

Sygn. akt III Pa 12/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 marca 2017r.

Sąd Okręgowy w Suwałkach III Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSO Danuta Poniatowska (spr.)
Sędziowie:	SSO Piotr Witkowski SSO Ryszard Filipow
Protokolant:	st.sekr.sądowy Marta Majewska-Wronowska

po rozpoznaniu w dniu 24 marca 2017r. w Suwałkach na rozprawie

sprawy z powództwa **M. J.**

przeciwko **(...) S.A. w A.**

o przywrócenie do pracy i zapłatę wynagrodzenia

na skutek apelacji pozwanego (...) S.A. w A.

od wyroku Sądu Rejonowego w Suwałkach IV Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 22 grudnia 2016r. sygn. akt IV P 97/16

1. **zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że:**

I. **oddala powództwo;**

II. **zasądza od powoda M. J. na rzecz pozwanego (...) SA w A. kwotę 612 (sześćset dwanaście) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

2. **zasądza od powoda M. J. na rzecz pozwanego (...) SA w A. kwotę 150 (sto pięćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za II instancję.**

Sygn. akt III Pa 12/17

UZASADNIENIE

Powód M. J. w pozwie skierowanym przeciwko (...) SA w A. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach, zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż świadczył u pozwanej pracę od dnia 08 marca 1994r. początkowo w charakterze operatora maszyn tytoniowych, a od 1999r. w charakterze operatora krajarki, w ramach umowy o pracę na czas nieokreślony. Pismem z dnia 29 sierpnia 2016r. pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, zarzucając mu ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na samowolnym opuszczeniu przez powoda stanowiska pracy w dniach od 1 do 5 sierpnia 2016r. Jego zdaniem przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 kp nie zostały spełnione, ponieważ nie dopuścił się naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności nie opuszczał samowolnie we wskazanych dniach stanowiska pracy. Powód nie kwestionował wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu godzin wejścia oraz wyjścia z zakładu pracy w dniach od 1 do 5.08.2016r. ponieważ taka praktyka wychodzenia z pracy przyjęta była od dawna, przynajmniej na wydziale krajalni, na którym wraz z nim pracowało ok. 30 osób. Ponadto do tej pory pracodawca nie miał co do jego pracy i postawy żadnych zastrzeżeń, a wykonując obowiązki pracownicze przez ponad 22 lata, kierował się zawsze uczciwością oraz rzetelnością pracował on sumiennie i starannie, przysparzając pracodawcy wymierne korzyści finansowe np. w kwietniu 2016r. otrzymał kolejną podwyżkę wynagrodzenia. Sytuacja się zmieniła, kiedy pod koniec lipca 2016r. stanowisko kierownika działu krajalni objęła E. K.. Od tego czasu wraz z powodem zwolnionych zostało z pracy kilka osób, ale z innych niż powód przyczyn, choć tak samo wcześniej (po skończonej pracy) opuszczali oni swoje stanowiska pracy. Powód zaprzeczył, aby była z nim przeprowadzona przez przełożonego w dniu 01.08.2016r. rozmowa na temat powtarzających się jego nieobecności pracy, które to rzekome nieobecności stanowiły przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Rozmowa przeprowadzona w dniu 01.08.2016r. przez kierownika - panią E. K. dotyczyła korzystania przez powoda ze zwolnień lekarskich w okresie od 24.03.2016r. przez okres 3 tygodni oraz przez 2 tygodnie - w lipcu 2016r. Wyraziła wówczas swoją opinię, iż nie jest wskazane, aby powód korzystał ze zwolnień lekarskich ponieważ to dezorganizuje pracę. Pierwsze zwolnienie od pracy było spowodowane wypadkiem przy pracy na nocnej zmianie, kiedy doznał urazu ręki. Wypadek przy pracy nie został przez niego zgłoszony. Z ostrożności procesowej wskazał, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło również z naruszeniem przepisu art. 52 § 2 kp. Praktyka wcześniejszego wychodzenia z zakładu pracy po wykonanej pracy (a nie samowolnego opuszczania stanowiska pracy) była powszechna i stosowana u pozwanej na długo przed dniem 01.08.2016r. oraz była znana i niekwestionowana przez kierownictwo zakładu, w tym przez M. S., kierownika produkcji, który działając w imieniu pozwanej złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę z tego powodu.

Pozwana (...) S.A. z siedzibą w A. domagała się oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według spisu kosztów, w razie jego braku według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazała, iż powód w dniach od dnia 1 do 5 sierpnia 2016r. opuszczał zakład pracy przed upływem obowiązującego go dobowego czasu pracy oraz przed przyjściem zmiennika, pracując średnio o ok. 40 min krócej niż powinien. O wcześniejszych wyjściach nie poinformował przełożonego, czy koordynatora zmiany działu krajalni, ani w żaden inny sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności w danym dniu, przez co dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwana zaprzeczyła twierdzeniu powoda jakoby w dziale krajalni istniała praktyka wcześniejszego wychodzenia po wykonanej pracy (na więcej niż 10 minut przed upływem wyznaczonego dobowego czasu pracy). Przyznała, iż w zakładzie pracy pozwanej dopuszczalna jest (nieformalna praktyka) wyjścia z pracy przed upływem dobowego wymiaru czasu pracy, bez konieczności uzyskania przepustki lub urlopu, jednakże jedynie w następujących warunkach, które muszą być spełnione łącznie:

- wcześniejsze wyjście nie może przekraczać 10 minut przed upływem dobowego czasu pracy;
- na stanowisku pracy musi przebywać zmiennik (wtedy nie jest wymagana zgoda koordynatora/przełożonego) lub inna osoba, wyznaczona przez koordynatora/przełożonego zastępująca pracownika do czasu przybycia zmiennika.

Załączona do odpowiedzi na pozew analiza raportów wejść i wyjść z zakładu pracy za okres od dnia 2 września 2016r. do dnia 6 października 2016r. (w zakładzie pracy pozwanej elektroniczny rejestr wejść i wyjść obejmuje okres jedynie ostatnich 32 dni - stare dane są automatycznie nadpisywane nowymi) potwierdza, iż wcześniejsze opuszczanie zakładu pracy przez pracowników działu krajalni, zatrudnionych na takich samych, jak powód stanowiskach pracy, ma

charakter absolutnie incydentalny i odbywa się na ww. zasadach. Na 386 przeanalizowanych przypadków stwierdzono jedynie 27 (6,9%) sytuacji opuszczenia przez pracownika zakładu pracy na kilka-kilkanaście minut przed upływem dobowego czasu pracy, z czego jedynie 4 przypadki (1%) wyjścia na więcej niż 10 minut przed upływem tego czasu i ani jednego przypadku wyjścia na więcej niż 13 minut przed upływem dobowego czasu pracy. Tymczasem powód opuszczał zakład pracy regularnie, w okresie pięciu kolejnych dni, przed upływem wyznaczonego czasu pracy, przy czym, samowolne „skrócenie” czasu pracy wynosiło od 34 do 53 minut. Niedopuszczalne jest opuszczenie stanowiska pracy w trakcie pracy maszyny, a przed pojawieniem się zmiennika - doprowadzić to może do uszkodzenia maszyny. W czasie pomiędzy zakończeniem procesu produkcji tytoniu, a pojawieniem się kolejnego pracownika (zmiennika) powód winien był wykonywać prace związane z czyszczeniem i konserwacją maszyn. Pozwana zaprzeczyła jakoby pracodawca nie miał wcześniej zastrzeżeń do pracy powoda i jego postawy, a powód wykonując obowiązki pracownicze kierował się zawsze uczciwością oraz rzetelnością, pracował sumiennie i starannie. Powód był co najmniej kilkukrotnie informowany przez swoich przełożonych o zastrzeżeniach co do prawidłowości wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych, jak też częstych nieobecności, które niejednokrotnie dezorganizowały pracę w dziale krajalni. Ponadto od momentu objęcia przez E. K. stanowiska kierownika działu krajalni oprócz powoda zwolnione zostały jeszcze dwie osoby, jednak z innych niż powód przyczyn, a mianowicie kradzieży oraz przebywania w zakładzie pracy pod wpływem alkoholu. Pozwana przyznała, iż w dniu 1 sierpnia 2016 r. została z powodem przeprowadzona rozmowa, której tematem była niska dostępność powoda w pracy, wynikająca z częstych zwolnień lekarskich oraz częstych nagłych wyjść z pracy (obecność usprawiedliwiona niepełna). Podczas tej rozmowy nie poruszano tematu wcześniejszych wyjść powoda, o których tego dnia pozwana jeszcze nie wiedziała.

Wyrokiem z dnia 22.12.2016r. Sąd Rejonowy w Suwałkach przywrócił powoda do pracy w pozwanej Spółce na poprzednich warunkach (pkt I), zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 15.616,83zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, pod warunkiem podjęcia pracy (pkt II) i rozstrzygnął o kosztach procesu (pkt III i IV).

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że M. J. pozostawał zatrudniony w (...) SA z/s w A. na stanowiskach: robotnik pomocniczy, operator urządzeń Tytoniowych, mechanik urządzeń tytoniowych na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony, w okresie od 01.02.1996r. do 29.08.2016r. (wcześniej – w okresie od 08.03.1994r. do 31.01.1996r. na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony).

W dniu 1 sierpnia 2016r. w obecności pracownika (...) A. B. kierownik działu produkcji tytoniu E. K. przeprowadziła z powodem rozmowę dotyczącą niskiej dostępności powoda w pracy, wynikającej z częstych zwolnień lekarskich oraz częstych nagłych wyjść z pracy (obecność usprawiedliwiona niepełna). Podczas tej rozmowy nie poruszano tematu wcześniejszych wyjść powoda, o których tego dnia E. K. jeszcze nie wiedziała.

W dniu 22 sierpnia 2016r. powód spóźnił się do pracy ponad 1,5 godziny, a następnie zwrócił się do koordynatora działu o udzielenie mu urlopu wypoczynkowego na ten dzień i kolejny i urlop taki uzyskał. Wtedy to E. K. zarządziła weryfikację raportu wejść i wyjść powoda za miniony miesiąc, z której wynikało, że powód opuszczał zakład pracy: w dniu 01.08.2016r. o 34 minut wcześniej, w dniu 02.08.2016r. o 37 minut wcześniej, w dniu 03.08.2016r. o 41 minut wcześniej, w dniu 04.08.2016r. o 38 minut wcześniej (a ponadto w tym dniu 13 minut przebywał poza zakładem pracy bez usprawiedliwienia), w dniu 05.08.2016r. o 53 minut wcześniej.

W dniu 29.08.2016r. zostało wręczone powodowi oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano w nim ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na samowolnym opuszczaniu przez niego stanowiska pracy w dniach od 1 do 5 sierpnia 2016r., co stanowi naruszenie §8 pkt 1 regulaminu pracy.

Jak wskazał pracodawca w poniższych dniach, wejścia oraz wyjścia powoda z zakładu pracy przedstawiały się następująco:

- 1 sierpnia 2016r. - wejście godz. 13:49, wyjście godz. 21:15, co oznacza, iż powód opuścił zakład pracy o 34 min wcześniej, w żaden sposób nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w tym dniu.

- 2 sierpnia 2016r. - wejście godz. 13:44, wyjście godz. 21:07, co oznacza, iż powód opuścił zakład pracy o 37 min wcześniej, w żaden sposób nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w tym dniu.

- 3 sierpnia 2016r. - wejście godz. 13:47, wyjście godz. 21:06, co oznacza, iż powód opuścił zakład pracy o 41 min wcześniej, w żaden sposób nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w tym dniu.

- 4 sierpnia 2016r. - wejście godz. 13:46, wyjście godz. 21:08, co oznacza, iż powód opuścił zakład pracy o 38 min wcześniej, w żaden sposób nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w tym dniu. Dodatkowo w tym dniu między godziną 16:36 a 16:49 powód przebywał poza zakładem pracy bez wiedzy i zgody przełożonego.

- 5 sierpnia 2016r. - wejście godz. 13:50, wyjście godz. 20:57, co oznacza, iż powód opuścił zakład pracy o 53 min wcześniej, w żaden sposób nie usprawiedliwiając swojej nieobecności w tym dniu.

Ponadto pracodawca powołał się na fakt, iż w dniu 1 sierpnia 2016r. przełożony odbył z powodem rozmowę na temat powtarzających się nieobecności w pracy, podczas której w obecności świadka, powód został poinformowany pisemnie, iż dalsza niedostępność w pracy będzie skutkowałą rozwiązaniem umowy o pracę. W świetle powyższego pracodawca zakwalifikował powyższe zachowanie jako naganne i niemożliwe do zaakceptowania i nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem.

Z ustaleń Sądu I instancji wynikało, że w zakładzie (...) w A. funkcjonowała akceptowana przez pracodawcę praktyka wcześniejszego wychodzenia z pracy, przed zakończeniem dniówki roboczej, ale nie wcześniej niż 15 minut, jeżeli stawiał się zmiennik

Jak wskazał Sąd Rejonowy zgodnie z art. 56 § 1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w oparciu o art. 52 kp, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo odszkodowanie. Dlatego też, rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być bowiem uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Ponadto warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika, rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy, jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością), czyli winą.

Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym wymienione zostały w art. 100 kp i obowiązek ten narusza pracownik, który opuszcza miejsce pracy przed zakończeniem swojej dniówki roboczej, jeśli takie zachowanie nie znajduje uzasadnienia w przyczynach je usprawiedliwiających.

Sąd rejonowy przyjął, iż z okoliczności sprawy wynikało, że w dniach 1-5 sierpnia 2016r. powód opuszczał zakład pracy przed zakończeniem dniówki roboczej (w kolejnych dniach o 34, 37, 41, 38, 53 minuty wcześniej). Okoliczności te wynikały jednoznacznie z obiektywnego zestawienia elektronicznego pomiaru wejść i wyjść powoda, co do którego precyzyjności nie można mieć zarzutów wadliwego działania. Świadczyło to o tym, że został spełniony jeden z warunków umożliwiających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Sąd Rejonowy wywodził, iż sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego ciężkiego charakteru. Według poglądów judykatury, do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo – tak Sąd Najwyższy w wyrokach z 21 lipca 1999r., I PKN 169/99 oraz z 21 czerwca 2005r., II PK 305/04. O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. 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 kc). 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 przyjął, iż powód swoje zachowanie usprawiedliwiał wykonaniem obowiązków oraz przyjętą praktyką wcześniejszego wychodzenia przed zakończeniem dniówki roboczej. Wskazując na treść złożonych przez powoda zeznań uznał, że dniami 1-5 sierpnia 2016r. pracował on na zmianie popołudniowej, na której kończyła się produkcja. Maszyna, przy której pracował powód, nie wymagała ostudzenia i dlatego bezpośrednio po zakończeniu pracy mógł oczyścić noże, a konserwację maszyny zostawiał dla zmiany nocnej. Powód zaprzeczył, aby kiedykolwiek w tych dniach zostawił maszynę w trakcie pracy. Potwierdził, iż koordynatorzy zmian co pewien czas przypominali, żeby nie wychodzić z pracy wcześniej niż 15 minut przed zakończeniem dniówki roboczej. Wskazał, również, iż w krytycznych dniach wychodził z pracy wcześniej, bo nie miał już zajęć, a nie zna osób, które same pytają o pracę. Jak wynika z zeznań powoda, w dniu 4 sierpnia 2016r. opuścił na krótko zakład pracy, żeby przekazać żonie klucze od mieszkania – krajarkę zostawił wówczas pod dozorem elektronika.

W ocenie Sądu Rejonowego, z relacji powoda nie wynika, aby zasługiwał on na zwolnienie z pracy z powodu ciężkiego lub rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych. Powód swoją postawą wykazuje rzeczywiście minimalistyczne podejście do obowiązków pracowniczych, jednak taka postawa, w ocenie Sądu I instancji, jest efektem mało konsekwentnej polityki kadrowej prowadzonej przez służby kierownicze w imieniu pracodawcy - (...). Niewątpliwie bowiem dotychczas część pracowników dość swobodnie stosowała się do zaleceń, aby nie opuszczać zakładu pracy wcześniej niż 15 minut przed zakończeniem dniówki roboczej, bez konsekwencji. Ponadto pozwany pracodawca nie był w stanie wykazać, jak przedstawiała się dyscyplina czasu pracy u innych pracowników działu krajalni z okresu wcześniejszego niż okres od 02.09.2016r. ponieważ rejestr ten obejmuje jedynie ostatnich 32 dni, a stare dane są automatycznie nadpisywane nowymi. Sąd rejonowy wskazał również, że rozmowa dyscyplinująca z pracownikiem z dnia 1 sierpnia 2016r. z udziałem powoda, dotyczyła jego nieobecności usprawiedliwionych i w żadnej mierze nie mogła dla powoda skutkować zmianą nastawienia do obowiązków pracowniczych, a w tym również do przestrzegania dyscypliny pracy – w zakresie przestrzegania czasu pracy.

Sąd Rejonowy wskazał, iż zarzut, że powód opuszczał zakład pracy wcześniej i to podczas pracy maszyny – krajarki, nie został potwierdzony w toku postępowania. Czas pracy tej maszyny nie jest bowiem uwidoczony w zestawieniu terminów rozpoczęcia i zakończenia produkcji tytoniu w dziale krajalni w dniach 1-5 sierpnia 2016r., a w systemie rejestrującym czas pracy produkcji tytoniu (...), na który powołuje się pracodawca, jest odnotowywane rozpoczęcie i zakończenie i zakończenie pracy suszarki, a nie krajarki. Krajarka kończy pracę od 10 do 20 minut przed suszarką. W tych okolicznościach zdaniem Sądu nie można zarzucić powodowi, iż pozostawił maszynę – krajarkę podczas pracy bez nadzoru i opuścił zakład pracy.

Sąd Rejonowy wskazał również, iż powód był dotychczas postrzegany jako dobry pracownik, nie otrzymywał z tego powodu kar porządkowych, co więcej – otrzymywał podwyżki wynagrodzenia zgodnie z polityką płacową (...). Jego zachowanie w dniach 1-5 sierpnia 2016r. było niewątpliwie naganne, jednak nie można tu mówić o rażącym lub ciężkim naruszeniu obowiązków pracowniczych. Świadczy o tym chociażby fakt, iż powód opuszczał stanowisko pracy i zakład pracy po wykonaniu obowiązków powierzonych mu do wykonania w danych dniach. Z zeznań świadków wynikało, że w momencie gdy powoda nie było w zakładzie nie doszło do awarii maszyn. Powód przed opuszczeniem stanowiska pracy w zakresie podstawowym czyścił przyporządkowaną mu maszynę (czyścił jedynie noże) i nie pozostawiał jej podczas pracy. Zdaniem Sądu I instancji tej sytuacji nie doszło do zagrożenia interesów pracodawcy, który też nie wykazał, iż nieobecność powoda spowodowana wcześniejszym opuszczeniem zakładu pracy spowodowała obowiązek wykonania jego zadań pracowniczych przez innych pracowników. Nie był on również karany porządkowo za naruszenie regulaminu pracy. Z tego tytułu nie był również pozbawiony podwyżki wynagrodzenia zgodnie z polityką płacową (...). Nie bez znaczenia dla oceny zachowania powoda pozostaje fakt, iż był on wieloletnim pracownikiem pozwanego, uważanym za dobrego pracownika.

Wskazując na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22.12.1998r. sygn. I PKN 507/98, za utrwalony uznano pogląd, iż samowolne opuszczenie stanowiska pracy jest uważane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wtedy, gdy połączone jest z innym nagannym zachowaniem się pracownika. Sąd Najwyższy wskazał, iż samowolne opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia na 1,5 godziny przed jej zakończeniem w celu wywiezienia oleju napędowego nieznanego pochodzenia, stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 §1 pkt. 1 kp i daje zakładowi pracy podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszym przypadku, poza opuszczeniem stanowiska pracy przez powoda, nie było innego nagannego zachowania. W tych okolicznościach Sąd Rejonowy uznał, iż przypadki samowolnego opuszczenia stanowiska pracy przez powoda w dniach 1-5 sierpnia 2016r., chociaż naganne, nie uzasadniały rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Również całokształt okoliczności związanych z krytycznym zachowaniem powoda, zwłaszcza w kontekście braku stanowczych kroków celem egzekwowania przez kierownictwo (...) zalecenia nieopuszczania zakładu pracy wcześniej niż 15 minut przed zakończeniem dniówki roboczej nie pozwala, w ocenie Sądu I instancji na przyjęcie, iż w zachowaniu powoda można dopatrzeć się znacznego stopnia winy. Jak natomiast wskazał Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 25.03.2014r. sygn. I PK 294/13, nawet bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, uzasadniającego zastosowanie przez pracodawcę art. 52 § 1 pkt 1 kp. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika - wina umyślna lub rażące niedbalstwo. O istnieniu tej winy wnioskuje się przy tym na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Zatem nawet nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy pracownika nie zawsze stanowi podstawę do uznania, że doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków w pracy.

Sąd Rejonowy na podstawie art. 56 §1 kp orzekł o przywróceniu powoda do pracy na poprzednich warunkach, a na podstawie art. 57 §1 kp zasądził od pozwanej na rzecz powoda (...) kwotę 15.616,83 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy – tj. za okres 3 miesięcy, pod warunkiem podjęcia pracy. W przedmiocie kosztów procesu Sąd I instancji orzekł na zasadzie art. 98 § 1 kpc w zw. z art. 99 kpc i § 9 ust. 1pkt 1 Rozporządzenia z dnia 22 października 2015 r. Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.). O brakujących kosztach sądowych orzeczono zaś z mocy art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. z 2014r. poz. 1025 ze zm.) w zw. z art. 98 kpc.

Apelację od tego wyroku złożył pozwany, zaskarżając go w całości, zarzucając mu naruszenie:

1) art. 52 §1 pkt 1 w zw. z art. 100 §2 pkt 1 kp poprzez jego błędną wykładnię, tj. przyjęcie, iż samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych, jedynie w sytuacji gdy połączone jest z innym nagannym zachowaniem pracownika, podczas gdy może ono stanowić samoistną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o ile zachowanie pracownika wypełnia przesłankę „ciężkości” naruszenia;

2) art. 233 § 1 k.p.c. poprzez niedokonanie wszechstronnej oceny przeprowadzonych w sprawie dowodów, z pominięciem części zeznań świadków, co doprowadziło do błędnych ustaleń faktycznych jakoby:

a) powód opuszczał stanowisko pracy po wykonaniu powierzonych mu obowiązków - z akt osobowych, przesłuchania stron, zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż obowiązkiem powoda było czyszczenie, naprawa i konserwacja maszyn, zaś faktem bezspornym jest, że powód w dniach 1-5 sierpnia 2016 r., co najwyżej czyścił wyłącznie jeden element (noże) maszyny lub w ogóle nie czyścił maszyny, jak też nie dokonywał jej konserwacji (jak sam zeznał w dniu 3 sierpnia 2016 r. nie wykonywał żadnej z tych czynności);

b) „część pracowników pozwanej swobodnie stosowała się do poleceń aby nie opuszczać zakładu pracy wcześniej niż 15 minut przed zakończeniem dniówki” - podczas, gdy tak twierdził jedynie świadek K. K. (zwolniony dyscyplinarnie z uwagi na nielegalne posiadanie wyrobów tytoniowych bez znaków akcyzy, co wskazuje na niską wiarygodność jego zeznań), zaś wszyscy pozostali świadkowie temu zaprzeczyli;

c) powód w dniu 01.08.2016r. opuścił stanowisko pracy po zakończeniu pracy maszyny – przy czym Sąd nie uwzględnił, iż skoro maszyna zakończyła pracę o godzinie ok. 21-21:10 zaś powód opuścił zakład pracy o godzinie 21:15, to przy uwzględnieniu czasu potrzebnego na umycie się, przebranie i dojście do bramy zakładu pracy, nie jest możliwe aby stanowisko pracy zostało opuszczone po zakończeniu pracy maszyny;

d) fakt przyznania powodowi podwyżki świadczy o jego postrzeganiu przez pozwaną jako dobrego pracownika sprzecznie z zeznaniami świadka J. R., iż rocznie jedynie średnio jedna osoba nie otrzymywała podwyżki (na datę zwolnienia powoda pozwana zatrudniała około 800 osób);

e) nie doszło do zagrożenia interesów pracodawcy wobec niewykazania, iż wcześniejsze wyjścia powoda z zakładu pracy skutkowały obowiązkami wykonania jego zadań przez pracowników, mimo że jak prawidłowo ustalił Sąd, powód jak zeznał - czyścił wyłącznie noże, pozostawiając gruntowne czyszczenie i konserwację maszyny kolejnej zmianie

3) art. 328 § 2 kpc poprzez niewskazanie w uzasadnieniu skarżonego wyroku, czy zeznania świadków (oraz inne dowody) w części pozostającej w sprzeczności z ustaleniami faktycznymi dokonany przez Sąd, zostały uznane za niewiarygodne, a jeśli tak to z jakich przyczyn Sąd odmówił im wiarygodności.

W oparciu o powyższe zarzuty wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz (...) S.A. z/s w A. kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych, za obydwie instancje.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik powoda wniosła o jej oddalenie i zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa prawnego za II instancję.

Sąd zważył, co następuje:

Apelacja pozwanego jest zasadna.

Sąd Rejonowy właściwie ustalił stan faktyczny w sprawie, jednak jego ocena i zastosowana argumentacja prawna nie była właściwa. Prawidłowa interpretacja okoliczności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę winna doprowadzić do wniosku, że działanie pracodawcy było prawidłowe i poparte przepisami prawa.

Z ustaleń poczynionych przed Sądem Rejonowym wynikało, że w dniu 01.08.2016r. przełożony przeprowadził rozmowę z powodem. Jej temat dotyczył dość częstych nieobecności powoda w pracy i ustalenia ich przyczyn. Były to nieobecności usprawiedliwione, jednak ich częstotliwość spowodowała, że pracodawca podjął próbę wyjaśnienia, czy istnieje jakaś przyczyna ich występowania. Dotyczyło to też możliwości właściwej organizacji pracy na stanowisku zajmowanym przez powoda. To zdarzenie niewątpliwie wskazuje, iż pracodawca dokonał wcześniejszej analizy nieobecności powoda i ten aspekt jego pracy poddał kontroli. Rozmowa nie przyniosła żadnego wyjaśnienia, gdyż powód nie wskazał, aby wystąpiła jakaś szczególna, trwała okoliczność, skutkująca jego nieobecnościami. Po tej rozmowie należy przyjąć, iż powód był świadomy, iż pracodawca kontrolował jego nieobecności i ten aspekt jego zatrudnienia. Tego samego dnia po rozmowie z przełożonym powód opuścił zakład pracy o 34 minuty wcześniej. Do kolejnego, wcześniejszego opuszczenia zakładu pracy, przed zakończeniem zmiany, powód dopuszczał się systematycznie przez następne cztery dni. Taka sekwencja zdarzeń po części potwierdza ocenę powoda przedstawioną przez Sąd I instancji, który wskazywał, iż był on pracownikiem wykazującym minimalistyczne podejście do obowiązków pracowniczych. Natomiast, zdaniem Sądu II instancji, te wydarzenia wskazywały, iż jego podejście do obowiązków pracowniczych nie było minimalistyczne, ale raczej lekceważące i nacechowane złą wolą. Przede wszystkim powód nie wskazał na żadne okoliczności, które spowodowały, że musiał opuścić miejsce pracy przed zakończeniem czasu pracy, który obowiązywał go zgodnie z umową o pracę oraz przepisami prawa pracy.

W tej sprawie podkreślenia wymaga, iż pracodawca godził się na opuszczanie przez pracowników miejsca pracy przed zakończeniem zmiany, ale nie wcześniej niż 10-15 minut przed końcem dniówki i pod warunkiem, że obecny był już zmiennik danego pracownika. Taka praktyka była znana pracownikom, a pozwany nie wskazał, aby dochodziło

do nadużycia tego „przywileju”. Oceniając postawę powoda należy wskazać, iż miał on świadomość, że pracodawca analizuje jego nieobecności, co więcej podjął z nim rozmowę w celu ustalenia przyczyn ich występowania, mimo to powód zdecydował się do opuszczania zakładu pracy o 34 minuty, 37 minut, 41 minut, 38 minut i 53 minuty wcześniej, a stanowiska pracy jeszcze wcześniej, przez pięć kolejnych dni po odbyciu rozmowy z przełożonym. W żaden sposób nie usprawiedliwił wcześniejszych wyjść. Nie można było wykluczyć, że mogło dojść do zdarzeń losowych, które wymusiły na pracowniku wcześniejsze, nagle opuszczenie miejsca pracy, ale powód na żadne nadzwyczajne okoliczności się nie powołał, a swoje postępowanie usprawiedliwił tym, że pracodawca pozwalał na wcześniejsze opuszczenie zakładu pracy i tak robili inni pracownicy.

Pomijając, że możliwość wcześniejszego opuszczenia zakładu pracy była przez pracodawcę uzależniona od wystąpienia konkretnych okoliczności i ograniczała się do maksimum 15 minuty przed zakończeniem zmiany, to nie stanowiła standardu czy też normy w kształtowaniu czasu pracy pracowników. Standardowy czas pracy każdego z pracowników, w tym powoda, wynosił 8 godzin. Brak jakichkolwiek wyjaśnień, co do wystąpienia kolejno po sobie nieobecności, nie mogło spotkać się z inną ich oceną, niż ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda. Nonszalancja i lekceważąca postawa powoda nie mogła być akceptowana przez pracodawcę i jego działanie w tym zakresie należało uznać jako prawidłowe. Pracodawca przewidując możliwość wcześniejszego opuszczenia przez pracownika miejsca pracy, mimo że stanowiło to niepisaną zasadę, określił jakie przesłanki muszą być przez pracownika spełnione. Natomiast powód przez kolejne pięć dni nie korzystał z tego przywileju, który pracodawca przewidywał, ale dopuszczał się naruszenia dyscypliny pracy i czasu pracy.

Należy też wskazać, że powód nie tylko wcześniej opuszczał miejsce pracy bez uzyskania zgodny przełożonego, ale samowolnie decydował w zakresie wykonania obowiązków, które do niego należały. Analiza zachowania powoda wymagała uwzględnienia sytuacji związanej z czynnościami, jakie powód, zgodnie z umową o pracę miał w obowiązek wykonać, dotyczy to np. czyszczenia noży czy też konserwacji maszyn. Powód nie tylko nie wskazał dlaczego opuścił wcześniej miejsce pracy przez pięć kolejnych dni, ale również lekceważąco podchodził do czynności, które winien wykonać pod koniec zmiany. Do zadań powoda należał nadzór i konserwacja nad urządzeniami, które były w ruchu, a zatem od jakości jego pracy zależało, właściwe działanie tych urządzeń. Sąd Rejonowy oceniając powoda, jako pracownika o minimalistycznym podejściu do obowiązków pracowniczych dość liberalnie ocenił jego postawę w tym zakresie. Można odnieść wrażenie, że jego lekceważące podejście do obowiązków zostało usprawiedliwione i zaakceptowane przez Sąd I instancji, przynajmniej poprzez popieranie dość tendencyjnych wyjaśnień powoda w tym zakresie. Jeżeli powód przez kolejne 5 dni systematycznie decydował się na opuszczenie zakładu pracy od 30 do 53 minut wcześniej, niż przewidywała jego norma czasu pracy, to pozostawianie czynności związanych z czyszczeniem maszyn siłą rzeczy musiała wykonać kolejna zmiana. Od pracownika z tak dużym stażem pracy w jednym zakładzie pracy można i winno oczekiwać choćby minimalnego zaangażowania i rzetelności w realizowaniu powierzonych obowiązków.

Nie ulega wątpliwości, iż realizowanie przez powoda obowiązku przestrzegania ustalonego czasu pracy i dyscypliny zostało naruszone. Podejmując się rozstrzygnięcia w sprawie konieczne było ustalenie stopnia „ciężkości” naruszenia tego podstawowego obowiązku pracowniczego. Kwestia nieobecności i ich wymiaru nie była przez strony kwestionowana. W każdym przypadku oceny ciężkości naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego decydującym kryterium jest wina. Od dawna zarówno w doktrynie, jak i orzecznictwie Sądu Najwyższego akceptowany jest pogląd, że ciężkie naruszenie ma miejsce w przypadku zaistnienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Sąd Rejonowy po analizie okoliczności związanych z nieusprawiedliwionymi nieobecnościami powoda wskazywał na opuszczenie przez niego miejsca pracy po wykonaniu obowiązków powierzonych do wykonania w danym dniu, co więcej, w momencie jego nieobecności nie doszło do awarii maszyn, a jego działania nie zagrażały interesowi pracodawcy. Ponadto w opinii Sądu I instancji pozwany nie wykazał, aby jego nieobecności skutkowały koniecznością wykonania zadań powoda przez innych pracowników. Swoje stanowisko Sąd ten oparł na zeznaniach powoda oraz stwierdzeniu, że po stronie pozwanego nie wystąpiło stanowcze działanie zmierzające do egzekwowania zalecenia nieopuszczania zakładu pracy wcześniej niż 15 minut przed zakończeniem dniówki.

W kwestii stanowczego egzekwowania przez pracodawcę obowiązków związanych z właściwą dyscypliną czasu pracy i korzystania z przywileju wcześniejszego opuszczenia zakładu pracy być może pozostawiały wiele do życzenia i nie były pozbawione wad. Jednak w sprawie nie chodziło o ocenę odpowiedzialności pozwanego pracodawcy, a o ocenę naruszenia swoich obowiązków przez pracownika. Pracodawca w kwestii wcześniejszego opuszczania miejsca pracy umożliwił pracownikom takie działanie, ale nie mogło to być normą, gdyż nie dotyczyło wszystkich pracowników i było obwarowane warunkami. Natomiast powód istniejący u pracodawcy przywilej rażąco naruszył, a dokładnie próbował nim tłumaczyć swoje nieobecności w dniach 1-5 sierpnia 2016r. Powoływanie się przez powoda na to, że inni pracownicy również dopuszczali się takiego naruszenia dyscypliny pracy, jest nieskuteczne. Pozwany prawidłowo podniósł w apelacji, że powód tej okoliczności nie wykazał, gdyż jego twierdzenia nie znajdują potwierdzenia w materiale dowodnym. W okolicznościach sprawy należy przypisać powodowi zawinione działanie.

Okoliczności, w których można przypisać pracownikowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, są bardzo zróżnicowane, niemniej chodzi w nich zawsze o zachowanie pracownika godzące w interes zakładu pracy, w którym jest świadczona przez niego praca. Zachowanie to może mieć zarówno charakter aktywnego postępowania pracownika, jak i zaniechania realizacji spoczywającego na nim obowiązku. Określenie, czy można przyjąć, że dane zachowanie pracownika faktycznie stanowi naruszenie takiego obowiązku, jest częstym przedmiotem sporów związanych z odwołaniami pracowników od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie ulega wątpliwości, że w tym zakresie istotne jest stanowisko orzecznictwa, w tym zwłaszcza Sądu Najwyższego, kształtujące także stanowisko sądów powszechnych oraz zachowania stron stosunków pracy. Nie jest też możliwe ścisłe określenie zdarzeń, które stanowią o naruszeniu art. 52 §1 pkt 1 kp, gdyż ocena ta zależy zawsze od szeregu okoliczności. Ta konkluzja ma na celu wskazanie, iż najnowsze stanowisko Sądu Najwyższego uwypukla pojemność pojęcia „interesu pracodawcy” który może zostać zagrożony przez działanie lub zaniechanie pracownika. Interesu pracodawcy nie można bowiem sprowadzać do szkód majątkowych oraz interesu materialnego, to pojęcie obejmuje bowiem również elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy. W pojęciu dyscyplina pracy mieści się obowiązek pracownika stosowanie się do poleceń przełożonych. Obowiązek ten w równym stopniu dotyczy pracownika wykonującego prace w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania, jak i pracownika zachowującego autonomię kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków. Podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, bowiem godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy. Powyższe stanowisko, z którym Sąd Okręgowy w pełni się zgadza, Sąd Najwyższy zaprezentował w wyrokach z dnia 20.01.2016r. sygn. II PK 311/14, 18.10.2016r. sygn. I PK 242/15r. czy z dnia 26.10.2016r. sygn. III PK 9/16. Stan faktyczny w tych sprawach był odmienny od przedmiotowego, jednak wskazówki, które zawarte zostały przez Sąd Najwyższy w zakresie analizy zachowania pracownika w aspekcie naruszenia interesu pracodawcy mają charakter uniwersalny i miały znaczenie również w niniejszej sprawie.

Ponadto należy również uwzględnić, jak słusznie wskazał apelujący, skutki działania powoda oraz ocenę jego działania przez pracodawcę w aspekcie odbioru tej przez innych pracowników. Gdyby pracodawca tak drastyczne naruszenie dyscypliny pracy akceptował i nie wyciągał żadnych konsekwencji, musiałby liczyć się z wytworzeniem się wśród załogi niezgodnej z prawem praktyki wcześniejszego opuszczania miejsca pracy, w dowolnym czasie, bez informowania przełożonych i oczekiwania na zmiennika. Pracodawca, w sytuacji naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, musiał podjąć radykalne kroki.

Wskazując na powyższe należało podzielić stanowisko przedstawione przez apelującego.

W związku z powyższym, w oparciu o art. 386 §1 kpc Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i oddalił powództwo M. J..

O kosztach zastępstwa procesowego za I instancję orzeczono w oparciu o art. 98 §1 w zw. z art. 99 kpc i §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.) – 180zł +216złx2 (koszty przejazdu).

Odnosnie kosztów zastępstwa procesowego za II instancję orzeczono na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.)

mt