

Sygn. akt VIII *Pa* 9/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2020 r.

Sąd Okręgowy w Gliwicach VIII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Grażyna Łazowska (spr.)
Sędziowie:	Teresa Kalinka
	del. Magdalena Kimel

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2020r. w Gliwicach

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa T. D.

przeciwko E. S., M. S. (1) wspólnikom spółki cywilnej PPHU Centrum (...) s.c. (...).S.,M. S.

o odszkodowanie

na skutek apelacji powoda

od wyroku Sądu Rejonowego w Tarnowskich Górach

z dnia 14 listopada 2019 r. **sygn. akt** IV P 17/19

- 1) oddała apelację,
- 2) przyznaje od Skarbu Państwa na rzecz r. pr. A. S. kwotę 60zł (sześćdziesiąt złotych) powiększoną o podatek od towarów i usług w wysokości 23% tytułem niepłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu,
- 3) zasądza od powoda solidarnie na rzecz pozwanych kwotę 120zł (sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

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

Sygn. akt VIII *Pa* 9/20

UZASADNIENIE

Powód T. D. domagał się od E. S. i M. S. (1) wspólników spółki cywilnej PPHU Centrum (...) s.c. (...). S., M. S. w T. odszkodowania w wysokości 7.000 zł z tytułu bezprawnego rozwiązania umowy o pracę.

Pozwani wnieśli o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów postępowania.

Sąd Rejonowy w Tarnowskich Górach wyrokiem z 14 listopada 2019r. oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Sąd pierwszej instancji ustalił, że pozwani (matka i syn), prowadzący działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej, zajmują się zakładaniem ogrodów, koszeniem trawników, pracami pielęgnacyjnymi na zlecenie klientów prywatnych, jak i urzędów. Spółką kieruje M. S. (1) i jego siostra M. G., zatrudniona na stanowisku kierownika. Powód zatrudniony był u pozwanych jako pracownik fizyczny od 7 kwietnia 2017r. Przez pierwsze trzy miesiące, powód angażował się w wykonywaną pracę, później zaczął lekceważyć swoje obowiązki. Zdarzały się sytuacje, że powód nie zjawiał się w pracy i jedynie sms-em skierowanym do kierownika w firmie pozwanych informował, że nie przyjdzie do pracy. Nie usprawiedliwiał tych nieobecności, nie składał wniosku o urlop ani zwolnienia lekarskiego. W związku z takim lekceważeniem obowiązków i kolejną nieobecnością w dniach 5 – 7 listopada 2018r. pracodawca wręczył powodowi w dniu 8 listopada 2018r. karę nagany. Pracodawca wyjaśnił powodowi, że kara została nałożona z uwagi na nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Powód od kary się nie odwołał.

Dalej Sąd Rejonowy ustalił, że praktyką w firmie było, że mężczyźni przychodzą do pracy w Wigilię, o ile przypada w dzień roboczy. Powód do pracy w dniu 24 grudnia 2018r. nie przyszedł, nieobecności nie usprawiedliwił i nie wnosił o udzielenie urlopu wypoczynkowego. Następnie, w dniach od 27 grudnia 2018r. do 7 stycznia 2019r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W dniu 11 stycznia 2019r. pozwany udzielił powodowi nagany i wręczył wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem 1-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Pozwany wyjaśnił powodowi, że utracił do niego zaufanie w związku z kolejną nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Świadkiem tej sytuacji była M. G..

Sąd pierwszej instancji ustalił również, że powód w dniu wypowiedzenia miał zaległy urlop wypoczynkowy. W lutym 2019r. powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Pracodawca nie był zadowolony z częstych i niezapowiedzianych nieobecności powoda, dezorganizujących pracę zakładu. Nie mógł liczyć na powoda jako pracownika, nie wiedział, czy powód pojawi się w danym dniu w pracy, czy też do niej nie przyjdzie. Na prośby pracodawcy o wyjaśnienia z księgową spraw związanych z nieobecnościami w pracy powód nie reagował, nie wyjaśniał niczego. W przedsiębiorstwie pozwanych pracownicy informujący wcześniej o chęci skorzystania z urlopu wypoczynkowego nie mieli problemu z jego otrzymaniem.

Sąd Rejonowy ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie powołanych dowodów. Dowód z przesłuchania stron został pominięty z uwagi na niestawiennictwo stron na ostatniej rozprawie oraz w związku z wyjaśnieniem sprawy przy pomocy przeprowadzonych już w sprawie dowodów. Sąd pierwszej instancji wskazał, że zgromadzone w sprawie dowody nie były kwestionowane przez strony. Odnośnie przyczyn zwolnienia powoda z pracy, naruszania przez niego wielokrotnie dyscypliny pracy Sąd dał wiarę pozwany. Wersja pozwanych została potwierdzona zgromadzonymi w sprawie dowodami, zwłaszcza zaś zeznaniami świadków M. G. oraz W. M., które to pracownice potwierdziły fakt częstego naruszania przez powoda dyscypliny pracy, nie przychodzenia powoda do pracy bez usprawiedliwienia i bez wcześniejszego zgłoszenia swojej nieobecności przez co pozwani utracili do niego zaufanie jako do pracownika. Fakt ten potwierdzają również złożone do akt sprawy sms-y jakie powód wysyłał do pracodawcy z których to treści wprost wynika jego lekceważące podejście do pracy, nie stawianie się w pracy i informowanie pracodawcy po fakcie o przyczynie swojej nieobecności bez jakiegokolwiek wymaganego przepisami usprawiedliwienia. (treść sms-ów k. 65 i 67)

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

Sąd pierwszej instancji przywołał treść art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym: 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.

Dalej Sąd pierwszej instancji wskazał, że pracodawca w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę na czas nieokreślony ma obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.), należy jednak odróżnić formalne wskazanie przyczyny stosownie do art. 30 § 4, od jej zasadności w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

(wyrok Sądu Najwyższego z 18 kwietnia 2001 roku, sygn. akt I PKN 370/00. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania. Konkretność wskazania przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Niemniej jednak wskazanie jako przyczyny wypowiedzenia umowy "utrata zaufania" nie narusza art. 30 § 4 k.p. w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z 26 marca 1998 roku, sygn. akt I PKN 565/97).

Odnosząc powyższe do ustalonego stanu faktycznego, Sąd pierwszej instancji stwierdził, że pracodawca przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia poinformował go o nieprawidłowościach w jego zachowaniu, a to zwłaszcza informowaniu o nieobecnościach lub sposobie ubiegania się o urlop wypoczynkowy czy bezpłatny. Powód w listopadzie 2018r. otrzymał od pozwanych pierwszą naganę w związku z niepoinformowaniem pracodawcy o nieobecności w dniach 5 – 7 listopada 2018r., która to nieobecność powoda dezorganizowała pracę zakładu i była nieobecnością nieusprawiedliwioną. Powód był świadomy, że pracodawca nie akceptuje jego zachowania, że utrudnia mu to organizację pracy i powoduje komplikacje w realizacji zadań z przetargów. Ponieważ powód w dniu 24 grudnia 2018r. po raz kolejny bez usprawiedliwienia nie stawiał się w pracy, to pozwani podjęli decyzję o wypowiedzeniu mu umowy o pracę wskazując jako przyczynę utratę zaufania do niego. Tak więc, podana w wypowiedzeniu z dnia 11 stycznia 2019r. przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie była nierzeczywista, czy pozorna. Nadto zaś była powodowi znana już w listopadzie 2018 roku kiedy to otrzymał od pozwanych karę nagany jak również wobec faktu, że pozwany jak i jego siostra prowadząca sprawy firmy zwracali mu uwagę na jego zachowanie, że mają zobowiązania wobec klientów jako zakład, że jego nagłe nieusprawiedliwione nieobecności dezorganizują im pracę. Mimo takich uwag powód swego stylu pracy nie zmienił stąd podjęta została decyzja o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W konsekwencji, Sąd Rejonowy oddalił powództwo i orzekł o kosztach procesu.

Apelację od całości wyroku wniósł powód, zarzucając:

1) naruszenie norm prawa procesowego tj:

- art. 233 kpc poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że jakkolwiek – jak wynika z zeznań świadków – pozwani zawsze uwzględniali prośby pracowników o udzielanie im urlopu, to jednak nie akceptowali wniosków urlopowych powoda, co dowodzić miało, że rzeczywista i skonkretyzowana przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę była mu znana;

- sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego, polegającą na przyjęciu, iż pozwani nie akceptowali nieobecności powoda w pracy, podczas gdy z zeznań świadka W. M. wynikało, że pracodawca każdorazowo uwzględniał prośby pracowników o udzielenie im dnia wolnego od pracy;

2) naruszenie norm prawa materialnego tj;

- art. 30 § 4 kp poprzez jego niezastosowanie i przyjęcie, że wskazana w oświadczeniu pracodawcy z 11 stycznia 2019r. o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna jest konkretna;

- art. 45 § 1 kp poprzez jego niezastosowanie i oddalenie powództwa pomimo, że oświadczenia pracodawcy narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę;

- § 15 ust. 1 pkt.2 w zw. z § 8 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego w urzędzie poprzez jego niezastosowanie i błędne orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego w oparciu o § 8 pkt 3, pomimo iż wartość przedmiotu sporu nakazywała zastosowanie § 8 pkt 4 rozporządzenia.

W oparciu o tak sformułowane zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżanego wyroku Sądu I instancji w całości i uwzględnienie powództwa całości, ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy

sądowi I instancji do ponownego rozpoznania, nie obciążanie powoda kosztami zastępstwa procesowego oraz w każdym wypadku zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej z urzędu w postępowaniu apelacyjnym.

Pozwana wniosła o oddalenie apelacji i zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja powoda jest nieuzasadniona i podlega oddaleniu.

Sąd pierwszej instancji poczynił prawidłowe ustalenia odnośnie stanu faktycznego, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe, a następnie w prawidłowy sposób, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego dokonał trafnej oceny zebranych dowodów i wyciągnął właściwe wnioski, które legły u podstaw wydania zaskarżonego wyroku. Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu wyroku wyjaśnił w oparciu o jakie dowody i dlaczego dokonał ustaleń faktycznych w rozpoznawanej sprawie.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy przyjął ustalenia poczynione przez Sąd Rejonowy za własne co oznacza, iż zbędnym jest ich szczegółowe powtarzanie w uzasadnieniu wyroku Sądu odwoławczego (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 listopada 1998r., I PKN 339/98, OSNP 1999/24/776).

W ocenie Sądu Okręgowego, pozwani wypowiadając powodowi umowę o pracę nie uchybili przepisom prawa, a zatem prawidłowo powództwo zostało oddalone. Sąd Rejonowy w rozważaniach prawnych szczegółowo umotywował swoje stanowisko i Sąd II instancji w całości je podziela. Zarzuty apelacji nie zdołały podważyć trafności rozstrzygnięcia Sądu I instancji.

Sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego może tylko wówczas wzruszyć zaskarżony wyrok, gdy istnieje dysharmonia między materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do jakiej doszedł sąd na jego podstawie a w kontekście rozpoznawanej sprawy, oczywiście tylko wtedy gdy dotyczy materii objętej oświadczeniem pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Sąd Okręgowy zwraca uwagę, że przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie jest ocena czy podana przez pozwanych przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powoda tj. „utrata zaufania” spełnia wymogi przewidziane kodeksem pracy. Apelujący odwołuje się do zeznań W. M. z których wywodzi, że pozwani każdorazowo uwzględniali prośby pracowników o udzielenie dnia wolnego, a zatem nie mogli „nie akceptować” jego absencji. Ponieważ powód takowych wniosków przed swoją nieobecnością w pracy nie składał, zarzut ten nie ma wpływu na rozstrzygnięcie sprawy. Wszak powód został w listopadzie 2018r. ukarany naganą właśnie za nieusprawiedliwione nieobecności w pracy. Zeznający świadkowie i treść korespondencji sms-owej potwierdza występowanie sytuacji, kiedy to powód bez uprzedzenia nie przychodził do pracy i nawet nie podejmował prób usprawiedliwienia swojej absencji. W toku procesu, powód tym okolicznościom nie zaprzeczył i nie wykazał, że pozwani nie akceptowali zgłaszanych wniosków dowodowych. Reasumując zarzuty pozwanej o sprzeczności istotnych ustaleń faktycznych z zebraniem w sprawie materiałem są nieuzasadnione. Z tych samych przyczyn, w sprawie nie został naruszony art. 233 § 1 kpc, bowiem Sąd Rejonowy po przeprowadzeniu postępowania dowodowego (zgodnie z wnioskami stron) ocenił cały zgromadzony materiał przekraczając ram swobodnej oceny dowodów.

Zgodnie z normą art. 233 § 1 k.p.c. Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przepis ten daje wyraz obowiązywaniu zasady swobodnej oceny dowodów. Ocena wiarygodności i mocy dowodów jest podstawowym zadaniem Sądu Orzekającego, wyrażającego istotę sądenia, a więc rozstrzygania kwestii spornych w warunkach niezawisłości na podstawie własnego przekonania sędziego przy uwzględnieniu całokształtu zebranego materiału. Jednocześnie z orzecznictwa Sądu Najwyższego wynika, że własne przekonanie Sądu nie może naruszać logicznego powiązania wniosków z zebraniem w sprawie materiałem. Swobodna ocena dowodów musi odpowiadać prawnym warunkom określonym przez prawo procesowe. Oznacza to po pierwsze, że Sąd może oprzeć swe przekonanie jedynie na dowodach prawidłowo przeprowadzonych, z zachowaniem wymogów dotyczących źródeł dowodzenia oraz zasady bezpośredniości. Po drugie ocena dowodów musi być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważenia materiału

dowodowego. Po trzecie Sąd zobowiązany jest przeprowadzić selekcję dowodów, tj. dokonać wyboru tych, na których się opierał i ewentualnie odrzucić inne, którym odmówił wiarygodności i mocy dowodowej.

Z kolei samo przytoczenie w skardze apelacyjnej odmiennej własnej oceny zebranego materiału dowodowego nie może być uznane za wystarczające do podważenia dokonanych przez Sąd I instancji ustaleń faktycznych oraz ich oceny i znaczenia jako przesłanek rozstrzygnięcia sprawy i nie uzasadnia zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. (por. wyrok SN z 3.09.1969 r. sygn. PR 228/69 nie publikowany, wyrok SN z 7.01.2005 r. IV CK 387/04, LEX nr 177263, wyrok SN z 15.04.2004 r. IV CK 274/03 LEX 164852 i inne).

Sąd Rejonowy nie dopuścił się naruszenia prawa materialnego i prawidłowo uznał, że w okolicznościach sprawy, wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyna rozwiązania umowy o pracę powoda tj. „utrata zaufania” była prawdziwa, uzasadniona oraz konkretna. Przytoczone w pisemnych motywach rozważania i przywołane orzecznictwo zasługuje na aprobatę. Na pozwanych zgodnie z art. 6 kc, spoczywał ciężar udowodnienia, że dokonane wypowiedzenie umowy o pracę powoda jest zgodne z obowiązującymi przepisami. W ocenie Sądu Okręgowego, pozwani wykazali, że powód został poinformowany o tym dlaczego zostaje zwolniony z pracy i na czym polega wskazywana utrata zaufania. Natomiast powód nie zaoferował dowodów przeciwnych. Sąd Orzekający podziela stanowisko Sądu Najwyższego przywołane przez pozwanych w odpowiedzi na apelację, że „artykuł 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, a jej konkretność ocenia się z uwzględnieniem innych znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę. Istotne jest, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia lub ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania pracownika, z którymi ten zarzut się łączy, może nastąpić poprzez szczegółowe określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Inaczej rzecz ujmując, przyczyna rozwiązania umowy o pracę może być sformułowana w piśmie pracodawcy w sposób uogólniony, jeżeli okoliczności zakończenia stosunku pracy są znane pracownikowi „ – wyrok z 28.10.2014r., II PK 298/13, lex 1552144.

Nie zasługuje na uwzględnienie zarzut powoda dotyczący kosztów nieopłaconej pomocy prawnej. W rozpoznawanej sprawie powód domagał się odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę i sprawę przegrał, zatem jego pełnomocnik mógł domagać się kosztów zastępstwa jedynie w oparciu o § 15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz.U 2019.68). Zgodnie z tym przepisem opłaty wynoszą w sprawach z zakresu prawa pracy o nawiązanie umowy o pracę, uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, przywrócenie do pracy lub ustalenie sposobu ustania stosunku pracy - 90 zł. Utrwalonym w orzecznictwie jest, że opłata w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę jest taka sama jak w sprawie o przywrócenie do pracy bowiem „w każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia”. – vide uchwała 7 sędziów SN z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10 (OSNP 2011/21-22/268, uchwała SN z 7 sierpnia 2002 r., III PZP 15/02 (OSNP 2002/8/3). Podsumowując, po pierwsze Sąd Rejonowy winien przyznać pełnomocnikowi z urzędu kwotę 90zł. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej, a nie 540zł, po drugie brak podstaw do podwyższenia wynagrodzenia dla pełnomocnika apelującego. Rozstrzygnięcie Sądu pierwszej instancji o kosztach nieopłaconej pomocy prawnej jest nieprawidłowe, jednakże z uwagi na treść art. 384 kpc nie podlega zmianie.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 385 k.p.c. Sąd oddalił apelację strony powodowej jako bezzasadną.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na mocy art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1, § 10 ust 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U.2015.1800). O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu Sąd drugiej instancji orzekł na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1, § 16 ust 1 pkt.1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w

sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (t.j. Dz.U 2019.68)

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