

Sygn. akt IVPa 49/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 października 2017 r.

Sąd Okręgowy w Toruniu - IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Danuta Jarosz-Czarcińska (spr.)

Sędziowie SSO Danuta Domańska

SSO Małgorzata Maleszka

Protokolant stażysta Emilia Hamerlińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 października 2017 r. w T.

sprawy z powództwa **M. M.**

przeciwko **(...) M. B., (...) spółce jawnej w C.**

o odszkodowanie

na skutek apelacji pozwanej (...) M. B., (...) spółki jawnej w C.

od wyroku Sądu Rejonowego w Grudziądzu – Wydziału Pracy

z dnia 9 marca 2017 r. sygn. Akt IV P 343/16

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanej (...) M. B., (...) spółki jawnej w C. na rzecz powoda M. M. kwotę 120 zł (sto dwadzieścia złotych 00/100) tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Małgorzata Maleszka SSO Danuta Jarosz-Czarcińska SSO Danuta Domańska

Sygn. akt IV Pa 49/17

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy w Grudziądzu wyrokiem z dnia 9 marca 2017 r. zasądził od pozwanego na rzecz powoda M. M. kwotę 18.000 zł (osiemnaście tysięcy złotych) tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 900 zł (dziewięćset złotych) tytułem opłaty od pozwu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód podjął pracę u pozwanego 1 sierpnia 2011 r. zawierając umowę na czas nieokreślony, z ustaleniem stanowiska pracy manager eksportu. Powód nie otrzymał na piśmie zakresu obowiązków. Od dnia 1 maja 2015 r. powód objął stanowisko kierownika działu handlowego (rejon (...) południowo-wschodnia). Wraz z powodem

w dziale eksportu pracowała świadek T. J. oraz P. K.. Pismem z dnia 24 października 2016 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda, dokumentów karta 40-52, 55-72, zeznań świadków T. J., P. K., B. G., Ł. N., A. S., T. P., E. B. oraz zeznań stron. Sąd przedstawione przez strony dokumenty uznał za w pełni wiarygodne, w szczególności żadna ze stron nie podważała ich autentyczności. Również zeznaniom świadków i stron Sąd dał w pełni wiarę, przy czym co do świadków w szczególności co do zeznań T. P., Ł. N. i A. S. w zakresie ich zeznań co do ich wiedzy na temat zastrzeżeń do pracy powoda Sąd uwzględnił okoliczność, że świadkowie ci nie współpracowali bezpośrednio z powodem, jak również o zastrzeżeniach wiedzieli od pozwanego P. B..

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiskiem naruszeniem tego przepisu jest zarówno brak w piśmie pracodawcy wskazania w ogóle takiej przyczyny, jak i ujęcie jej w sposób niewystarczająco jasny, konkretny i zrozumiały. Ocena podanej w wypowiedzeniu przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest przy tym z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika, który ma wiedzieć

i rozumieć, z jakich powodów pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W związku z tym w judykaturze ukształtował się pogląd, że przyczyna może być sformułowana w piśmie wypowiadającym umowę o pracę w sposób ogólny wówczas, gdy okoliczności związane z zakończeniem stosunku pracy są znane pracownikowi. Oznacza to, iż wymóg wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy,

z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. Wymóg konkretności przyczyny może być spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 175/99, OSNP 2000 nr 21, poz. 787 oraz z dnia 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7 - 8, poz. 42), bądź w związku ze szczegółowym przedstawieniem pracownikowi zarzutów bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2000 r., I PKN 670/99, OSNP 2001 nr 22, poz. 663), wręczeniem wypowiedzenia bezpośrednio po pisemnej negatywnej ocenie efektów pracy danej osoby (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998 r., I PKN 271/98, OSNP 1999 nr 18, poz. 577), po wcześniejszych krytycznych uwagach pod adresem jakości pracy pracownika, wyrażanych podczas narad z jego udziałem, czy też w rozmowach z przełożonymi (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo pracy 2007 nr 5, s. 27).

Reasumując, wskazać należy, że art. 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.

Wymagania pod adresem sposobu formułowania przyczyny wypowiedzenia należy więc kształtować tak z punktu widzenia interesu pracownika jak i możliwości pracodawcy,

a przede wszystkim - z uwzględnieniem ich wzajemnych relacji w kontekście zdarzeń poprzedzających ustanie stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika ma być zrozumiała dla pracownika, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu orzekającego w sprawie. W sprawie, której przedmiotem

jest ocena zgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., analizując przyczynę rozwiązania stosunku pracy i jej skonkretyzowanie należy badać (uwzględniając całokształt materiału dowodowego sprawy i stan faktyczny, który doprowadził pracodawcę do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 k.p.), czy pracownik rozumiał (powinien rozumieć) stawiane mu zarzuty i ich istotę, a nie ograniczać się do treści werbalnej samego oświadczenia pracodawcy, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, o ile strony sporu wiedziały, co się za nim kryje. Jednakże w ustalonym stanie faktycznym należy jednoznacznie wskazać, że powód nie otrzymał ustnego wyjaśnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Okolicznością bezsporną było, że powodowi zaproponowano rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, bądź rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taką okoliczność potwierdzają strony. Powód potwierdził, że w chwili wręczenia mu oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia P. B. nie wyjaśnił przyczyn rozwiązania umowy o pracę w ten sposób. Również świadek B. G. w swoich zeznaniach podnosiła, że powód otrzymał propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i bez wypowiedzenia i w jej obecności nie były wskazywane przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem. Pozwany nie wykazał w żaden sposób, że w dniu wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wyjaśniał przyczyny rozwiązania umowy o pracę w ten sposób. Dlatego należy jednoznacznie potwierdzić zarzut powoda, że pozwany nie zastosował się do art. 30 § 4 k.p. Przechodząc do merytorycznego przedstawienia przyczyn uznania za zasadne żądań powoda należy w pierwszej kolejności ustalić jakie stanowisko zajmował powód w strukturze organizacyjnej pozwanego. W aktach osobowych powoda znajdują się aneksy do umowy o pracę, z których wynika, że powód od 4 maja 2015 r. objął stanowisko kierownika działu handlowego rejon (...) południowo-wschodnia. W aktach osobowych nie ma zakresu obowiązków powoda. Wraz z powodem w dziale bezpośrednio pracowali T. J., P. K.. Bezpośredni współpracownicy wskazywali na powoda jako na przełożonego. Pozwany jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazał niesumienne wykonywanie pracy oraz brak współpracy z podwładnymi, a tym samym utrata zaufania pracodawcy. Pozwany nie wykazał niesumienności w wykonywaniu pracy przez powoda. Wręcz przeciwnie potwierdził, że powód był bardzo dobrym pracownikiem. Według pozwanego niesumienne wykonywanie pracy przez powoda polegało na niewykonywaniu poleceń o zatrudnieniu pracownika przez okres około 3 lat. Na marginesie Sąd wskaże, że w trybie art. 52 § 1 k.p. można zwolnić pracownika tylko w sytuacji uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy nie później niż po upływie 1 miesiąca. Z kolei powód i świadkowie T. J. i P. K. potwierdziły, że w internecie na stronie pracuj.pl była zamieszczona oferta pracy, ale oferty które wpływały nie spełniały oczekiwań i ostatecznie przeprowadzona została rozmowa z jedną osobą. O zatrudnieniu pracownika decydował pozwany P. B.. Pozwany nie wykazał w sposób niebudzący wątpliwości, kiedy powód miał otrzymać polecenie zatrudnienia pracownika, bądź jak brzmiało polecenie pozwanego wobec powoda w tym zakresie. Dla Sądu samo określenie niezatrudnienie pracownika jest niezrozumiałe. Ostatecznie do działu została przyjęta pracownica świadek E. B. w dniu 24 października 2016 r. Świadek E. B. potwierdziła, że ofertę o zatrudnieniu znalazła w internecie i rozpoczęła pracę dnia 24 października 2016 r. Co do zarzutu braku współpracy z podwładnymi o ile można na podstawie aneksu do umowy o pracę i zeznań świadków przyjąć, że powód był kierownikiem działu wschodniego, to nie zostało to w żaden sposób przez pozwanego dowiedzione, wręcz przeciwnie bezpośredni współpracownicy wskazywali na bardzo dobre relacje z powodem. Jedynie świadek P. K. wskazywała, że miała odczucie iż była inaczej traktowana przez powoda niż pani J., ale ostatecznie podawała, że współpraca z powodem była dobra i nie miała zastrzeżeń. Zaprzeczyła też, aby kiedykolwiek mówiła do pozwanego, że jest zastraszana lub nękana przez powoda. Swoje zmęczenie tłumaczyła dużą ilością pracy. Z kolei świadek T. J. określała współpracę z powodem jako bardzo dobrą oraz na to, że na powoda mogła zawsze liczyć i w ocenie świadka w żadnym innym dziale atmosfera nie była tak dobra i współpraca między pracownikami jak właśnie w dziale wschodnim.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W judykaturze przyjmuje się, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Z kolei podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100 k.p. Są one uregulowane także w innych aktach prawnych.

Należy również wskazać, że w art. 52 § 1 k.p. bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i powołane w nich orzecznictwo). O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na nią godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10).

Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności. Nie jest więc prawnie możliwe zakwalifikowanie tego samego zachowania pracownika jednocześnie jako umyślnego i rażąco niedbałego naruszenia podstawowego obowiązku w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd powinien wyraźnie i jednoznacznie rozstrzygnąć o postaci winy, jaką można przypisać pracownikowi, w przeciwnym razie twierdzenie o zawinionym zachowaniu pracownika jest nieuzasadnione, a w każdym razie arbitralne (dowolne). Co do rozważań prawnych zachowują one swoją aktualność jednak należy wskazać, że w rozpatrywanej sprawie postępowanie dowodowe nie wykazało w ogóle zaistnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem. Przy tak ogólnikowym określeniu pierwszej przyczyny w postaci „niesumiennego wykonywania obowiązków”, przy jednoczesnym potwierdzeniu, że powód wraz z całym działem wypracowywał co najmniej 30% obrotów firmy nie ma możliwości weryfikacji takiej przyczyny. Nawet gdyby przyjąć, że chodzi o niezatrudnianie pracownika to należy wskazać, że jest ono bezpodstawne. Po pierwsze powód nie zatrudniał pracowników. Jak wskazywał powód ewentualne CV były przekazywane pozwanemu P. B.. W Internecie było zamieszczone ogłoszenie o pracy. Była też rozmowa z ewentualnym pracownikiem przy czym nierozstrzygnięte jednoznacznie tej kwestii (osoba ta pozostawała w zatrudnieniu w innym miejscu pracy). Pracownicy działu potwierdzili, że uczestniczyli w rozmowach kwalifikacyjnych. Powyższa okoliczność potwierdza świadek P. K.. Pozwany z kolei nie wykazał, że umocował powoda do zatrudniania pracowników, co najwyżej do przeprowadzenia całego procesu rekrutacji. Pozwany jednak stawiał zarzut powodowi niezatrudnienia pracownika. Co do braku współpracy z podwładnymi nie ma dowodu, który potwierdziłby tę przyczynę. Co prawda świadkowie Ł. N., A. S., T. P. wskazywali, że był zarzut niezatrudniania przez powoda pracowników to jednak świadkowie ci nie współpracowali bezpośrednio z powodem i o tym zarzucie dowiedzieli się bezpośrednio od pozwanego P. B.. W ogóle wiedza tych świadków na temat pracy powoda, a w zasadzie zastrzeżeń była sformułowana i przekazana świadkom

przez P. B.. W tym stanie rzeczy wobec naruszenia przepisów o obowiązków skonkretyzowania przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i niewykazania zaistnienia przyczyn wskazany w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia Sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem za całkowicie bezpodstawne.

Dlatego na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. a contrario Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 18.000,00 zł tytułem odszkodowania zgodnie z pozwem (zgodnie z umową o pracę wynagrodzenie powoda wynosiło 6.070,00 zł). Na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz.U. 2016.623) Sąd nakazał pobranie od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 900 zł i obciążył kosztami zastępstwa procesowego na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2016. 1667) § 9 ustęp 1 pkt 1.

Pozwana reprezentowana przez pełnomocnika procesowego w apelacji od powyższego wyroku zarzucała:

1. naruszenie przepisów postępowania, które miało istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 233 § 1 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c. poprzez dowolną, niezgodną z zasadami logiki i doświadczenia życiowego ocenę dowodów, dokonaną z pominięciem części materiału dowodowego, co skutkowało błędnym przyjęciem, iż:

- pozwana nie wykazała w sposób należyty, że dopełniła obowiązków pracodawcy w zakresie poinformowania pracownika o przyczynach rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, podczas gdy prawidłowa ocena zebranego w sprawie materiału dowodowego prowadzi do ustalenia, iż powodowi zostały szczególnie wyjaśnione przyczyny rozwiązania stosunku pracy ustnie podczas rozmowy, a które to przyczyny stanowiły na dzień rozwiązania stosunku pracy wystarczającą podstawę do przyjęcia, iż pracownik dopuścił się ciężkich naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych,
- w okolicznościach sprawy brak było podstaw do rozwiązania stosunku pracy z powodem, podczas gdy zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazywał, iż w rzeczywistości zachowanie powoda było naganne i godziło w interesy pracodawcy, stanowiąc tym samym ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych

Ponadto w przypadku gdy Sąd II instancji uznał, że ustalony w sprawie stan faktyczny został ustalony prawidłowo zaskarżonemu orzeczeniu zarzucała

2. naruszenie przepisów prawa materialnego, a mianowicie art. 5 k.c. w zw. z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. i 30 § 4 k.p. w zw. z art. 297 § 1 pkt 5 k.p.k. poprzez ich niezastosowanie i uznanie, że roszczenie powoda jest zasadne w sytuacji, gdy powód ujawniając informacje objęte tajemnicą przedsiębiorstwa pozwanej podmiotom nieuprawnionym, nie tylko dopuszczał się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, ale również działał na szkodę pozwanej.

Ponadto, na podstawie art. 368 § 1 pkt 4 k.p.c. wnosila o dopuszczenie i przeprowadzenie następujących dowodów, których strona ze względu na objęcie postępowania przygotowawczego tajemnicą oraz konieczność zapewnienia prawidłowego toku postępowania karnego nie miała możliwości powołać w postępowaniu przed Sądem I Instancji, a mianowicie:

- z akt postępowania karnego nadzorowanego przez Prokuratora Prokuratury Rejonowej w C., sygn. akt PR Ds 17/2017, a w szczególności z zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa, postanowienia o wszczęciu dochodzenia, postanowienia o zabezpieczeniu dowodów w sprawie w postaci deklaracji VAT-7 oraz PIT-36L za lata 2008-2016 firmy (...) J. M., zestawienie faktur zakupu i sprzedaży za okres styczeń-luty 2017 firmy (...) J. M., książka przychodów i rozchodów za okres styczeń-luty 2017 firmy (...) J. M., z dokumentów w postaci deklaracji PIT i VAT, książki przychodów i rozchodów od 2008r do chwili obecnej dotyczącej firmy (...) J. M. na okoliczność ujawnienia osobom trzecim informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa pozwanej oraz prowadzenia przez powoda M. M. działalności na szkodę pozwanej, co stanowiło naruszenie przez powoda

podstawowych obowiązków pracowniczych, przyczyn utraty zaufania pracodawcy do pracownika, wiedzy powoda na temat przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy.

Powołanie powyższych okoliczności nie było możliwe ponieważ naruszałoby prawidłowy przebieg postępowania karnego i godziłoby w jego cel, a dodatkowo naruszałoby obowiązek zachowania tajemnicy postępowania tj, art. 241 § 2 k.k.

W związku z powyższym wnosila o zawieszenie postępowania w niniejszej sprawie do czasu zakończenia postępowania karnego nadzorowanego przez Prokuratora Prokuratury Rejonowej w Chełmnie, sygn. akt PR Ds 17.2017.

Na podstawie przedstawionych zarzutów wnosila o:

- zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania w obu instancjach z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych,

ewentualnie o:

- uchylenie zaskarżonego wyroku oraz przekazanie sprawy Sądowi I Instancji do ponownego rozpoznania oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania przed Sądem II Instancji według norm prawem przepisanych z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego

Ponadto w związku z toczącym się postępowaniem przygotowawczym wnosila o zawieszenie postępowania w niniejszej sprawie do czasu zakończenia postępowania karnego nadzorowanego przez Prokuratora Prokuratury Rejonowej w Chełmnie, sygn. akt PR Ds 17.2017.

Powód reprezentowany przez pełnomocnika procesowego w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanej kosztów zasądzenie od pozwanej kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu odwoławczym.

Sąd Okręgowy zważył co następuje:

Apelacja pozwanej okazała się niezasadna i jako taka została oddalona.

W pierwszym rzędzie należy przypomnieć, że Sąd Okręgowy - jako Sąd odwoławczy - nie był związany zawartymi w apelacji zarzutami dotyczącymi naruszenia przepisów prawa materialnego i był zobowiązany do wzięcia pod uwagę - w granicach zaskarżenia - wszelkich stwierdzonych uchybień materialnoprawnych - i to niezależnie od tego, czy zostały one podniesione w apelacji, czy też nie (por. wyroki Sądu Najwyższego: z 3 sierpnia 2006 r., sygn. akt: IV CSK 101/06, LEX nr 195416; z 11 stycznia 2007 r., sygn. akt: II CSK 392/06, OSP z 2009 r., nr 5, poz. 55, LEX nr 276219 (z aprobuską głosem Moniki Wałachowskiej); z 18 maja 2007 r., sygn. akt: I CSK 91/07, LEX nr 286761 oraz z 7 kwietnia 2011 r., sygn. akt: I UK 357/10, LEX nr 863946). Powyższa okoliczność wynika z faktu, że postępowanie apelacyjne choć jest postępowaniem odwoławczym i kontrolnym, to jednak zachowuje charakter postępowania rozpoznawczego (tzw. system apelacji pełnej), w którym sąd drugiej instancji nie jest reglamentowany wskazaną przez prawodawcę listą możliwych (dopuszczalnych) zarzutów apelacyjnych (vide rozważania prawne zawarte w uzasadnieniu uchwały składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 31 stycznia 2008 r., sygn. akt: III CZP 49/07, OSNC z 2008 r., nr 6, poz. 55 (LEX nr 341125) - z głosem częściowo krytyczną Grzegorza Rzęsy i Andrzeja Urbańskiego, Palestra z 2009 r., nr 1-2, str. 270-277; LEX nr 97953). Oznacza to, że sąd drugiej instancji ma pełną swobodę jurysdykcyjną, ograniczoną jedynie granicami zaskarżenia (analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął Sąd Najwyższy w wyroku z 22 lutego 2012 r., sygn. akt: IV CSK 290/11; LEX nr 1136006).

Z materiału dowodowego wynika, że do rozwiązania umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia nie doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Oświadczenie woli pozwanej dotyczące rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym zostało złożone powodowi bez naruszenia przepisu art. 30 § 3 k.p., który stanowi, iż oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Należy podkreślić, że pisemna forma czynności prawnych, o której mowa w cytowanym wyżej przepisie, nie została zastrzeżona ad solemnitatem (pod rygorem nieważności), a jedynie - dla celów dowodowych (ad probationem) - analogiczne stanowisko w powyższej kwestii zajął np. Sąd Najwyższy

w uchwale z 2 października 2002 r., sygn. akt: III PZP (17/02 (OSNP z 2003 r., nr 20, poz. 481; LEX nr 55428). Gdyby bowiem forma pisemna wypowiedzenia oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była zastrzeżona pod rygorem nieważności, to okoliczność ta musiałaby wynikać wprost z brzmienia przepisu art. 30 § 3 k.p. (art. 73 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Jednocześnie przyjmuje się, że rozwiązanie umowy o pracę w formie innej niż pisemna (np. ustnie) jest prawnie skuteczne (z uwagi na regulację prawną zawartą

w art. 60 k.c., znajdującą odpowiednie zastosowanie do stosunku pracy w drodze odesłania wynikającego z art. 300 k.p.) - z tym, że stanowi uchybienie przepisowi art. 30 § 3 k.p. Jeśli więc pracodawca składa pracownikowi oświadczenie woli o wypowiedzeniu lub

o rozwiązaniu bez wypowiedzenia łączącej strony umowy o pracę z pominięciem formy pisemnej, to pracownikowi przysługuje roszczenie o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy z naruszeniem przepisów prawa pracy (por. rozważania prawne zawarte

w uzasadnieniu cytowanej wyżej uchwały Sądu Najwyższego, sygn.. akt III PZP 17/02).

Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę powodowi doręczono skutecznie

w dniu 24 października 2016 r. Oświadczenie to sporządzono na piśmie i zawierało przyczynę rozwiązania umowy o pracę i pouczenie.

W ocenie Sądu Okręgowego wnioski dowodowe skarżącej zgłoszone w są spóźnione. Zgodnie z art. 381 k.p.c. sąd drugiej instancji może pominąć nowe fakty i dowody, jeżeli strona mogła je powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji, chyba że potrzeba powołania się na nie wynikała później. Przepis art. 381 k.p.c. pozostawia ocenę możliwości oraz celowości dopuszczenia nowych faktów i dowodów w postępowaniu apelacyjnym sądowi drugiej instancji, który powinien kierować się okolicznościami konkretnej sprawy. Strona, która powołuje w postępowaniu apelacyjnym nowe fakty lub dowody, powinna wykazać, że nie mogła ich powołać w postępowaniu przed sądem pierwszej instancji lub że potrzeba powołania się na nie wynikała później. Strona powinna zatem przynajmniej uprawdopodobnić wystąpienie okoliczności, o których mowa w art. 381 k.p.c. Skarżąca nie uczyniła zadość temu obowiązkowi.

O toczącym się postępowaniu, a w szczególności o zawiadomieniu o popełnieniu przestępstwa, wszczęciu dochodzenia, zabezpieczenia dowodów firmy (...) J. M. na okoliczność ujawnienia osobom trzecim przez powoda informacji stanowiącej tajemnicę pozwanej oraz prowadzenia przez powoda działalności na szkodę pozwanej, co stanowiło utratę zaufania pozwanej do powoda, pozwana wiedziała już w trakcie trwania postępowania przed Sądem pierwszej instancji.

Ponadto eksponowana przez apelującą okoliczność, że nie było możliwe powołanie tej okoliczności, gdyż naruszałaby prawidłowy przebieg postępowania karnego nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie. Z tych też przyczyn nie było podstaw do zawieszenia postępowania. W rozpoznawanej sprawie istotne znaczenie miało to czy pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda nie naruszyła przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie i czy wskazane przyczyny były uzasadnione. Jak wskazano wyżej pozwana nie naruszyła wymogów formalnych przy rozwiązywaniu z powodem umowy o pracę.

Uznając ustalenia faktyczne poczynione przez Sąd I instancji za prawidłowe i zgodne

z zebrany materiał dowodowy Sąd Okręgowy w pełni je podziela i przyjmuje za podstawę także własnego rozstrzygnięcia. Sąd Rejonowy zgodnie z przepisami k.p.c. przeprowadził postępowanie dowodowe, ustalając stan faktyczny w sposób szczegółowy.

Jako niezasadny należy ocenić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Przepis ten wyznacza ramy dla sądu w zakresie oceny wiarygodności i mocy dowodów, która winna być dokonana na podstawie wszechstronnego rozważania całego zebranego materiału dowodowego, zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego .

Sąd I instancji nie dopuścił się naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., albowiem w kontekście powyższych uwag należy stwierdzić, że wbrew twierdzeniom apelującego w rozpoznawanej sprawie Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych na podstawie całego zgromadzonego materiału dowodowego. Przeprowadzona przez ten sąd ocena materiału dowodowego jest w całości logiczna i zgodna z zasadami doświadczenia życiowego, a wszelkie podniesione w tym zakresie apelacji argumenty stanowią w istocie jedynie niczym nieuzasadnioną polemikę z prawidłowymi i nieobarczonymi jakimikolwiek błędami ustaleniami Sądu I instancji. W szczególności apelująca nieskutecznie podważyła ustalenie Sądu I instancji, że powód obowiązki wykonywał sumiennie. Postępowanie dowodowe wykazało, że pracę powoda oceniono bardzo dobrze i dobrze. Co do faktu niezatrudnienia nowego pracownika przez 3 lata to w ocenie Sądu Okręgowego pozwana nie wykazała aby zatrudnienie pracowników należało do obowiązków powoda. Pozwana zatrudniła od dnia 24 października 2016 r. E. B. o czym powód nie wiedział wcześniej, co oznacza, iż nie należało to do obowiązków powoda, a co najwyżej prowadzenia rozmów z kandydatami. Nadto oferta pracy była umieszczona na stronie internetowej pozwanej.

Również nie potwierdził się zarzut braku współpracy powoda z podwładnymi. Relacje powoda ze współpracownikami z działu były dobre. Wprawdzie P. K. wskazywała, że miała odczucie, że P. T. J. jest faworyzowana przez powoda, ale nie potwierdziła nękania jej przez powoda. Z tego względu nie można uznać notatki P. B. za wiarygodną.

Treść oświadczenia wskazuje jakby powyższe okoliczności spowodowały utratę zaufania do powoda. Natomiast w apelacji pozwana wskazuje na inne okoliczności, które spowodowały utratę zaufania do powoda.

W rozpoznawanej sprawie pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 k.p. Warunkiem dopuszczalności zastosowania przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę jest jednoczesne zaistnienie dwóch elementów w postaci bezprawności zachowania pracownika polegającej na uchybieniu podstawowemu obowiązkowi oraz stopnia zawinienia tego uchybienia, a więc naruszenia go w sposób ciężki (co najmniej skutek rażącego niedbalstwa). Poza powyższymi warunkami ustawodawca nie wprowadza natomiast żadnych dodatkowych przesłanek merytorycznych dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawdopodobnie dlatego, że słusznie uznał, iż każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego subiektywnie stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy (patrz orzeczenie SN z dnia 5 kwietnia 2005 r., sygn. akt I PK 208/04). O zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje również wysokość szkody majątkowej, jednakże w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia.

Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych należy jednakże przyjąć, iż przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie , intencje pracownika oraz pobudki jego działania. W orzeczeniu z dnia 21 lipca 1999 r. (sygn. akt I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746) Sąd Najwyższy przyjął, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ma miejsce wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. W uzasadnieniu orzeczenia z dnia 20 maja 1998 r. (I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361) Sąd Najwyższy przyjął natomiast, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zakwalifikowanie obowiązku, który pracownik naruszył jako podstawowego, wystarcza do uaktualnienia uprawnienia pracodawcy do niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie wartościuje bowiem obowiązków

podstawowych. Każdy z nich ma na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jednakowe znaczenie. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 k.p.). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się zgodnie zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, obowiązki wymienione w sposób przykładowy w art. 100 § 2 k.p., wynikające z układów zbiorowych pracy, określone zgodnie z art. 104 k.p., art. 104 (1) § 1 k.p. w regulaminie pracy, a także określone w postanowieniach o pracy i jej załącznikach.

Dla dokonania oceny zasadności rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. istotne jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, wykazanie na czym polegało ich niedopełnienie i czy było ono zawinione przez pracownika oraz w jakim stopniu (patrz wyr. SN z 28 października 1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752) oraz czy oświadczenie pracodawcy zostało złożone w terminie, o którym stanowi § 2 wyżej przywołanego przepisu.

Jak wynika z wyżej przywołanych poglądów doktryny i orzecznictwa Sądu Najwyższego pracodawca może rozwiązać stosunek pracy z pracownikiem w trybie natychmiastowym tylko w sytuacji gdy naruszył on swoje podstawowe obowiązki i to z winy umyślnej lub niedbalstwa. Ten sposób zakończenia łączącej pracownika i pracodawcy umowy może być zastosowany jedynie w sytuacji bardzo poważnych naruszeń obowiązków pracowniczych i dlatego winien być stosowany z dużą ostrożnością.

Zgodnie z art. 6 k.c., ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Przepis ten ma charakter materialnoprawny i formułuje podstawową zasadę rozkładu ciężaru dowodu. W procesie cywilnym jest on ściśle związany z przepisami Kodeksu postępowania cywilnego regulującymi zasady prowadzenia dowodów. W myśl art. 3 k.p.c., strony sporu są obowiązane dawać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody, przy czym obowiązek wskazywania dowodów dotyczy stwierdzenia faktów, z których strony wywodzą skutki prawne (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się na temat rozkładu ciężaru dowodu w sporze pomiędzy pracownikiem a pracodawcą w następstwie rozwiązania stosunku pracy. W szczególności w wyroku z dnia 8 marca 1977 r., I PRN 17/77 (OSNCP 1977 nr 9, poz. 172; OSPiKA 1978 nr 4, poz. 72, z glosą J. Broła) Sąd Najwyższy podkreślił, że w razie sporu co do istnienia przyczyny wypowiedzenia ciężar dowodu spoczywa na pracodawcy. Pracownika natomiast obciąża dowód istnienia okoliczności przytoczonych przez niego w celu wykazania, że rozwiązanie jest nieuzasadnione (Por. wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997 nr 18, poz. 339).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy trzeba stwierdzić, że pozwana nie wykazała aby istniały wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Żadna ze wskazanych przyczyn nie potwierdziła się w toku postępowania. Nadto nawet gdyby wskazane przyczyny zaistniały to co najwyżej mogłyby stanowić uzasadnione przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę a nie rozwiązania bez wypowiedzenia z winy powoda.

W świetle tak skonstruowanej przyczyny nie było możliwe nawet ustalenie czy pozwana zachowała termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p.

Z tych względów Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. apelację pozwanej oddalił, orzekając o kosztach postępowania apelacyjnego na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 25 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

SSO Małgorzata Maleszka SSO Danuta Jarosz-Czarcińska SSO Danuta Domańska