

Sygn. akt VIII **Pa 112/18**

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 lutego 2019 r.

Sąd Okręgowy w G. VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Teresa Kalinka (spr.)
Sędziowie:	SSO Grażyna Łazowska SSR del. Magdalena Kimel
Protokolant:	Ewa Grychtoł

po rozpoznaniu w dniu 31 stycznia 2019r. w G.

sprawy z powództwa A. L. (L.)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w G.

z dnia 15 marca 2018 r. **sygn. akt** VI P 269/17

- zmienia zaskarżony wyrok w punktach 2, 4, 5 i 6 w ten sposób, że powództwo oddala;
- zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1076 złotych (jeden tysiąc siedemdziesiąt sześć złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu I i II instancyjnym.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia

Sygn. akt VIII Pa 112/18

UZASADNIENIE

Powód A. L. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w K. odszkodowania w kwocie 28 550,46 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę. Nadto domagał się zasądzenia na jego rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwana nie złożyła odpowiedzi na pozew. Sąd Pracy - Sąd Rejonowy w G. w dniu 29 maja 2017 roku wydał wyrok zaoczny, w którym uwzględnił powództwo w całości i orzekł o kosztach procesu.

W ustawowym terminie pozwana złożyła sprzeciw od wyroku zaocznego wnosząc o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Rozpoznając sprawę Sąd I instancji ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej od dnia 2 listopada 2004 roku na podstawie umowy o pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, ostatnio na stanowisku kierownika działu bhp i ochrony środowiska. Powód był odpowiedzialny obszar bhp i ochrony środowiska w zakładzie w G. w zakresie: tworzenia oraz zapewnienia sprawnego funkcjonowania systemu zarządzania bhp i ochrony środowiska, zarządzania zespołem dedykowanym ochronie środowiska, bhp i p.poż., wspierania kadry kierowniczej w zakresie bhp i oś, nadzoru nad przeprowadzaniem udokumentowanych kontroli pod kątem spełniania warunków p.poż., nadzoru nad zlecaniem uprawnionym firmom zewnętrznym naprawiania bieżących usterek, konserwacji i zakupu sprzętu ochrony przeciwpożarowej, przeprowadzania ciągłej kontroli warunków pracy oraz przestrzegania zasad i przepisów bhp, proponowania rozwiązań usprawniających oraz przeprowadzania audytów w zakresie realizacji wniosków kontrolnych i działań zapobiegawczych, sporządzania i przedstawiania pracodawcy, co najmniej raz w roku okresowych analiz stanu bhp zawierających propozycję przedsięwzięć technicznych i organizacyjnych mających na celu zapobieganie zagrożeniom życia i zdrowia pracowników oraz poprawę warunków pracy.

Powód w 2016 roku został objęty oceną roczną pracy pracownika. Pozwana przeprowadza ocenę pracy pracownika w skali od jednego do pięciu, a ocena ta jest oparta na dwóch obszarach, gdzie pierwszy obszar dotyczy weryfikacji celów z poprzedniego roku, a drugi obszar konkretnych kompetencji kierowniczych. Powód otrzymał ocenę „trzy” co oznacza, że pracownik spełnia oczekiwania.

Powód nie był lubiany w zakładzie pracy pozwanej przez wszystkich pracowników, ale wynikało to na pewno z faktu pełnionej przez niego funkcji w zakładzie. Zdarzało się, że powód mówił do pracowników podniesionym głosem, albo nawet użył słów, których nie powinien używać. Na okoliczność niewłaściwych zachowań powoda w stosunku do innych pracowników, komentowania ich zachowań, wyglądu i działań przez powoda w sposób cyniczny poprzedni przełożony powoda J. K. (1) sporządził notatkę służbową w dniu 3 grudnia 2015 roku. Powód został zapoznany z tą notatką, odmówił jej podpisania. J. K. (1) przyznał przed Sądem, że ww. notatka służbowa była sporządzona na okoliczność niewłaściwego zachowania powoda w stosunku do jednej pani. Po tej notatce praca powoda i J. K. (1) układała się bez zastrzeżeń.

Jakieś 2 miesiące przed otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę powód zwrócił się do pracownika zbiegającego po schodach S. T. „S., co ty kurwa wyprawiasz”, to jednak było to w trosce o tego pracownika, który wcześniej miał wypadek, w którym doznał złamania 2 lub 3 żeber.

U pozwanej byli również pracownicy, którzy cenili pracę z powodem uważając, że jest fachowcem w swojej branży i można się od niego dużo nauczyć. Powód pełnił nadzór nad przestrzeganiem zasad bhp u pozwanej poprzez m.in. szkolenie nowych pracowników. W sytuacji zwracania się do powoda o pomoc przez współpracowników udzielał on im rad bądź odsyłał do konkretnych przepisów prawa stanowiących rozwiązanie konkretnego problemu.

Przez kilka pierwszych miesięcy 2017 roku w pozwanej spółce przebywała na stażu A. D., które podlegała bezpośrednio powodowi. Nie zgłaszała ona żadnych zastrzeżeń do współpracy z powodem. Powodowi od 2011 podlegał również B. S.. Nie był on zadowolony ze współpracy z powodem. Pomiędzy nim, a powodem były spięcia, ale obaj wszystko sobie wyjaśniali. Powód chciał, żeby B. S. był osobą samodzielną w swoich działaniach stąd zdarzało się, że pierwszej kolejności wskazywał, aby ten problem rozwiązał sam podległy pracownik, a potem dopiero przyszedł do powoda.

W zakładzie pozwanej w dniu 19 stycznia 2017 roku do wypadku wskutek którego pracownica poślizgnęła się na posadzce żywicznej S.. Protokół powypadkowy potwierdził, że przyczyną poślizgnięcia była wada posadzki. Do zdarzenia doszło w bezpośrednim sąsiedztwie kabiny świetlnej F60, która posiadała wszelkie wymagane atesty bezpieczeństwa. Zaraz po odbiorze kabiny powód zlecił oznakowanie barwami bezpieczeństwa tj. pasami żółto-czarnymi odstających elementów kabiny – w tym wystającą stopę kabiny.

Po zdarzeniu z dnia 19 stycznia 2017 roku komisja uznała, iż wystająca noga kabiny również może stanowić potencjalne zagrożenie dla pracowników pozwanej i doprowadzić do wypadku. Powodowi zlecone zostało przez T. D. wyeliminowanie przedmiotowego zagrożenia. Powód zebrał oferty modernizacji kabiny i zlecił wykonanie zadanie firmie zewnętrznej. Z uwagi na problemy techniczne montaż profili kabiny świetlnej przesuwiał się w czasie. Finalnie został wykonany w dniach 11-12 lutego 2017 roku. Powód będący w tym czasie na zwolnieniu lekarskim był w stałym kontakcie telefonicznym z wykonawcą prac.

W dniu 2 stycznia 2017 roku u pozwanej również doszło do wypadku, bowiem w tym dniu pracownik firmy zewnętrznej wszedł pod zawieszkę lakierniczą w miejscu niedozwolonym i doznał urazu głowy. Powodowi zlecono usunięcie zagrożenia w postaci zawieszek lakierniczych celem uniknięcia podobnych zdarzeń na przyszłość. Analizie poddane zostały wszystkie zawieszki lakiernicze z metalowymi pniami mocującymi u pozwanej. Okazało się, że nie ma możliwości usunięcia zawieszek. Powód zaproponował zakup i wyposażenie pracowników w specjalną czapkę ochronną tzw. czapkę antyskalpową. Czapki te zostały przekazane do testów pracownikom lakierni. Czas trwania tych testów był okolicznością całkowicie niezależną od powoda, gdyż nadzorował je kierownik lakierni. Testy te przedłużyły się z uwagi na odejście z pracy kierownika lakierni. Ostatecznie sprawa ta nie wróciła już do powoda.

W dniu 23 lutego 2017 roku powodowi doręczono wypowiedzenie umowy o pracę. W piśmie tym pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, ze skutkiem na dzień 31 maja 2017 roku.

Jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazano:

- niewykonywanie i nieprawidłowe wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych, co przejawiało się w niepodejmowaniu przez powoda aktywnych działań i braku inicjatywy w zarządzeniu bhp w zakładzie pozwanej. Dodatkowo pozwana wskazała, że powód naruszył również obowiązek właściwego zarządzania zespołem dedykowanym bhp poprzez brak jasnego instruowania i brak wsparcia zespołu. Ponadto powód miał nie realizować funkcji o charakterze doradczym i opiniodawczym w stosunku do pozostałych pracowników. Jako przykład wskazano zagrożenie związane z kabiną świetlną F60, oraz opieszałość i brak sprawnego działania w związku z zagrożeniem dotyczącym krawędzi zawieszki lakierniczej.

- negatywne zachowanie w stosunku do pracowników pozwanej. Wskazano, że zachowanie powoda znacznie odbiega od zasad współpracy przyjętych w zakładzie pozwanej oraz przyjętych zasad interakcji międzyludzkich. Pozwana wskazała, że wielokrotnie była informowana o sposobie komentowania przez powoda działań współpracowników poprzez używanie słów niecenzuralnych.

Powód nie zgodził się z wypowiedzeniem umowy o pracę i w dniu 16 marca 2017 roku złożył odwołanie do Sądu Pracy – Sądu Rejonowego w G..

Wyrokiem z dnia 15 marca 2018 roku Sąd Rejonowy w G. uchylił wyrok zaoczny z dnia 29 maja 2017 roku i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 28.550,46 zł z odsetkami za opóźnienie od dnia 21 kwietnia 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo w pozostałym zakresie, orzekł o kosztach procesu i rygorze natychmiastowej wykonalności.

Sąd I instancji uznał, że roszczenie powoda za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zasługiwało na uwzględnienie.

Przytoczył treść art. 30 § 1 pkt 2 § 4, 45 § 1 k.p. k.p. Wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wyznacza zakres kognicji Sądu w sprawach z zakresu uprawnień pracownika w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Przywołał orzeczenia Sądu Najwyższego, że skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być pracownikowi znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę.

Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, względnie okoliczności, które, zdaniem pracodawcy, uzasadniają wypowiedzenie umowy o pracę. Wypowiedzenie musi być uzasadnione, a wskazana w nim przyczyna prawdziwa, obiektywna i konkretna.

Zdaniem Sądu Rejonowego podana powodowi w pisemnym wypowiedzeniu przyczyna w postaci niewykonywania i nieprawidłowego wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych była nieuzasadniona. Powołane w wypowiedzeniu przykłady nienależytego wykonywania obowiązków nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Powód zrealizował powierzone mu zadania nadzorując prawidłowe wykonanie modernizacji kabiny świetlnej pomimo pobytu w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Ewentualne czasowe przesunięcie w realizacji zabezpieczenia wystającej nogi kabiny F60 było niezależne od powoda, a wiązało się z problemami technicznymi po stronie wykonawcy tego zabezpieczenia. Powód podjął również działania dokonując oględzin zawieszek i zaproponował zakup specjalistycznych czapek ochronnych dla pracowników lakierni i wdrożenie ich do użytku w formie testów celem sprawdzenia skuteczności ich działania. Pozwana zarzucając powodowi brak działania w tym zakresie pominęła fakt, że sprawa testów czapek była już w gestii kierownika działu lakierni, a ten został zwolniony z pracy.

W świetle powołanych powyżej okoliczności faktycznych Sąd I instancji stwierdził, że powód wywiązał się z powierzonych mu obowiązków.

Pozwana w treści pisma stanowiącego oświadczenie w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, podniosła, że powód naruszył obowiązek właściwego zarządzania zespołem bhp poprzez brak jasnego instruowania i brak wsparcia zespołu. Podniosła, że powód miał nie realizować funkcji o charakterze doradczym i opiniodawczym w stosunku do pozostałych pracowników. Pozwana w tym przypadku nie wskazała i nie wyjaśniła powodowi, w jakich konkretnie sytuacjach takie zachowanie powoda miało miejsce i względem jakich osób. Ta pisemna przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę okazała się zatem niekonkretna, a strona pozwana nie wykazała, że powód wiedział w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę o jakie dokładnie zdarzenia chodziło przy tak sformułowanej przyczynie wypowiedzenia.

Zdaniem Sądu „negatywne zachowanie w stosunku do pracowników pozwanej” jest również przyczyną niekonkretną, bowiem nie wiadomo w jakich okolicznościach, w stosunku do kogo oraz ile razy do takiego zachowania doszło. W ocenie Sądu pozwana w sposób niedopuszczalny – formułując treść sprzeciwu od wyroku zaocznego – starała się doprecyzować te okoliczności, wskazując urażone przez powoda osoby oraz formę w jakiej powód się do nich zwracał.

Skoro pozwana naruszyła przepisy o wypowiadaniu umów o pracę wskazując przyczyny wypowiedzenia niekonkretne, a przez to niezrozumiałe dla powoda bądź też przyczyny, które okazały się nieuzasadnione. Zaszły podstawy do uchylenia wyroku zaocznego na podstawie art. 347 k.p.c. i mocy art. 47¹ k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. zasądził od pozwanej na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie dochodzonej pozwem, która pod względem rachunkowym nie była przez pozwaną kwestionowana.

O odsetkach orzeczono na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p. ,oddalając częściowo roszczenie w tym zakresie. O kosztach zastępstwa procesowego strony powodowej orzeczono na podstawie art. 98 § 3 k.p.c. oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016 roku, poz. 1668).

O kosztach sądowych orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., art. 13 w związku z art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

W zakresie rygoru natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł z mocy art. 477 (2) § 1 k.p.c.

W apelacji pozwana spółka zarzuciła naruszenie przepisów postępowania a art. 233 § 1 k.p.c. poprzez:

- błędną ocenę całokształtu materiału dowodowego i przyjęcie, że zgromadzone w sprawie dowody nie potwierdziły wskazanych przez pozwanego zarzutów związanych z zabezpieczeniem kabiny świetlnej oraz krawędziami zawieszek lakierniczych, podczas gdy dowody te wskazywały jednoznacznie, iż powód nie wdrożył żadnego zabezpieczenia tymczasowego w stosunku do tej kabiny oraz nieprawidłowo nadzorował proces zakupu czapek ochronnych, wskutek czego nie doszło do ich zakupu i wyposażenia nimi pracowników pozwanego;

- błędną ocenę dowodów polegającą na pominięciu okoliczności wynikających ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, z którego wynikało, iż z powodem przeprowadzone były liczne rozmowy na temat nieprawidłowego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, obejmujących wadliwe zarządzanie zespołem do spraw bhp, pełnienia funkcji doradczej i edukacyjnej oraz negatywnego zachowania w stosunku do pozostałych pracowników pozwanego ;

- błędną i sprzeczną zasadami prawidłowej logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów i przyjęcie, że powód w chwili wręczania wypowiedzenia nie był świadomy konkretnych zachowań objętych zawartymi w wypowiedzeniu przyczynami, podczas, gdy oceniając zgromadzony w sprawie materiał dowodowy prawidłowo należy dojść do wniosku, iż z uwagi na charakter naganych zachowań powoda i sposób świadczenia przez niego pracy, musiał on mieć świadomość konkretnych zachowań objętych przyczynami wypowiedzenia.

Zarzucono również naruszenie przepisów prawa materialnego, a to art. 45 § 1 k.p. poprzez jego nieprawidłowe zastosowanie i przyjęcie, że fakt iż powód postępował prawidłowo w ramach przeprowadzonej procedury powypadkowej świadczy o braku zasadności wypowiedzenia, podczas gdy zarzuty sformułowane w wypowiedzeniu nie dotyczą przeprowadzenia procedury powypadkowej, a zaniechania stosowania środków bezpieczeństwa i opieszałości oraz bierności w przyczynianiu się do polepszenia stanu bezpieczeństwa w zakładzie pracodawcy .

Pozwana wniosła o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego za obie instancje.

W uzasadnieniu apelacji wskazała na korespondencję mailową na temat modernizacji stóp kabiny świetlnej . Wynika z niej, że powodowi zlecone zostało zabezpieczenie wystających nóg kabiny, a nie zostały wdrożone żadne tymczasowe środki zapobiegawcze . Powód nie potrafił wyegzekwować wprowadzenia rozwiązania w wyznaczonym terminie. Świadkowie potwierdzili, że powód polecenia nie wykonał . Tymczasowego zabezpieczenia dokonał świadek M. B..

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika również, że powód był upoważniony do wdrożenia czapek ochronnych i posiadał kompetencje oraz możliwości aby zwracać się do kierowników innych działów o przyspieszenie takich działań i podejmowanie natychmiastowych decyzji zasadnych z punktu widzenia bezpieczeństwa pracowników, a w sytuacji braku współpracy z ich strony, zgłaszać problem do dyrektora zakładu i żądać od niego interwencji w celu przyspieszenia działań . Powód żadnego z tych działań nie podjął, a ograniczył się wyłącznie do biernego oczekiwania na działanie innych osób, co jest dla pozwanego nie do zaakceptowania, biorąc pod uwagę zajmowane przez powoda stanowisko. Zdaniem pozwanej wykazano nieumiejętność sprawnego szybkiego i skutecznego identyfikowania zagrożeń w zakładzie pozwanego.

Na uzasadnienie swojego stanowiska pozwana przytoczyła uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 roku sygn. III PZP 10/85, odnoszącą się do pracowników na stanowiskach kierowniczych i samodzielnych. W uchwale tej wskazano, że zachowanie tych pracowników musi być oceniane według ostrzejszych kryteriów, a wypowiedzenie może być uzasadnione nawet wówczas, gdy dochodzi do jednorazowych, drobnych uchybień.

Zdaniem apelującej doszło do naruszenia art. 45 § 1 k.p. poprzez przyjęcie że powód postępował prawidłowo w ramach przeprowadzonej procedury powypadkowej, podczas, gdy zarzuty wypowiedzenia nie dotyczą przeprowadzenia procedury powypadkowej, a zaniechania powoda w niezwłocznym stosowaniu środków bezpieczeństwa i opieszałości oraz bierności przyczyniania się do polepszenia stanu bezpieczeństwa w zakładzie pracodawcy. Powód w trakcie przesłuchania przyznał że otrzymał polecenia zabezpieczenia kabiny świetlnej, a tego nie wykonał.

Apelująca zakwestionowała pogląd Sądu I instancji, że wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była niekonkretna poprzez pominięcie okoliczności wynikających ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, z którego wynikało, iż z powodem były przeprowadzone liczne rozmowy na temat nieprawidłowego wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych i stosunku do innych pracowników.. Konkretne wskazanie przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracy należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Pozwany nie podał w wypowiedzeniu, w jakich okolicznościach niestosowne zachowania powoda w stosunku do pracowników miały miejsce i kiedy do nich doszło, ponieważ pozwany chciał uniknąć stygmatyzacji osób, które tymi zachowaniami powoda były dotknięte oraz chcąc zapobiec ewentualnym konfliktom pomiędzy tymi osobami. Biorąc pod uwagę wielość zachowań niekulturalnych w stosunku do pracowników nie było celowe ani możliwe wskazanie jedynie konkretnych przypadków takiego zachowania. Zdaniem pozwanej oceniając prawidłowo zgromadzone w niniejszej sprawie dowody Sąd I instancji powinien dojść do wniosku, że po wielokrotnych rozmowach przeprowadzonych z powodem na temat jego niewłaściwego zachowania oraz wadliwości zarządzania zespołem bhp, powinien on chwili doręczenia wypowiedzenia umowy o pracy wiedzieć, o jakie zachowania chodzi. Świadek I. W. (1) wskazywała na to, że przeprowadzono z powodem rozmowy odnośnie atmosfery w dziale bhp, że zwracano uwagę na zachowanie w relacjach z innymi pracownikami. Jako niedopuszczalne pracodawca uznał nazywanie przez powoda pracowników, bądź przyszłych pracowników bandą idiotów, kretynami, śmierdziuchami. Do pracodawcy docierały skargi innych pracowników na zachowanie powoda - dotyczyły one komentowania wyglądu kobiet pracujących w zakładzie, braku pomocy z jego strony w przypadku zwrócenia się o poradę. Sąd pominął treść notatki rozmowy z powodem, oraz zeznania świadków, z których wynika, że pracownicy przychodzili i skarżyli się na zachowanie powoda, na brak wsparcia z jego strony.

Takie zachowania stanowiły codzienny sposób świadczenia pracy przez powoda. Były one rażąco niewłaściwe, odbiegające od zasad współpracy oraz przyjętych zasad interakcji międzyludzkich. Trudno przyjąć, że powód przy doręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę nie wiedział o jakie jego zachowania w stosunku do pracowników pozwanego chodzi. Bez znaczenia pozostaje, że zachowanie nie dotknęły wszystkich pracowników pozwanego, ale była liczna grupa osób które nie chciały współpracować z powodem obawiając się z jego strony szykan i wiedząc, że nie może oczekiwać od niego jakiegokolwiek pomocy w zakresie bhp. Ponadto z zeznań samego powoda wynika, że zaistniały prawie wszystkie przedstawione przykładowo przez pozwaną zdarzenia związane z jego nagannym zachowaniem. Tłumaczył te zachowania tym, że były to żarty i nie chciał nikogo obrazić. Pracownicy będący ofiarami tych zachowań zgłaszali te fakty organizacji związkowej albo I. W. (1). . Pozwana nie może akceptować takich zachowań, które w obiektywnej rzeczywistości stanowią zagrożenie i dyskomfort dla adresata żartów.

Powód wniósł o oddalenie apelacji jako oczywiście bezzasadnej i o zasądzenie kosztów zastępstwa postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Podniósł, że pozwana od początku kwestionowała prawidłowość postępowania powypadkowego, wskutek którego pracownica doznała urazu ręki. Postępowanie powypadkowe zostało sporządzone w terminie. Powód podjął czynności mające związek z zabezpieczeniem wystającej nogi kabiny. Zwłoka powstała z przyczyn niezależnych od powoda. Zarzut dotyczący niezastosowania tymczasowego środka zabezpieczającego nie może mieć wpływu na ocenę zasadności przyczyny wypowiedzenia, ponieważ przepisy bhp nie znają pojęcia „ tymczasowe środki”. Zdaniem powoda, Sąd I instancji prawidłowo ustalił, że nie sposób było uznać, iż nie wywiązał się on z powierzonych mu obowiązków. Również w zakresie zakupu czapek ochronnych wykonał polecenie pracodawcy. Nie otrzymał upoważnienia do zakupu większej ilości. Utrzymywał, że nieznanne mu były sytuacje, o których mowa wypowiedzeniu umowy o pracę, a dotyczące negatywnego zachowania w stosunku do pracowników pozwanej i naruszania zasad koleżeństwa. Podane przyczyny nie są konkretne w stopniu na tyle dostatecznym, żeby mógł się do nich odnieść i dokonać oceny, czy w ogóle miały

takie zachowania miejsce, czy też nie, a jeżeli tak to w jakich okolicznościach. Przez cały okres zatrudnienia tylko raz przeprowadzona została z nim rozmowa dotycząca jego zachowania w stosunku pracowników, ale było to w marcu 2015 roku, czyli prawie 2 lata przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 25 stycznia 2001 roku sygn. 1 PKN 216/00 taka odległa w czasie rozmowa nie mogła stanowić uzasadnienia wypowiedzenia umowy o pracę. Wskazał również na zeznania świadków, z których wynika że osoby te nie słyszały, aby powód używał słów obraźliwych, niecenzuralnych, poniżających w stosunku do innych osób.

Sąd II instancji zważył, co następuje :

Zarzuty apelacji częściowo zasługują na uwzględnienie, co w konsekwencji doprowadziło do zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa.

Sąd II instancji uznał zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 233 k.p.c. za uzasadniony. Sąd przekroczył granice swobodnej oceny dowodów uznając, że przyczyna opisana w punkcie 2 wypowiedzenia nie była konkretna, a przyczyny opisane w punkcie 1 nie były uzasadnione.

Zgodnie z art. 382 k.p.c. Sąd drugiej instancji orzeka na podstawie materiału zebranego w postępowaniu w pierwszej instancji oraz w postępowaniu apelacyjnym. Materiał dowodowy zebrany przez Sąd I instancji jest obszerny i wyczerpujący, lecz zdaniem Sądu Odwoławczego przyczyny wskazane w wypowiedzeniu umowy o pracę uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę, bo były prawdziwe i konkretne.. Nie doszło do naruszenia art. 30 §4 k.p., a tym samym nie zaistniały przesłanki z art. 45 § 1 k.p.

Wypowiedzenie jest zwykłym trybem rozwiązania umowy. W niniejszej sprawie przyczyny zostały ujęte w dwóch grupach – jedna dotyczyła wykonywania obowiązków pracowniczych, druga – zachowania powoda w stosunku do pracowników. Aby wypowiedzenie było prawidłowe wystarczy, aby choć jedna ze wskazanych przyczyn była uzasadniona i konkretna i prawdziwa.

Sąd przyjął, że pozwana w toku postępowania wykazała, iż zachowanie wobec pracowników było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego i zrozumiała jest reakcja pracodawcy polegająca na wypowiedzeniu umowy o pracę . Spółka wskazała, że zachowanie powoda odbiegało od zasad współpracy przyjętych w zakładzie.

Istotne jest, że powód w toku przesłuchania potwierdził większość zdarzeń przytoczonych przez pozwaną w toku procesu. W związku tym należało przyjąć, że przyczyna opisana w punkcie 2 wypowiedzenia była prawdziwa, a Sąd nie zgadza się ze stanowiskiem powoda, że nie była konkretna.

Zdaniem Sądu Odwoławczego na uwzględnienie zasługuje pogląd pozwanej, że biorąc pod uwagę wielość zdarzeń z udziałem powoda, polegających na „zachowaniu znacznie odbiegającym od zasad współpracy przyjętych w zakładzie „ oraz przyjętych zasad interakcji międzyludzkich , w tym przejawiania szacunku do drugiego człowieka oraz przestrzegania dobrych obyczajów” nie było celowe i niezbędne ściśle określenie miejsca, dat, osób , których niepożądane zachowania powoda dotyczyły. W grudniu 2015 roku,(a nie marcu 2015 roku, jak twierdzi powód) sporządzono notatkę, w której zawarto podobne uwagi. W ocenie pracowników z dnia 11 stycznia 2017 roku w zakresie współpracy z przełożonymi w zakresie działań bhp i proponowaniu pomocy we wdrażaniu działań bhp oraz „ducha zespołowego , wspólnego dobra” powód otrzymał najniższą ocenę (1) , z zaleceniem „ do dalszego rozwoju”. Z oceną tą powód się zapoznał . Miał możliwość wyjaśnienia zastrzeżeń pracodawcy, a skoro tego nie uczynił, przyjmując należy, że taką ocenę uznał za uzasadnioną. Ocena stanowi dowód , że zachowanie powoda od daty sporządzenia notatki w grudniu 2015 nie uległo poprawie. Sformułowanie „negatywne zachowanie w stosunku do pracowników” z wypowiedzenia umowy o pracę należało więc uznać za konkretne, a biorąc pod uwagę zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazujący na wielość zdarzeń z udziałem powoda przyczynę tę czyni uzasadnioną.

Powód zeznał, że uwagi pod adresem pracowników (głównie kobiet) miały charakter żartobliwy. Opisane sytuacje były odbierane przez adresatów jako nietaktowne, nieprzyjemne, a nie żartobliwe, skoro informacje o zachowaniu powoda

docierały do związków zawodowych, działu kadr i przełożonych. Znamienne jest, że związki zawodowe wyraziły zgodę na wypowiedzenie powodowi umowy o pracę.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę zeznaniom świadków: I. W. (2), J. K. (1) (z zastrzeżeniem opisanym poniżej, a dotyczącym okoliczności sporządzenia notatki w grudniu 2015 roku), T. D., M. B., B. S., J. K. (2). Świadczenie ci potwierdzili okoliczności wynikające z wypowiedzenia umowy o pracę. Brak jest podstaw do podważenia zeznań pozostałych świadków, ale pozostają one bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sporu. To, że część świadków oceniała poprawnie stosunki z powodem, nie słyszała, aby używał niecenzuralnych określeń nie świadczy o tym, że opisane w wypowiedzeniu przyczyny nie były prawdziwe.

Sąd dał również częściowo wiarę zeznaniom powoda. Można zgodzić się z jego twierdzeniem, że nie wiedział z powodu których niewłaściwych zachowań w stosunku do pracowników zostaje zwolniony z uwagi na wielość sytuacji, w których do naruszenia godności współpracowników z jego strony dochodziło. W takim kontekście należy uznać, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę nie były konkretne - jedno lub kilka zdarzeń, lecz kumulacja wielu sytuacji, na które składały się: używanie wulgarnych słów, używanie podniesionego głosu, komentowanie wyglądu pracownic, publiczne zwracanie uwagi na błędy (błąd ortograficzny), lekceważące odnoszenie się do pracowników. To, że powód zdaje się nie dostrzegać niestosowności swojego zachowania nie powoduje, że przyczyna wypowiedzenia jest niekonkretna, a co za tym idzie wypowiedzenie jest dotknięte wadą. Jeżeli za standard przyjmiemy wspólnie ustalone kryterium, które określa powszechne, zwykle najbardziej pożądane cechy, to zachowanie powoda standardom tym nie odpowiadało. Między pracownikami istnieją uniwersalne reguły zachowania się. Wyrażać się one powinny w okazywaniu sobie wzajemnie szacunku, codziennej grzeczności, nieagresywnym komunikowaniu się. Te zasady zostały przez powoda złamane.

Sąd Odwoławczy dał wiarę zeznaniom I. W. (2), że niejednokrotnie informowała powoda o zgłaszanych sytuacjach. Sporządzenie notatki w grudniu 2015 roku wskazuje na to, że nie była to jednostkowa sytuacja. W piśmie jest mowa o „niecenzuralnym komentowaniu ich (pracowników) zadań, komentowaniu w sposób cyniczny ich działań lub wyglądu pracowników”. W związku z tym należy zeznania powoda w części, jakoby notatka ta dotyczyła przypadku jednej osoby (komentowania fryzury) nie zasługują na uwzględnienie. Sąd przyjął, że notatka została sporządzona po kolejnej zgłoszonej uwadze dotyczącej zachowania powoda. Świadczy o tym treść pisma. Dlatego zeznaniom świadka K. w części, jakoby podjęto decyzję o sporządzeniu notatki po jednorazowej informacji nie można dać wiary. Z uwagi na zakres obowiązków i wpływ czasu świadek mógł dokładnie nie pamiętać opisaną sytuację.

Brak jest również podstaw do zakwestionowania zeznań I. W. (2) o używaniu przez powoda w stosunku do nowoprzyjmowanych i szkolonych pracowników obraźliwych epitetów. Powód swoje obraźliwe uwagi wypowiadał w miejscach publicznych i mogły one być słyszane przez przypadkowe osoby. Jest to zachowanie niedopuszczalne, uzasadniające zwolnienie natychmiastowe.

Zdaniem Sądu Odwoławczego już z tej przyczyny powództwo winno zostać oddalone.

Niezależnie od powyższego, wskazać należy, że pozwana formułując pod adresem powoda zarzut niewykonywania i nieprawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych wykazała, iż powód nie zastosował zabezpieczenia tymczasowego do czasu modyfikacji nogi w kabinie świetlnej. Zabezpieczenie tymczasowe, niezależnie od tego, czy takie pojęcie istnieje w przepisach bhp, może być niezbędne do czasowego zminimalizowania niebezpieczeństwa. Powód nie wykonał polecenia pracodawcy we wskazanym zakresie. Również za prawdziwy uznać należało zarzut „opieszałości i braku sprawnego działania w związku z zagrożeniem zawieszki lakierniczej”, bowiem powód nie dopilnował zaproponowanej przez siebie akcji ani nie wyciągnął żadnych konsekwencji w stosunku do osób, którym polecił wdrożenie rozwiązania.

W związku z powyższym Sąd II instancji uznał, że pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę nie naruszyła przepisów prawa. Zaskarżony wyrok należało zmienić w punktach 2,4,5 i 6 na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c.

(-) SSR del. Magdalena Kimel (-) SSO Teresa Kalinka (spr.) (-) SSO Grażyna Łazowska

Sędzia Przewodniczący Sędzia