

sygn. akt VII Pa 43/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 maja 2018 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSO Włodzimierz Czechowicz

Sędziowie: SO Dorota Michalska

SO Agnieszka Stachurska (spr.)

Protokolant: st. sekr. sądowy Maria Nalewczyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 10 maja 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa M. P. (1)

przeciwko (...) S.A. Zakład (...) w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 12 grudnia 2017 r., sygn. VI P 531/14

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie 1 i 2 w ten sposób, że:

1. zasądza od (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz M. P. (1) kwotę 863 zł (słownie: osiemset sześćdziesiąt trzy złote) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwotę 60 zł (słownie: sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

2. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3. nakazuje pobrać od (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 44 zł (słownie: czterdzieści cztery złote) tytułem opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić;

II. oddala apelację w pozostałym zakresie;

III. zasądza od (...) S.A. Zakład (...) w W. na rzecz M. P. (1) kwotę 150 zł (słownie: sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą, w tym 120 zł (słownie: sto dwadzieścia złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Dorota Michalska

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu sprawy z powództwa M. P. (1) przeciwko (...) S.A. Zakład (...) w W. o odszkodowanie, wyrokiem z dnia 12 grudnia 2017r. oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

M. P. (1) jest pasjonatem kolei. Skończył Liceum Ogólnokształcące oraz (...) Języków Obcych w S.. W dniu 17 marca 2014r. zawarł z (...) S.A. Zakład (...) w W. umowę o pracę na czas określony 5 lat, na stanowisku maszynisty stażysty. Celem zatrudnienia było zdobycie umiejętności i uprawnień umożliwiających samodzielne wykonywanie czynności na stanowisku maszynisty pojazdów trakcyjnych.

Maszyniści stażyści wykonują pracę w Sekcji (...) w W.. Powód zgodnie z harmonogramem przygotowania zawodowego dla pracowników ubiegających się o uzyskanie świadectwa maszynisty kategorii A1 + B1 w (...) S.A., w okresie od dnia 14 maja 2014r. do dnia 8 czerwca 2014r. miał obowiązek wykonywać pracę przy naprawie i utrzymaniu taboru kolejowego. Praca ta odbywała się w brygadzie mechanicznej i pneumatycznej znajdującej się w budynku lokomotywowni (Sekcja (...) w W.). Lokomotywownia jest wyodrębnionym budynkiem w zakładzie spółki, przystosowanym do naprawy i konserwacji lokomotyw. Maszyniści stażyści nie wykonują pracy w innych częściach zakładu niż wymienione w harmonogramie, co oznacza, że nie wykonują pracy w 7 fazie. Zgodnie z zarządzeniem nr (...) Dyrektora (...) S.A. Zakład (...) z dnia 17 sierpnia 2012r. każda osoba, która przebywa na terenie tzw. 7 fazy powinna posiadać przepustkę zezwalającą na poruszanie się po tym terenie. Przepustki wystawiane są przez Naczelnika lub Zastępcę Naczelnika Sekcji (...) bądź przez Naczelnika lub Zastępcę Naczelnika (...). Wymienione zarządzenie zostało podane do wiadomości pracownikom (w tym też powodowi) w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie, tj. poprzez umieszczenie na tablicach informacyjnych w Siedzibach Sekcji oraz Działów. Szczególne regulacje dotyczące ograniczenia dostępu do 7 fazy osób nieupoważnionych, wynikają z faktu, że teren ten jest zlokalizowany w obszarze torów czynnych, lecz także z uwagi na funkcję tego obszaru. Na terenie 7 fazy znajduje się zajezdnia wagonowa (ze starymi i nowymi wagonami, m.in. pociągiem pendolino) i osoby nieuprawnione, nie mające przeszkolenia, nie mogą się po tym terenie poruszać, również z uwagi na możliwość uszkodzenia wagonów. Dodatkowo dla pracodawcy istotne jest ograniczenie dostępu osób do tego terenu, aby zmniejszyć ryzyko kradzieży części znajdujących się w wagonach. Z tych też względów teren kontrolowany jest przez pracowników Agencji Ochrony (...) Sp. z o.o.

W dniu 5 czerwca 2014r. powód zgodnie z harmonogramem pracy powinien wykonywać pracę w godzinach 7:00 - 17:00 w brygadzie „Mechaników nadwozia i podwozia”. Około godziny 16:00, podczas sprzątania stanowisk po wykonanych przeglądach, stwierdzono nieobecność powoda na stanowisku pracy. Powód w tym czasie opuścił stanowisko pracy bez zawiadomienia mistrza oraz brygadzysty, tj. osób, którym podlegał podczas wykonywania pracy. Również współpracownicy powoda nie mieli informacji gdzie powód się znajduje.

O godzinie 16.30 powód wraz z osobą nie będącą pracownikiem pozwanego J. B. został zatrzymany przez patrol Agencji Ochrony (...)

Sp. z o.o. na terenie torów postojowych 7 fazy (tor 450) W. (...). Powód udał się na teren boczny, ponieważ interesuje się budową wagonów pasażerskich i chciał z bliska obejrzeć wagon salonowy. Fakt wprowadzenia osoby trzeciej na teren zakładu potwierdził podczas rozmowy przeprowadzonej z nim w dniu 24 czerwca 2014r.

przez A. P. (1) - Naczelnika Działu (...), w obecności E. J. - Dyrektora Wykonawczego ds. (...)

(...). Powód oświadczył wtedy przedstawicielom pracodawcy: „przyznaję, że wprowadziłem kolegę, nie mam nic do ukrycia, kolega przyszedł do mnie na teren lokomotywowni”.

Pracownik ochrony zobaczył powoda przy wagonie pasażerskim nr (...).

W wagonie tym była widoczna usterka w postaci odciętego sprzętu grzewczego. Pracownicy ochrony odwieźli powoda do jego miejsca pracy około godziny 17:00. W związku z podejrzeniem uszkodzenia mienia, po potwierdzeniu informacji o zatrudnieniu powoda u pozwanego, powód został przesłuchany przez policję i pouczony przez pracownika agencji ochrony o zakazie przebywania na terenie torów postojowych 7 fazy. Na skutek powyższego zdarzenia w dniu 6 czerwca 2014r. zostało wszczęte przez Naczelnika Sekcji (...) w W. postępowanie wyjaśniające. W sprawozdaniu podsumowującym postępowanie stwierdzone zostało, że powód samowolnie oddalił się ze stanowiska pracy o godz. 16.00, nie informując o tym przełożonych. Powód przebywał bez zezwolenia wraz z inną znaną sobie osobą postronną na terenie torów postojowych W. (...) faza nr 7, tj. w miejscu niezwiązanym z wykonywaną pracą. Ponadto w sprawozdaniu wskazane zostało, że powód czynem tym naruszył postanowienia § 2 Zarządzenia Nr (...) Dyrektora (...) S.A. Zakład (...) z dnia 17 sierpnia 2012r. i § 18 ust. 4 Regulaminu pracy dla pracowników (...) S.A. Zakład (...).

W dniu 16 czerwca 2014r. pracodawca nałożył na powoda karę porządkową upomnienia za samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez zgody przełożonego w dniu 5 czerwca 2014r. o godzinie 16.00 i za przebywanie bez zezwolenia na torach postojowych W. (...) (7 faza). Powód nie odwołał się od kary porządkowej. Pracodawca za to samo zdarzenie pozbawił powoda prawa do premii regulaminowej za czerwiec 2014r.

W dniu 24 czerwca 2014r., po wysłuchaniu powoda przez A. P. (1) i E. J., pozwany, w imieniu którego działał Dyrektor Zakładu (...) M. Z. i Naczelnik Działu (...) A. P. (1), wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazaną w oświadczeniu pracodawcy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

- samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy przed jej zakończeniem, bez wiedzy i zgody pracodawcy w dniu 5 czerwca 2014r. - naruszenie § 18 ust. 1 pkt 4 Regulaminu pracy dla pracowników (...) Zakład (...);
- przebywaniu w części terenu zakładu pracy objętego zakazem wstępu dla pracowników nie wykonujących tam żadnych obowiązków służbowych - naruszenie § 18 ust. 1 pkt 15 Regulaminu Pracy dla pracowników (...) Zakład (...).

Ponadto, pracodawca wskazał, że całkowicie utracił zaufanie do powoda, który wprowadził na teren zakładu pracy osobę trzecią bez zgody i wiedzy pracodawcy.

W dniu 4 lipca 2014r. powód zwrócił się pisemnie do pozwanego o zmianę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy.

Powód został zapoznany z Regulaminem Pracy obowiązującym u pozwanego, zgodnie, z którym pracownik jest zobowiązany przestrzegać ustalonego czasu pracy i wykorzystywać go w sposób najbardziej efektywny. Nie zapoznał się natomiast z Zarządzeniem nr (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1.725,33 zł brutto.

Sąd Rejonowy wskazał, że ustalając stan faktyczny oparł się na dowodach z dokumentów, których wiarygodności nie podważała żadna ze stron, a nadto na spójnych i korespondujących ze sobą zeznaniach świadków w zakresie, w jakim zeznali, że powód opuścił przed czasem pracy swoje stanowisko bez informowania przełożonych. Powód tej okoliczności również nie kwestionował, a Sąd Rejonowy uznał jego zeznania za wiarygodne w zakresie, w jakim znajdowały potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Zeznania przesłuchanych świadków, które Sąd I instancji streścił w uzasadnieniu zaskarżonego rozstrzygnięcia, w przeważającym zakresie zostały ocenione jako wiarygodne. Sąd nie dał wiary zeznaniom M. Z. w tej części, w której M. Z. stwierdził, że powód na teren 7 fazy wprowadził osobę trzecią. Zeznania w tym zakresie, według Sądu Rejonowego, nie były ścisłe, ponieważ z ustaleń, a w szczególności z zeznań świadka J. B., wynika, że J. B. wiedział, że powód będzie w tym miejscu przebywał i sam przybył na rowerze na teren fazy 7.

Zeznaniom świadka J. B. Sąd I instancji również w części nie dał wiary. Niewiarygodne było stwierdzenie świadka, że z powodem na terenie fazy 7 spotkał się przypadkowo. Według Sądu Rejonowego, skoro świadek wiedział, że powód w ww. miejscu będzie przebywał, to logiczne jest, że wcześniej musiał z powodem ustalić miejsce i czas spotkania. Nie mogło być to przypadkowe.

Z kolei zeznania matki powoda M. P. (2), w ocenie Sądu I instancji, pozostawały bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Świadek skupiła się głównie na skutkach rozwiązania z powodem umowy o pracę i wpływu tego na decyzje powoda.

Dokonując oceny zasadności powództwa Sąd Rejonowy w pierwszej kolejności zbadał, czy powód wniósł pozew w terminie. W tym zakresie wskazał, że oświadczenie pracodawcy zostało powodowi wręczone w dniu 24 czerwca 2014r. i termin do wniesienia ewentualnego pozwu z żądaniem odszkodowania upłynął w dacie 8 lipca 2014r. Tymczasem powód złożył taki pozew dopiero 17 września 2014r., a więc po prawie trzech miesiącach od otrzymania oświadczenia pracodawcy i tym samym uchybił terminowi do wniesienia pozwu. W ocenie Sądu Rejonowego do tego uchybienia doszło z powodu występowania w sprawie szczególnie istotnych, usprawiedliwiających powoda okoliczności. Sąd Rejonowy miał na uwadze młody wiek i niewielki staż pracy powoda, które uzasadniały wniosek o przywrócenie terminu. Poza tym uwzględniony został fakt, że powód prowadził z pracodawcą rozmowy ugodowe zmierzające do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę oraz zwrotu kosztów szkolenia na maszynistę. Początkowo powoda zapewniano, że nie będzie musiał zwracać kwoty 40.000 złotych, co wynika z zeznań świadka M. Z. i z zeznań powoda. Istniały więc podstawy, by z zachowania pracodawcy powód mógł wnioskować, że zmiana, o którą wystąpił, nastąpi. Ostatecznie zarząd pozwanej spółki nie zgodził się jednak na żadne ustępstwa. W opisanych okolicznościach Sąd Rejonowy ocenił, że zasadne było przywrócenie powodowi terminu do wniesienia odwołania.

Analizując zgodność z prawem rozwiązania z powodem umowy o pracę, Sąd Rejonowy podzielił stanowisko strony pozwanej co do tego, że zaistniały podstawy do dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy, ponieważ dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Sąd I instancji przypominał, że podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym (występujące w każdym stosunku pracy) wymienione zostały w art. 100 k.p. Został do nich normatywnie zakwalifikowany obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.). Nie budzi zatem wątpliwości, że obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających. W przypadku powoda samowolne opuszczenie stanowiska pracy przed jej zakończeniem, bez wiedzy i zgody pracodawcy, w dniu 5 czerwca 2014r. stanowiło naruszenie § 18 ust. 1 pkt 4 Regulaminu pracy dla pracowników (...) Zakład (...). Zgodnie z tym uregulowaniem, ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 ust. 1 pkt 1 kodeksu pracy jest „nieusprawiedliwione nieprzybycie do pracy lub samowolne opuszczenie pracy przed jej zakończeniem”.

Zdaniem Sądu Rejonowego, okolicznością udowodnioną w sprawie był fakt opuszczenia przez powoda stanowiska pracy wyznaczonego mu przez pracodawcę. Powód miał wykonywać swoje obowiązki w lokomotywowni, tj. miejscu, w którym dokonuje się konserwacji i napraw lokomotyw. Jednakże od godziny 16:00 do końca dnia pracy, tj. do godziny 18:00, przebywał poza tym obszarem. W tym czasie - nie świadcząc pracy - znajdował się w fazy 7 zakładu, znacznie oddalonej od lokomotywowni.

Sąd Rejonowy oceniając opisane zachowanie powoda wskazał, że przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu

i czasie przez niego wyznaczonym. Oznacza to, że praca świadczona w ramach stosunku pracy polega na kierownictwie pracodawcy nie tylko w zakresie pracy, ale również w sferze wyznaczania miejsca oraz czasu jej świadczenia. Z tego względu samowolne opuszczenie stanowiska pracy przez pracownika, pracodawca może potraktować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego w rozpoznawanej sprawie zostało udowodnione (bezsparnie) nie tylko samowolne opuszczenie przez powoda pracy przed zakończeniem wykonywania powierzonych mu na ten dzień obowiązków pracowniczych (uprzątnięcie stanowiska pracy), ale także zaistniały podstawy do przypisania zachowaniu powoda winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa w tym zakresie. Sąd I instancji wskazał, że powód nie miał podstaw przypuszczać, że opuszczając miejsce pracy bez zgody przełożonego, a nawet bez podjęcia próby uzyskania takiej zgody, nie narusza istotnych interesów pracodawcy. Poza tym podczas gdy powód przebywał na torach bocznych i oglądał tam wagony, inni pracownicy zatrudnieni na stanowisku maszynisty stażysty sprząтали stanowiska w lokomotywowni po dokonanych przeglądach. Powód z przyczyn przez siebie zawinionych zaprzestał realizacji swoich obowiązków pracowniczych i jego zachowanie wyczerpywało znamiona przynajmniej rażącego niedbalstwa. Powód bez wyjaśnienia wyszedł z hali, gdzie pracował i udał się na teren fazy 7, gdzie spotkał się ze znajomym w określonym miejscu i czasie, co oznacza, że wcześniej musieli się umówić. Powód zaplanował wyjście w tym dniu, pokonał pewien odcinek drogi, aby znaleźć się na bocznicę, gdzie znajdowały się składy pociągów. Był to teren objęty ochroną z uwagi na zdarzające się tam kradzieże. Powyższe ustalono w szczególności w oparciu o zeznania świadków A. P. (2), M. C., A. P. (1) i T. K., które w ocenie Sądu Rejonowego były wiarygodne z uwagi na to, że były konsekwentne, zgodne, wzajemnie się uzupełniały i tworzyły logiczną, spójną oraz przekonującą całość.

Uwzględniając zgromadzone dowody Sąd Rejonowy ocenił, że zachowanie powoda było wysoce naganne, a nadto nieusprawiedliwione żadnymi szczególnymi okolicznościami. Ponadto stwarzało ono zagrożenie dla jego bezpieczeństwa, bowiem powód przebywał na terenie, gdzie następował ruch pociągów i stanowiło się to realne zagrożenie jego bezpieczeństwa w czasie pracy. Wina powoda była przy tym winą umyślną w stopniu ewentualnym (*dolus eventualis*), a przynajmniej w stopniu nieumyślnym w postaci rażącego niedbalstwa. Powód niewątpliwie miał świadomość bezprawności swojego działania oraz jego skutków i godził się na nie, a przynajmniej bezpodstawnie przypuszczał, że ich uniknie, zaś strona pozwana w sposób niebudzący wątpliwości wykazała, że miała słuszny interes rozwiązując z powodem umowę w trybie art. 52 k.p.

W dalszej części Sąd I instancji odniósł się do uprzedniego ukarania powoda karą porządkową. W tym zakresie wskazał, że takie działanie nie pozbawia pracodawcy prawa do późniejszego rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z przyczyny uzasadniającej nałożenie tej sankcji. Wynika to z tego, że nie ma żadnych przeszkód w rozstaniu się z pracownikiem za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które już wymierzono karę. Jest to dopuszczalne wtedy, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie szefa o niemożności dalszego zatrudniania etatowca. Poza tym rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi sankcji porządkowej.

W oparciu o powyższe Sąd Rejonowy nie uwzględnił żądania powoda i oddalił powództwo, uznając, że przyczyny podane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe (wyrok Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe z dnia 12 grudnia 2017 roku wraz z uzasadnieniem, k. 292 i 295-304).

Apelację od powyższego wyroku złożyła strona powodowa, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła:

1. naruszenie prawa materialnego, tj. art. 52 k.p., poprzez niewłaściwe zastosowanie polegające na formalnym i ogólnikowym rozważeniu stopnia winy pracownika bez uwzględnienia powszechnie przyjętego sposobu interpretacji:

– winy umyślnej jako zawierającej co najmniej element zgody na wyrządzenie szkody pracodawcy,

– winy nieumyślnej poprzez pominięcie tego, że rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej tylko wtedy, gdy rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczność i ostrożność w działaniu,

2. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku i mających wpływ na jego treść, polegający na pominięciu w dokonanych ustaleniach młodego wieku i krótkiego stażu pracy powoda, zwyczajowego sposobu zachowania pracowników w odniesieniu do obowiązków pracowniczych po godzinie 16-tej oraz oznakowania i sposobu korzystania pracowników i osób postronnych z terenu 7 fazy.

W oparciu o powyższe zarzuty pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i zasądzenie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty stanowiącej równowartość 3-miesięcznego wynagrodzenia, jakie powód otrzymywałby w dniu wydania wyroku oraz o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda wskazał, że Sąd Rejonowy nie uwzględnił okoliczności, które wziął pod rozwagę przy przywracaniu terminu do wniesienia odwołania, a mianowicie młodego wieku i krótkiego stażu pracy powoda. W ocenie pełnomocnika powoda okoliczności te były wskazywane w materiałach postępowania wyjaśniającego pracodawcy jako okoliczności łagodzące. Poza tym Sąd Rejonowy pominął wynikający wyraźnie z materiału dowodowego fakt braku starań pracodawcy o ochronę terenu 7 fazy. Z przeprowadzonych w sprawie dowodów wynika, że teren ten nie był ogrodzony i nie był dostatecznie wyodrębniony i wyraźnie oznakowany oraz że swobodnie poruszały się po nim różne osoby. W świetle tych okoliczności, zdaniem pełnomocnika, sam fakt wejścia powoda na ten obszar przedstawia się zupełnie odmiennie niż zostało to zaprezentowane w stanowisku procesowym pracodawcy. Ponadto, wina umyślna w postaci zamiaru chociażby ewentualnego nie została w rozpatrywanej sprawie udowodniona. Pełnomocnik powoda podkreślił, że powód był pasjonatem kolei. Okoliczność ta nie była kwestionowana i powinna stanowić punkt wyjścia dla oceny jego zachowania przy interpretacji przypisywanych mu nagannych zachowań. Wskazał również, że powód opuścił stanowisko pracy prawie po całym dniu pracy i w zasadzie niemalże po jej zakończeniu. Jedyнным obowiązkiem, jaki pozostał mu do wykonania, było sprzątnięcie stanowiska pracy, zaś w czasie gdy je opuszczał inni pracownicy tym właśnie się zajmowali bądź przebywali w szatni.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego, pełnomocnik powoda wskazał, że stopień winy jest decydujący dla ustalenia, czy naruszenie danego obowiązku jest ciężkie, a warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania. W ocenie młodego, niedoświadczonego pracownika powyższe okoliczności nie musiały łączyć się z poniesieniem szkody przez pracodawcę.

Odnosząc się do zarzutu pracodawcy utraty zaufania do powoda, pełnomocnik powoda wskazał, że trudno uznać ten zarzut jako wystarczający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż związana z tym zarzutem okoliczność wprowadzenia osoby trzeciej na teren zakładu pracy nie została udowodniona (apelacja powoda z dnia 15 lutego 2018r., k. 312 – 315).

W odpowiedzi na apelację strona pozwana wniosła o oddalenie apelacji powoda oraz o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie pełnomocnika pozwanej apelacja nie zasługuje na uwzględnienie, gdyż sformułowane przez powoda zarzuty nie dają podstaw do podważenia prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego. Pełnomocnik pozwanej wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było oparte na trzech przesłankach, a pozwana w toku postępowania wykazała istnienie winy w odniesieniu do każdej z przyczyn rozwiązania umowy. Zaakcentowane zostało również, że powód był świadomy ciężkości na nim obowiązków, gdyż podpisał oświadczenie, że zapoznał się z treścią obowiązujących u pracodawcy regulaminu pracy oraz wszelkich instrukcji związanych z pracą na powierzonym mu

stanowisku oraz wskazał, że regulacje te akceptuje i zobowiązał się do ich stosowania i przestrzegania. W ustalonych w toku postępowania okolicznościach faktycznych, zdaniem pełnomocnika pozwanej, trudno było więc nie uznać, że powód swoim zachowaniem co najmniej godził się na wyrządzenie szkody pracodawcy (odpowiedź na apelację z dnia 13 marca 2018r., k. 326 – 332).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja strony powodowej była częściowo zasadna i skutkowała w części zmianą zaskarżonego rozstrzygnięcia, zaś w pozostałym zakresie podlegała oddaleniu.

Tytułem wstępu przypomnieć należy, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego aprobowane jest dokonanie przez sąd drugiej instancji zmiany wyroku sądu pierwszoinstancyjnego mimo braku własnych ustaleń faktycznych, odmiennych od ustaleń Sądu I instancji. Taki stan rzeczy może być następstwem odmiennej oceny przez Sąd odwoławczy przeprowadzonych dowodów, może jednak być również konsekwencją dokonania przez Sąd drugiej instancji odmiennej oceny materialnoprawnej ustalonych faktów (por. np. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2008r., II PK 323/07).

Oceniając sformułowany przez powoda zarzut apelacji, wyrażający zastrzeżenia wobec poczynionych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych, Sąd Okręgowy w przeważającej części nie podzielił go. Pełnomocnik powoda zarzucił Sądowi Rejonowemu popełnienie błędu w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę wyroku, mającego wpływ na jego treść. Zgodnie z poglądami orzecznictwa błąd taki występuje, gdy zachodzi dysharmonia pomiędzy materiałem zgromadzonym w sprawie a konkluzją, do której dochodzi sąd na skutek przeinaczenia dowodu oraz wszelkich wypadków wadliwości wynikających z naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 1 lutego 2013r., V ACa 721/12). Zarzut błędu w ustaleniach faktycznych jest zasadny wtedy, gdy sąd ustali stan faktyczny w oderwaniu od zgromadzonych dowodów (tzw. błąd braku), jak i wtedy, gdy podstawą ustaleń faktycznych uczyniono wprawdzie wszystkie ujawnione w toku rozprawy dowody, lecz dokonano ich nieprawidłowej oceny z punktu widzenia zasad logiki, wskazań wiedzy czy doświadczenia życiowego (tzw. błąd dowolności). Zarzut ten jest z istoty rzeczy powiązany z zarzutem naruszenia przepisów postępowania (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z 15 stycznia 2016r., I ACa 990/15). Do przyjęcia trafności zarzutu nie wystarcza wskazanie innej, możliwej na gruncie zebranych dowodów wersji faktycznej - konieczne jest wskazanie, które z istotnych dowodów zostały pominięte, bądź które z nich ocenione zostały z naruszeniem przywołanych wyżej zasad. Środek odwoławczy zawierający zarzut błędu w ustaleniach faktycznych, niespełniający powyższych wymagań, stanowi w istocie rzeczy jedynie bezpodstawną polemikę ze stanowiskiem sądu, korzystającym z ochrony przewidzianej w art. 233 k.p.c. Z kolei zarzut obrazy tego przepisy wymaga wykazania, na czym polegały błędy w ocenie konkretnych dowodów, a także z czego miałyby wynikać, że dokonana przez sąd ocena przekracza granice swobodnej oceny i jest oceną dowolną, niezajdującą oparcia w zasadach prawidłowego rozumowania, wskazaniach wiedzy lub doświadczenia życiowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Szczecinie z 14 grudnia 2016r., I ACa 711/16).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił stan faktyczny w sprawie, który co do zasady nie był sporny. Relacje stron postępowania w zakresie łączącego je stosunku pracy, w tym charakteru zatrudnienia powoda na stanowisku maszynisty stażysty, jak również te odnoszące się do przebiegu zdarzeń w dniu 5 czerwca 2014r., zachowania powoda tego dnia, postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez pracodawcę w tym zakresie oraz jego konsekwencji, w przeważającej części były zbieżne. Sąd Rejonowy zatem prawidłowo dokonał ustaleń. Były one skutkiem właściwie przeprowadzonej oceny zebranych w sprawie dowodów, które nie były kwestionowane przez strony. Z tego względu Sąd Okręgowy podzielił ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd Rejonowy i przyjął je za własne, dokonując ich uzupełnienia jedynie w odniesieniu do okoliczności związanych z oznakowaniem i sposobem korzystania przez pracowników i osoby postronne z terenu 7 fazy. W tym zakresie Sąd II instancji ustalił, na podstawie wiarygodnych zeznań świadków: A. P. (2) (k. 170 verte), M. Z. (k. 230), J. B. (k. 230) i T. K. (k. 271) oraz powoda (k. 288), że teren fazy 7 jest nieogrodzony i nie ma zabezpieczeń. Mur znajduje się tylko od strony ulicy (...). Jedynie przy wjeździe na ten obszar umieszczony jest napis z informacją o zakazie wstępu dla osób nieupoważnionych.

Zdaniem skarżącego zarzucany Sądowi Rejonowemu błąd w ustaleniach faktycznych miał polegać na pominięciu również takich okoliczności, jak młody wiek powoda i zwyczajowy sposób zachowania pracowników po godzinie 16:00. W ocenie Sądu Okręgowego okoliczności te nie dotyczyły w istocie naruszeń przepisów postępowania, a konkretnie art. 233 § 1 k.p.c., lecz odnosiły się do kwestii oceny zachowania powoda przez pryzmat naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych oraz mogły mieć ewentualny wpływ na kwalifikację stopnia tych naruszeń. W tym zaś zakresie Sąd II instancji jako najistotniejszy uznał zarzut naruszenia art. 52 § 1 k.p. Pełnomocnik powoda zarzucił Sądowi Rejonowemu niewłaściwie zastosowanie wymienionego przepisu, co miało polegać na formalnym i ogólnikowym rozważeniu rodzaju i stopnia winy pracownika bez uwzględnienia przyjętego sposobu interpretacji winy umyślnej i nieumyślnej, w kontekście wyjątkowego charakteru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Według utrwalonego poglądu judykatury rozwiązanie umowy o pracę w trybie określonym w zacytowanym przepisie jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Może ono nastąpić, jeśli wystąpiła bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, a także wtedy, gdy stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony jest jego wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza więc do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika – wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z dnia: 21 lipca 1999 roku, w sprawie I PKN 169/99, opublikowany w OSNAPiUS z 2000 roku, nr 20, poz. 746; 21 czerwca 2005 roku, w sprawie II PK 305/04, opublikowany w M. Pr. Pr. z 2005 roku, nr 12, poz. 16). O istnieniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818), ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził SN także w wyroku z dnia 23 września 1997r. (I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, nr 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998r. (I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999, nr 5, poz. 163). Przy tym pamiętać jednak należy, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia: 27 października 2010 roku, III PK 21/10, LEX Nr 694249; 6 lipca 2011 roku, II PK 13/11, LEX Nr 952560; 24 lutego 2012 roku, II PK 143/11, LEX Nr 1217883).

W rozpatrywanej sprawie nie budziło wątpliwości, że powód swoim postępowaniem w dniu 5 czerwca 2014 roku dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W tym dniu, będąc zatrudnionym w pozwanej spółce na stanowisku maszynisty stażysty, miał wykonywać swoje obowiązki na terenie lokomotywowni, w godzinach od 7:00 do 17:00, jednakże około godziny 16:00 oddalił się z miejsca pracy i udał się na teren torów postojowych (tzw. 7 fazy) w celu obejrzenia wagonu salonowego wyłączanego z użytkowania. Okoliczności te zostały potwierdzone przez przesłuchanych w sprawie świadków, w tym osoby nadzorujące pracę powoda, pracownika ochrony oraz J. B., który jest kolegą powoda i wraz z nim udał się na teren 7 fazy. Również dowody z dokumentów, w tym protokoły sporządzone przez pracowników pozwanej, potwierdzają ustalenia we wskazanym zakresie, których powód nie kwestionował. Poza tym na etapie postępowania wyjaśniającego prowadzonego przez pracodawcę przyznał się do opuszczenia stanowiska pracy i do wyjścia na teren torów postojowych.

W świetle opisanych okoliczności, stanowisko Sądu I instancji, który przypisał powodowi naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych, nie budziło wątpliwości i nie było kwestionowane w apelacji. Apelujący jako wymagającą ponownego i szczegółowego rozważenia wskazał kwestię charakteru naruszeń, których powód się dopuścił oraz stosunku psychicznego powoda do podejmowanych przez niego działań w kontekście stopnia zawinienia. Sąd Okręgowy dokonując oceny we wskazanym zakresie miał na uwadze, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. ma charakter nadzwyczajny i musi być stosowane przez pracodawcę z dużą ostrożnością, w

przypadkach wyjątkowych. Innymi słowy, jedynie takie działania lub zaniechania pracownika, które mają szczególną wagę z perspektywy naruszeń obowiązków pracowniczych, czyli takie, gdzie pracownik wykazuje winę umyślną lub rażące niedbalstwo, mogą stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu skarżonego rozstrzygnięcia Sąd Rejonowy zaprezentował teoretyczne wywody w związku z zastosowaniem ww. trybu rozwiązania umowy o pracę i poparł je ugruntowanymi poglądami judykatury. W rozpatrywanej sprawie problem dotyczył jednak tego, czy prezentowane przez Sąd Rejonowy wywody miały właściwe przełożenie na treść wydanego orzeczenia, a inaczej ujmując, czy można działania powoda scharakteryzować jako ciężkie, rażące naruszenie obowiązków pracowniczych i w związku z tym ocenić rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia jako zgodne z prawem.

Przechodząc do szczegółowej analizy ww. kwestii zacząć należy od przypomnienia, że według poglądów judykatury, do wystąpienia ciężkiego charakteru naruszenia obowiązku pracowniczego niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo (wyroki Sądu Najwyższego: z 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 oraz z 21 czerwca 2005r., II PK 305/04, Monitor Prawa Pracy 2005 nr 12, poz. 16). W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, jeżeli nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać najwyżej winę nieumyślną w postaci lekkomyślności w pierwszej sytuacji lub 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 minimalnej staranności.

Sąd Rejonowy w rozpatrywanej sprawie ocenił, że powodowi można przypisać winę umyślną w stopniu ewentualnym, a co najmniej rażące niedbalstwo. Zdaniem Sądu Okręgowego tego rodzaju ocena jest nieprawidłowa. Sąd I instancji dokonując takiej oceny nie rozważył w sposób wszechstronny okoliczności mających wpływ na stopień winy powoda. Rozważania Sądu I instancji w tym zakresie sprowadzały się w istocie do opisu zachowania powoda w dniu 5 czerwca 2014r. oraz ogólnego stwierdzenia, że nie było ono usprawiedliwione żadnymi szczególnymi okolicznościami.

Sąd Okręgowy dokonał ponownej analizy każdego z zarzutów, na które powołał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Pierwszy z nich dotyczył samowolnego opuszczenia stanowiska pracy przed zakończeniem pracy, bez wiedzy i zgody pracodawcy. W orzecznictwie podkreśla się, że przy ocenie, czy opuszczenie miejsca pracy stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod uwagę wszystkie towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2011r., I PK 55/11; z dnia 29 czerwca 2000r. I PKN 669/99 oraz z dnia 1 października 1997r., I PKN 300/97). Z tego wynika, że zachowanie pracownika nie zawsze automatycznie musi być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i tak też było w rozpatrywanej sprawie. Powód opuszczając stanowisko pracy bez wiedzy i zgody pracodawcy postąpił w sposób naganny. Tego rodzaju zachowania nie można aprobować, co nie znaczy, że powinno ono skutkować dyscyplinarnym zwolnieniem z pracy. Dochodząc do tego rodzaju wniosku Sąd II instancji miał na względzie kilka okoliczności, które umknęły uwadze Sądu I instancji. Jedną z nich jest czas, kiedy powód opuścił miejsce pracy. Zrobił to około godziny 16:00, a więc pod koniec dnia roboczego. Co prawda zgodnie z harmonogramem miał w tym dniu pracować do godziny 17:00, jednakże Sąd uwzględnił, że w momencie oddalenia się ze stanowiska pracy jego obowiązkiem było wykonywanie czynności związanych ze sprzątnięciem kanału remontowego. Choć czynności te są niezbędne dla zachowania odpowiednich warunków pracy, to nie muszą być niezwłocznie wykonane pod groźbą powstania nieodwracalnych negatywnych skutków. Powód w związku z tym, z uwagi na małe doświadczenie zawodowe i młody wiek, nie zdawał sobie sprawy, że w związku z jego zachowaniem może wystąpić szkoda dla pracodawcy bądź zagrożenie powstania taką szkodą, choć bez wątpienia

mógł i powinien to przewidzieć. Opisany stan świadomości powoda wynikał również z tego, że powód, choć opuścił wyznaczone mu przez pracodawcę miejsce pracy, to w istocie nie opuścił terenu zakładu pracy. Oddalił się z hali, w której wykonywał powierzone mu obowiązki i udał się na teren znajdujący się w odległości kilkuset metrów. Mimo oddalenia się z budynku lokomotywowni, w dalszym ciągu przebywał jednak na terenie obiektu pracodawcy, co nie może pozostać bez znaczenia.

Istotna dla stanu świadomości i stosunku psychicznego do omawianego zachowania była także pasja powoda, którą jest kolej. Powód powodowany tą pasją, a nie zamiarem celowym, ukierunkowanym na uniknięcie świadczenia pracy i wyrządzenie pracodawcy szkody, opuścił stanowisko pracy, pozostając jednak wciąż na terenie zakładu pracy. Po powrocie do miejsca pracy – co wynika z zeznań świadka M. C. (k. 171) – był zdenerwowany, roztrzęsiony i żałował tego co zrobił. Z tego wynika, że nie przemyślał swego zachowania, nie przewidział jego konsekwencji, choć mógł i powinien. Jego zachowanie cechowało więc niedbalstwo, ale nie było ono rażące z powodów, które zostały omówione.

Sąd Okręgowy oceniając zachowanie powoda opisane w drugim punkcie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę uwzględnił, że powód, choć wiedział, gdzie znajduje się jego miejsce pracy i miał świadomość, że tam ma przebywać w ustalonym przez pracodawcę czasie pracy, to nie miał pełnej świadomości co do tego, że nie wolno mu wchodzić i przebywać na terenie 7 fazy. Zakaz wstępu dla osób postronnych na teren torów postojowych wynikał pośrednio z § 2 zarządzenia nr (...) Dyrektora (...) S.A. Zakład (...) z dnia 17 sierpnia 2012r., zgodnie z którym każda osoba przebywająca na terenie 7 fazy winna posiadać przepustkę zezwalającą na poruszanie się na tym terenie. Wymaga jednak zaznaczenia, że M. P. (1) z treścią tego zarządzenia zapoznał się dopiero w dniu 8 czerwca 2014r., a więc po zdarzeniu, które było podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy. Wcześniej nie znał tego dokumentu, co potwierdza zapis w sprawozdaniu z postępowania wyjaśniającego, w którym A. P. (2) jako okoliczność łagodzącą wskazał, że powód nie zapoznał się z wymienionym zarządzeniem. Co prawda pełnomocnik pozwanej podnosił, że powód zapoznał się z obowiązującym u pozwanej regulaminem pracy, a wiedza co do zakazu wstępu na teren 7 fazy miała charakter zwyczajowy i powszechny, jednakże argumentacja ta nie była do końca trafna. O ile w aktach osobowych powoda faktycznie znajduje się jego oświadczenie o zapoznaniu się z regulaminem pracy, o tyle regulamin pracy dla pracowników (...) S.A. Zakład (...), wbrew twierdzeniom pełnomocnika pozwanej, nie zawiera wykazu miejsc, gdzie osoby bez przepustki nie mogą się poruszać, ani tym bardziej jednoznacznego zakazu przebywania na terenie 7 fazy bez stosownego zezwolenia. Również zeznania świadków, w szczególności osób nadzorujących pracę powoda, nie dały jednoznacznej podstawy do uznania, że informacje o zakazie wstępu na ten teren miały charakter powszechny. Świadek A. P. (2), przełożony powoda, zeznał, że podczas szkolenia stanowiskowego informował grupę pracowników o zakresie działania sekcji wskazując, że obejmuje ona halę lokomotywowni wraz z przyległymi torami. Treść tych zeznań korespondowała z tym, co podał M. C.. Wskazany świadek zeznał, że na odprawach pracownicy są informowani o tym, gdzie jest ich miejsce pracy, zaś informacje o tym, gdzie mogą przebywać znajdują się w regulaminach. Podobnie świadek A. K., odpowiadając na pytanie, czy pracownicy byli informowani o tym, że nie mogą przebywać na terenie 7 fazy, odpowiedział, że każdy podpisuje jakiś regulamin i po prostu powinien to wiedzieć.

W ocenie Sądu Okręgowego z zeznań przywołanych świadków wynika przekonanie, że wiedza o braku dostępu na teren 7 fazy ma charakter powszechny,

przy czym żaden z nich nie wskazał, że podległym im pracownikom – w tym powodowi – została przekazana informacja odnośnie konieczności posiadania stosownych przepustek. Powód był informowany o tym, gdzie powinien przebywać, a nie o tym, gdzie przebywać mu nie wolno. W kontekście zasadności omawianej przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz oceny zachowania powoda ma to istotne znaczenie o tyle, że dysponując takimi informacjami powód mógł nie zdawać sobie sprawy z tego, że teren 7 fazy z woli pracodawcy jest dla niego niedostępny. Jest to tym bardziej prawdopodobne z uwagi na fakt, że – jak wynika z materiału dowodowego - teren torów postojowych nie był zabezpieczony przed dostępem osób nieuprawnionych, w tym również pracowników nie posiadających stosownej przepustki. Zeznający w sprawie świadkowie wskazali, że ten obszar nie jest ogrodzony, nie znajdują się tam również żadne oznaczenia informujące o zakazie wstępu. Takie informacje w postaci tabliczek o treści „zakaz wstępu dla osób postronnych” znajdują się jedynie na zewnątrz całego obiektu, co potwierdził w zeznaniach świadek T. K., pracownik ochrony. Poza tym, nie tylko teren 7 fazy, lecz również cały obiekt pozwanej nie jest dokładnie zabezpieczony przed

dostępem osób trzecich, na co wskazują przekazane przez świadków informacje o zdarzających się kradzieżach, czy też o tym, że niektórzy pracownicy skracają sobie drogę, idąc do lub z pracy. Znajduje to również potwierdzenie w zeznaniach świadka J. B., kolegi powoda, który chcąc spotkać się z powodem w dniu 5 czerwca 2014r. wszedł bez problemu na teren strony pozwanej z zewnątrz i udał się do 7 fazy, nie napotykając po drodze żadnych przeszkód. Podobnie powód zeznał, że kierując się na teren 7 fazy nie widział żadnych tablic ani znaków ostrzegawczych zawierających informację o zakazie wstępu.

Opisane okoliczności, zdaniem Sądu Okręgowego spowodowały, że nie można powodowi przypisać winy umyślnej w postaci dolus eventualis. Do tego konieczne było wykazanie, że powód miał pełną świadomość, że swoim zachowaniem narusza obowiązki pracownicze oraz godzi w interesy pracodawcy i to akceptuje. Tymczasem przebieg obu zdarzeń wskazanych jako przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego – zarówno opuszczenie miejsca pracy, jak i przebywanie na terenie, gdzie powód nie miał wstępu – przemawiają za uznaniem, że M. P. (1) zachował się nierozważnie, nierozsądnie i lekkomyślnie, nie działał jednak ze świadomością i zamiarem pokrzywdzenia pracodawcy. Sąd nie miał przy tym wątpliwości, że powód powinien był wiedzieć, że nie może opuszczać stanowiska pracy do czasu zakończenia powierzonych mu zadań, upływu czasu pracy czy też ewentualnie wcześniejszego zwolnienia go z obowiązków przez przełożonego. W oparciu o uzyskane informacje mógł również powziąć wątpliwości co do możliwości nieograniczonego poruszania się po obiekcie, w szczególności po terenie 7 fazy. Był to teren rozjezdni kolejowej, gdzie znajdują się tory. Tam odbywają się manewry pociągów i wagonów, jest to więc teren potencjalnie niebezpieczny i powód przy zachowaniu należytej staranności winien był o tym wiedzieć. Niemniej jednak, z uwagi na opisane wcześniej okoliczności, nie działał z pełnym przekonaniem co do znaczenia i skutków swojego zachowania w odniesieniu do obowiązków pracowniczych i interesu pracodawcy. Jego zachowanie było naganne, jednakże niedbalstwo, którego się dopuścił, nie miało charakteru rażącego. W orzecznictwie pojęcie „rażące niedbalstwo” definiuje się jako rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika, przejawiające się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 18 października 2016r., I PK 242/15). Jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jest to postać winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Rażącego niedbalstwa nie można utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiąganiem zamierzonych rezultatów (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 lutego 2017r., I PK 81/16). Oznacza to, że aby móc powodowi zarzucić dopuszczenie się naruszeń obowiązków pracowniczych spowodowanych jego rażącym niedbalstwem, należałoby stwierdzić, że jego stosunek do obowiązków był jaskrawo lekceważący i pozbawiony inicjatywy w zakresie przewidywania następstw podejmowanych działań. Tak jednak nie było z powodów, które zostały omówione.

Sąd Okręgowy dokonał analizy również trzeciej z przyczyn, wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, którą strona pozwana zdefiniowała jako całkowitą utratę zaufania do pracownika, który wprowadził na teren zakładu pracy osobę trzecią bez zgody i wiedzy pracodawcy. Zdaniem Sądu II instancji, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie dał podstaw do stwierdzenia, aby powód faktycznie dopuścił się wprowadzenia osoby trzeciej na teren pozwanej. Słownik języka polskiego definiuje wyraz „wprowadzić” jako „prowadzić, przywieść kogoś, coś dokądś”, „umożliwić komuś bywanie gdzieś”, czy też „powodować przybycie lub umieszczenie kogoś lub czegoś gdzieś lub w jakąś sytuację”. Oznacza to, że „wprowadzenie” wiąże się z umożliwieniem wstępu lub wejścia. W tym kontekście znaczeniowym „wprowadzenie” mogłoby mieć miejsce w sytuacji, gdyby powód swoim działaniem umożliwił J. B. wejście na teren pozwanej. Do takich czynności, przykładowo, można byłoby zaliczyć otwarcie osobie trzeciej wejścia (bramy, furtki, drzwi) na teren, wręczenie jej przepustki lub innego dokumentu uprawniającego do wejścia czy też poręczenie za osobę trzecią ze wskazaniem, że ma ona prawo (zezwolenie) wejścia i pobytu na danym terenie. Żadna z wymienionych sytuacji bądź innych świadczących o faktycznym wprowadzeniu osoby trzeciej, nie miała jednak miejsca. Z materiału dowodowego wynika, że powód spotkał się z J. B. już na terenie 7 fazy, przy wagonie, który mieli zamiar obejrzeć. Mimo, iż zebrane w sprawie dowody uprawdopodobniają, że powód umówił się z kolegą na spotkanie na terenie 7 fazy, to nie dają właściwie żadnych podstaw do stwierdzenia, że w jakikolwiek sposób ułatwił, umożliwił bądź w inny sposób przyczynił się do jego wejścia na teren pozwanej. Jedyne informacje w tym zakresie wynikają z zeznań

J. B., który wskazał, że po prostu zostawił rower i bez przeszkód wszedł na teren pozwanej i dalej na teren 7 fazy. Zeznania świadka w tym zakresie korespondowały zresztą ze wspomnianymi wcześniej informacjami odnośnie braku ogrodzenia, kontroli lub innej bariery, które mogłyby uniemożliwić lub utrudnić wejście na teren 7 fazy.

W kontekście powyższego Sąd miał na względzie stanowisko strony pozwanej, która wskazywała, że powód przyznał się do wprowadzenia osoby trzeciej na teren 7 fazy. Zdaniem Sądu, tego rodzaju przyznanie nie było kategoryczne i całkowicie jednoznaczne. W protokole przesłuchania powód wskazał: „przyznaję, że wprowadziłem kolegę, nie mam nic do ukrycia”, jednakże w dalszej części tej wypowiedzi dopowiedział „kolega przyszedł do mnie na teren lokomotywni”. Taka wypowiedź, zdaniem Sądu Okręgowego, nie może przesądzać o tym, czy powód faktycznie wprowadził osobę trzecią w znaczeniu o jakim była mowa. Poza tym, jak wynika z zeznań świadków, w trakcie przesłuchania i rozmów dotyczących naruszeń, powód był bardzo zdenerwowany i miał problemy z wysławianiem się, co mogło mieć wpływ na znaczenie jego wypowiedzi.

Sąd II instancji analizując zarzut wprowadzenia osoby trzeciej na teren zakładu pracy ocenił, że powód umawiając się z kolegą w fazie 7 postąpił lekkomyślnie. Mógł przypuszczać, że J. B., jako osoba nie pozostająca ze stroną pozwaną w żadnej relacji, nie może wchodzić i przebywać na terenie należącym do pozwanej, jednak nie dokonał wprowadzenia kolegi w takim znaczeniu jak sugerował pracodawca. Gdyby tak było, a więc, gdyby powód umożliwił J. B. pokonanie jakichś zabezpieczeń, to ocena jego zachowania musiałaby być inna. Inny byłby być może również stopień zawinienia. W sytuacji natomiast, gdy powód z kolegą umówił się w miejscu, gdzie chcieli obejrzeć wagon salonowy, zachowaniu powoda nie można przypisać aż tak dużego nasilenia złej woli, by zasadne było wskazanie na winę umyślną bądź rażące niedbalstwo.

Okolicznością istotną był, zdaniem Sądu Okręgowego, również fakt, że kwestia „wprowadzenia” osoby trzeciej nie była poruszana przez pozwaną na etapie nałożenia na powoda kary porządkowej. W załączonych do akt osobowych powoda decyzji o nałożeniu kary oraz informacji o utracie premii regulaminowej z dnia 16 czerwca 2014r., jako przyczyny ukarania, wskazano jedynie samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez zgody przełożonego i przebywanie bez zezwolenia na torach postojowych (7 faza). Okoliczność wprowadzenia osoby trzeciej pojawiła się dopiero przy podejmowaniu decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę i wówczas została wskazana jako jedna z przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego w połączeniu z utratą zaufania pracodawcy. W ocenie Sądu Okręgowego, zebrane w sprawie dowody nie wykazują jednak, aby prowadzone przez pozwaną w stosunku do powoda postępowanie doprowadziło do wyjaśnienia tej kwestii w sposób dostateczny.

Sąd Okręgowy miał również na względzie fakt, że powód został w pierwszej kolejności ukarany przez pozwaną karą porządkową w postaci upomnienia oraz został pozbawiony premii regulaminowej w pełnej wysokości. W tym kontekście Sąd Rejonowy powołał się na pogląd wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 18 lutego 2015r.

(I PK 171/14), zgodnie z którym uprzednie ukaranie pracownika karą porządkową nie pozbawia pracodawcy prawa rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia

z przyczyny uzasadniającej nałożenie tej sankcji. O ile Sąd Okręgowy w niniejszym składzie pogląd ten podziela w całości, o tyle należy zaznaczyć, że w uzasadnieniu powyższego rozstrzygnięcia Sąd Najwyższy zwrócił uwagę na konieczność zaistnienia takich okoliczności, które zmieniałyby ocenę zachowania pracownika z takiej, która uzasadniałaby nałożenie kary porządkowej, na taką, która uzasadnia zwolnienie dyscyplinarne.

Innymi słowy, po stronie pracodawcy nie ma przeszkód do rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem z tych samych przyczyn, które poprzednio stanowiły podstawę nałożenia na niego kary porządkowej, jednakże pod warunkiem wykazania, że ocena tych przyczyn uległa zmianie na bardziej niekorzystną, na skutek okoliczności, które później nastąpiły. Tymczasem w rozpatrywanej sprawie taka sytuacja nie miała miejsca. Pozwany nie wyjaśnił, na czym miałyby polegać różnice odnośnie kwalifikacji zachowania powoda na etapie nałożenia na niego kary porządkowej i później, kiedy podjęto decyzję o złożeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie wskazał okoliczności przemawiających za wyciągnięciem dalszych negatywnych konsekwencji już po ukaraniu karą porządkową i pozbawieniu premii, w szczególności takich, które zastosowane środki czyniły zbyt łagodnymi w stosunku do zachowania powoda, za które w sumie trzykrotnie został ukarany.

Uwzględniając opisane okoliczności Sąd Okręgowy, jako zasadny ocenił zarzut apelacji dotyczący naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i przyjął, że Sąd Rejonowy, choć prawidłowo ocenił zachowanie powoda jako naruszające podstawowe obowiązki pracownicze, to błędnie przypisał powodowi winę umyślną w zamiarze ewentualnym bądź rażące niedbalstwo. Zdaniem Sądu II instancji, z przyczyn opisanych, powodowi nie można przypisać zawinienia w stopniu koniecznym dla uznania, że naruszenie obowiązków pracowniczych było ciężkie. To z kolei oznacza, że decyzja pracodawcy o zastosowaniu ww. przepisu była wadliwa. Pracodawca składając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, działał niezgodnie z prawem, skutkiem czego na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. należało w części zmienić zaskarżone przez stronę powodową rozstrzygnięcie.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p., pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Z kolei w treści art. 58 k.p. wskazano, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Pełnomocnik powoda wnosił o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda. Tymczasem powód był zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę na czas określony i okres wypowiedzenia umowy o pracę, zgodnie z zapisami umowy o pracę, wynosił 2 tygodnie. Z tych też względów Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę stanowiącą równowartość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda, jakie uzyskałby w okresie dwóch tygodni, tj. 863 zł. W pozostałym zaś zakresie powództwo było niezasadne i podlegało oddaleniu. Skutkiem tego również apelacja w tej części odnoszącej się do odszkodowania za okres dłuższy niż dwa tygodnie, podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 k.p.c.

Zmiana zaskarżonego wyroku skutkowałą również zmianą rozstrzygnięcia w zakresie kosztów procesu w postępowaniu pierwszoinstancyjnym. Pozwany jako przegrywający proces co do zasady, w myśl art. 98 § 1 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c., został zobowiązany do zwrotu powodowi kosztów zastępstwa procesowego w wysokości ustalonej w oparciu o przepisy aktualnego na dzień wniesienia powództwa rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r., poz. 461).

O kosztach postępowania apelacyjnego Sąd Okręgowy orzekł w punkcie III sentencji wyroku na podstawie art. 98 § 1 i 2 k.p.c. w związku z art. 100 k.p.c., zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 150 zł, na którą złożyły się uiszczona przez powoda opłata od apelacji w kwocie 30 zł oraz koszty zastępstwa procesowego w wysokości 120 zł, ustalone na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800).

SSO Agnieszka Stachurska (spr.) SSO Włodzimierz Czechowicz SSO Dorota Michalska

ZARZĄDZENIE

(...)

SSO Agnieszka Stachurska (spr.)