

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 września 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Monika Roslan - Karasińska

Protokolant: protokolant stażysta Oliwia Kuter

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 września 2022 r. w W.

sprawy z powództwa M. D.

przeciwko A. K. (1), B. K., S. K. (1) wspólnikom (...) A. K., S. K., B. (...) s.c.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
z dnia 8 lutego 2022 r. sygn. VI P 159/21

1. oddała apelację;
2. zasądza od powoda M. D. solidarnie na rzecz pozwanych A. K. (1), B. K., S. K. (1) kwotę 150,00 zł (sto pięćdziesiąt) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu II instancyjnym.

Sygn. akt VII Pa 26/22

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał w dniu 8 lutego 2022 r. wyrok w sprawie z powództwa M. D. przeciwko A. K. (1), B. K., S. K. (1) wspólnikom (...) A. K., S. K., B. (...) s.c. o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy, sygn. akt VI P 159/21, na podstawie którego oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz pozwanych kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sąd Rejonowy ustalił, że powód pozostawał w stosunku pracy z pozwanymi jako pracodawcą na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 6 lipca 2020 r. Na jej podstawie zatrudniony został na stanowisku sprzedawcy-kasjera w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem w wysokości 2 775 zł brutto miesięcznie, następnie od 1 marca 2021 r. na stanowisku p.o. kierownika księgiami za wynagrodzeniem w wysokości 3 300 zł.

Powód przed zatrudnieniem w lokalu na ul. (...) w W. pracował w K.. Nie zauważono wówczas u niego negatywnych zachowań, z zastrzeżeniem, że zbyt często używał telefonu w trakcie pracy. Pracodawca zalecał, aby pracownicy nie korzystali z telefonów komórkowych do celów prywatnych w trakcie pracy. Nikt z nich nie miał telefonów służbowych. W trakcie zatrudnienia w K. były wykonywane fotografie w celu promocji na stronie internetowej. Używane były do tego prywatne telefony pracowników, wrzucano zdjęcia i posty. Czasem wrzucano też zdjęcia pracowników, jednak jedynie za ich zgodą, były to zdjęcia pozowane. Wszyscy mieli obowiązek prowadzenia mediów społecznościowych, głównie jednak zajmował się tym powód. Po przeniesieniu się na ul. (...) pracodawca odmówił powodowi prowadzenia działalności na I. argumentując, że nie ma takiej potrzeby, wobec tego, że klienci to osoby raczej starsze. Pozwolono

natomiast, wobec próśb powoda, na działalność na kontach na F.'u, z zastrzeżeniem, że ma on nie umieszczać tam zdjęć.

Dnia 14 maja 2021 r. powód w trakcie wykonywania obowiązków pracowniczych wydał I. R. (1) polecenie służbowe. W ocenie A. P., naocznego świadka zdarzenia miało to na celu aby wskazana I. R. (1) przyjęła odpowiednią pozycję ciała do zdjęcia, nie miało racjonalnego uzasadnienia. Następnie użył swojego telefonu komórkowego w ten sposób, że nakierował jego obiektyw na intymne części ciała pracownicy I. R. (1) i wykonał zdjęcie, co zostało zarejestrowane na monitoringu. Zwróciła mu na to uwagę A. P.. Powód spieszył się wówczas. I. R. (1) odwrócona tyłem do powoda nie wiedziała, że powód wyciągnął w jej kierunku telefon. Dowiedziała się o tym od A. P. po wspólnym obejrzeniu z nią nagrań monitoringu. I. R. (1) była zszokowana odkrytym zachowaniem powoda. Powód wskazał A. P., że chciał sprawdzić jej lojalność, czy na niego nie doniesie. Przez kilka dni I. R. (1) i A. P. zastanawiały się co mają zrobić. A. P. nie chciała już pracować z powodem pod wpływem wskazanego zachowania. W miejscu pracy nie można było używać prywatnego telefonu i była wymagana zgoda pracownika na nagrywanie jego wizerunku. Dopuszczalne było korzystanie z telefonu komórkowego przez osoby zajmujące się mediami społecznościowymi. Powodowi przed datą tego zdarzenia obowiązki takie oficjalnie były zabrane. Powód w rozmowie telefonicznej przyznał również A. P., że robił te zdjęcia.

I. R. (1) źle czuła się ze świadomością, że powód robił jej zdjęcia z ukrycia. Uznawała to za niestosowne i niedopuszczalne, czuła się poniżona, nie mogła w to uwierzyć. Nie zgłosiła tej sprawy pracodawcy od razu, gdyż się bała. Dzwoniąc do S. K. (1) w sprawie zajścia z dnia 14 maja I. R. (1) była roztrzęsiona. Mówiła, że nie chce pracować z powodem.

O zdarzeniu poinformowana została P. K. przez A. P., z prośbą o przekazanie pracodawcy, następnie I. R. (1), która w kolejnym kroku poinformowała pozwaną. Pozwana pracodawczym A. K. (1) o zdarzeniu z dnia 14 maja dowiedziała od kadrowej P. K.. Chciała zbadać to osobiście wobec czego udała się do księgarni gdzie pracował powód. Ustaliła tam, że A. P. oraz I. R. (1) są przerażone zachowaniem powoda. I. R. (1) była zdenerwowana, roztrzęsiona i popłakała się na zapleczu. Miało to miejsce 19 maja 2021 r.

W korespondencji e-mail z 19 maja 2021 r. A. P. oraz I. R. (1) informowały pracodawcę, że powód 14 maja 2021 r. nagrywał, fotografował I. R. (1), akcentując, że kierował telefon w kierunku dolnych części ciała I. R. (1).

Pismem z dnia 20 maja 2021 r. pozwane wypowiedziały powodowi umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jako przyczynę podając utratę zaufania do pracownika przez pracodawcę będącą skutkiem nagrywania i fotografowania współpracowników bez wiedzy i zgody zainteresowanych w dniu 14 maja 2021 roku w lokalu księgarni T. K. przy ul. (...). Zdjęcia i filmy wykonywane z ukrycia - jak wskazano – miały charakter intymny i naruszały dobra osobiste pracowników, w tym prawo do prywatności. Powód przeczytał kilkukrotnie pismo i wiedział o jakim zdarzeniu chodzi. Nie chciał składać żadnych wyjaśnień, podpisał dokumenty. Natomiast w rozmowie telefonicznej, która odbyła się kilka dni później wskazał, że zrobił to dla żartu, był to głupi szczeniacki wybryk.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych dowodów z dokumentów niekwestionowanych co do ich prawdziwości, w tym także w oparciu o nagranie, zapis monitoringu oraz dowód ze świadków i stron, których to zeznania jako spójne, logiczne i korespondujące ze sobą wzajemnie uznane zostały za wiarygodny materiał dowodowy. W szczególności należy odnieść się do zeznań A. P., byłej partnerki powoda. Sąd Rejonowy wziął pod uwagę, że rozstała się ona z powodem niedługo przed zdarzeniem, które stało się podstawą rozwiązania umowy o pracę. Mogła być postrzegana jako zainteresowana w zeznawaniu na niekorzyść powoda. Konfrontacja jej zeznań z pozostałym materiałem dowodowym nie dała jednak podstaw, by ocenić jej zeznania jako nieszczerze, ponieważ znajdują one potwierdzenie w nagraniu z monitoringu oraz w zeznaniach świadka I. R. (1). Brak jest więc podstaw do przyjęcia, że ww. świadkowie byli w zмовie, zeznając celowo na niekorzyść powoda.

Sąd Rejonowy odmiennie ocenił zeznania powoda. Za niewiarygodne uznał jego twierdzenie, że nie powiedział do A. K. (3), iż „zrobił to dla żartu, był to głupi szczeniacki wybryk”. A. K. (1) zeznała przeciwnie. Powód, który przed Sądem nie wskazywał w tym zakresie kategorycznie, stanowczo mijał się z prawdą. Tym samym inne jego zeznania

przeczące robieniu fotografii I. R. (1) zostały uznane jako niewiarygodne, również w konfrontacji z dowodem z nagrania monitoringu oraz zeznaniami świadków, z których wynika spójny obraz tego, że powód celował aparatem w intymne miejsca swojej współpracownicy.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że podstawą materialnoprawną roszczenia o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia jest art. 56 § 1 Kodeksu Pracy, zgodnie z którym 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przesłanką uznania roszczenia powódki za zasadne jest więc niezgodność rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi rozwiązywania umowy o pracę w tym trybie.

Z ustaleń Sądu Rejonowego wynika, że przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę złożonym powodowi, jaką była utrata zaufania do pracownika przez pracodawcę będącą skutkiem nagrywania i fotografowania współpracowników bez wiedzy i zgody zainteresowanych w dniu 14 maja 2021 r., okazała się konkretna i w całości rzeczywista. Zdjęcia i filmy wykonywane z ukrycia miały charakter intymny i naruszały dobra osobiste pracowników, w tym prawo do prywatności. Powód na podstawie takiego oświadczenia w pełni mógł ustalić granice stawianych mu zarzutów, to jakie konkretnie przewinienie zarzucał mu pracodawca. Potwierdza to także ustalony stan faktyczny sprawy, zgodnie z którym powód wiedział o jakie zdarzenie chodzi i podpisał dokumenty. Natomiast w rozmowie telefonicznej z pracodawcą, która odbyła się kilka dni później wskazał, że zrobił to dla żartu oraz, że był to głupi szczeniacki wybryk.

Zdaniem Sadu Okręgowego prawdziwość wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budziła wątpliwości. Punktem wyjścia jest tu nagranie z którego analizy jasno wynika, że powód posługując się telefonem nie miał na celu fotografowania czegokolwiek związanego z wystawą w księgarni, a nakierowywał obiektyw aparatu na I. R. (1) i na intymne części jej ciała. Wykonał, bądź usiłował wykonywać fotografie. Z wymienionym materiałem korespondują zeznania A. P., która była świadkiem zdarzenia. Powód przyznał się do tego mówiąc, że miało to na celu sprawdzenie lojalności, a także przyznał, że był to szczeniacki wybryk. Argumentacja zatem, że było to fotografowanie na potrzeby social media nie miała podstaw. Przy czym oceniając materiał dowodowy Sąd Rejonowy wziął również pod uwagę okoliczności dotyczące relacji łączących powoda z A. P.. Nie wpłynęło to na ocenę zarejestrowanej sytuacji, ponieważ nagranie pokazywało, co powód robił i brak jest podstaw aby zaistniałe zdarzenie łączyć z niepowodzeniami w życiu osobistym wskazanej A. P..

Sąd Rejonowy odnosząc się do podniesionego argumentu związanego z tym, że pracodawca nie wykazał, aby zdjęcia bądź nagrania zostały rzeczywiście wykonane wskazał, że zarzut ten nie zasługiwał na uwzględnienie. W istocie jego uwzględnienie stawiałoby pracodawcę na z góry przegranej pozycji w sprawach, w których w istocie jedyne źródło dowodowe znajduje się w posiadaniu drugiej strony. Należałoby od niego oczekiwać daleko posuniętej ostrożności, czy precyzyjności językowej poprzez wskazywanie, że „ewentualnie” może nie fotografował, może nie nagrywał, a co najmniej „usiłował” fotografować czy „usiłował” nagrywać. Załączone do sprawy nagranie z monitoringu wskazuje na nagrywanie i fotografowanie współpracownicy, co uprawniało do wskazania przez pracodawcę przyczyny jak w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zachowanie zarzucane powodowi było umyślne i naruszało dobra osobiste drugiego pracownika. Stanowiło naruszenie podstawowego obowiązku pracownika wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 k.p., w myśl którego pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Natomiast pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Zagrożenie interesów pracodawcy jest w tym wypadku oczywiste, grozi bowiem odejściem pracownika - ofiary z pracy czy też jego obniżoną efektywnością w związku z negatywnymi przeżyciami psychicznymi. Niewątpliwie stoi w konflikcie z interesem pracodawcy sytuacja, gdzie pracownik wobec drugiego pracownika stosuje zachowania godzące jego intymność, wizerunek, pewność siebie. Z tych względów Sąd Rejonowy uznał, że w tym wypadku dopuszczalne było zastosowanie przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a roszczenie powoda oparte na art. 56 § 1 k.p. nie było zasadne.

W ocenie Sądu Rejonowego na to, że zachowanie pracodawcy było adekwatne wskazuje również analiza innych możliwych w zaistniałej sytuacji rozwiązań. Sposób rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oznaczałoby zgodę na dalszą współpracę osób, z których jedna czuje się zagrożona ze strony drugiej z powodu niezrozumiałego zachowania z ukrycia, które mogłoby powtarzać się w przyszłości. Pracodawca w okresie wypowiedzenia mógłby oczywiście zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, jednak oznaczałoby to konieczność wypłacenia mu wynagrodzenia. Również to rozwiązanie nie byłoby adekwatne, gdyż oznaczałoby gratyfikację naruszeń.

Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy nie było zasadne już w chwili wniesienia powództwa. Stosownie do art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Do zastosowania tego przepisu wymaganym jest orzeczenie prawomocne z którego wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. Tylko takie bowiem orzeczenie wywołuje skutki prawne. Tymczasem powód wnosząc pozew domagał się takiego rozstrzygnięcia. Niezależnie od powyższego powództwo o odszkodowanie zostało oddalone, a tym samym żądanie sprostowania świadectwa pracy było bezprzedmiotowe.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art.98 § 1 k.p.c. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika pozwanych ustalone na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 (w zakresie żądania odszkodowania - 180 zł) oraz na podstawie pkt 3 (w zakresie żądania sprostowania świadectwa pracy - 120 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tekst jedn. Dz.U. 2018 poz. 265 (wyrok wraz z uzasadnieniem, k. 124, k. 131-137 a.s.).

Apelację od powyższego wyroku złożył w dniu 23 marca 2022 r. powód zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Powód zarzucił skarżonemu wyrokowi:

1. naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez przyjęcie iż doszło do rażącego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji gdy okoliczność ta została w toku postępowania nieudowodniona, a z nagrań załączonych do akt sprawy nie wynika, aby powód wykonywał jakiegokolwiek zdjęcia I. R. (2), a okoliczność ta została przez Sąd ustalona tylko i wyłącznie na podstawie zeznań świadka A. P.- osoby nieobiektywnej, skonfliktowanej z powodem, mającej żal do powoda za zakończenie ich długoletniego związku; przyjęcie iż ww. okoliczności uzasadniały zastosowanie nadzwyczajnego i najbardziej dotkliwego sposobu rozwiązania umowy o pracę w sytuacji gdy nie doszło do rażącego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych; ustalenie, że przyczyna podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jest w całości rzeczywista w sytuacji gdy zdarzenie wskazane przez pracodawcę w oświadczeniu zostało nieudowodnione;

2. naruszenie art. 233 § 1 k.p.c. poprzez przyznanie waloru wiarygodności zeznaniom świadka A. P.- byłej partnerki powoda w sytuacji gdy świadek jest nieobiektywny, silnie skonfliktowany z powodem; ustalenie, że powód dopuścił się w dniu 14 maja 2021 r. nagrywania i fotografowania współpracownika I. R. (2) bez wiedzy i zgody zainteresowanej, w sytuacji gdy okoliczność ta została nieudowodniona, a z nagrań załączonych do akt sprawy nie wynika, aby powód wykonywał jakiegokolwiek zdjęcia; przyjęcie, że w miejscu pracy zabronione było używanie prywatnych telefonów podczas gdy świadek M. Z. i świadek M. S., powód oraz świadek I. R. (2) zeznali, że wszyscy pracownicy w trakcie wykonywania pracy korzystali z telefonów prywatnych;

W oparciu o powyższe zarzuty powód wniósł o zmianę zaskarżonego orzeczenia poprzez zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda kwoty 11.177,41 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie z nim stosunku pracy w trybie zwolnienia dyscyplinarnego, sprostowanie świadectwa pracy i zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa adwokackiego wg norm prawem przepisanych w postępowaniu przed Sądem I Instancji oraz przed Sądem II instancji.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik powoda podniósł, że Sąd przy rozpoznawaniu przedmiotowej sprawy dopuścił się naruszeń zarówno prawa procesowego, jak i materialnego, a także błędnie ustalił stan faktyczny w sprawie. Sąd Rejonowy w ocenie powoda nieprawidłowo przyjął, iż doszło do rażącego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych w sytuacji gdy okoliczność ta nie została w toku postępowania udowodniona. Na nagraniu znajdującym się w aktach sprawy uwidocznione zostało wyłącznie, że powód korzystał w trakcie pracy z telefonu prywatnego- nie zostało natomiast uwidocznione na nagraniu, aby powód wykonywał jakiegokolwiek zdjęcia intymnych części ciała I. R. (2). Sąd Rejonowy wydając zaskarżony wyrok nie wziął pod uwagę, że zeznania świadka A. P., która jako jedyna była świadkiem zdarzenia były jej subiektywną oceną nacechowaną niechęcią do powoda za zakończenie ich długoletniego związku. Natomiast I. R. (2) o całym zdarzeniu powzięła wiedzę od A. P.. Powód zaprzeczył, aby wydawał I. R. (2) oraz A. P. polecenia, które odbiegałyby od normalnych, standardowych poleceń wydawanych tym, bądź innym pracownikom. Powód jako kierownik księgarni zlecał innym pracownikom przełożenie książek na inną półkę bądź regał. Zdaniem strony skarżącej doszło również do błędnego ustalenia stanu faktycznego polegającego na przyjęciu, że w miejscu pracy powoda nie można było używać prywatnego telefonu. Ustalenia te stoją w sprzeczności z zeznaniami świadka M. Z., która zeznała: „robiliśmy zdjęcia do mediów przeznaczonym tabletem lub prywatnymi telefonami, używanie prywatnych telefonów w tym celu było stałą praktyką stosowaną przez pracowników, było to prostsze, wygodniejsze.”, „w naszym punkcie w K. jak była potrzeba wykonania prywatnego telefonu, to pracownicy korzystali z niego.” Świadek M. S. zeznał, że, „nikt nie miał telefonów służbowych, prowadziliśmy stronę internetową i udostępnialiśmy tam zdjęcia w celu promocji, ja używałem do tego prywatnego telefonu, mieliśmy tablety, ale nie korzystaliśmy z nich, bo aparaty były słabej jakości.” Mimo, że zeznania ww. świadków dotyczą punktu w K., to w ocenie powoda można domniemywać, że tożsame zasady dotyczyły wszystkich księgarni należących do pozwanych. W miejscu pracy powoda nie znajdował się żaden telefon służbowy z którego korzystać mogliby pracownicy, dlatego wszyscy pracownicy punktu korzystali z telefonów prywatnych. Uwadze Sądu Rejonowego uszło również to, że powodowi bezpośrednio przed zdarzeniem zaproponowane zostało, aby rozpoczął zamieszczać na lokalnych grupach facebook posty promujące księgarnię, normalnym było więc, że powód w trakcie pracy korzystał z telefonu prywatnego. Reasumując skarżący wskazał, że po stronie powoda nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (apelacja, k. 141-148 a.s.).

W odpowiedzi na apelację z dnia 4 maja 2022 r. pozwana A. K. (1), B. K., S. K. (1) wspólniczki (...) A. K., S. K., B. (...) s.c. wniosły o oddalenie apelacji i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów postępowania według norm przepisanych. Zgodnie ze stanowiskiem pełnomocnik pozwanej, zarzuty podniesione w apelacji są bezzasadne, sam zaś środek zaskarżenia wywiedziony przez powoda stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Pełnomocnik pozwanej wskazał, że Sąd Rejonowy w jego ocenie dokonał oceny zeznań A. P. i I. R. (1). Wskazał motywy, dla których zeznania te uznał za wiarygodne i dokonał oceny wyjaśnień powoda, wskazując przyczyny, dla których odmówił im wiarygodności. Zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 kp sprowadza się właściwie do próby zakwestionowania wiarygodności zeznań A. P.. Zarzut ten nie może zostać zatem uznany za zasadny. Zarzut naruszenia przepisów prawa materialnego zasadny jest jedynie wówczas, gdy w apelacji wykazane zostanie, że sąd dokonał błędnej wykładni przepisu, albo też błędnie zastosował przepis. W apelacji powód nie wykazał, aby taki przypadek zaistniał w niniejszej sprawie (odpowiedź na apelację, k. 155-157 a.s.).

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była niezasadna.

Argumentacja skarżącego skupiła się na zakwestionowaniu dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń faktycznych dotyczących przyczyny rozwiązania z nim przez pozwaną umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód w zdecydowanej mierze oparł wywiedziony środek zaskarżenia na zarzutach naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., z dokładnym wymienieniem poszczególnych błędów w ustaleniach stanu faktycznego, jakich w ocenie strony dopuścił się Sąd Rejonowy. Zarzuty te odnosiły się do ustaleń, które stanowiły ocenę merytoryczną zasadności przyczyny wypowiedzenia wymienionej przez pozwaną w oświadczeniu z 20 maja 2021 r. Według argumentacji skarżącego błędy te skutkowały nieprawidłowym

zastosowaniem przez Sąd Rejonowy prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 k.p., a w konsekwencji niezasadnym oddaleniem powództwa.

Z podniesionych w apelacji zarzutów, w pierwszej kolejności rozważenia wymagają zarzuty dotyczące naruszenia przez Sąd I instancji przepisów prawa procesowego, gdyż oceny zasadności naruszenia prawa materialnego można dokonywać wówczas, gdy stan faktyczny sprawy stanowiący podstawę rozstrzygnięcia został ustalony zgodnie z zasadami procedury cywilnej (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 lipca 2004 r., w sprawie II CK 409/03). Z uwagi na charakter i treść podnoszonych w apelacji zarzutów Sąd Okręgowy zwraca jednocześnie uwagę, że ocena dowodów winna odbywać się z uwzględnieniem charakteru rozpoznawanych w sprawie roszczeń. W sprawach o roszczenia pracownika z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) istota tych ustaleń winna zatem koncentrować się na okolicznościach wymienionych w hipotezie art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którego treścią 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, o którym orzeka sąd pracy. Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w rozumieniu art. 52 § 1 k.p. może wynikać z różnych przyczyn i polegać m. in. na braku przyczyny rozwiązania (art. 52 § 1 i art. 53 § 1 k.p.), rozwiązaniu umowy po terminie (art. 52 § 2 i art. 53 § 3 k.p.), niezachowaniu formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p.), czy też niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.). W przypadku roszczeń odszkodowawczych pracownika, dochodzonych z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, sąd pracy bada zatem, po pierwsze, czy rozwiązanie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione ustawowe wymogi formalne (określone w art. 30 § 3 i 4 k.p.), a następnie, czy wypowiedzenie jest uzasadnione.

Przesłanki zastosowania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (tzw. zwolnienia dyscyplinarnego) określa art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. W użytym w powołanym przepisie pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2015 r. I PK 137/14, z 14 stycznia 2014 r. III PK 50/13). Sąd Najwyższy podkreślał wielokrotnie, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97; z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06; z dnia 9 lipca 2009 r., II PK 46/09; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11 oraz z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11). Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p.c. ma charakter klauzuli generalnej, zaś ocena zastosowania przepisów zawierających takie klauzule (zwroty niedookreślone, jak ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych) zależy od całokształtu ustalonych w sprawie okoliczności faktycznych (zob. postanowienia Sądu Najwyższego: z dnia 5 listopada 2008 r., III SK 22/08; z dnia 11 kwietnia 2003 r., I PK 558/02; z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02). Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do jego obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe przypadkowe zachowanie (zaniedbanie), przy czym nie można pomijać okoliczności istotnych dla oceny stosunku pracownika do swoich obowiązków. Ocena zasadności rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków powinna uwzględniać całokształt okoliczności mających znaczenie dla oceny zachowania będącego przyczyną rozwiązania (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 października 2016 r., I PK 242/15).

W niniejszej sprawie pozwana jako przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazała na nagrywanie i fotografowanie współpracowników bez wiedzy i zgody zainteresowanych w dniu 14 maja 2021 r. w lokalu księgarni (...)

przy ul. (...), a zdjęcia i filmy wykonywane z ukrycia miały charakter intymny i naruszały dobra osobiste pracowników w tym prawo do prywatności. Pozwana wskazała, że powyższe zachowanie spowodowało całkowitą utratę zaufania do powoda.

W tym też kontekście należało odnieść się do podniesionych w apelacji zarzutów. Tych zaś ostatecznie Sąd Okręgowy nie podzielił. Sąd Rejonowy prawidłowo zgromadził materiał dowodowy, co pozwoliło na dokonanie szczegółowych ustaleń w kwestiach istotnych z perspektywy zaistniałego między stronami sporu. Sąd Okręgowy co do zasady podzielił zarówno dokonane przez Sąd I instancji ustalenia stanu faktycznego, ocenę dowodów, a także rozważania prawne dotyczące zasadności powództwa i argumentację prawną przedstawioną w motywach zaskarżonego wyroku, przyjmując ustalenia i oceny tego Sądu za własne w myśl art. 387 § 2¹ pkt 1 i 2 k.p.c.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie znalazł podstaw do uwzględnienia podniesionych w apelacji zarzutów naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. Zgodnie z treścią tego przepisu sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. W myśl tego przepisu sąd dokonując analizy materiału dowodowego powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub, gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona. Zarzucenie naruszenia zasady swobodnej oceny dowodów może polegać tylko na podważeniu podstaw tej oceny z wykazaniem, że jest ona rażąco wadliwa lub oczywiście błędna. Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia przez sąd przepisu art. 233 § 1 k.p.c. wymaga wykazania, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego, to bowiem może być jedynie przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. W szczególności skarżący powinien wskazać, jakie kryteria oceny naruszył sąd przy ocenie konkretnych dowodów, uznając brak ich wiarygodności i mocy dowodowej lub niesłuszne im je przyznając (zob. wyrok Sąd Najwyższy w wyroku z 27 września 2002 r., II CKN 817/00; z 15 kwietnia 2004 r., sygn. akt IV CK 274/03; z 7 czerwca 2006 r., I ACa 1407/05; z: 23 stycznia 2001 r., IV CKN 970/00; z 12 kwietnia 2001 r., II CKN 588/99; z 10 stycznia 2002 r., II CKN 572/99).

Na tle powyższego Sąd Okręgowy zważył, że wprawdzie skarżący stosunkowo precyzyjnie określił zakres i charakter uchybień, jakich w jego ocenie Sąd Rejonowy miał dopuścić, niemniej jednak całościowa analiza podnoszonych przez powoda zarzutów prowadzi do przyjęcia, iż wyrażane przez niego stanowisko skupiało się przede wszystkim na przedstawieniu własnej interpretacji dowodów i faktów oraz eksponowaniu okoliczności, które w jego ocenie miały istotne znaczenie, co jednak na tle powyższego nie mogło prowadzić do wzruszenia ustaleń i ocen Sądu Rejonowego. Jak sygnalizowano wyżej, dla postawienia skutecznego zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie wystarcza bowiem przedstawienie własnej wersji zdarzeń, wskazanie, że zgromadzone dowody pozwalają na wyciągnięcie odmiennych wniosków co do okoliczności faktycznych danej sprawy, czy poprzestanie na stwierdzeniu wadliwości podstawy faktycznej ustalonej przez Sąd I instancji, lecz konieczne jest wskazanie konkretnych uchybień, których dopuścił się Sąd w toku wnioskowania i oceny zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego w świetle dyrektyw swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przedstawienie przez skarżącego własnej wersji wydarzeń, choćby była równie prawdopodobna jak ta przyjęta przez Sąd, a tym bardziej nie może odnieść żadnego skutku proste zanegowanie ustalonych w sprawie faktów (zob. wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z 5 grudnia 2017 r., V ACa 948/17; wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 6 grudnia 2017 r., I ACa 658/17).

W ocenie Sądu Okręgowego za niezasadne należało również uznać zarzuty dotyczące oceny zeznań świadków I. R. (2) i A. P. oraz powoda w zakresie dokonanych przez Sąd Rejonowy ustaleń przebiegu zdarzenia z dnia 14 maja 2021 r. Z perspektywy omawianego zarzutu argumentacja skarżącego skupiła się przede wszystkim na zakwestionowaniu oceny

zeznań A. P., które Sąd Rejonowy ocenił jako wiarygodne. Strona powodowa argumentowała, że zeznania świadka są stronnicze, z uwagi na konflikt istniejący między powodem, a świadkiem A. P.. Sąd Okręgowy nie dopatrył się jednak w tym zakresie uchybień ani rozbieżności. Przeciwnie, analiza treści zeznań złożonych przez świadka A. P. wskazuje, iż są one zbieżne, z tym co wynika z nagrania video z monitoringu. A cały przebieg zdarzenia z 14 maja 2021 r. przedstawiony przez świadków A. P. i I. R. (2) jest spójny i składa się w logiczną całość. Nie jest tak jak twierdzi powód, że o nagrywaniu intymnych części ciała I. R. (2) dowiedziała się od A. P., która poświadczyła w tym zakresie nieprawdę. Świadek I. R. (2) zeznała, że już w trakcie nagrywania – słyszała, że A. P. zwracała na to uwagę powodowi, aby przestał, lecz wówczas nie miała świadomości, że chodzi o nagrywanie jej osoby, ponieważ była odwrócona do nich tyłem, a gdy się odwróciła w stronę powoda widziała w jego ręce telefon. Następnie zobaczyła nagranie, które potwierdziło słowa A. P., że to właśnie na intymne części ciała I. R. (2) powód nakierowywał telefon. W ocenie Sadu obraz tej sytuacji przedstawiony przez A. P. i I. R. (2) oraz potwierdzony nagraniem z monitoringu potwierdza, to co pracodawca podał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Przede wszystkim wymienione wyżej osoby potwierdziły, że w dniu 14 maja 2021 r. doszło do nagrywania i fotografowania współpracowników bez wiedzy i zgody zainteresowanych w dniu 14 maja 2021 r. w lokalu księgarni.

W ocenie Sądu Okręgowego nie jest przy tym zasadne kwestionowanie wiarygodności A. P. z uwagi na jej stosunek do powoda oraz łączące ich partnerskie relacje, które zostały zakończone w maju 2021 r. Nawet zresztą gdyby przyjąć, że świadek była skonfliktowana z powodem, to konieczne byłoby wykazanie, iż okoliczność ta mogłaby wpłynąć na treść jej zeznań. Sam fakt konfliktu między stroną postępowania a zeznającym w sprawie świadkiem, nie przesądza niejako automatycznie o braku jego wiarygodności, choć okoliczność ta co do zasady winna skutkować oceną zeznań świadka z większą wnikliwością. Sąd Rejonowy wskazał więc i wyjaśnił, dlaczego dał wiarę zeznaniom tego świadka pomimo zaistnienia powyższych okoliczności i jest to ocena, która spełnia przesłankę swobodnej oceny dowodów.

Sąd I instancji nie dokonał również błędnych ustaleń w zakresie tego, że powód dopuścił się w dniu 14 maja 2021 r. nagrywania i fotografowania współpracownika I. R. (2) bez jej wiedzy i zgody. W ocenie powoda, okoliczność ta nie została udowodniona, a z akt sprawy nie wynika, aby powód wykonywał jakiegokolwiek zdjęcia świadkowi. Zdaniem Sądu II instancji powyższe okoliczności zostały wystarczająco udowodnione, z treści zeznań świadków A. P. wyraźnie wynika, że powód robił zdjęcia i nagrywał, a z relacji świadka I. R. (2) wynika, że powodowi została zwrócona uwaga, aby przestał nagrywać. Z kolei jak już zostało powyżej wyjaśnione, okoliczności te potwierdza dodatkowo nagranie z monitoringu. Bez znaczenia pozostaje więc sam fakt, braku w aktach sprawy, materiału dowodowego w postaci zdjęć i nagrań wykonanych przez powoda w dniu 14 maja 2021 r., skoro okoliczność ta została potwierdzona w drodze przeprowadzonych przez Sąd Rejonowy dowodów z zeznań świadków i dowodu z nagrania video z monitoringu.

Nie znajdując podstaw do wzruszenia dokonanej przez Sąd Rejonowy oceny dowodów oraz wynikających z niej ustaleń, Sąd Okręgowy uznał, iż na ich podstawie Sąd ten równie prawidłowo zastosował przepis prawa materialnego w postaci art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił, a zarzuty apelacji nie skutkowały podważeniem tych ustaleń, że w dniu 14 maja 2021 r. doszło do nagrywania i fotografowania współpracowników bez wiedzy i zgody zainteresowanych w dniu 14 maja 2021 r. w lokalu księgarni. Powyższa okoliczność zasadnie została oceniona jako rażące naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda, w tym utraty zaufania do jego osoby jako pracownika. W orzecznictwie dominuje pogląd, że jednym z przykładów ciężkiego naruszenia obowiązku pracowniczego jest rażące naruszenie zasad współżycia społecznego. W wyroku z 3 września 2020 r., II PK 241/18 (OSNP 2021/10, poz. 109) Sąd Najwyższy stwierdził, że używanie określeń uwłaczających czci i godności współpracowników stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika i może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 100 § 2 pkt 6 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). W ocenie Sądu Okręgowego powyższy pogląd należy przenieść na grunt tej sprawy, gdzie nie miało co prawda miejsca używanie określeń uwłaczających czci i godności współpracowników, lecz nagrywanie i utrwalanie w formie zdjęć wizerunku współpracowników, co uwłaczało ich czci i godności. W konsekwencji Sąd Okręgowy podzielając stanowisko Sądu I instancji, że wypowiedzenie było uzasadnione - także uznał, że zachowanie powoda szkodziło więziom zaufania między pracownikami i z tego względu musi być uznane za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego oraz nie zasługuje na akceptację. Sąd Najwyższy wielokrotnie zwracał na to uwagę. Przykładowo w wyroku z dnia 21 lutego 1997 r., I PKN 15/97 (OSNAPiUS 1997 nr 20, poz.

400) przyjęto, że w sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty i zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało rzeczywiście miejsce i jakie wywołało skutki, a nie motywy, jakimi kierował się pracownik. Należało przy tym uwzględnić - co trafnie podniesiono w skardze - że ugruntowane w dotychczasowej judykaturze jest stanowisko, zgodnie z którym, z powołania się na zasady współzycia społecznego nie może korzystać ten, kto sam te zasady narusza w sposób świadomy i rażący (por. przykładowo wyroki Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1957 r., 2 CR 343/57, OSNPG 1958 nr 3, poz. 19; z dnia 11 września 1961 r., 1 CR 693/61, OSN 1963 nr 2, poz. 31, OSPiKA 1962 nr 11, poz. 290, z glosą A. Ohanowicza; z dnia 8 maja 1973 r., I PR 90/73, OSNCP 1973 nr 11, poz. 203; z dnia 29 stycznia 1975 r., III PRN 67/74, OSNCP 1975 nr 7-8, poz. 123; z dnia 6 marca 1998 r., I PKN 552/97, OSNAPiUS 1999 nr 4, poz. 124 oraz postanowienie z dnia 7 listopada 1962 r., II CR 884/62, LexPolonica nr 327917). Przenosząc powyższe rozważania na stan faktyczny sprawy należy stwierdzić, że nie zasługują na aprobatę twierdzenia powoda, że jego działanie polegające na nagrywaniu I. R. (2) było w jakikolwiek sposób usprawiedliwione, ponieważ uczynił to, aby sprawdzić jej lojalność wobec powoda jako przełożonego. Zdaniem Sądu motyw jakim kierował się powód, oraz próbował tłumaczyć swoje naganne zachowanie w postaci nagrywania I. R. (2) nie zasługuje na aprobatę, ponieważ nadal odbywało się to bez zgody i wiedzy I. R. (2). Reasumując zachowanie powoda, którego dopuścił się wobec innego pracownika pozwanej stanowiło niewątpliwie naruszenie zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy i powodowało, że pracodawca mógł utracić do niego jako pracownika zaufanie.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, iż skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Sąd ten dokładnie ustalił stan faktyczny, dokonał prawidłowej oceny materiału dowodowego, jak również zasadnie i adekwatnie do ustalonego stanu faktycznego wskazał przepisy prawa stanowiące podstawę rozstrzygnięcia. Apelacja skarżącego nie zawierała natomiast argumentów mogących wzruszyć kwestionowane rozstrzygnięcie, a w istocie stanowiła jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami Sądu Rejonowego. Sąd Okręgowy rozpoznając sprawę nie stwierdził, aby doszło do wskazywanych przez skarżącego uchybień, ani również by zachodziły podstawy do uchylenia skarżonego wyroku. Biorąc powyższe pod uwagę Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację strony powodowej, o czym orzekł jak w sentencji wyroku.

O kosztach postępowania Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018 r. poz. 265), zasądzając od powoda na rzecz pozwanych kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego strony przeciwnej w instancji odwoławczej.