

Sygn. akt VII Pa 121/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 kwietnia 2016 r.

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

Przewodniczący: SSO Małgorzata Jarząbek (spr.)

Sędziowie: SO Agnieszka Stachurska

SO Zbigniew Szczuka

Protokolant: sekr. sąd. Monika Bąk - Rokicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa Z. G.

przeciwko (...) Fundacji (...) w W.

o odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 28 maja 2013 roku, sygn. akt VI P 582/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasadza od (...) Fundacji (...) w W. na rzecz Z. G. następujące kwoty:

1. 4.500 (cztery tysiące pięćset) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę,
2. kwotę 510 (pięćset dziesięć) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasadza od (...) Fundacji (...) w W. na rzecz Z. G. kwotę 960 zł (dziewięćset sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 420 (czteryście dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu poniesionych wydatków oraz 30 (trzydzieści) złotych tytułem zwrotu opłaty od skargi kasacyjnej.

SSO Agnieszka Stachurska SSO Małgorzata Jarząbek SSO Zbigniew Szczuka

Sygn. akt VII Pa 121/15

UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 maja 2013 r. po rozpoznaniu sprawy Z. G. przeciwko (...) Fundacji (...) w W. w punkcie 1 wyroku oddalił powództwo, w pkt 2 wyroku zasądził od powoda Z. G. na rzecz pozwanej (...) Fundacji (...) w W. kwotę 510,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu wyroku Sąd Rejonowy podniósł, że:

W dniu 15 października 2012 r. do Sądu I instancji wpłynął pozew Z. G. przeciwko (...) Fundacji (...) z siedzibą w W. o przywrócenie do pracy, uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem

oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy wraz z odsetkami w wysokości ustawowej.

W dniu 27 grudnia 2012 r. w odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według spisu kosztów.

Sąd Rejonowy na podstawie zebranego materiału dowodowego ustalił następujący stan faktyczny oraz prawny:

Z. G. od dnia 1 lipca 2006 roku do 30 czerwca 2012 roku zatrudniony był w (...) Fundacji (...) z siedzibą w W. na 1/2 etatu na stanowisku pracownika gospodarczego, a od dnia 2 lipca 2012 roku na podstawie umowy o pracę na stanowisku recepcjonisty. Miejszem świadczenia pracy był (...) Szpital (...) oraz Przychodnia (...) w W.. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1 500,00 zł brutto. Do jego obowiązków na stanowisku recepcjonisty należało obserwowanie czterech 20 calowych monitorów, na których pokazywany był widok z około 50 kamer, dbanie o porządek na obiekcie, każdorazowe zawiadomienie przełożonych o niepokojących sytuacjach w szpitalu za pomocą wiadomości smsa, email, lub poprzez rozmowę telefoniczną, ręczne przygotowywanie spisu kluczy, wydawanie i pobieranie ich za pokwitowaniem od pracowników szpitala, obsługa szatni i urządzeń biurowych, wydawanie dokumentów i kluczy do samochodów służbowych, meldowanie i wymeldowywanie gości, rejestracja odwiedzających OIOM, wymiana butli z wodą w dystrybutorach, odbieranie poczty i przesyłek kurierskich, przyjmowanie dostaw, udzielanie informacji, zwożenie zwłok do chłodni i wydawanie ich rodzinom, wysyłanie ochroniarzy na obchód.

Sąd I instancji orzekł, że powództwo w stosunku do (...) Fundacji (...) w W. jest niezasadne i podlega oddaleniu. Sąd zważył, iż kwestią sporną w sprawie o sygn. akt VI P 582/12 było to, czy przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę były konkretne, rzeczywiste, prawdziwe oraz w jakim stopniu pracownik naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednak do spełnienia powyższego warunku ciężkości niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, a więc wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Dodatkowo w przypadku, gdy dochodzi do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy, przyczyna rozwiązania umowy musi być zrozumiała dla pracownika, a zatem musi on rozumieć stawiane mu zarzuty i ich istotę. Pracodawca nie może się ograniczać do treści werbalnej samego oświadczenia, które w szczególnych okolicznościach może być krótkie, a nawet lakoniczne, pod warunkiem, że strony sporu wiedziały co się za nim kryje.

Sąd I instancji podniósł, że powód dobrze wiedział dlaczego pracodawca rozwiązuje z nim umowę o pracę, gdyż bezpośredni przełożony w sposób wyczerpujący wyjaśnił pracownikowi motywy rozwiązania stosunku pracy podczas rozmowy z nim na stanowisku pracy. W rozmowie tej wskazał, że mają one związek z kradzieżą dokonaną przez pracownika. Wobec tego zarzut ogólności i lakoniczności przyczyn rozwiązania umowy o pracę był niezasadny.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy odnosząc się do przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym, uznał je za prawdziwe, konkretne i rzeczywiste, z kolei stopień winy powoda zakwalifikował jako rażące niedbalstwo. Powód nie obserwując monitorów, co najmniej godził się z faktem, że może dojść do niekorzystnego dla pracodawcy zdarzenia, licząc, że pracodawca tego po prostu nie zauważy. Zdaniem Sądu I instancji, powód musiał mieć świadomość, będąc długoletnim i doświadczonym pracownikiem, że nieprzykładanie się do wykonywania podstawowych obowiązków, a więc obserwacji monitorów znajdujących się w recepcji może doprowadzić do negatywnych dla pracodawcy zdarzeń. Co więcej, tego typu zachowanie pozwoliło pracownikowi ochrony M. G. na nieuprawnione wejście do pokoju lekarskiego i dokonanie kradzieży.

Jednocześnie w ocenie Sądu Rejonowego, nie było przekonujące tłumaczenie powoda, że nie obserwował monitorów, ponieważ wykonywał w tym momencie inne czynności, tj. wydawał ubrania wychodzącym gościom ze szpitala, czy też obserwował pacjentów wychodzących na papierosa przed szpital. Zdaniem Sądu, faktem powszechnie znanym i

potwierdzonym również przez świadków w sprawie jest okoliczność znikomej liczby osób odwiedzających szpital w godzinach 22:00 – 22:30. Wydawanie ubrań w tych godzinach mogło mieć jedynie jednostkowy, a nie ciągły charakter.

W ocenie Sądu Rejonowego, gdyby powód obserwował monitory, co należało do jego podstawowych obowiązków, byłby w stanie zauważyć pracownika ochrony, który został zarejestrowany przez kilka kamer oraz zauważyć fakt niesienia dodatkowego przedmiotu, biorąc pod uwagę fakt, że powód zapamiętał, iż M. G. wychodząc na obchód nie miał żadnej reklamówki, tylko samą latarkę.

Zdaniem Sądu Rejonowego, bez znaczenia miało dla sprawy to, że M. G. ukradł reklamówkę z alkoholem, która była własnością prywatną lekarza, a nie własnością pracodawcy. Już samo wejście osoby nieuprawnionej do pokoju ordynatora i przeszukiwanie prywatnych rzeczy lekarza jest czynem nagannym, który nie powinien mieć miejsca i powód nie powinien do niego dopuścić, a jeżeli już do takiego czynu doszło, powinien powiadomić o tym przełożonych. Natomiast powód w ogóle nie zareagował na niewłaściwe zachowanie pracownika ochrony, ponieważ nie obserwował monitorów, co należało do jego podstawowych obowiązków.

O kosztach procesu Sąd I instancji orzekł na podstawie art. 98 kodeksu postępowania cywilnego, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Wysokość zasądzonych na rzecz strony pozwanej kosztów procesu sąd ustalił biorąc za podstawę treść § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu zasądzając 510,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego z uwagi na wkład pracy, rodzaj oraz stopień zawilości sprawy, a także wymagany nakład pracy adwokata.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pełnomocnik strony powodowej, zaskarżając powyższy wyrok w całości zarzucając:

- 1) naruszenie przepisów prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy przez jego niewłaściwe zastosowanie, polegające na uznaniu, że w ustalonym w sprawie stanie faktycznym zachowanie powoda stanowi rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na sumiennym i starannym wykonywaniu pracy oraz dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochronie jego mienia,
- 2) naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy przez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy jest fakt, że pracownik ochrony wyniósł reklamówkę z alkoholem, który nie stanowi mienia pracodawcy, podczas gdy o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika można mówić w sytuacji działania na szkodę pracodawcy,
- 3) naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu przy ocenie wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych faktu, iż był on uważany za dobrego pracownika,
- 4) sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału wskutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do zeznań świadków oraz przeprowadzonego dowodu z płyty CD z nagraniem z kamer i przyjęcie, że powód obserwując cztery monitory, z odwzorowanymi w nich obrazami z 16 kamer po trzy monitory i 9 kamer na czwartym monitorze zauważyłby wyraźnie, iż pracownik ochrony M. G. dokonuje kradzieży, podczas gdy po pierwsze, kamery nie obejmują swoim zasięgiem pokoju, z którego dokonano kradzieży, po drugie, ochroniarz miał prawo wynosić jedzenie i zaobserwowana reklamówka mogłaby nie wzbudzić jego podejrzeń, a ponadto Sąd nie dokonał odtworzenia widoku z kamer w takich samych warunkach, w jakich pracował powód, co pozwoliłoby na obiektywne stwierdzenie, że miałyby taką możliwość,
- 5) naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. i nieuwzględnienie przy ocenie postawy powoda faktu, iż nigdy nie był karany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz

nieustosunkowanie się w uzasadnieniu do przebiegu całego zatrudnienia u pozwanego, która to okoliczność mogłaby mieć istotny wpływ przy ocenie wykonywania obowiązków przez pozwanego,

6) niewyjaśnienie wszystkich istotnych okoliczności faktycznych i dowolne uznanie, iż w dniu 4 października 2012 r. w godzinach 22:00 - 22:30 nie było przypadku wychodzenia osób odwiedzających szpital, wydawania ubrań odwiedzającym szpital oraz obserwowanie pacjentów palących papierosy przed szpitalem.

Podnosząc zarzuty apelacyjne pełnomocnik powoda wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku i uwzględnienie powództwa i zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych z uwzględnieniem kosztów postępowania poniesionych na etapie postępowania przed I instancją.

W uzasadnieniu apelacji pełnomocnik strony powodowej podniósł, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy w trybie art. 52 kodeksu pracy powinno jednak być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zdaniem pełnomocnika powoda, pozwany nie wykazał, aby do obowiązków powoda miało należeć pilnowanie pracownika ochrony, ponieważ ten był pracownikiem firmy ochroniarskiej, a nie pracownikiem pozwanego. Co więcej między pracownikiem recepcji a ochroniarzem nie istniał żaden stosunek podległości pracowniczej czy służbowej. Recepcjonista jedynie wysłał ochroniarza na obchód budynku i poza budynkiem. Fakt ten potwierdziły również zeznania świadków K. K. i R. Z., w związku z czym zdaniem pełnomocnika powoda twierdzenie, że do obowiązków powoda należało pilnowanie ochroniarzy nie znajduje odzwierciedlenia w materiale dowodowym i z tego powodu nie można powodowi zarzucić nie wykonania podstawowego obowiązku w postaci nie dopilnowania podległego mu pracownika.

Pełnomocnik odwołującego podniósł również, że nie można zarzucić powodowi braku dbałości o dobro zakładu i brak ochrony mienia pracodawcy, ponieważ powód z racji wykonywania innych czynności nie miał możliwości zaobserwowania wejścia pracownika ochrony do pokoju ordynatora. Wykonywanie w tym czasie innych czynności na rzecz pracodawcy nie jest, zdaniem pełnomocnika powoda, rażącym niedbalstwem. Dodatkowo w apelacji podniesiono, że nawet gdyby powód obserwował monitor i śledził poczynania ochroniarza i tak nie zapobiegłby nieuprawnionemu wejściu M. G. do pokoju lekarskiego, ponieważ zdaniem skarżącego, obserwowanie kamer w żaden sposób nie zapobiegłoby temu zdarzeniu. Co więcej, powód nie miał możliwości powziąć wiadomości, że nieuprawniona osoba dostała się do pokoju ordynatora i przeszukiwała prywatne rzeczy ordynatora, ponieważ kamera, która znajdowała się w najbliższym położeniu nie była w stanie swoim zasięgiem objąć wejścia do pokoju lekarskiego. Ponadto pełnomocnik odwołującego wskazał, że skradziony alkohol nie należał do mienia pracodawcy, w związku z czym, zdaniem powoda, nie doszło do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Dodatkowo powód w czasie całego okresu zatrudnienia u pozwanego wykonywał swoje obowiązki w sposób nie budzący zastrzeżeń, co skutkowało podpisaniem w dniu 28 czerwca 2012 roku umowy na czas nieokreślony w wymiarze jednego etatu. Również współpracownicy odwołującego nie wskazali, aby ten był konfliktowy czy też źle wykonywał swoje obowiązki. Natomiast zarzuty dotyczące kar porządkowych czy też uchybień, których miał się dopuścić Z. G. miały miejsce na tyle dawno, że zgodnie z kodeksem pracy uważa się je za niebyłe, jak również usuwa się je z akt osobowych pracownika, jakby nie był on kiedykolwiek karany. Z kolei ustne oświadczenie pracodawcy o nałożeniu kary porządkowej należało zgodnie z doktryną potraktować jedynie jako zamiar ukarania.

Z uwagi zaś na fakt, że do obowiązków powoda należało obserwowanie czterech monitorów, na których wyświetlał się obraz z ponad 50 kamer, nie możliwym było zaobserwowanie pracownika ochrony, który dokonuje kradzieży, w szczególności, że żadna z kamer nie obejmuje pokoju, w którym miał miejsce ten właśnie incydent. A zatem nie było możliwe, aby Z. G. mógł zauważyć ochroniarza wchodzącego do pokoju ordynator, ponieważ nie było to fizycznie możliwe. Pełnomocnik powoda podkreślił również, że Z. G. w tym momencie wypełniał inne obowiązki pracodawcy, takie jak obsługa recepcji i pilnowanie mienia pracodawcy poprzez obserwowanie osób i pacjentów znajdujących się poza budynkiem szpitala i te właśnie przyczyny budzą wątpliwości co do zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na apelację pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji jako bezzasadnej oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania na rzecz pozwanego, wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego. W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że okoliczność, czy skradzione przez pracownika ochrony mienie należało do szpitala, czy było własnością prywatną lekarza ma drugorzędne znaczenie. Ten fakt nie może zwalniać powoda od odpowiedzialności za staranne wykonywanie zadań służbowych, które w głównej mierze polegały właśnie na ochronie mienia znajdującego się w szpitalu. Ponadto zdaniem pełnomocnika pozwanego, Z. G. w przypadku zauważenia kradzieży powinien niezwłocznie o takim fakcie powiadomić przełożonych, ponadto miał on możliwość zaobserwowania tego zdarzenia, ponieważ w czasie kradzieży znajdował się w pobliżu monitorów. Pełnomocnik pozwanego podkreślił również, że do zadań pracownika recepcji należało w głównej mierze obserwacja szpitalnych korytarzy, a nie pilnowanie pacjentów, którzy wyszli na zewnątrz szpitala, aby palić papierosy.

Kolejnym argumentem podniesionym w odpowiedzi na apelację przez pełnomocnika pozwanego był fakt, że do zadań Z. G. należała ochrona mienia znajdującego się w szpitalu, poprzez obserwację kamer i w razie konieczności zawiadomienie przełożonych o niepokojących zdarzeniach. Pilnowanie pracownika ochrony, którego obowiązkiem była również ochrona mienia pracodawcy podważałaby sens zatrudniania ochroniarzy, nie mniej powód wiedział, o której godzinie pracownik ochrony wyszedł i o której godzinie powinien wrócić. W ocenie pełnomocnika pozwanego, nie jest również prawdą, aby nie było wcześniej zastrzeżeń do pracy powoda, gdyż został on ukarany za przebywanie w miejscu pracy pod wpływem alkoholu. Strona pozwana podniosła również, że wejście ochroniarza do pomieszczenia szpitala bez torby, a wyjście z torbą powód powinien zarejestrować i potraktować jako zastanawiający i niepokojący sygnał, o którym powinien powiadomić przełożonych. Nawet jeżeli powód nie miał możliwości zaobserwowania wejścia ochroniarza bezpośrednio do pokoju ordynatora, to nie zwalniało to Z. G. z uważnej obserwacji obrazu z kamer, co należało do jego głównych obowiązków.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 12 marca 2014 r., w sprawie VII Pa 136/13 oddalił apelację.

W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy wskazał, że:

Apelacja powoda była bezzasadna i jako taka nie zasługiwała na uwzględnienie. W ocenie Sądu II instancji podniesione zarzuty apelacyjne nie podważyły prawidłowości i trafności zaskarżonego orzeczenia. Sąd II instancji wskazał, że Sąd Rejonowy poczynił prawidłowe ustalenia faktyczne w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy oraz dokonał właściwej subsumpcji przepisów prawa materialnego.

W zakresie rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy podkreślił, że powód nie przedstawił żadnych dowodów na to, że w dniu 4 października 2012 r. w godzinach 22:00 – 22:30 nie mógł obserwować monitorów znajdujących się w recepcji. Ta czynność należała do jego głównych obowiązków i jako strona w procesie ma obowiązek przedstawić dowody na poparcie swoich twierdzeń. Sąd II instancji stwierdził, że Z. G. reprezentowany przez fachowego pełnomocnika, nie udowodnił w wystarczającym stopniu swoich twierdzeń, że nie miał możliwości zaobserwowania ochroniarza, wracającego z obchodu z reklamówką, której nie miał wcześniej. W czasie całego procesu powód nie udowodnił, że w tym czasie wykonywał inne czynności nie cierpiące zwłoki. Torba, którą trzymał w ręku ochroniarz powinna wydać się powodowi podejrzana, ponieważ pomimo faktu, że ten właśnie pracownik ochrony otrzymał zgodę na wnoszenie resztek jedzenia gabinet ordynatora nie był miejscem, w którym to jedzenie było przechowywane. Sąd Okręgowy podkreślił także, że nie trafne są zarzuty pełnomocnika strony powodowej, dotyczące nie wyjaśnienia przez Sąd I instancji wszelkich okoliczności sprawy, gdyż to na stronie powodowej spoczywał obowiązek składania stosownych wniosków dowodowych. Sąd nie miał obowiązku działania z urzędu i poszukiwania dowodów za stronę, zwłaszcza że była reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika.

Ponadto Sąd II instancji stwierdził, że Sąd I instancji dokonał wszechstronnej, kompleksowej i rzetelnej oceny zebranych w sprawie dowodów i sam tę ocenę podziela. Podkreślił, iż Sąd Rejonowy słusznie przyjął, że powód miał możliwość zaobserwowania pracownika ochrony, kiedy ten wracał z obchodu, nawet jeżeli nie był w stanie

z monitoringu dostrzec drzwi pokoju ordynator, to gdyby wykonywał swoje czynności pracownicze z należytą starannością to powinien zauważyć, że ochroniarz niesie torbę.

Kolejną kwestią, na którą zwrócił uwagę Sąd Okręgowy był obowiązek powoda dbania i pilnowania mienia pracodawcy. Powinność ta odnosi się nie tylko do przedmiotów stanowiących własność pracodawcy, ale także do dbania o dobro zakładu pracy. Zgodnie bowiem z treścią art. 100 § 1 Kodeksu pracy, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zgodnie z przytoczonym przepisem, Sąd Okręgowy zwrócił uwagę, że poprzez dbanie o dobro pracodawcy należy uznać, oprócz dbania o jego dobre imię, o mienie innych współpracowników, także poczucie bezpieczeństwa jakie powinien zagwarantować pracodawca. Zdaniem Sądu II, instancji brak było należytej staranności w pracy powoda, a fakt że doszło do kradzieży dokonanej przez pracownika ochrony i wyniesienia reklamówki z alkoholem z gabinetu ordynator należy uznać za poważne zaniedbanie podstawowych obowiązków przez powoda. Tego typu incydent skutkował narażeniem dobrej opinii o zakładzie pracy wśród innych pracowników oraz pacjentów.

Sąd Okręgowy podzielił również w pełni stanowisko Sądu I instancji w zakresie zarzutów przedstawionych powodowi w piśmie rozwiązującym stosunek pracy. Badając kwestie, czy powód rażąco naruszył swoje podstawowe obowiązki Sąd II instancji wziął pod uwagę fakt niewykonywania przez powoda w sposób prawidłowy podstawowych obowiązków. W sytuacji, gdy osoba została zatrudniona na stanowisku, na którym była odpowiedzialna za bezpieczeństwo budynku i pacjentów, zaniedbanie którego dopuścił się powód należy uznać za rażące naruszenie podstawowych obowiązków.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy nie znalazł dostatecznych podstaw do uwzględnienia apelacji strony powodowej i orzekł jak w sentencji.

Skargę kasacyjną od wyroku Sądu Okręgowego wniósł w imieniu powoda jego pełnomocnik, zaskarżając ten wyrok w całości.

Skarga kasacyjna została oparta na następujących podstawach:

a) naruszenie prawa materialnego poprzez błędną jego wykładnię z uwagi na przyjęcie przez sąd, że przeoczenie przez recepcjonistę faktu wyniesienia przez pracownika ochrony przedmiotów z pomieszczeń, z których nie powinien niczego wnosić, jest poważnym zaniedbanie podstawowych obowiązków przez powoda uzasadniającym zastosowanie art. 52 § 1 pkt I kodeksu pracy, gdy tymczasem nie mamy do czynienia z winą umyślną, lekkomyślnością lub niedbalstwem, co oznacza rażącą nieadekwatność zastosowanego nadzwyczajnego środka rozwiązania stosunku pracy do zdarzenia,

b) naruszenie przepisów postępowania mające istotny wpływ na wynik sprawy tj. art. 230 § 1 kpc poprzez to, że skoro powód wskazywał na równoległe - obok obserwowania widoku z kamer - wykonywanie innych czynności pracowniczych w interesie pracodawcy, to wobec braku wypowiedzenia się w tej materii przez pracodawcę, był uprawniony do przyznania powyższego faktu za przyznany.

Strona skarżąca wskazała, iż podstawą kasacyjną jest art. 398³ § 1 pkt 1 i pkt 2 k.p.c.

Za przyjęciem skargi kasacyjnej do rozpoznania przemawia fakt, że zdaniem skarżącego nie stanowi „ciężkiego” naruszenia obowiązków pracowniczych, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p., które uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zachowanie powoda polegające na niezauważeniu, że pracownik ochrony podczas obchodu wyniósł reklamówkę z alkoholem, stanowiącą własność osoby trzeciej.

Strona skarżąca wniosła o uchylenie i zmianę zaskarżonego wyroku Sądu II instancji poprzez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 4 500,00 zł, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania, w

tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za obie instancje, zasądzenie zwrotu poniesionych wydatków w kwocie 520,00 zł z tytułu dojazdu do Sądu Rejonowego w Warszawie. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu w postaci opłaty od skargi kasacyjnej przed Sądem Najwyższym, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z kosztami dojazdu i opłaty skarbowej w kwocie 17,00 zł, a także wpisu w kwocie 30,00 zł.

Rozpoznając skargę kasacyjną Sąd Najwyższy wyrokiem z dnia 13 sierpnia 2015 roku (sygn. akt II PK 227/14), uchylił zaskarżony Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie z dnia 12 marca 2014 roku, sygn. VII Pa 136/13 i sprawę przekazał Sądowi Okręgowemu Warszawa – Praga do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania kasacyjnego.

W uzasadnieniu wyroku kasacyjnego Sąd Najwyższy zważył, że:

Zarzuty skargi uzasadniają uchylenie wyroku.

Zdaniem Sądu Najwyższego, należało rozróżnić dwie płaszczyzny – staranność oczekiwaną i wymaganą względem pracownika od podstaw rozwiązania umowy o pracę. Pracodawca zarzucił powodowi, że ten powinien wiedzieć o kradzieży oraz o tym, że w reklamówce znajdował się alkohol. Co więcej powód dopuścił się zaniechania polegającego na niezawiadomieniu o kradzieży przełożonych. Sąd Najwyższy podkreślił jednak, że nie można oczekiwać od powoda wiedzy, czy też świadomości, że ochroniarz dokona kradzieży. Dodatkowo Sąd Najwyższy wskazał, że stwierdzenie przez Sąd II instancji „braku stosownej dokładności i przeoczenia faktu, że pracownik ochrony wynosi przedmioty z pomieszczeń, z których nie powinien nic wynosić” jest stwierdzeniem niewystarczającym do zastosowania szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę. Zdaniem Sądu Najwyższego, pracownik recepcji nie zawsze jest w stanie przeciwdziałać kradzieżom, w szczególności, gdy dopuszcza się jej pracownik ochrony zatrudniony u tego samego pracodawcy.

Aby doszło do zwolnienia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. konieczne jest ustalenie czynu bezprawnego (naruszenia obowiązków), jak również kwalifikowanej strony podmiotowej (winy pracownika). Jak wskazał Sąd Najwyższy, w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku Sądu II instancji doszło do niezasadnego odwrócenia argumentacji, tzn. od strony powodowej wymagano udowodnienia tego, co powinien udowodnić pracodawca. Co więcej Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I i II instancji sprowadzają się do stwierdzenia, że powód ma odpowiadać nie za to, że widział i zaniechał, ale za to, że nie obserwując w ogóle monitorów co najmniej godził się z faktem, że może dojść do niekorzystnego dla pracodawcy zdarzenia. Zdaniem Sądu Najwyższego, takie skoncentrowanie obowiązku byłoby uprawnione dla stanowiska, na którym pracownik obserwuje tylko monitory, a nie w przypadku, gdy pracownik odpowiada za całą recepcję w szpitalu.

Rozstrzygnięcie Sądu Najwyższego z dnia 13 sierpnia 2015 r. skutkowało ponownym rozpoznaniem sprawy przez Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie pod sygn. akt VII Pa 121/15.

W toku postępowania apelacyjnego na rozprawie w dniu 19 kwietnia 2016 r. pełnomocnik powoda poparł apelację i zawarte w niej argumenty i wniósł o zasądzenie kwoty 4 500,00 zł z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego oraz wydatków, których spis został złożony przed Sądem I instancji. Dodatkowo wniósł o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego z tytułu apelacji, z tytułu skargi kasacyjnej przed Sądem Najwyższym oraz zwrotu kosztów podróży.

Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie zważył, co następuje:

Apelacja powoda zasługiwała na uwzględnienie, skutkując zmianą zaskarżonego wyroku Sądu Rejonowego.

Sąd Okręgowy ponownie rozpoznając niniejszą sprawę uwzględnił i podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 13 sierpnia 2015r. gdzie słusznie wskazano, iż zastosowanie trybu z art. 52 § pkt 1 k.p. nakłada obowiązek ustalenia czynu bezprawnego, a więc naruszenia obowiązków, a także kwalifikowanej

strony podmiotowej, czyli winy pracownika. Nie można zakładać, że osoba pracująca na stanowisku recepcjonisty ma możliwość przeciwdziałać wszelkim kradzieżom, biorąc pod uwagę fakt, że kradzieży dopuściła się osoba, która była zatrudniona u pozwanego i w pewnym sensie cieszyła się zaufaniem współpracowników i wobec której nie trzeba było stosować ciągłej i szczególnej obserwacji, jak w stosunku do osób postronnych.

Ma to przełożenie na ocenę pracy powoda, któremu nie można zarzucić rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ponieważ powód nie miał możliwości zaobserwowania samego zdarzenia, polegającego na kradzieży, jak również znać zawartości reklamówki, którą trzymał w ręku ochroniarz M. G..

W związku z powyższymi ustaleniami za zasadny należy uznać podniesiony w apelacji przez powoda zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Kolejnym zarzutem podniesionym w apelacji było naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i przyjęcie, że bez znaczenia dla przedmiotowej sprawy jest fakt, że pracownik ochrony wyniósł reklamówkę, która nie stanowiła mienia pracodawcy, podczas gdy o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika można mówić w sytuacji działania na szkodę pracodawcy. W przedmiotowej sprawie doszło do kradzieży reklamówki z alkoholem, która stanowiła własność ordynatora, czyli pracownika pozwanego, nie zaś strictly własność pozwanego. Podkreślenia wymaga fakt, że M. G. był pracownikiem firmy ochroniarskiej, a więc nie było żadnej podległości służbowej między powodem z nim, a w związku z tym nie można zarzucić powodowi działania na szkodę pracodawcy. A zatem zarzut naruszenia art. 52 § 1 pkt 1 k.p. podniesiony przez powoda zasługuje na uwzględnienie.

Następnym zarzutem, który podniósł pełnomocnik powoda w apelacji było naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego niewłaściwe zastosowanie polegające na nieuwzględnieniu przy ocenie wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych faktu, iż był on uważany za dobrego pracownika. Z materiału dowodowego, znajdującego się w aktach sprawy wynikało, że powód Z. G. był uważany przez swoich współpracowników za osobę niekonfliktową. Z kolei w dniu 28 czerwca 2012 roku pozwany zawarł z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony w wymiarze jednego etatu, podczas gdy wcześniej były to umowy zawierane na czas określony w mniejszym wymiarze czasu pracy. Taka decyzja pracodawcy wskazuje, że powód cieszył się zaufaniem pozwanego. Ponadto Z. G. wszelkie obowiązki wykonywał prawidłowo, a podniesione przez stronę pozwaną argumenty o uchybieniach i karach porządkowych są chybione, ponieważ uległy one zatarciu i są uważane za niebyłe.

Kolejny zarzut podniesiony w apelacji powoda, to sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału, skutek naruszenia przepisów postępowania, które mogło mieć istotny wpływ na wynik sprawy, a mianowicie art. 233 § 1 k.p.c. przez dokonanie oceny dowodów w sposób sprzeczny z zasadami doświadczenia życiowego w odniesieniu do zeznań świadków oraz przeprowadzonego dowodu z płyty CD z nagraniem z kamer.

Wyrażona w tym przepisie zasada swobodnej oceny dowodów w postępowaniu cywilnym pozwala sądowi orzekającemu na podstawie całego materiału zgromadzonego w sprawie wysnuć wnioski o prawdziwości faktów, spośród kilku równorzędnych dowodów tylko niektóre uznać za przekonujące, przyznać dowodom pośrednim taką moc dowodową jak dowodom bezpośrednim oraz wysnuć z zebranego materiału procesowego i wyników postępowania dowodowego wnioski, jakich żadna ze stron nie wysnuła. Nie oznacza to jednak, że sąd w sposób dowolny może uznać dany dowód za prawdziwy. Ramy swobodnej oceny dowodów wyznaczone są wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i, ważąc ich moc oraz wiarygodność, odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (wyrok SN z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000, nr 17, poz. 655).

Dokonywana przez sąd ocena dowodów nie może opierać się na ilościowym porównaniu przedstawionych przez świadków i biegłych spostrzeżeń oraz wniosków, lecz na odpowiadającym zasadom logiki powiązaniu ujawnionych

w postępowaniu dowodowym okoliczności w całość zgodną z doświadczeniem życiowym (wyrok SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200).

Do obowiązków powoda Z. G. należało dbanie o porządek w obiekcie, każdorazowe zawiadamianie przełożonych o niepokojących zdarzeniach w szpitalu, prowadzenie spisu kluczy, ich wydawanie i pobieranie za pokwitowaniem od pracowników szpitala, obsługa szatni i urzędzeń biurowych, wydawanie dokumentów i kluczy do samochodów służbowych, meldowanie i wymeldowywanie gości, rejestracja gości odwiedzających OIOM, wymiana butli z wodą w dystrybutorach, odbieranie poczty i przesyłek kurierskich, przyjmowanie dostaw, zwożenie zwłok do chłodni i wydawanie ich rodzinom, wysyłanie ochroniarzy na obchód oraz obserwowanie czterech monitorów, na których wyświetlany był widok z ponad 50 kamer, przy czym żadna z kamer nie obejmowała swoim zasięgiem pokoju, w którym doszło do kradzieży.

Mając na uwadze zakres czynności, za które był odpowiedzialny powód, Sąd Okręgowy nie podzielił stanowiska Sądu I instancji, uznając że przy tak dużej liczbie obowiązków nie jest możliwe skoncentrowanie się na wszystkich obowiązkach równocześnie. Sąd Okręgowy nie podzielił również opinii Sądu Rejonowego w kwestii podejrzeń co do „reklamówki”, którą trzymał w ręku ochroniarz wracający z obchodu. Należy pamiętać, że ten właśnie pracownik otrzymał pozwolenie pozwanego na wynoszenie poza placówkę resztek jedzenia, o czym powód i inni pracownicy pozwanego wiedzieli. Przy uwzględnieniu tej okoliczności torba reklamówka, którą trzymał w ręku M. G. istotnie mogła nie wzbudzić u powoda żadnych podejrzeń. Co więcej, z obrazu monitoringu nie istniała możliwość ustalenia, że w torbie ochroniarza znajduje się alkohol, a nie jedzenie. A zatem Sąd Okręgowy uznał za zasadne uwzględnienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c.

Kolejnym podniesionym w apelacji zarzutem było naruszenie przez Sąd I instancji przepisów postępowania, tj. art. 227 k.p.c. w zw. z art. 328 § 2 k.p.c. i nieuwzględnienie przy ocenie postawy powoda faktu, iż nigdy nie był karany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz nieustosunkowanie się w uzasadnieniu do przebiegu całego zatrudnienia u pozwanego, która to okoliczność mogłaby mieć istotny wpływ przy ocenie wykonywania obowiązków przez pozwanego. Pojęcie dowodu nie zostało w Kodeksie postępowania cywilnego definiowane. Ustawodawca wskazał tylko, bardzo ogólnie, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla sprawy istotne znaczenie. Nie ma również definicji określającej pojęcie faktu, stwierdzono jedynie, że ma on być istotny. Poza tym, wskazując na przedmiot dowodu, użyto pewnego uproszczenia, ponieważ w postępowaniu przed sądem dowodzi się, ściśle rzecz ujmując, prawdziwości twierdzeń o faktach, gdyż same fakty mają charakter zobiektywizowany (zaistniały albo nie zaistniały). Mając powyższe na uwadze, Sąd Okręgowy podkreśla, że w przypadku zastosowania przez pracodawcę szczególnego trybu rozwiązania umowy o pracę, jaki został przewidziany w przepisie art. 52 Kodeksu pracy, wcześniejsza postawa pracownika, sposób wykonywania przez niego w przeszłości obowiązków pracowniczych nie ma istotnego znaczenia. Skuteczne zastosowanie wymienionego trybu rozwiązania umowy o pracę jest uzależnione od wykazania ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym może to być nawet jednorazowe zdarzenie noszące znamiona „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” po to, by uznać iż zastosowanie tego przepisu było zasadne. Pełnomocnik powoda powołał się na nieuwzględnienie przy ocenie postawy powoda faktu, iż nigdy nie był karany za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz nieustosunkowanie się w uzasadnieniu do przebiegu całego zatrudnienia u pozwanego. W ocenie Sądu Okręgowego wymieniony zarzut jest niezasadny, gdyż okoliczności w nim powołane mogłyby mieć znaczenie jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę w drodze wypowiedzenia, natomiast w sytuacji zastosowania trybu z art. 52 K.p. nie przypisuje się istotnego znaczenia okolicznościom związanym z brakiem wcześniejszego stosowania kar porządkowych. Wprawdzie zatrudnienie powoda na warunkach umowy o pracę na czas nieokreślony wskazuje, że pozwany zamierzał przez dłuższy czas współpracować z powodem, jednak te okoliczności nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Następny, podniesiony przez pełnomocnika powoda zarzut, dotyczy niewyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności faktycznych i dowolnego uznania, iż w dniu 4 października 2012 roku w godzinach 22:00 – 22:30 nie było przypadku wychodzenia osób odwiedzających szpital, wydawania ubrań odwiedzającym szpital oraz konieczności obserwowania pacjentów palących papierosy poza szpitalem, również zasługiwał, zdaniem Sądu Okręgowego, na uwzględnienie.

Mimo, że jest to pora, w której sporadycznie zdarza się zwiększony ruch osobowy w szpitalu, nie można wykluczyć takiego zdarzenia. Co więcej, gdyby miało ono miejsce i powód musiałby wydać ubranie odwiedzającym gościom, to nawet chwilowe oderwanie wzroku od monitorów mogłoby doprowadzić do przeoczenia czegoś ważnego. W sytuacji, gdy powód miał za zadanie obserwowanie 4 monitorów z obrazami z ponad 50 kamer oraz zajmowanie się całą recepcją w szpitalu nie trudno było przeoczyć zdarzenie, które potencjalnie powinno wzbudzić zainteresowanie powoda. W ocenie Sądu Okręgowego, zakres obowiązków powoda był na tyle szeroki, że powód wręcz nie miał możliwości prawidłowego wykonywania wszystkich obowiązków, zwłaszcza że realizacja niektórych z nich wymagała opuszczenia stanowiska pracy, zatem łączyła się z koniecznością zaniechania obserwacji obrazów z monitorów. Należy przypomnieć, że Sąd Najwyższy wskazał, że ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I i II instancji sprowadzają się do stwierdzenia, że powód ma odpowiadać nie za to, że widział i zaniechał, ale za to, że nie obserwując w ogóle monitorów co najmniej godził się z faktem, że może dojść do niekorzystnego dla pracodawcy zdarzenia. Jak ocenił Sąd Najwyższy, takie skoncentrowanie obowiązków byłoby uprawnione dla stanowiska, na którym pracownik obserwuje tylko monitory, a nie w przypadku, gdy pracownik odpowiada za całą recepcję w szpitalu.

Sąd Okręgowy podziela oczywiście taką argumentację i stwierdza, że w sytuacji gdy pracodawca obciąża pracownika obowiązkami, które przekraczają fizyczne możliwości jednego człowieka, to nie może on ponosić odpowiedzialności za powstałe niedopatrzania.

W myśl przepisu 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Z kolei, zgodnie art. 58 K. p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Ustaliwszy, że apelacja powoda jest zasadna, Sąd na podstawie art. 368 § 1 pkt 5 k.p.c. w zw. z art. 386 § 1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok w ten sposób, że zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4 500,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę i zgodnie z § 12 ust. 1 pkt 1 i 2 w zw. z § 6 sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z dnia 3 października 2002 r.) kwotę 510,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt I) oraz kwotę 960,00 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, w tym 420,00 zł tytułem zwrotu poniesionych wydatków oraz 30,00 zł tytułem zwrotu opłaty od skargi kasacyjnej (pkt II).

PC

SSO Agnieszka Stachurska SSO Małgorzata Jarząbek SSO Zbigniew Szczuka