

Sygn. akt XXI Pa 517/17

XXI Pz 222/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2017 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Sylwia Kulma
Sędziowie:	SO Bogumił Patulski SO Grzegorz Kochan (spr.)
Protokolant:	sekr. sądowy Monika Sarzyńska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 14 listopada 2017 r. w Warszawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko L. K. prowadzącemu działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo (...) w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 13 kwietnia 2017 roku sygn. akt VII P 136/16

oraz na skutek zażalenia wniesionego przez pozwanego

od postanowienia Sądu Rejonowego dla Warszawy - Żoliborza VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 3 lipca 2017 roku sygn. akt VII P 136/16

1. oddala zażalenie;

2. oddala apelację;

3. zasądza od L. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą Przedsiębiorstwo (...) w W. na rzecz P. K. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Grzegorz Kochan Sylwia Kulma Bogumił Patulski

Sygn. akt XXI Pa 517/17

UZASADNIENIE

1. *stanowiska stron*

P. K. w pozwie z 3 lutego 2016 r. (data nadania w placówce pocztowej) wniósł o zasądzenie od L. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) kwoty 17.795,85 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, ponadto kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

L. K. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz wniósł powództwo wzajemne o zapłatę kwoty 56.683,78 zł tytułem odszkodowania za świadome i rozmyślne uchylanie się od realizowania obowiązków wymienionych w umowie o pracę i jej załącznikach.

Zarządzeniem z 11 sierpnia 2016 r. wyłączono żądanie zapłaty kwoty 56.683,78 zł do odrębnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

W piśmie złożonym na rozprawie 13 kwietnia 2017 r. P. K. zmodyfikował powództwo w ten sposób, że wniósł również o zasądzenie odsetek ustawowych od objętego pozwem odszkodowania w kwocie 7.795,85 zł od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

2. *wyrok Sądu I instancji*

Sąd Rejonowy dla Warszawy-Żoliborza w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 13 kwietnia 2017 r. zasądził od L. K. na rzecz P. K. kwotę 17.795,85 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 3 lutego 2016 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania; obciążył pozwanego L. K. kosztami procesu w całości, a szczegółowe ich wyliczenie pozostawił referendarzowi sądowemu; wyrokowi nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.931,95 zł.

3. *ustalenia stanu faktycznego Sądu Rejonowego*

P. K. jest synem pozwanego L. K..

P. K. był zatrudniony u L. K. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą Przedsiębiorstwo (...) od 1 lutego 1995 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku rzeczoznawcy, w wymiarze pełnego etatu. Do zakresu obowiązków P. K. należało:

- a) negocjowanie warunków zakupów i sprzedaży z dostawcami i odbiorcami przedsiębiorstwa (...);
- b) prowadzenie i przygotowywanie korespondencji z partnerami przedsiębiorstwa;
- c) rozliczanie importu i fakturowanie dostaw;
- d) zastępowanie właściciela przedsiębiorstwa w okresie jego nieobecności;
- e) nawiązywanie nowych kontaktów w zakresie dostaw, sprzedaży i transportu;
- f) realizacja innych zadań merytorycznych zleconych przez właściciela związanych z działalnością przedsiębiorstwa;
- g) przestrzeganie obowiązków związanych z ogólnie przyjętym porządkiem, dyscyplina pracy i tajemnica handlowa.

W czasie zatrudnienia u L. K., P. K. poddał się okresowym badaniom lekarskim, uzyskując 19 stycznia 1999 r. zaświadczenie o zdolności do pracy na zajmowanym stanowisku, ważne do stycznia 2003 r.

Od 2003 roku L. K. nie wystawiał P. K. skierowań do odbycia okresowych badań lekarskich.

Od 2 czerwca 2004 r. zakres obowiązków na zajmowanym przez P. K. stanowisku rzeczoznawcy objął:

- a) zamawianie towarów i usług u partnerów krajowych i zagranicznych;
- b) fakturowanie dostaw;
- c) przygotowywanie dokumentacji finansowej miesięcznej i kwartalnej;
- d) załatwianie występujących reklamacji;
- e) nadzór nad realizacją zleceń przedsiębiorstwa realizowanych przez firmy outsourcing'owe;
- f) prowadzenie korespondencji z partnerami krajowymi i zagranicznymi;
- g) realizację zadań wynikających z obowiązków pełnomocnika ds. Systemu Jakości;
- h) realizację innych dodatkowych zadań zleconych przez właściciela przedsiębiorstwa.

Pracodawca określił ponadto uprawnienia na zajmowanym przez P. K. stanowisku:

- a) reprezentowanie przedsiębiorstwa przed klientami, bankami i urzędami państwowymi w zakresie realizacji jego zadań gospodarczych;
- b) negocjowanie cen z dostawcami zagranicznymi, krajowymi i klientami przedsiębiorstwa;
- c) windykowanie zaległych należności za zrealizowane dostawy.

Zakres obowiązków na stanowisku pełnomocnika ds. systemu jakości (dalej w skrócie: „SJ”) obejmował:

- a) nadzór nad poprawnością dokumentowania działań związanych z SJ;
- b) reprezentowanie przedsiębiorstwa przed jednostką certyfikującą;
- c) koordynację działań zalecanych przez jednostkę certyfikującą;
- d) inicjowanie, tworzenie i zatwierdzanie zmian i nowych dokumentów SJ;
- e) inicjowanie, realizację i zatwierdzanie działań korygujących i zapobiegawczych;
- f) rozwijanie metodyki i narzędzi do ciągłej poprawy funkcjonowania przedsiębiorstwa;
- g) rozwój aplikacji L-N w zakresie potrzebnym do dokumentowania SJ w przedsiębiorstwie;
- h) nadzór nad realizacją szkoleń dotyczących SJ w przedsiębiorstwie;
- i) przygotowanie raportów o stanie SJ;
- j) nadzór nad funkcjonowaniem i doskonaleniem systemu zarządzania jakością;
- k) realizację obowiązków wynikających z aktualnie obowiązującego w przedsiębiorstwie systemu jakości.

Jako uprawnienia na stanowisku pełnomocnika ds. SJ określono:

- a) wydawanie poleceń dotyczących nadzorowania SJ, jego rozwoju, poprawności realizacji zapisów i dokumentacji SJ;
- b) reprezentowanie przedsiębiorstwa przed jednostką certyfikującą;

c) zatwierdzanie dokumentów wg uprawnień opisywanych w dokumentacji SJ;

d) uprawnienia wynikające z aktualnie obowiązującego w przedsiębiorstwie systemu jakości.

P. K. świadczył pracę w biurze przedsiębiorstwa L. K. przy ul. (...) w W., przeważnie w godzinach 9.00–17.00. Z reguły zajmował się prowadzeniem spraw biurowych przedsiębiorstwa. W chwilach, gdy nie miał wyznaczonych konkretnych zadań do wykonania, P. K. korzystał czasem z Internetu, zapoznając się z wiadomościami. Zdarzało się również, że słuchał muzyki z użyciem słuchawek. Nie korzystał z gier komputerowych.

L. K. nie zwracał P. K. uwag w tym zakresie. Sam również słuchał muzyki przebywając w biurze przedsiębiorstwa.

Prowadzone przez L. K. przedsiębiorstwo (...) posiadało certyfikat jakości ISO (...) w okresie od 9 listopada 2004 r. do 8 grudnia 2008 r. Ostatni certyfikat została nadany w listopadzie 2007 r. na okres do 10 listopada 2010 r. Certyfikat ten uległ deregistracji 8 grudnia 2008 r., albowiem przedsiębiorstwo nie podeszło do pierwszego audytu przeglądowego.

W okresie obowiązywania certyfikatu ISO (...), P. K. zajmował się sporządzaniem dokumentów wymaganych w procesie certyfikacji oraz na potrzeby zewnętrznych audytów. Czynności te wykonywał do czasu utraty ważności certyfikatu.

L. K. polecił P. K. zaktualizowanie strony internetowej przedsiębiorstwa (...) poprzez usunięcie z zamieszczonej na stronie oferty płyt (...). Strona ta nie była wcześniej aktualizowana przez okres około 5 lat.

P. K. po otrzymaniu polecenia oświadczył, że nie posiada aktualnego loginu i hasła dostępowego do strony przedsiębiorstwa. 14 stycznia 2016 r. o godzinie 11.30 wysłał z komputera o numerze IP (...), za pośrednictwem formularza na stronie (...), prośbę o przypomnienie lub wygenerowanie nowego loginu i hasła. O podjętych czynnościach poinformował L. K.. O godzinie 14.36 na adres e-mail przedsiębiorstwa (...) (...) z adresu (...) nadeszła odpowiedź z podaniem loginu i nowego hasła. L. K. nie poinformował P. K. o otrzymaniu tej odpowiedzi.

W okresie od 15 stycznia 2016 r. do 29 stycznia 2016 r. P. K. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W piśmie z 15 stycznia 2016 r. zatytułowanym „Wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 1995-02-01” L. K. oświadczył, że na podstawie art. 52 k.p. rozwiązuje zawartą z P. K. umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Uzasadniając swoją decyzję, L. K. wskazał, że zakres obowiązków P. K. został określony w § 6 lit. A–G umowy o pracę, ponadto w obowiązujących od 2 czerwca 2004 r. załącznikach do umowy o pracę nr (...), sformułowanych w następstwie kilkudniowego szkolenia w ramach systemu zarządzania Jakością Przedsiębiorstwa (...) wg zapisów ISO (...). Stosownie do załącznika nr 02 z 2 czerwca 2004 r., do jego obowiązków należały: nadzór nad poprawnością dokumentowania działań związanych z systemem jakości (SJ); inicjowanie, realizacja i zatwierdzanie działań korygujących i zapobiegawczych; rozwijanie metodyki i narzędzi do ciągłej poprawy funkcjonowania przedsiębiorstwa; nadzór nad funkcjonowaniem i doskonaleniem systemu zarządzania jakością.

Ponadto, stosownie do pkt 1 polityki jakości przedsiębiorstwa z sierpnia 2004 r. (wywieszona w jego siedzibie w widocznym miejscu), podstawowym obowiązkiem zatrudnionych było: wdrożenie i stałe monitorowanie systemu zarządzania jakością na poszczególnych stanowiskach pracy.

Zdaniem pracodawcy, P. K. od wielu miesięcy odmawiał realizacji podstawowych obowiązków określonych w umowie o pracę i jej załącznikach. Przeważający okres pracy poświęcał on wyłącznie na śledzenie wiadomości w sieci, rozwiązywanie gier bądź słuchanie muzyki. Strona internetowa przedsiębiorstwa nie była aktualizowana od kilku lat. 13 stycznia br. otrzymał on polecenie dokonania jej aktualizacji poprzez wykreślenie płyt (...). Odpowiedział, że nie było to możliwe, ponieważ od pięciu miesięcy nie były dokonywane zmiany i nie posiadał haseł do logowania, by móc wprowadzić zmiany. Również 13 stycznia br. otrzymał polecenie zwrotu zabranych z biura 2 plików dokumentów pracodawcy, stanowiących pamiętki rodzinne. Odpowiedział, że nie zostaną one zwrócone, ponieważ mimo, iż obsada biura była dwuosobowa, nie zostały one zabrane i nie były przekazane osobie trzeciej. Nawet tak prosta zdaniem

pracodawcy czynność jak dostarczenie aktualnego zaświadczenia lekarskiego, nigdy nie została wykonana. Biorąc pod uwagę powyższe okoliczności, P. K. w dniu 13 stycznia 2016 r. otrzymał informację, że zostaje zwolniony z pracy w trybie natychmiastowym.

Ponadto L. K. wskazał, że dla podkreślenia zaangażowania w realizację obowiązków wynikających z umowy o pracę, P. K. w okresie od 2 do 13 stycznia 2016 r. przygotował następujące dokumenty: 2 faktury, 1 raport kasowy, 1 stan zapasów magazynowych.

Wobec całkowitej utraty zaufania, dalsze zatrudnianie P. K. w ocenie pracodawcy stało się niemożliwe. Ponadto L. K. wezwał go do zwrotu w terminie 10 dni do siedziby przedsiębiorstwa: samochodu V. nr rej. (...), telefonu (...) oraz 2 plików dokumentów rodzinnych pracodawcy.

Pismo zawierało pouczenie o prawie do odwołania do „Sądu Rejonowego Warszawa Wola”.

P. K. odebrał powyższe pismo 20 stycznia 2016 r.

30 stycznia 2016 r. P. K. podczas spotkania z L. K. wydał mu samochód osobowy marki V. (...) o numerze rejestracyjnym (...) oraz telefon komórkowy (...).

Wynagrodzenie P. K. liczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 5.931,95 zł brutto miesięcznie.

Powyższy stan faktyczny Sąd Rejonowy ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, zebranych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Treść oraz prawdziwość znacznej części z tychże dokumentów nie były kwestionowane przez strony, a i Sąd nie znalazł podstaw, by czynić to z urzędu, uwzględniając treść art. 245 k.p.c.

Natomiast nie wszystkie z zaoferowanych przez strony dokumentów okazały się przydatne dla dokonania ustaleń faktycznych. Na wstępie Sąd Rejonowy zwrócił uwagę, że przedmiotem niniejszej sprawy, zainicjowanej pozwem o odszkodowanie, była ocena przyczyn rozwiązania umowy o pracę, podanych w oświadczeniu pozwanego pracodawcy. Toteż bez znaczenia dla jej rozstrzygnięcia pozostawała ocena stosunków pomiędzy stronami oraz szczegółów działalności gospodarczej prowadzonej przez pozwanego. Nic istotnego do sprawy nie wniosły zatem dokumenty: wypis z aktu notarialnego zawierającego oświadczenie powoda o odwołaniu testamentu oraz informacje PIT/B pozwanego. Tak samo ocenić należało przedstawione przez pozwanego zestawienia wiadomości e-mail oraz zrzut ekranu z komputera, na którym pozwany miał rzekomo świadczyć pracę, jak również wydruki wiadomości e-mail z listopada 2011 r. odnośnie do prowadzenia strony internetowej oraz oferty na utworzenie nowej strony. Bez związku ze sprawą pozostawał również wykaz dat, w których powód poddawał się badaniom specjalistycznym w lecznicy (...) w W. oraz wydruki wiadomości e-mail z informacjami o szkoleniach i billingi połączeń z telefonu o numerze (...). Podobnie, bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, w ocenie Sądu Rejonowego, pozostawało pisemne oświadczenie pracownika pozwanego S. S. na temat obowiązywania w przedsiębiorstwie pozwanego systemu zarządzania jakością ISO (...) oraz braku styczności tej osoby z powodem. W świetle zawartych w oświadczeniu pozwanego przyczyn rozwiązania umowy o pracę, nieistotna pozostawała szczegółowa ocena sposobu świadczenia pracy przez powoda, w tym odwiedzanie przed niego magazynu pozwanego. Natomiast z treści niekwestionowanego przez strony pisma (...) Sp. z o.o. z dnia 3 kwietnia 2017 r. (k. 191) wynikało, że nadany temu przedsiębiorstwu certyfikat systemu ISO (...) utracił ważność 8 grudnia 2008 r., zatem w tym zakresie treść oświadczenia S. S. nie okazała się prawdziwa.

Z treści wydruków wiadomości e-mail wynikało jedynie, że we wskazanych w nich datach z adresu e-mailowego przedsiębiorstwa pozwanego prowadzono korespondencję w przedmiocie kodów dostępowych do strony internetowej tego przedsiębiorstwa.

Sąd Rejonowy uwzględnił ponadto dowód z zeznań świadków M. K. i S. S. oraz z przesłuchania stron: powoda P. K. i pozwanego L. K..

Sąd Rejonowy nie znalazł podstaw, by kwestionować szczerść i spójność zeznań świadka M. K.. Świadek ta nie miała dokładnej wiedzy odnośnie do przyczyn rozwiązania zawartej z powodem umowy o pracę, natomiast w treści jej zeznań znalazły odzwierciedlenie twierdzenia powoda, iż zdarzenia zakończone decyzją pozwanego o rozwiązaniu zawartej z powodem umowy o pracę miejsce 14 stycznia 2016 r. Okoliczność ta przeczyła twierdzeniom pozwanego, jakoby powód miał otrzymać polecenie zaktualizowania strony internetowej przedsiębiorstwa już w dacie 13 stycznia 2016 r. Natomiast niezależnie od tego, czy za datę wydania tego polecenia przyjąć dzień 13 czy 14 stycznia 2016 r., materiał dowodowy sprawy nie uwiarygadniał twierdzeń pozwanego, jakoby powód odmówił wykonania wydanego mu polecenia.

Sąd Rejonowy za szczerze uznał również co do zasady zeznania świadka S. S.. Zeznania te jednakże nie wniosły wiele istotnego do sprawy, zważywszy że świadek stale świadczył pracę w magazynie poza siedzibą przedsiębiorstwa pozwanego i nie miał wiedzy na temat przyczyn rozwiązania umowy o pracę powoda. Natomiast materiał dowodowy sprawy (vide cytowane wcześniej pismo na k. 191) nie potwierdził zeznań świadka w zakresie, w jakim wskazywał on, że przedsiębiorstwo pozwanego po dacie 8 grudnia 2008 r. było nadal objęte systemem kontroli jakości ISO (...).

W dalszej kolejności przejść należało do oceny wiarygodności i mocy dowodowej przesłuchania stron. W świetle materiału dowodowego sprawy (w tym zeznań świadka M. K.) Sąd Rejonowy za wiarygodne uznał twierdzenia powoda, iż polecenie zaktualizowania strony internetowej przedsiębiorstwa pozwanego otrzymał on 14 stycznia 2016 r., a nie dzień wcześniej, jak wskazywał pozwany. Natomiast, jak już zwrócono uwagę przy ocenie zeznań tegoż świadka, niezależnie od tego, którą z dat (13 lub 14 stycznia 2016 r.) przyjąć, materiał dowodowy sprawy nie uwiarygodnił twierdzeń pozwanego, jakoby powód miał odmówić wykonania tego polecenia. Wydruk wiadomości e-mail wskazywał, że powód w dacie 14 stycznia 2016 r. zwrócił się z prośbą o udostępnienie mu loginu i hasła do tej strony. Podobnie, odzwierciedlenie w materiale dowodowym sprawy znalazły twierdzenia powoda, iż w 2008 r. zakończył obowiązywanie certyfikat ISO (...) udzielony przedsiębiorstwu pozwanego, przez co nie było konieczne dalsze tworzenie dokumentów związanych z procesem certyfikacyjnym. Ponadto powód potwierdził, że zdarzało mu się w czasie pracy, gdy nie miał poleconych konkretnych zadań do wykonania, przeglądać wiadomości na stronach internetowych i słuchać muzyki. Natomiast ani z twierdzeń pozwanego, ani z pozostałego materiału dowodowego sprawy nie wynikało, że w okolicznościach faktycznych niniejszej sprawy miałyby to negatywnie wpływać na wykonywanie przez powoda jego obowiązków pracowniczych.

Odnosząc się natomiast do przesłuchania pozwanego Sąd Rejonowy zważył, że w toku procesu powoływał on zarówno twierdzenia dotyczące uzasadnienia przyczyn rozwiązania zawartej z powodem umowy o pracę, jak i inne, odnoszące się ogólnikowo do osoby powoda, przebiegu jego zatrudnienia oraz osoby samego pozwanego. Natomiast, jak wskazywano wcześniej, przedmiotem postępowania w niniejszej sprawie była, w kontekście roszczenia powoda, ocena przyczyn rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę. Postępowanie dowodowe dotyczyło jedynie oceny twierdzeń stron oraz materiału dowodowego sprawy, przedkładanego dla wykazania zasadności bądź niezasadności tychże przyczyn.

Pozwany powoływał szereg twierdzeń o okolicznościach pozostających bez związku z przedmiotem niniejszej sprawy. Należało w tym miejscu zwrócić uwagę na twierdzenia odnośnie do szczegółowego, procentowego wyliczenia efektywności pracy powoda, uchylania się powoda od podnoszenia kwalifikacji zawodowych, czy też braku zainteresowania powoda magazynem przedsiębiorstwa pozwanego. Skoro pozwany nie powołał tych przyczyn w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, to okoliczności te nie podlegały badaniu w niniejszym postępowaniu. Tak samo ocenić należało nazbyt szczegółowe wywody pozwanego odnośnie do swojej rodziny oraz dorobku zawodowego, czego miały dotyczyć dokumenty rzekomo zabrane przez powoda z biura pozwanego. Przedmiotem zainteresowania Sądu Rejonowego pozostawało jedynie ustalenie, czy powód faktycznie dopuścił się przypisywanego mu w tym zakresie czynu, i czy w realiach niniejszej sprawy, uzasadniał on zastosowany przez pozwanego tryb rozwiązania umowy o pracę. Natomiast materiał dowodowy sprawy nie potwierdził tej okoliczności – przeciwnie, powód konsekwentnie jej zaprzeczał, natomiast pozwany ograniczył się do twierdzeń, że skoro pracował w biurze razem z powodem, to nikt inny nie mógł zabrać tych dokumentów. Podobnie, nie potwierdziło się, jakoby powód

miał odmówić wykonania polecenia służbowego zaktualizowania strony internetowej przedsiębiorstwa pozwanego. Dodatkowo pozwany, jak sam wskazywał, miał świadomość, że powód od 2003 roku nie dysponował aktualnym zaświadczeniem lekarskim stwierdzającym brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Co więcej, sam przyznał, że nie wystawiał powodowi skierowań na okresowe badania lekarskie. Skoro pozwany przez tak długi okres czasu miał wiedzę o powyższej okoliczności, a nie podejmował w związku z tym żadnych kroków, to należało uznać, że wskazując tę przyczynę w swoim oświadczeniu, nie dochował on terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., o czym szerzej w rozważaniach prawnych.

Sąd Rejonowy postanowieniem z 23 lutego 2017 r. oddalił wniosek dowodowy powoda na okoliczność pogorszenia się sytuacji gospodarczej przedsiębiorstwa pozwanego na koniec 2015 r. oraz na okoliczność zachowania się pozwanego w stosunku do powoda. Jak opisano już wcześniej, przedmiot postępowania w niniejszej sprawie sprowadzał się do oceny przyczyn rozwiązania umowy o pracę, a nie szczegółowej analizy działalności gospodarczej pozwanego oraz stosunków osobistych pomiędzy stronami.

Z tych samych przyczyn w punkcie 1 postanowienia z 13 kwietnia 2017 r. Sąd Rejonowy oddalił zawarte w punktach 1b) do 1e) pozwu wnioski o dopuszczenie dowodów z wymienionych tam dokumentów, jako zgłoszone na okoliczności niemające znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Natomiast w punkcie 2 tego postanowienia Sąd Rejonowy oddalił zgłoszony na tym terminie rozprawy wniosek powoda o zwrócenie się do dostawcy usług telekomunikacyjnych, albowiem pozwany już we wcześniejszych pismach procesowych kwestionował twierdzenia powoda, jakoby wysłał on prośbę o login i hasło do strony internetowej z komputera znajdującego się w biurze przedsiębiorstwa pozwanego. Powód, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika procesowego, miał możliwość zgłoszenia stosownego wniosku dowodowego już na wcześniejszym etapie postępowania. Zatem wniosek ten, złożony na tym etapie postępowania, podlegał oddaleniu na podstawie art. 207 § 6 k.p.c. jako spóźniony.

4. ocena prawna Sądu I instancji

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że powództwo jest uzasadnione. W rozpatrywanej sprawie powód domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w wysokości 17.795,85 zł wraz z odsetkami ustawowymi, z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jak wskazał Sąd Rejonowy zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, o czym stanowi art. 52 § 2 k.p.

Sąd Rejonowy zważył kolejno, że art. 52 § 3 k.p. przewiduje konieczność przeprowadzenia konsultacji związkowej w sprawie rozwiązania umów o pracę z pracownikami. Tryb ten nie ma jednak zastosowania do pracowników, którzy nie należą do związków zawodowych i nie są przez nie reprezentowani oraz wobec osób, które w systemie prawa pracy podlegają szczególnej ochronie (np. działacze związkowi - art. 32 u.z.z.). W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że u pozwanego nie działała żadna zakładowa organizacja związkowa, która reprezentowałaby powoda, zatem zamiar rozwiązania zawartej z nim umowy o pracę nie podlegał konsultacji z zakładową organizacją związkową.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Norma zawarta w powyższym przepisie wskazuje zatem, że w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Ustawodawca zrezygnował z podania przykładowego katalogu przyczyn uzasadniających ten sposób ustania stosunku pracy. Wskazana rezygnacja nie oznacza jednak, iż obecnie każde naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zwinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia

winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie, intencje pracownika, pobudki jego działania – to elementy podmiotowe.

Sąd Rejonowy wskazał wobec powyższego, że pozwany w piśmie datowanym na dzień 15 stycznia 2016 r. rozwiązał „ze skutkiem natychmiastowym” zawartą z powodem umowę o pracę, jako podstawę prawną wskazując art. 52 k.p. Uzasadniając podjętą decyzję, pozwany powołał zakres obowiązków powoda, wskazując że od wielu miesięcy odmawiał on realizacji podstawowych obowiązków określonych w umowie o pracę i jej załącznikach, przeważający okres pracy poświęcając na śledzenie wiadomości w sieci, rozwiązywanie gier bądź słuchanie muzyki. Pozwany zwrócił uwagę, że powód 13 stycznia 2016 r. nie wykonał polecenia zaktualizowania strony internetowej przedsiębiorstwa poprzez wykreślenie pozycji z jego oferty. Ponadto tego samego dnia otrzymał polecenie zwrotu zabranych z biura 2 plików dokumentów pozwanego stanowiących pamiętki rodzinne, na co odpowiedział, że nie zostaną one zwrócone. Nawet tak prosta w ocenie pozwanego czynność, jak dostarczenie aktualnego zaświadczenia lekarskiego, nie została przez powoda wykonana. Pozwany zwrócił również uwagę, że całkowicie utracił zaufanie do powoda, wobec czego jego dalsze zatrudnienie nie było możliwe.

Analizując łącznie wszystkie z przytoczonych wyżej przyczyn rozwiązania umowy o pracę oraz konfrontując je z materiałem dowodowym sprawy, Sąd Rejonowy doszedł do przekonania, iż żadna z tych przyczyn nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Odnosząc się do pierwszej z przytoczonych przez pozwanego przyczyn (odmowa realizacji podstawowych obowiązków pracowniczych) Sąd Rejonowy zważył, iż nie spełniała ona wymogu konkretności. Treść tej przyczyny miała charakter nazbyt ogólnikowy, gdyż nie wskazywała, jakim konkretnie obowiązkiem miałby uchybić powód, nadto, czy uchybienie to było zawinione i w realiach niniejszej sprawy uzasadniało zarzut naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Z ustaleń faktycznych wynikało, że powód w czasie, gdy nie miał wyznaczonych konkretnych zadań do wykonania, korzystał z Internetu w celu zapoznania się z wiadomościami oraz słuchał muzyki. Pozwany nie udowodnił jednakże, aby w niniejszej sprawie takie postępowanie powoda zasługiwało na zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nadto opisując tę przyczynę, pozwany zaznaczył, że powód miał „od wielu miesięcy” odmawiać realizacji podstawowych obowiązków pracowniczych, co prowadziło do wniosku, że pozwany miał wiedzę o tej rzekomej przyczynie od dłuższego czasu. Pozwany nie udowodnił tej okoliczności, natomiast niezależnie od tego, z treści art. 52 § 2 k.p. wynika, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Dodatkowo, Sąd Rejonowy wskazał, że pozwany w swym oświadczeniu powoływał się na politykę jakości przedsiębiorstwa oraz obowiązki powoda związane z systemem zarządzania jakością ISO (...). Natomiast, co jasno wynikało z ustaleń faktycznych, udzielony pozwanemu w ramach tego systemu certyfikat utracił ważność 8 grudnia 2008 r., zaś po tej dacie przedsiębiorstwo pozwanego nie było objęte systemem ISO (...). Wobec powyższego, nie sposób było czynić powodowi zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych z zakresu obsługi i realizacji tego systemu w sytuacji, gdy system ten przestał obowiązywać w przedsiębiorstwie pozwanego.

W dalszej kolejności Sąd Rejonowy odniósł się do rzekomego niewykonania polecenia pozwanego dotyczącego aktualizacji strony internetowej przedsiębiorstwa. Choć nie sposób było odmówić tej przyczynie przymiotu konkretności, o tyle, zdaniem Sądu Rejonowego, pozwany nie wykazał, jakoby przyczyna ta była prawdziwa. Poczynione przez Sąd Rejonowy ustalenia faktyczne prowadziły do odmiennych wniosków – powód, przeciwnie do twierdzeń pozwanego, nie odmówił wykonania tego polecenia, a jedynie poinformował go o nieposiadaniu aktualnego loginu i hasła do tej strony. Powód 14 stycznia 2016 r. zwrócił się za pośrednictwem formularza na stronie (...) o przypomnienie lub wygenerowanie nowego dostępu do strony przedsiębiorstwa. Przesłuchany w charakterze strony powód potwierdził te okoliczności. Natomiast zdaniem Sądu Rejonowego, z uwagi na fakt, że strona internetowa przedsiębiorstwa pozwanego przez kilka wcześniejszych lat nie była aktualizowana, nie sposób było czynić powodowi zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieposiadanie loginu i hasła dostępowego do tej strony internetowej. W tym zakresie pozwany poza subiektywnymi twierdzeniami

o „kompromitacji pracownika” nie wykazał, że uchybienie to miało charakter na tyle istotny, aby mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu Rejonowego pozwany nie wykazał również prawdziwości przyczyny oznaczonej jako niezwrócenie zabranych z biura 2 plików dokumentów stanowiących pamiętki rodzinne. Powód w toku procesu konsekwentnie zaprzeczał tej przyczynie, zaś pozwany ograniczył się jedynie do twierdzeń, że skoro w tym biurze świadczył pracę on z powodem, to powód musiał zabrać te dokumenty. Nie przedstawił on jakiegokolwiek materiału dowodowego dla uwiarygodnienia, jakie konkretnie dokumenty miały zostać zabrane z jego biura, oraz że zaboru dokonał powód. Natomiast abstrahując nawet od tej okoliczności wskazać należało, że z treści przytoczonego wcześniej zakresu obowiązków powoda nie wynikało, że obowiązki te obejmowały również pieczę nad dokumentami stanowiącymi pamiętki rodzinne pozwanego. Zaś z treści art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jednoznacznie wynikało, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika może być jedynie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. A contrario zatem, nie mogło stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie jakiegokolwiek zdarzenie niestanowiące naruszenia obowiązków pracowniczych, choćby w subiektywnym odczuciu pracodawcy zasługiwało na negatywną ocenę.

Natomiast Sąd Rejonowy odnosząc się do okoliczności braku dostarczenia zaświadczenia lekarskiego wskazał, że z treści samego oświadczenia pozwanego nie wynikało precyzyjnie, o jakie zaświadczenie lekarskie chodziło pozwanemu. Natomiast w toku procesu pozwany sprecyzował, że powód nie dostarczył mu zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy w latach: 2003, 2006, 2009 i 2012. W ocenie Sądu Rejonowego zgodzić się należało z twierdzeniem pozwanego, iż powód, jako pracownik, podlegał okresowym badaniom lekarskim (art. 229 § 2 k.p.). Natomiast pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez aktualnego orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku w warunkach pracy opisanych w skierowaniu na badania lekarskie (§ 4). Stosownie do 4a powołanego artykułu, wstępne, okresowe i kontrolne badania lekarskie przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Zatem w pierwszej kolejności, to na pracodawcy spoczywa obowiązek wydania pracownikowi skierowania na okresowe badania lekarskie, wyprzedzający obowiązek pracownika poddania się takim badaniom. Natomiast, co jasno wynikało z ustaleń faktycznych Sądu Rejonowego, pozwany przez znaczny okres czasu (od stycznia 2003 r., kiedy utraciło ważność wystawione powodowi zaświadczenie lekarskie) nie wystawił powodowi skierowania na okresowe badania lekarskie, do dnia rozwiązania umowy o pracę tolerując zaistniały stan rzeczy, sprzeczny z dyspozycją art. 229 § 4 k.p. W tej sytuacji nie sposób było czynić powodowi zarzutu naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez niedostarczenie pracodawcy aktualnego zaświadczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku w sytuacji, gdy to na pozwanym spoczywał obowiązek wystawienia stosownego skierowania. Do ewentualnego naruszenia obowiązków pracowniczych mogłoby dojść jedynie w przypadku, gdy pomimo wystawionego skierowania na kontrolne badania lekarskie, powód nie poddałby się tym badaniom. Taka sytuacja nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie.

Niezależnie od powyższego, Sąd Rejonowy zauważył, że pozwany, co sam przyznał, przez cały czas miał świadomość, że powód od 2003 r. nie posiadał aktualnego zaświadczenia lekarskiego, stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na zajmowanym stanowisku. Stąd też, powołując tę przyczynę w doręczonym powodowi 20 stycznia 2016 r. oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, pozwany uchybił terminowi, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p.

Ostatecznie, Sąd Rejonowy odniósł się do określonej przez pozwanego jako swoista konkluzja oświadczenia okoliczności całkowitej utraty zaufania do powoda, uniemożliwiającego jego dalsze zatrudnienie. Sąd Rejonowy uwzględnił zatem również okoliczność, że jak wynikało z całokształtu przytoczonych wcześniej rozważań Sądu Rejonowego, przyczyny te w części okazały się niekonkretne, w części zaś nieprawdziwe. Pozwany nie udowodnił, aby którakolwiek z tych przyczyn nie miała charakter zawinionego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, które dotyczyłoby na tyle istotnych interesów pracodawcy, aby w jego konsekwencji można było mówić o utracie zaufania do pracownika. W realiach niniejszej sprawy, zarzut „całkowitej utraty zaufania” nie znalazł zatem uzasadnienia w którejkolwiek ze wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Tym samym,

zarzut ten nie znalazł oparcia w jakichkolwiek obiektywnych przesłankach, w swej istocie stanowiąc jedynie wyraz subiektywnych odczuć pozwanego w stosunku do powoda, co nie mogło stanowić uzasadnionej podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na marginesie, Sąd Rejonowy odnosząc się do twierdzeń powoda, zwrócił uwagę, że zawarte w oświadczeniu pozwanego pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy nie wskazywało właściwego sądu („Sąd Rejonowy Warszawa Wola, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych”) oraz nie określało terminu do zgłoszenia stosownego żądania. W tym zakresie zgodzić się należało ze stanowiskiem, iż brak pouczenia w trybie art. 30 § 5 k.p., jak również błędne pouczenie nie powodują nieważności lub nieskuteczności oświadczenia woli pracodawcy, a jedynie możliwość złożenia przez pracownika wniosku o przywrócenie terminu. Natomiast w niniejszej sprawie powód wniósł pozew o odszkodowanie z zachowaniem terminu określonego w art. 264 § 2 k.p., toteż kwestia błędnego pouczenia miała charakter drugorzędny.

Reasumując rozważania w powyższym zakresie, Sąd Rejonowy stwierdził, że pozwany nie wykazał, aby powód dopuścił się ciężkiego naruszenia jakichkolwiek podstawowych obowiązków pracowniczych, dającego podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W konsekwencji, za słuszne uznać należało oparte na art. 56 § 1 k.p. roszczenie powoda o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ustalona na podstawie art. 58 KP wysokość tego świadczenia odpowiadała wysokości wynagrodzenia powoda za okres wypowiedzenia (3 miesiące) i wynosiła 17.795,85 zł (5.931,95 zł x 3).

Od powyższej kwoty Sąd Rejonowy zasądził odsetki ustawowe na podstawie art. 481 § 1 i 2 k.c. zgodnie z żądaniem powoda, za okres od dnia wniesienia pozwu, tj. 3 lutego 2016 r. do dnia zapłaty.

Mając na uwadze powyższe motywy, Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono jak w punkcie II sentencji, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu (art. 98 § 1 k.p.c.), obciążając nimi w całości pozwanego jako stronę przegrywającą w sprawie. Stosownie do art. 108 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy rozstrzygnął jedynie o zasadach ponoszenia przez strony kosztów procesu, szczegółowe wyliczenie pozostawiając referendarzowi sądowemu.

5. apelacja pozwanego

Pozwany zaskarżył powyższy wyrok w całości i wniósł o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa.

6. odpowiedź na apelację

Powód w odpowiedzi na apelację wniósł o jej oddalenie oraz zasądzenie kosztów postępowania apelacyjnego.

7. zażalenie pozwanego

Pozwany zaskarżył również postanowienie Sądu Rejonowego z 3 lipca 2017 r. w przedmiocie oddalenia wniosku o wyłączenie SSR Magdaleny Dutkiewicz.

8. ocena prawna Sądu Okręgowego

Odnosząc się w pierwszej kolejności do zażalenia powoda na postanowienie Sądu Rejonowego z 3 lipca 2017 r. w przedmiocie oddalenia wniosku o wyłączenie SSR Magdaleny Dutkiewicz Sąd Okręgowy uznał, że zażalenie to jest bezzasadne.

Podstawą wyłączenia sędziego od orzekania w sprawie, wskazaną w art. 49 k.p.c., mogą być stosunki o charakterze emocjonalnym (przyjaźń, sympatia, niechęć, nienawiść), ale także osobiste powiązania gospodarcze, np. powiązania majątkowe, kredytowe. Na tle dotychczasowego stanu prawnego przyjmowano w szczególności, że nie są stosunkami osobistymi i nie uzasadniają wyłączenia sędziego stosunki wyłącznie służbowe, kontakty urzędowe sędziego z innymi osobami. W obecnym stanie prawnym wyłączenie sędziego na jego żądanie lub na wniosek strony możliwe jest

w oparciu o jakiegokolwiek okoliczności mogące wywołać uzasadnioną wątpliwość co do bezstronności sędziego w danej sprawie. Oznacza to, że wyłączenie sędziego może uzasadniać także okoliczność niemająca cech stosunku osobistego między sędzią, a jedną ze stron. Przyczyną wyłączenia sędziego może być zatem sama możliwość powstania wątpliwości co do bezstronności sędziego, zaś przyczyną ewentualnego braku bezstronności stosunek osobisty łączący sędziego ze stroną lub jej przedstawicielem, ale w żadnej mierze za przyczynę taką nie można uznać przekonania wnioskującej strony, że sędzia wadliwie prowadzi postępowanie dowodowe.

Należy jednak zauważyć, że instytucja wyłączenia sędziego na wniosek nie jest związana z wystąpieniem jakiegokolwiek wątpliwości co do bezstronności sędziego rozpoznającego sprawę, ale z ujawnieniem się uzasadnionych wątpliwości co do bezstronności sędziego. Zatem o możliwości wyłączenia sędziego od rozpoznania sprawy nie decyduje samo odczucie strony co do bezstronności sędziego, ale odczucie co do tych wątpliwości musi być uzasadnione w okolicznościach danej sprawy. Ciężar uprawdopodobnienia wystąpienia takich okoliczności spoczywa na stronie wnoszącej o wyłączenie sędziego.

Wnioskodawca nie uprawdopodobnił przyczyn wyłączenia SSR Magdaleny Dutkiewicz. Z treści zarzutów zawartych we wniosku oraz zażaleniu wynika, że pozwany czuje się pokrzywdzony czynnościami procesowymi oraz orzeczeniami wydanymi w sprawie przez SSR Magdalenę Dutkiewicz. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalone jest zaś stanowisko, że przyczyną wyłączenia sędziego nie może być – zarzucane mu – niewłaściwe prowadzenie postępowania, błędy w ocenie dowodów, uchybienia procesowe, wadliwość oceny prawnej sprawy itp. Zarzuty te podlegają rozpoznaniu w postępowaniu odwoławczym lub kasacyjnym (postanowienie SN z 28 sierpnia 1996 r., I PO 8/96, OSNAPiUS 1997 nr 4, poz. 59 oraz postanowienie SN z 26 marca 1997 r., III AO 5/97, OSNAPiUS 1997 nr 24, poz. 502). Nie stanowi podstawy wyłączenia sędziego również to, że sędzia reprezentuje pogląd prawny niekorzystny dla strony (postanowienie SN z 20 lutego 1976 r., II CZ 8/76 i postanowienie SN z 21 kwietnia 2011 r., III UZ 9/11, Legalis).

Z uwagi na powyższe zażalenie pozwanego podlegało oddaleniu.

Odnosząc się do apelacji pozwanego, Sąd Okręgowy uznał, że apelacja, jako bezzasadna, podlegała oddaleniu.

Sąd Okręgowy podzielił ustalenia stanu faktycznego sprawy dokonane przez Sąd I instancji. Zdaniem Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy przeprowadził prawidłową i szczegółową analizę zebranego materiału dowodowego, a następnie dokonał jego rzetelnej i wszechstronnej oceny. Wyprowadzone na tej podstawie wnioski są zgodne z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym i znalazły aprobatę Sądu odwoławczego.

W tym kontekście Sąd Okręgowy wskazuje, że nie okazał się uzasadnionym zarzut pozwanego dotyczący nieuzasadnionego pomijania przez Sąd Rejonowy dowodów pozwanego przekładanych w trakcie postępowania sądowego. W ocenie Sądu odwoławczego, Sąd Rejonowy słusznie pominął znaczną część dokumentów przedłożonych przez pozwanego, gdyż nie miały one żadnego związku z toczącym się postępowaniem. Przede wszystkim nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy okazały się dokumenty w postaci odwołania testamentu, informacji PIT pozwanego, zestawienia wiadomości mejlowych, zrzutu z ekranu komputera, wydruku wiadomości mejlowych z listopada 2011 r., wiadomości mejlowych z informacjami o szkoleniach oraz bilingach, gdyż, jak trafnie podkreślił Sąd Rejonowy, były one zbędne do rozstrzygnięcia sprawy. Nie miały one żadnego związku ze sprawą i nie dotyczyły przyczyn wskazanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Odnosząc się z kolei do informacji z (...) Lekarzy (...), w którym wskazano, że powód, aby wykonywać badania okresowe, nie potrzebował skierowania od pracodawcy, to okoliczność ta pozostaje w sprzeczności z przepisami rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332). Z brzmienia § 4 ust. 1 wynika nieprzerwanie, że badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. Zatem oświadczenie (...) Lekarzy (...) pozostaje w sprzeczności z powszechnie obowiązującymi przepisami prawa. Słusznie więc Sąd Rejonowy pominął ten dokument nie przyznając mu mocy dowodowej.

Sąd Okręgowy nie podzielił również zarzutu pozwanego, który wskazywał, że Sąd Rejonowy niezasadnie uniemożliwił pozwanemu swobodne wypowiedzanie się podczas jego zeznań. Jak wynika z treści protokołu rozprawy z 13 kwietnia 2017 r. oraz nagrania tej rozprawy pozwany faktycznie był kilkukrotnie upominany przez Sąd Rejonowy, aby zakończył swoją wypowiedź. Jednak z treści jego zeznań wynika, że działanie Sądu Rejonowego spowodowane było tym, iż pozwany składał oświadczenia niezwiązane z postępowaniem. Z kolei z art. 155 § 1 k.p.c. wynika, że przewodniczący otwiera, prowadzi i zamyka posiedzenia, udziela głosu, zadaje pytania, upoważnia do zadawania pytań i ogłasza orzeczenia. Sąd zatem powinien dbać o sprawne prowadzenie postępowania i zapobiegać sytuacji, kiedy to strona nadużywa prawa do składania oświadczeń, w szczególności gdy oświadczenia te nie mają związku ze sprawą. Wobec powyższego Sąd Okręgowy uznał, że wskazany zarzut nie mógł doprowadzić do zmiany zaskarżonego wyroku.

Zdaniem Sądu II instancji, Sąd Rejonowy nie naruszył również art. 193 § 2 k.p.c. poprzez uwzględnienie rozszerzenia powództwa o odsetki. Z art. 193 § 2 k.p.c. wynika, że jeżeli w myśl przepisu poprzedzającego zmiana nie jest dopuszczalna, a powód zmienia powództwo w ten sposób, że występuje z nowym roszczeniem obok pierwotnego, sąd rozpoznaje nowe roszczenie jako sprawę oddzielną, jeżeli jest dla niej rzeczowo i miejscowo właściwy, w przeciwnym zaś razie przekazuje sprawę sądowi właściwemu. Gdy jednak zmiana taka następuje w sądzie rejonowym, należy przekazać całe zmienione powództwo sądowi okręgowemu, który dla zmienionego powództwa jest rzeczowo i miejscowo właściwy. Wbrew twierdzeniom pozwanego przepis ten nie ma zastosowania w niniejszej sprawie, gdyż powód zmienił powództwo jedynie w tym zakresie, że wystąpił o odsetki od dochodzonego odszkodowania. Tak zmiana zakresu żądania poprzez zgłoszenie świadczenia akcesoryjnego przez powoda była dopuszczalna i nie pozostawała spóźniona.

Przyjmując bezzasadność wskazanych zarzutów procesowych, Sąd Okręgowy przeszedł do rozważenia zasadności zastosowanego w sprawie prawa materialnego.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od byłego pracodawcy odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p. za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W tak określonych graniach powództwa należało ustalić, czy pozwany rozwiązał stosunek pracy z powodem zgodnie z warunkami przewidzianymi w Kodeksie pracy.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno 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 (wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego należy wywieść wniosek, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W przedmiotowej sprawie przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była odmowa realizowania przez powoda podstawowych obowiązków określonych w umowie o pracę i jej załącznikach; przeważający okres pracy powód poświęcał wyłącznie na śledzenie wiadomości w sieci, rozwiązywanie gier bądź słuchanie muzyki; odmowa wykonania

polecenia wydanego 13 stycznia polegającego na aktualizacji strony internetowej pozwanego poprzez wykreślenie z niej płyt (...); brak zwrotu pamiątek rodzinnych; brak dostarczenia aktualnego zaświadczenia lekarskiego. Wobec powyższego pracodawca wskazał, że całkowicie utracił zaufanie do pracownika.

W ocenie Sądu Okręgowego pierwsza przyczyna wskazana przez pozwanego tj. odmowa realizacji podstawowych obowiązków przez powoda, jest zbyt ogólna i niekonkretna. Pozwany nie wskazał bowiem jakich obowiązków powód nie wykonywał. Z kolei powód nie miał żadnej wiedzy, czego według pozwanego, nie wykonywał.

Pozwany zarzucił również, że powód znaczny okres pracy poświęcał wyłącznie na śledzenie wiadomości w sieci, graniu w gry komputerowe bądź słuchanie muzyki. Powód wprawdzie przyznał, że przeglądał kanały informacyjne oraz słuchał muzyki w trakcie pracy, to jednak pozwany nie wykazał, aby takie zachowanie można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany nie wykazał bowiem jakich obowiązków powód nie wykonał w tym czasie oraz, że zachowanie powoda naraziło pozwanego na szkodę. Pozwany nie wykazał, aby powód w trakcie pracy grał w gry komputerowe zatem Sąd Okręgowy uznał zarzut za nieudowodniony.

Dalej pozwany wywiódł, że powód nie wywiązuje się z obowiązków związanych z systemem zarządzania jakością ISO. Jednakże z materiału dowodowego wynikało, że deregistracja certyfikatu ISO nastąpiła 8 grudnia 2008 r. System ten nie miał więc zastosowania u pozwanego na długo przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem. Pozwany nie mógł zasadnie oczekiwać od pracownika, aby ten wykonywał obowiązki związane z systemem zarządzania ISO, skoro system ten nie obowiązywał u pracodawcy od ponad 7 lat przed złożeniem oświadczenia pracownikowi o rozwiązaniu stosunku pracy.

Pozwany zarzucił także, że powód nie wykonał wydanego mu polecenia związanego z aktualizacją strony internetowej pozwanego i usunięcia z niej informacji o płytach (...). Z materiału dowodowego wynika jednak, że powód nie odmówił wykonania tego polecenia, a jedynie poinformował pozwanego, że obecnie nie jest w stanie wykonać tego polecenia natychmiast, gdyż nie posiada loginu i hasła do strony internetowej. Następnie powód 14 stycznia zwrócił się do administratora strony – (...) – o przesłanie loginu oraz hasła. Tego samego dnia administrator przekazał pozwanemu login z hasłem, jednak pozwany nie poinformował o tym pracownika. W konsekwencji powód podjął niezwłocznie wszystkie czynności konieczne do wykonania polecenia aktualizacji strony internetowej, natomiast z obiektywnych względów nie mógł wykonać polecenia pozwanego zaraz po jego otrzymaniu.

Na marginesie należy zaznaczyć, że bez znaczenia dla oceny tej przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozostawała okoliczność, czy powód zwrócił się do administratora strony internetowej o przesłanie loginu i hasła za pośrednictwem komputera prywatnego oraz, czy był obecny w pracy 14 stycznia 2016 r. Pozwany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie zarzucił powodowi niestawiennictwa w pracy, wobec czego Sąd Rejonowy nie był uprawniony do rozważania zasadności tej okoliczności. Natomiast kwestia z jakiego komputera korzystał powód, aby wykonać czynności konieczne do zaktualizowania strony internetowej pozostają irrelevantne dla oceny zachowania pracownika, skoro podjęta czynność zmierzała do wykonania otrzymanego polecenia służbowego.

Pozwany nie wykazał również, aby powód z siedziby pracodawcy przywłaszczył 2 pliki dokumentów stanowiących pamiątki rodzinne pozwanego. Po pierwsze pozwany w ogóle nie wykazał, aby w biurze trzymał jakiegokolwiek pamiątki rodzinne. Po drugie nie udowodnił, aby powód zabrał z biura pozwanego jakiegokolwiek dokumenty. Zgodnie z art. 6 k.c. ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Skoro pozwany wskazywał, że powód przywłaszczył rzeczy należące do pozwanego, to powinien udowodnić prawdziwość swoich twierdzeń. Pozwany nie sprostał jednak ciężarowi dowodu i na poparcie swoich twierdzeń nie przedstawił żadnych obiektywnych i wiarygodnych dowodów.

Zdaniem Sądu odwoławczego również zarzut dotyczący nieprzekładania przez powoda aktualnych zaświadczeń lekarskich o braku przeciwwskazań do pracy w latach: 2003, 2006, 2009 i 2012, nie mógł być uznany za wystarczającą przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak wynika bowiem z § 4 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z 30 maja 1996 r. w sprawie przeprowadzania badań lekarskich pracowników, zakresu profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami oraz orzeczeń lekarskich

wydawanych do celów przewidzianych w Kodeksie pracy (Dz.U. Nr 69, poz. 332) badanie profilaktyczne przeprowadza się na podstawie skierowania wydanego przez pracodawcę. W niniejszej sprawie pozwany nie udowodnił, a wręcz przyznał, że nie wydawał powodowi skierowania na wykonanie okresowych badań lekarskich. Działanie takiego pozostawało sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa (obowiązkami pracodawcy) i uniemożliwiało wykonanie przez powoda okresowych badań lekarskich. Wydanie tego typu skierowania ma bowiem umożliwić lekarzowi medycyny pracy określenie stanowiska pracy badanego pracownika oraz ocenę jego stanu zdrowia w kontekście wykonywania określonej pracy. Pracownik bez skierowania nie może więc otrzymać wymaganego zaświadczenia o stanie zdrowia. W okolicznościach sprawy powód z obiektywnych przyczyn nie mógł więc przedstawić zaświadczenia o przeprowadzeniu badań okresowych w poszczególnych latach skoro pracodawca uchybił obowiązkowi skierowania pracownika na badanie.

Reasumując Sąd Okręgowy uznał, że złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło niezgodnie z przepisami prawa. Przyczyny wskazane w oświadczeniu okazały się nieprawdziwe albo zbyt ogólne, zatem nie mogły uzasadniać rozwiązania umowy o pracę z powodem.

W konsekwencji Sąd Rejonowy na podstawie art. 58 k.p. prawidłowo zasądził na rzecz pracownika odszkodowanie w kwocie 17.795,85 zł.

Sąd Okręgowy o kosztach procesu w postępowaniu apelacyjnym orzekł zgodnie z zasadą odpowiedzialności stron za wynik procesu (art. 98 k.p.c.) oraz zasadą rozstrzygania o kosztach w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji (art. 108 § 1 k.p.c.). Pozwany okazał się stroną przegrywającą postępowanie apelacyjne. W toku postępowania apelacyjnego powód poniósł koszty zastępstwa procesowego w kwocie 120,00 zł ustalone na podstawie § 10 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2015 r. poz. 1800 ze zm.).

Mając na uwadze całość rozważań, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację pozwanego jako bezzasadną.

Grzegorz Kochan Sylwia Kulma Bogumił Patulski