”,

- pominięcie faktu, że zeznająca matka powódki, pomimo twierdzeń, że była źle traktowana przez pozwanego od początku swojej pracy, wprowadziła po 10 miesięcznym zatrudnieniu do tej pracy powódkę, nadto zeznając oświadczyła, że nigdy nie szukała innej pracy oraz uważała, że pracodawcy był z niej zadowolony,

- art. 214 § 1 i 214¹ § 1 kpc, wobec odmowy odroczenia rozprawy dopiero na rozprawie, mimo zasadnego wniosku pełnomocnika pozwanego w sytuacji, w której wcześniej Sąd przyznał sobie prawo do odroczenia rozprawy z uwagi na urlop, odwołując wcześniejszy termin przyjęty przez strony na rozprawie,

- przyznania powódce kwoty odszkodowania w wysokości niezgodnej z powołanym przez Sąd przepisem art. 34 pkt 3 kp w wysokości brutto zamiast netto.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwany wniósł o uchylene skarżonego wyroku i przekazanie do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach, z pozostawieniem rozstrzygnięcia o kosztach postępowania odwoławczego.

Powódka wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy ustalił i zważył, co następuje.

Apelacja pozwanego zasługuje na uwzględnienie.

Zarzut apelacji w części dotyczącej nieważności postępowania spowodowanej przez naruszenie przepisów prawa procesowego tj art. 214 § 1 k.p.c. w zw.. art. 379 pkt 5 k.p.c., poprzez bezpodstawne nieuwzględnienie wniosku pełnomocnika pozwanego o odroczenie rozprawy, na której zapadł wyrok, co spowodowało pozbawienie strony możliwości obrony swoich praw, należało uznać za trafny.

Zgodnie z art. 379 pkt 5 k.p.c. „nieważność postępowania zachodzi jeżeli strona została pozbawiona możliwości obrony swych praw”. Ustawodawca nawet przykładowo nie wskazał żadnej tego rodzaju okoliczności, dlatego wszystkie możliwe konkretne sytuacje określa orzecznictwo sądowe. Podkreślić należy, że w orzecznictwie przyjmuje się, iż pozbawienie strony możliwości obrony swoich praw polega na tym, że z powodu wadliwych czynności procesowych sądu lub strony przeciwnej nie mogła ona brać i nie brała udziału nie tylko w toku całego postępowania, ale także w

jego istotnej części, przy czym chodzi o całkowite faktyczne pozbawienie możliwości obrony (postanowienie SN z dnia 28 listopada 2002 r., II CKN 399/01, Lex nr 19607).

Zgodnie z dominującym w judykaturze zapatrywaniem, tak rozumiane pozbawienie strony możliwości obrony swych praw nie następuje, jeżeli skutki tego uchybienia mogły być usunięte przed wydaniem wyroku w danej instancji (wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 10 czerwca 1974 r., II CR 155/74, OSPiKA 1975, nr 3, poz. 66.). Ocena, czy doszło do pozbawienia strony możliwości obrony jej praw, powinna być dokonywana przez pryzmat konkretnych okoliczności sprawy. Nieważność postępowania z powodu pozbawienia strony możliwości obrony swych praw, może wystąpić w różnorodnych stanach faktycznych. Istotnym jest, czy wystąpiły takie uchybienia procesowe, które w praktyce uniemożliwiły stronie podjęcie stosownej obrony przed wydaniem merytorycznego rozstrzygnięcia.

Utrwalonym jest pogląd, że nieodroczenie przez sąd rozprawy z przyczyn wymienionych w art. 214 § 1 kpc stanowi uchybienie procesowe skutkujące nieważnością postępowania z powodu pozbawienia strony możliwości obrony swoich praw. Zgodnie z tym przepisem, rozprawa ulega odroczeniu, jeżeli sąd stwierdzi nieprawidłowość w doręczeniu wezwania albo jeżeli nieobecność strony jest wywołana nadzwyczajnym wydarzeniem lub inną znaną sądowi przeszkodą, której nie można przezwyciężyć.

Przyczyny odroczenia rozprawy, wymienione w art. 214 k.p.c. odnoszą się także do pełnomocnika procesowego (por. wyrok SN z dnia 6 października 1995 r., I CRN 150/95, LEX nr 50551). Kolidz terminów pełnomocnika strony jako przyczyna wniosku o odroczenie rozprawy, na płaszczyźnie dyspozycji art. 214 § 1 k.p.c., winna skutkować odroczeniem rozprawy, tylko wówczas, gdyby przeszkody tej nie można było obiektywnie przezwyciężyć.

Utrwalonym jest pogląd, że rozpoznanie sprawy i wydanie wyroku, pod nieobecność pełnomocnika procesowego strony na rozprawie, wywołanej kolidz terminu rozprawy, z terminami innych rozpraw, o której pełnomocnik procesowy strony zawiadomił sąd, wskazując jednocześnie na niemożność ustanowienia substytutu, stanowi uchybienie sądu skutkujące uznaniem, że strona została pozbawiona możliwości udowodnienia swoich racji i obrony swych praw (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.07.2008r., I CSK 20/08, lex 515438, postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 20 maja 2009 r., I CSK 377/08, LEX nr 515439].

Odnosząc powyższe do rozpoznawanej sprawy, wskazać należy, że powódka i pozwana wnieśli o ich przesłuchanie w charakterze stron. Sąd I instancji widział potrzebę przeprowadzenia tego dowodu, skoro w trakcie rozprawy z 25.01.2017r. wyznaczył kolejny termin na 24.03.2017r. i wezwał obydwie strony do osobistego stawienia pod rygorem pominięcia tego dowodu. Strony stawily się na tym terminie, lecz z niewiadomych przyczyn nie zostały przesłuchane a rozprawa została odroczone na 14.07.2017r. Strony wezwano ponownie do osobistego stawienia pod rygorem pominięcia dowodu z ich przesłuchania. Następnie Sąd Rejonowy odwołał rozprawę z uwagi na urlop sędziego referenta i wyznaczył następny termin na 26.07.2017r., wzywając strony do osobistego stawienia pod rygorem pominięcia dowodu z ich przesłuchania. W dniu 28.06.2017r. pełnomocnik pozwanego wniósł o odroczenie rozprawy z uwagi na kolidz terminu z wcześniej przyjętym terminem przed Sądem Rejonowym w Bytomiu na ten sam dzień, nadto pozwany zaplanował urlop od czwartego tygodnia lipca do drugiego tygodnia sierpnia.

Sąd Rejonowy w żaden sposób nie odniósł się do pisma pozwanego, na rozprawie w dniu 26.07.2017r. dopuścił dowód z przesłuchania stron, pominał dowód z przesłuchania pozwanego w charakterze strony i wydał wyrok.

W ocenie Sądu Okręgowego, wniosek pełnomocnika pozwanego o odroczenie rozprawy w okolicznościach rozpoznawanej sprawy nie został prawidłowo rozpoznany. Sąd Rejonowy winien mieć na uwadze, że pozwany jest reprezentowany przez nieprofesjonalnego pełnomocnika, a zatem, jeśli miał wątpliwości co do faktu kolidz terminu czy urlopu pozwanego to przed terminem rozprawy winien zwrócić do strony pozwanej o uprawdopodobnienie przyczyn wniosku o odroczenie rozprawy. Bezspornym jest, że nieprofesjonalny pełnomocnik pozwanego nie mógł dla pozwanego ustanowić substytutu, a okoliczność korzystania z urlopu przez stronę nie musi być udowodniana w szczególny sposób. Nie można w okolicznościach sprawy pominać faktu, że rozprawa z dnia 14.07.2017r. została odroczone w związku z urlopem sędziego referenta. Z kolei dowód z przesłuchania pozwanego w rozpoznawanej

sprawie ma w ocenie Sądu Okręgowego kluczowe znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy, bowiem poza stronami nie było innych świadków zdarzenia z dnia 6.05.2016r.

Dlatego w ocenie Sądu Okręgowego, wniosek pełnomocnika pozwanego w tej konkretnej sprawie uzasadniał odroczenie rozprawy. Argumenty Sądu Rejonowego dotyczące odmowy odroczenia rozprawy nie zasługują na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Okręgowego nieodroczenie rozprawy w tej sytuacji stanowiło istotne uchybienie procesowe, które w praktyce uniemożliwiło pozwanemu podjęcie stosownej obrony, przy pomocy pełnomocnika, przed wydaniem wyroku, a z uwagi na jego wydanie pozwany nie miał możliwości usunięcia tego uchybienia. Sąd Rejonowy wzywał pozwanego pod rygorem pominięcia dowodu z jego zeznań, a zatem mimo formalnego postanowienia o dopuszczeniu dowodu z przesłuchania stron dopiero na rozprawie w dniu 26.07.2017r., wnioskować należy, że widział potrzebę przeprowadzenia tego dowodu, a pozwany mógł zasadnie przypuszczać, że jego wniosek został uwzględniony. W konsekwencji nieodroczenia rozprawy, pozwany nie miał możliwości przedstawienia swojego stanowiska w sprawie. „Pozbawienie strony możliwości obrony swych praw w rozumieniu art. 379 pkt 5 k.p.c., zachodzi..., gdy z powodu uchybienia przez sąd przepisom postępowania, strona wbrew swojej woli została faktycznie pozbawiona możliwości obrony swoich praw w jego istotnej części, jeżeli skutków tego uchybienia nie można było usunąć przed wydaniem orzeczenia w danej instancji i to bez względu na to, czy takie działanie strony mogłoby mieć znaczenie dla rozstrzygnięcia” [postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 25.03.2014r., I PK 291/13,LEX nr 1455814].

Zgodnie z art. 386 § 2 kpc z razie stwierdzenia nieważności postępowania sąd drugiej instancji uchyla zaskarżony wyrok, znosi postępowanie w zakresie dotkniętym nieważnością i przekazuje sprawę sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy uznał, że postępowanie w zakresie rozprawy z dnia 26.07.2017r. zostało dotknięte nieważnością, dlatego w tym zakresie postępowanie zniesiono po myśli art. 386 § 2 kpc w zw. z art. 379 pkt. 5 kpc. i sprawę skierowano do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Gliwicach.

Zważywszy na zasadność zarzutu nieważności postępowania oraz jej rodzaj, Sąd II instancji odstąpił od oceny pozostałych zarzutów apelacji i merytorycznej oceny zaskarżonego wyroku, gdyż byłaby ona przedwczesna.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przytoczone przepisy prawa, Sąd II instancji orzekł jak w sentencji.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Grażyna Łazowska (spr.) (-) SSO Jolanta Łanowy-Klimek

Sędzia Przewodniczący Sędzia