

Sygn. akt **VIII Pa 72/22**

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2022 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodnicząca	Sędzia Grażyna Łazowska
Protokolant	Anna Krzyszkowska

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2022r. w Gliwicach

sprawy z powództwa T. M. (M.)

przeciwko (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o odszkodowanie i wynagrodzenie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 7 marca 2022 r. **sygn. akt** IV P 138/21

1. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1, 3, 4, 6 w ten sposób, że powództwo oddala;
2. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 5 w ten sposób, że zasądza od powoda na rzecz pozwanej 2880 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. oddala apelację w pozostałym zakresie;
4. zasądza od powoda na rzecz pozwanej 220 zł (dwieście dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów w postępowaniu apelacyjnym.

(-) sędzia Grażyna Łazowska

Sygn. akt VIII Pa 72/22

UZASADNIENIE

Powód T. M. po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa domagał się od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w B. wynagrodzenia w kwocie 35.000 zł za okres nieświadczenia pracy i odszkodowania w kwocie 14.000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 7 marca 2022 roku Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach:

1. zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6.054,77 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. oddalił powództwo w pozostałym zakresie;
3. ustalił opłatę od pozwu na kwotę 2.450 zł;
4. nakazał pobrać na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach od pozwanej kwotę 302,57 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu od uwzględnionej części powództwa;
5. zasądził od powoda na rzecz pozwanej 2.168,64 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
6. wyrokowi w pkt 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty zasądzonej należności głównej.

Sąd Rejonowy ustalił, że strony zawarły w dniu 21 września 2020 roku umowę o pracę na okres próbny do dnia 20 grudnia 2020 roku. W dniu 21 grudnia 2020 roku strony zawarły umowę o pracę na czas określony do dnia 21 grudnia 2021 roku na stanowisku koordynatora sprzedaży. Miejszem pracy powoda był teren województw (...), (...), (...) i (...). Powód nie świadczył pracy w sposób należyty. Powód nie osiągał założeń planu sprzedaży w poszczególnych miesiącach. Powód dopiero w marcu 2021 roku zrealizował plan sprzedaży. Powód zamiast pracować bezpośrednio pozyskując klientów, często w ogóle nie ruszał się z miejsca zamieszkania.

Na dzień 28 kwietnia 2021 roku T. R. wyznaczył powodowi spotkanie we W. na ul. (...), gdzie były siedziby kilku klientów pozwanej. Powód przyjechał na spotkanie, jednak, gdy dowiedział się, ile mają potrwać wizyty oświadczył, że nie jest w stanie ich odbyć, ponieważ o 16 musi być w domu, nadto że z uwagi na pandemię klienci nie chcą spotkań bezpośrednich, a jeżeli już się zgadzają, to na spotkania pojedynczo. Powód wrócił do domu, w raporcie w programie (...) wskazał, że przybył na 2 minuty na spotkanie z przełożonym, aby dowiedzieć się, że następnego dnia ma być w W.. T. R. odbył spotkania sam i zakończył je około 14:00-14:30, a potem wrócił do W.. T. R. po raz pierwszy spotkał się z odmową wykonania zadania ze strony powoda. Powód następnego dnia bez usprawiedliwienia nie stawiał się na spotkanie w W., które miało dotyczyć przyszłości powoda jako pracownika u pozwanej.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że pismem z dnia 4 maja 2021 roku pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia, z uwagi na ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w szczególności z następujących przyczyn:

1. niewykonywanie poleceń przełożonego T. R., w tym poleceń wydawanych w dniu 28 kwietnia 2021 roku w zakresie realizacji wyznaczonych przez przełożonego spotkań z klientami w dniu 28 kwietnia 2021 roku, a następnie samowolny powrót do miejsca zamieszkania,
2. regularne niewykonywanie obowiązków pracowniczych, w tym brak realizacji ustalonych planów sprzedaży,
3. utrata zaufania potrzebnego do wykonywania pracy na stanowisku „koordynator sprzedaży”.

W uzasadnieniu oświadczenia opisano sytuację z dnia 28 kwietnia 2021 roku wskazując, że powód odmówił wykonania poleceń przełożonego i odmówił spotkań z klientami wskazując, że przekroczył one jego czas pracy, tymczasem czas pracy łącznie dojazdem i powrotem nie przekroczył u powoda 6 godzin. Wskazano także, że regularnie powód nie wykonywał prawidłowo swoich obowiązków pracowniczych.

Podstawą ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego były dokumenty, zeznania świadka i stron. Przy tym zeznania oceniono jako wiarygodne. Jedynie w zakresie, w jakim powód twierdził, że otrzymał zgodę przełożonego na powrót, Sąd uznał jego zeznania za niewiarygodne, przeczyły im bowiem bezstronne zeznania świadka T. R..

Sąd Rejonowy w części uwzględnił powództwo opierając się na przepisach art. 58 i 59 kp i stwierdzając istnienie miesięcznego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony powyżej 6 miesięcy.

Sąd Rejonowy wykluczył przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. przesłanki ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przedstawiając poglądy doktryny, zgodnie z którymi, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, oznacza winę umyślną oraz rażące niedbalstwo.

Sąd Rejonowy stanął na stanowisku, że zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 kp.

W ocenie Sądu Rejonowego przytoczone w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy nie uzasadniają zwolnienia powoda w trybie natychmiastowym. Przywołane w oświadczeniu sformułowanie „w szczególności z następujących przyczyn” jest o tyle bezskuteczne, że przywołane okoliczności Sąd musi traktować jako wyczerpujące, a nie przykładowe powody rozwiązania umowy o pracę. Przywołane w pkt 2 i 3 okoliczności z przyczyn oczywistych nie mogą być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, choć niewątpliwie uzasadniałyby wypowiedzenie zwykle umowy o pracę. Natomiast wskazana w pkt 1 przyczyna w istocie ponownie musi zostać oceniona wyłącznie przez pryzmat zdarzenia z dnia 28 kwietnia 2021 roku. Inne bowiem zdarzenia niewykonywania poleceń przełożonego T. R. nie zostały w żaden sposób przywołane, również postępowanie dowodowe nie wykazało, aby takowe rzeczywiście zaistniały. Sąd Rejonowy ocenił, że podawana jako jedna z przyczyn rozwiązania umowy o pracę sytuacja z dnia 28 kwietnia 2021 roku była niejednoznaczna i nie dopatrył się w niej ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które byłoby zachowaniem umyślnie zawinionym, czy też kwalifikowanym jako rażące niedbalstwo, co mogłoby uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne. Sąd Rejonowy uznał, że strony przedstawiały różne wersje przebiegu zdarzenia 28 kwietnia 2021r., obie uznał za prawdopodobne ale przyjął, że powód dopiero w tym dniu dowiedział się, że T. R. miał uczestniczyć w spotkaniach z klientami.

To, że powód nie spełniał oczekiwań pracodawcy, jak również, że stopień jego zaangażowania w pracę, w tym w dniu 28 kwietnia 2021 roku, odbiegał od akceptowalnych wzorców jest niewątpliwie, powyższe w pełni uzasadniałoby wypowiedzenie powodowi umowy o pracę, tym nie niemniej powyższe przyczyny nie mogą zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec powyższego w ocenie Sądu Rejonowego powództwo co do zasady zasługiwało na uwzględnienie, wobec czego zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Natomiast żądania zarówno zasądzenia odszkodowania w kwocie przewyższającej zasądzoną kwotę, jak również zasądzenie wynagrodzenia nie znajdowały oparcia w przepisach kodeksu pracy i jako oczywiście bezzasadne musiały zostać oddalone.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 100 kpc, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, stosunkowo rozdzielając koszty procesu (powód wygrał w 12,35%). O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Apelację od wyroku wniosła pozwana, zaskarżając wyrok w części, mianowicie co do pkt. 1 i 5 oraz zarzucając:

- 1) błąd w ustaleniach faktycznych polegający na przyjęciu, że z uwagi na obostrzenia pandemiczne klienci mieli wprowadzone ograniczenia w kontaktach z przedstawicielami innych firm, podczas gdy z materiału dowodowego sprawy, tj. uznanych przez Sąd za wiarygodne w całości zeznań świadka T. R. wynika, iż ograniczenia w kontaktach dotyczyły wyłącznie 1 klienta (B.), co skutkowało błędnym przyjęciem przez Sąd, iż sytuacja z dnia 28 kwietnia 2021 roku nie jest jednoznaczna w ocenie i w konsekwencji nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda;
- 2) naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez przyjęcie, iż zeznania świadka T. R. zawierały oczywiste niedomówienia, podczas gdy świadek zeznawał w sposób logiczny, zwięzły i precyzyjny, wyjaśniając najistotniejsze fakty w sprawie,

a Sąd ponadto uznał zeznania ww. świadka za wiarygodne w całości co skutkowało poczynieniem błędnych ustaleń faktycznych w zakresie celu spotkania powoda z przełożonym w dniu 28 kwietnia 2021 roku;

3) naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez nielogiczną, sprzeczną z zasadami wiedzy i doświadczenia życiowego ocenę materiału dowodowego polegającą na uznaniu za wiarygodne zeznań powoda w przeważającej części, podczas gdy zeznania powoda pozostawały ze sobą w wewnętrznej sprzeczności oraz były niezgodne z zeznaniami świadka T. R., które Sąd uznał za wiarygodne w całości, co skutkowało wyciągnięciem nielogicznych wniosków, że powód miał spotkać się z przełożonym, aby omówić wyniki swojej pracy oraz że spotkania z wszystkimi klientami w dniu 28 kwietnia były niemożliwe z uwagi na obostrzenia;

4) naruszenie art. 233 § 1 kpc poprzez pominięcie faktów, że:

- powód spotkał się z T. R. na placu, na którym znajdowały się 4 -5 punkty klientów oraz że już przy próbie spotkania z pierwszym klientem powód udał się do domu;

- T. R. od tygodnia starał się umówić z powodem, aby spotkać się we W. na wspólnych wizytach z klientami;

- powód odmówił uczestnictwa we wszystkich z zaplanowanych spotkań bez uzasadnionej przyczyny;

- czas pracy raportowany przez powoda w (...) pozostaje w całkowitej sprzeczności z danymi (...) pojazdu służbowego, co w konsekwencji skutkowało błędnym uznaniem przez Sąd, że nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

5) art. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że niewykonanie obowiązków służbowych, fałszowanie ewidencji czasu pracy, samowolne oddalenie się z miejsca pracy (czego konsekwencją była utrata zaufania pozwanej wobec powoda) nie jest ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych;

6) naruszenie art. 58 kp i art. 59 kp poprzez ich zastosowanie i uznanie, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w związku z czym powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, podczas gdy ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

7) naruszenie art. 140 kp poprzez jego błędną wykładnię i uznanie, że fakt wykonywania obowiązków w trybie zadaniowego czasu pracy uprawnia pracownika do odmowy wykonania polecenia służbowego oraz samowolnego oddalenia się z miejsca wykonywania obowiązków służbowych bez usprawiedliwienia nieobecności;

8) Art. 100 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i w konsekwencji zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kwoty 2 168,64 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, podczas gdy jego prawidłowe zastosowanie powinno skutkować zasądzeniem kwoty 3 155,40 zł, odpowiadającej wygranej pozwanej 87,65%, bądź zasądzeniem zwrotu całości kosztów procesu od powoda na rzecz pozwanej z uwagi na fakt, że powód wygrał tylko w nieznaczej części;

9) Art. 327(1) kpc poprzez opracowanie treści uzasadnienia zaskarżonego wyroku w sposób, który uniemożliwia dokonanie oceny, zrozumienia toku rozumowania Sądu, zwłaszcza w odniesieniu do faktów istotnych dla rozpoznania sprawy.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty, pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w części zasądzonej od pozwanej na rzecz powoda kwotę 6 054,77 zł poprzez oddalenie powództwa we wskazanym zakresie. Ponadto pozwana wniosła o zasądzenie kosztów procesu za II instancję wraz ze zwrotem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, a także ponowne rozstrzygnięcie o kosztach procesu za I instancję.

Powód wniósł o oddalenie apelacji w całości, obciążenie wszystkimi kosztami procesu pozwanej oraz o zwiększenie kwoty zasądzonej.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje.

Apelacja pozwanej okazała się skuteczna.

Na początku wskazać należy, że sąd drugiej instancji jako sąd apelacyjny ma nie tylko prawo, lecz i obowiązek rozważenia na nowo całokształtu okoliczności, istniejących w chwili zamknięcia rozprawy apelacyjnej oraz własnej ich swobodnej i samodzielnej oceny, może także uwzględniać cały materiał zgromadzony w sprawie, bez względu na to, czy sąd pierwszej instancji wykorzystał go w wydanym przez siebie orzeczeniu – art. 382 kpc.

Mając na powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy stwierdził, że zarzuty apelacji zasługują na uwzględnienie. Sąd Rejonowy dokonał błędnej, w rozumieniu art. 233 kpc, oceny zgromadzonego materiału dowodowego, wskutek czego wadliwie uznał, że co do zasady powództwo o odszkodowanie jest usprawiedliwione. Podkreślenia w tym miejscu wymagają dwie kwestie.

Po pierwsze, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Istotnym jest również to, że w toku postępowania sądowego zainicjowanego odwołaniem się pracownika od rozwiązania umowy o pracę, pracodawca nie może uzupełniać przyczyn zwolnienia o inne okoliczności. Gdy pracodawca podaje kilka przyczyn rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, to wystarczającym dla uznania, że oświadczenie pracodawcy jest zgodne z przepisami prawa, jest ustalenie, że chociaż jedna z nich okaże się usprawiedliwiona.

Po drugie, to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia (art. 6 kc), że podane przez niego przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia są prawdziwe i uzasadniają tzw. zwolnienie dyscyplinarne.

W okolicznościach sprawy, Sąd Okręgowy podzielił ustalenia i rozważania Sądu pierwszej instancji, że podane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę tj. „regularne niewykonywanie obowiązków pracowniczych” i „utrata zaufania potrzebnego do wykonywania pracy na stanowisku koordynatora sprzedaży” jako zbyt ogólne i niekonkretne nie uzasadniają zwolnienia w trybie art. 52 kp. Natomiast jeśli chodzi o pierwszą z podanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę powoda, to w ocenie Sądu Okręgowego znajduje ona potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Powód w dniu 28 kwietnia 2021r. nie wykonał polecenia służbowego wydanego przez przełożonego T. R. i bezzasadnie odmówił przeprowadzenia spotkań handlowych z klientami, a następnie samowolnie udał się do miejsca zamieszkania. Okoliczności te potwierdziły zeznania świadka i pozwanej, a powód nie przedstawił żadnego racjonalnego i przekonującego uzasadnienia swojego zachowania w tym dniu. Zgodnie z art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

Utrwalonym w orzecznictwie jest pogląd, że bezpodstawne i samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania obowiązków, które powinien świadczyć w ramach umowy o pracę, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia zastosowanie zwolnienia z pracy w trybie art. 52 k.p. (wyroki Sądu Najwyższego z 3 września 1980r., I PRN 86/80, z dnia 19 stycznia 2017r., I PK 33/16, z dnia 3 kwietnia 1997r., I PKN 40/97). Również samowolne opuszczenie miejsce pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W rozpoznawanej sprawie, powód nie wykazał, że wydane mu w dniu 28 kwietnia 2021r. polecenie służbowe było sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Jak słusznie podnosi apelująca, odbycie spotkań z klientami było w tym dniu możliwe, wszak zrealizował je T. R.. Argumentacja powoda, że nie może odbyć spotkań, ponieważ musi wrócić do domu o godzinie 16 w żaden sposób nie usprawiedliwia odmowy wykonania polecenia. Z okoliczności sprawy wynika, że powód miał nienormowany czasu pracy, w dniu 28 kwietnia 2017r. jego pierwszą

czynnością pracowniczą było właśnie spotkanie we W., a zatem słusznie pozwana podniosła, że nawet wliczając czas jazdy do i z W. nie naruszone zostały normy czasu pracy.

Reasumując, Sąd Okręgowy podziela stanowisko apelującej, że na skutek błędnej oceny zgromadzonego materiału dowodowego Sąd Rejonowy dopuścił się naruszenia art.52 § 1 pkt. 1 kp. Podana wyżej przyczyna rozwiązania umowy o pracę powoda, była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie jego stosunku pracy bez wypowiedzenia, wobec czego Sąd Okręgowy zmienił wyrok w zaskarżonej części i oddalił powództwo.

Podstawą orzeczenia o kosztach jest art. 98 kpc i § 2 pkt. 5, § 9 ust. 1 pkt 1 i 2, § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018.265). Na koszty zastępstwa procesowego w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji składają się stawki minimalne: roszczenie o wynagrodzenie – 2700zł, o odszkodowanie – 180 zł; przed sądem drugiej instancji: roszczenie o odszkodowanie – 120zł, zwrot kosztów apelacji – 100zł.

W tym stanie rzeczy, w oparciu o przywołane przepisy prawa i art. 386 § 1 k.p.c. Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.

(-) Sędzia Grażyna Łazowska