

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 lutego 2018 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Grzegorz Kochan
Sędziowie:	SO Dorota Czyżewska (spr.) SO Bożena Rzewuska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 27 lutego 2018 r. w Warszawie

sprawy z powództwa D. Z.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 13 lipca 2017 roku sygn. akt VII P 572/13

1. oddała apelację;
2. zasądza od D. Z. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej;
3. przyznaje z rachunku Skarbu Państwa – Sądu Okręgowego w Warszawie na rzecz adw. M. D. kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług, tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej D. Z. z urzędu w instancji odwoławczej.

Bożena Rzewuska Grzegorz Kochan Dorota Czyżewska

Sygn. akt XXI Pa 668/17

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 12 marca 2013 r. (data prezentaty), sprecyzowanym pismem z dnia 4 kwietnia 2013 r. (data prezentaty), powód D. Z. odwołał się od wypowiedzenia mu przez pracodawcę (...) sp. z o.o. w W. umowy o pracę i wniósł o ustalenie, że rozwiązanie umowy było bezzasadne, a także o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej odszkodowania za bezpodstawne rozwiązanie umowy o pracę oraz odszkodowania za okres pozostawania bez pracy.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pismem z dnia 5 lipca 2017 r. powód dokonał modyfikacji powództwa wnosząc o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 21.150 zł tytułem odszkodowania za bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę oraz kwoty 35.419,59 zł tytułem odszkodowania za okres pozostawania bez pracy na podstawie przepisów kodeksu cywilnego.

Wyrokiem z 13 lipca 2017 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w punkcie pierwszym oddalił powództwo; w punkcie drugim – zasądził od powoda na rzecz pozwanego 1.800 zł tytułem zwrotu kosztów procesu; w punkcie trzecim – nakazał wypłacić ze środków Skarbu Państwa na rzecz adwokata M. D. kwotę 2.214 zł tytułem nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu; w punkcie czwartym – przejął na rachunek Skarbu Państwa koszty wynagrodzenia biegłego sądowego ds. BHP za sporządzone opinie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

D. Z. zatrudniony był w (...) sp. z o.o. w okresie od 6 lipca 2010 r. do 30 kwietnia 2013 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku doradcy handlowego w dziale sanitarnym. Pracę świadczył w markecie znajdującym się przy ul. (...) w W..

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 2.812,04 zł brutto.

Powód pracował na dziale sanitarnym. Jego przełożonymi byli: kierownik działu M. B. oraz zastępcy kierownika – M. M. i G. K. (bezsporne).

D. Z. był trudnym pracownikiem, który nie wywiązywał się należycie z powierzonych mu obowiązków i nie przestrzegał zarówno przepisów bhp, jak i zasad wewnętrznych. Ponadto pozostawał w złych stosunkach z przełożonymi i współpracownikami.

Powód obrażał zarówno przełożonych i współpracowników, jak i klientów, w tym obrażał innych pracowników przy klientach. Klienci na niego narzekali. Ponadto w sposób lekceważący odnosił się do przełożonych i nie wykonywał części wydawanych mu poleceń, zaś powierzane mu zadania wykonywał dłużej niż pozostali pracownicy. M. W. (1) mówił, że nosi „żydowskie nazwisko”, co ten odebrał jako obraźliwe i co bardzo go dotknęło.

W ocenie innych pracowników powód pojawiał się w miejscu pracy nie po to, aby pracować, lecz wyłącznie, żeby „pochodzić, pośpiewać, porozmawiać”, zaś jego zachowanie było określane jako „straszne”.

Pozostali pracownicy musieli kończyć za powoda jego zadania lub je poprawiać. Mimo to powód twierdził, że jest mobbingowany.

Wszyscy pracownicy skarżyli się na współpracę z powodem. Skargi na jego zachowanie wpływały również do dyrekcji sklepu. Przełożeni odbywali z nim rozmowy dyscyplinujące, jednak zachowanie powoda nie ulegało poprawie i powieślał on te same błędy.

W przypadku, gdy powód miałby jakikolwiek problem z samodzielnym wykonaniem zadania, mógł poprosić o pomoc współpracowników. Jeżeli zwracał się z taką prośbą do G. K., to pomoc otrzymywał. Pozostałym przełożonym nie zgłaszał żadnych trudności w wykonywaniu swoich obowiązków.

W dniu 1 września 2011 r. powód uczestniczył w szkoleniu wstępnym w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, przeprowadzonym przez R. K.. Był szkolony również przez M. Z.. Ponadto przy zmianie przez pracownika działu zawsze odbywało się szkolenie stanowiskowe. Szkolenie ogólne polegało na zaprezentowaniu pracownikom w jaki sposób zdejmować towar z wyższych półek, jak korzystać z drabiny, a także poinformowaniu ich, że nie można

wchodzić na barierkę ochronną i zastawiać ciągów komunikacyjnych. Pracowników zapoznawano również z instrukcją bhp, w tym z informacjami dotyczącymi korzystania z drabin, pracy na wysokości, korzystania z wózków czy sposobu ręcznego transportowania towarów.

Powód mógł również zapoznać się z regulaminem pracy, który w wersji elektronicznej zamieszczony był w intranecie, do którego miał dostęp każdy z pracowników, zaś w wersji drukowanej dostępny był w sekretariacie. Przed przeznaczonym dla pracowników wejściem na sklep wywieszona była instrukcja bhp i przeciwpożarowa.

W przypadku pracy na wysokości przekraczającej dwa metry pracownicy byli zobowiązani do korzystania z szelek zabezpieczających.

Pracodawca zapewniał pracownikom możliwość korzystania ze sprzętu pomocniczego. Dostęp do niego miał także powód. Dział sanitarny dysponował zawsze co najmniej 3 drabinami o wysokości 2,5 m i 3,5 m, a jeżeli wszystkie były zajęte, to można było wypożyczyć drabinę z innego działu lub oczekiwać na jej zwolnienie.

W sklepie znajdowało się kilkanaście par szelek, więc nie było możliwości, żeby wszystkie były jednocześnie zajęte. Do działu sanitarnego przypisane były dwie pary, jednak istniała możliwość wypożyczenia ich z innego działu. W celu skorzystania z szelek nie trzeba było wypełniać żadnych formalności. Ponadto pracownicy mieli do dyspozycji jeden wózek typu T. z wyciągiem do 5 metrów oraz windę i windę elektryczną, które umożliwiały sięgnięcie po towar znajdujący się na najwyższej półce regału. Aby skorzystać z windy konieczna była pomoc innego pracownika z jej przetransportowaniu z magazynu. Do korzystania z tukanu pracownik powinien posiadać stosowne uprawnienia. Powód się takimi legitymował. Nie była potrzebna pomoc innej osoby. Dla wózka typu t. wyznaczone zostało specjalne miejsce do parkowania, oznaczone kopertą, które znajdowało się na dziale ogrodniczym, przy bramie do magazynu. Istniała możliwość pozostawienia go również na magazynie, po poinformowaniu o tym fakcie przełożonego. Sprzęt powinien zostać odstawiony po zakończeniu pracy.

W lutym 2012 r. powodowi polecono wyregulowanie i wypoziomowanie kabin prysznicowych znajdujących się na ekspozycji w sklepie. Zadanie zostało wykonane niedbale i konieczne było dokonanie poprawek przez innego pracownika.

W dniu 2 lipca 2012 r. powód zdejmował towar z regału posługując się drabiną. W celu dosięgnięcia do niego wszedł na drabinę powyżej jej ostatniego stopnia, tj. na barierkę ochronną, mimo iż był informowany, że taka praktyka jest niedopuszczalna. Zachowanie powoda spowodowało zaistnienie poważnego ryzyka upadku z wysokości, wiążącego się z zagrożeniem dla życia i zdrowia.

W dniu 24 października 2012 r. powód został zobowiązany do dokonania demontażu ekspozycji szafek łazienkowych oraz przetransportowania ich do magazynu. Powód zdemontował szafki i umieścił je na palecie, której nie zawiózł jednak do magazynu, lecz pozostawił przez wjazd do niego, doprowadzając do częściowego zatarasowania ciągu komunikacyjnego i poszedł do domu. Ostatecznie pracę zleconą powodowi dokończył M. A. (1).

W dniu 30 października 2012 r. powód podczas świadczenia pracy korzystał z wózka typu t.. Zgodnie z zasadami obowiązującymi pracodawcy, po użyciu wózek powinien zostać odstawiony na wyznaczone miejsce postojowe. Powód pozostawił jednak wózek na środku alejki sklepowej, w której pracował i udał się do domu, w związku z zakończeniem czasu jego pracy. Tym samym doprowadził do zablokowania alejki sklepowej, uniemożliwiając klientom dostęp do części towarów. Ponadto naruszone zostały procedury ewakuacyjne, stosowane w przypadku zagrożeń na terenie sklepu.

W dniu 7 listopada 2012 r. powód w alejce nr 21 zdejmował towar znajdujący się na wysokich półkach poruszając się po nich, zamiast skorzystać z drabiny. Pracownicy byli zaś informowani, że wchodzenie na regały jest niedopuszczalne, bowiem może dojść do przeciążenia regałów i spadnięcia umieszczonych na nich towarów.

W grudniu 2012 r. powód wszedł na znajdujący się w alejce nr 23 regał o wysokości przekraczającej 2 metry bez użycia szelek zabezpieczających. Przełożony powoda – G. K. – gdy dowiedział się o zaistniałej sytuacji, nakazał powodowi dokończenie pracy po zabezpieczeniu się szelkami. Powód jednak nie wykonał tego polecenia, bowiem nie chciało mu się iść po sprzęt. Praca na wysokości bez zabezpieczenia szelkami narażała powoda na upadek.

W dniu 28 stycznia 2013 r. przełożony wydał powodowi polecenie przygotowania ekspozycji mebli. Zadanie miało polegać na przeniesieniu mebli na magazyn, połączeniu ich, a następnie na przetransportowaniu ich do wiatrolapu. Powód wywiózł meble na magazyn i nie wykonał pozostałej części pracy.

W dniu 1 lutego 2013 r. powód odmówił klientowi wydania zlewozmywaka, który klient chciał kupić, chociaż znajdował się on na stanie. Odmowę powód argumentował okolicznością, że w związku z zakończeniem godzin pracy sklepu nie działają już kasy, mimo iż w rzeczywistości kasy były czynne do ostatniego klienta, a obsługa nie nakazywała im opuszczenia sklepu. Sytuacja ta spowodowała złożenie przez klienta skargi. Klient wskazał, że nie będzie więcej korzystał z usług tego sklepu, zaś towar nabędzie w innym.

W dniu 4 lutego 2013 r. powód miał za zadanie wystawić umywalki na czoło regału. Wykonał je w ten sposób, że towar opierał się o nogi regału, grożąc jego wywróceniem. W związku z powyższym, konieczne było dokonanie poprawek przez innego pracownika.

Zastępca kierownika działu – M. M. – na początku grudnia 2012 r. polecił powodowi dokonanie porządku w kabinach prysznicowych. Ostatecznie polecenie to zostało wykonane dopiero pod koniec stycznia 2013 r.

Zdarzyło się również, że powód błędnie wypełnił dokumenty dotyczące dostaw węglowych, jednak po rozmowie z przełożonym błędy te nie były powtarzane.

Powód posiada konto na portalu społecznościowym F., na którym zamieszczał wpisy dotyczące pracodawcy. Dostęp do nich mieli m.in. współpracownicy powoda. Zdarzyło się, że powód udostępnił nagranie „spaceru za rączkę” opatrując je komentarzem, z którego wynikało, że w (...) na (...), czyli w miejscu zatrudnienia powoda, zastępcy kierownika chodzą zawsze parami - jak w przedszkolu. Ponadto pisał, że w (...) należy uważać na wypisywanie kwitów węglowych, bo można „zrobić odlot”, a także sugerował, że w zakładzie pracy panuje mobbing oraz zastanawiał się, czy można wygrać sprawę w sądzie i uzyskać odszkodowanie w kwocie 50.000 zł. Wskazywał, iż w jego dziale zastępcy kierownika nie pracują, lecz ograniczają się wyłącznie do rozkazywania pracownikom.

Osoby, których dotyczył wpis zgłaszały dyrektorowi sklepu zastrzeżenia do zachowania powoda. M. M. w skardze z dnia 26 lutego 2013 r. wskazał, że jako mąż i ojciec czuje się poniżony sugestią, jakoby miał chodzić za rękę z innym mężczyzną. Również G. K. odbierał komentarze powoda jako poniżające. G. K. rozmawiał z powodem na temat wpisu dotyczącego trzymania się za ręce, jednak powód nie widział w nim nic niewłaściwego i twierdził, że może pisać to, co mu przyjdzie na myśl.

Dodatkowo powód zamieszczał niekorzystne dla pracodawcy wpisy na forum internetowym (...).

W dniu 11 lipca 2012 r. powód został ukarany karą nagany za nieprzestrzeganie przepisów bhp, a mianowicie wejście w dniu 2 lipca 2012 r. na drabinę powyżej ostatniego stopnia. Powód wniósł sprzeciw od powyższej kary porządkowej, który został uwzględniony przez pracodawcę z przyczyn formalnych, tj. nałożenia kary przez osobę nieuprawnioną.

Kolejna kara nagany została na powoda nałożona w dniu 31 października 2012 r. również za nieprzestrzeganie przepisów bhp, tj. za dwukrotne zastawienie przejść komunikacyjnych – w dniu 24 października 2012 r., kiedy powód pozostawił paletę w ciągu komunikacyjnym i udał się do domu oraz w dniu 30 października 2012 r., kiedy to powód pozostawił wózek typu t. na środku alejki w sklepie powodując trudności komunikacyjne. Powód ponownie wniósł sprzeciw od kary porządkowej, jednakże nie został on uwzględniony przez pracodawcę. Następnie powód wystąpił do sądu pracy z powództwem o uchylenie kary porządkowej. Wyrokiem z dnia 31 marca 2015 r., sygn. akt VII P 2391/12, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo. Od

tego wyroku powód wywiódł apelację. Jednakże wyrokiem z dnia 12 października 2015 r., sygn. akt XXI Pa 496/15, Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy oddalił apelację powoda.

Powód twierdził, że pozwie pracodawcę o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 50.000 zł.

Oświadczeniem z dnia 11 marca 2013 r. pracodawca rozwiązał umowę o pracę z powodem z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2013 r. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano:

1. naruszenie przez powoda zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz procedur wewnątrzzakładowych, tj.

1) w dniu 2 lipca 2012 r. w trakcie zdejmowania towaru powód wszedł na drabinę powyżej jej ostatniego stopnia, tj. na barierkę ochronną;

2) w dniu 24 października 2012 r. po zdjęciu ekspozycji szafek łazienkowych powód pozostawił paletę w przejściu ciągu komunikacyjnego (przed bramą magazynu);

3) w dniu 30 października 2012 r. w trakcie poszukiwań umywalki powód korzystał z wózka typu T., który następnie został przez niego pozostawiony w przejściu ciągu komunikacyjnego, tj. na środku alejki handlowej;

4) w dniu 7 listopada 2012 r. zdejmując towar w alejce nr 21 powód wszedł na regał bez użycia drabiny, tj. po półkach;

5) w grudniu 2012 r. w trakcie rozlokowywania wanien na regale w alejce nr 23 powód wszedł na regał bez szelek zabezpieczających oraz zignorował polecenie przełożonego polegające na dokończeniu zadania po założeniu ww. szelek;

2. niesumienne i niestaranne wykonywanie przez powoda pracy oraz niestosowanie się do poleceń przełożonych, tj.

1) w dniu 24 października 2012 r. po zdjęciu ekspozycji szafek łazienkowych powód pozostawił paletę w przejściu ciągu komunikacyjnego (przed bramą magazynu), zamiast w magazynie, zgodnie z poleceniem przełożonego;

2) w dniu 28 stycznia 2013 r. powód nie wykonał polecenia przygotowania ekspozycji mebli z dwóch czół regałów na magazyn, połączenia ich i wystawienia w wiatrołapie, a realizację zadania zakończył na przewiezieniu ekspozycji do magazynu;

3) nieterminowe wykonanie przez powoda porządku w towarze (kabiny) – ww. polecenie otrzymał od przełożonego M. M. na początku grudnia 2012 r., a zostało wykonane dopiero pod koniec stycznia 2013 r., po dwóch rozmowach dyscyplinujących;

4) w dniu 4 lutego 2012 r. powód otrzymał od M. M. polecenie wystawienia umywarek na tzw. czoło regału, a zadanie zostało wykonane w sposób nienależyty, bowiem towar opierał się o nogi regału, co groziło jego wywróceniem i ostatecznie inny pracownik musiał poprawić ustawienie towaru;

5) w lutym 2012 r. powód otrzymał od M. M. polecenie wyregulowania i wypoziomowania kabin, jednak zostało ono wykonane nienależycie, bowiem wykonano je pobieżnie, bez widocznych efektów, na co uwagę zwrócił dyrektor sklepu i ostatecznie inny pracownik musiał poprawić sposób realizacji zadania;

6) w dniu 1 lutego 2013 r. powód odmówił klientowi sklepu wydania zlewozmywaka, zaś tłumaczenie, że kasy są już nieczynne było niezasadne, gdyż czynne są do ostatniego klienta w sklepie;

7) w dniu 23 stycznia 2013 r. powód nienależycie wypełnił dokumenty dotyczące dostaw węglowych, tj. brak było na nich kodu adresata, który kupił towar;

3. umieszczenie przez powoda na portalu F. wpisu, w którym zasugerował, że jego przełożeni – zastępcy kierownika działu, poruszają się po sklepie chodząc „jak w przedszkolu”, czyli „za rączkę”, co negatywnie wpływa na atmosferę w pracy,

4. w styczniu 2013 r. w stołowce, w obecności innych pracowników, powód wskazał, że doprowadzi do zwolnienia dyirekcji sklepu, co negatywnie wpływa na atmosferę w pracy oraz może oznaczać próbę zastraszenia przez powoda pracowników (...) sp. z o.o. w W..

Sąd Rejonowy dokonał powyższych ustaleń faktycznych na podstawie dokumentów oraz ich kserokopii, w tym akt osobowych powoda, które nie były kwestionowane przez strony, wobec czego również Sąd nie znalazł podstaw do podważania ich prawdziwości. Sąd ten oparł się również na dowodzie z zeznań świadków: A. R. (k. 221-224), M. B. (k. 374-375), M. M. (k. 375-377), G. K. (k. 386-390), M. F. (1) (k. 436, zapis audiowideo, k. 443), M. Z. (k. 435-436, zapis audiowideo, k. 443), M. W. (2) (k. 436, zapis audiowideo, k. 443), A. K. (k. 474, zapis audiowideo, k. 476), R. K. (k. 474, zapis audiowideo, k. 476) i M. W. (3) (k. 474-475, zapis audiowideo, k. 476), które jego zdaniem zasługiwały na uznanie ich za wiarygodne w całości, bowiem w kwestiach istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy tworzyły spójny i logiczny obraz stanu faktycznego, ponadto były ze sobą zgodne i wzajemnie się uzupełniały. Ewentualne nieścisłości w powyższych zeznaniach, w ocenie Sądu Rejonowego, wynikały ze znacznej odległości czasowej pomiędzy datą składania zeznań przez świadków a opisywanymi zdarzeniami.

Zeznaniom J. M. Sąd pierwszej instancji odmówił wiarygodności częściowo, w zakresie twierdzeń, iż przełożeni dzielili pracowników na lepszych oraz gorszych, do których mieli ciągle pretensje, zaś powód zaliczał się do drugiej grupy, a ponadto że u pracodawcy praca była źle zorganizowana, a pracownicy nie byli równo traktowani w zakresie uchybień przepisom bhp. Wskazano, że w zakreślonym wyżej zakresie zeznania świadka nie zyskały potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności ze źródeł osobowych. Zaznaczono, że pozostali wiarygodni świadkowie wskazywali, że powód nie wywiązywał się właściwie ze swoich obowiązków oraz nie przestrzegał zasad bhp, wobec czego uzasadnione było zwracanie mu uwagi przez przełożonych.

Sąd Rejonowy za niewiarygodny w znacznej części uznał dowód z przesłuchania powoda D. Z.. W ocenie tego Sądu, niezgodne z rzeczywistością okazały się twierdzenia powoda, jakoby po usunięciu przez niego wpisu z portalu społecznościowego współpracownicy nie mieli już do niego pretensji, a także że było przyzwolenie na łamanie zasad bhp, zaś zastawianie ciągów komunikacyjnych nikomu nie przeszkadzało. Sąd Rejonowy nie dał wiary również jego twierdzeniom: iż w magazynie nie było miejsca, żeby postawić tam paletę, że powód nie poszedł po szelki, żeby nie tracić czasu, bo nie było pewności, że udałoby mu się je uzyskać, że chciał naprawić kabiny, ale nie miał ku temu możliwości, że u pozwanego można było opierać towar o czoło regału oraz że chciał wydać zlew klientowi i że nie było możliwości zalogowania się do intranetu. Na wiarę, w ocenie Sądu pierwszej instancji, nie zasługiwały też stwierdzenia, że powód był mobbingowany, a został zwolniony, bo chciał założyć związki zawodowe i zgłaszał przełożonym informacje o zagrożeniach występujących na dziale. Oceniając zeznania powoda Sąd Rejonowy miał na względzie, iż stały one w oczywistej sprzeczności z zeznaniami świadków, którzy potwierdzali niewłaściwe zachowanie powoda, w tym te, które zostały opisane w treści oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę. Zaznaczono, że twierdzenia D. Z. nie zostały poparte jakimikolwiek innymi dowodami. Dodatkowo okoliczność nieprzestrzegania przez powoda zasad bhp została potwierdzona opiniami sporządzonymi przez biegłego sądowego.

Opiniom przedłożonym przez biegłego Sąd Rejonowy przyznał walor wiarygodności w całości, bowiem zostały one sporządzone rzetelnie, ponadto są jasne i spójne wewnętrznie. Ponadto zaznaczono, że w kolejnych opiniach uzupełniających biegły przekonująco ustosunkował się do zastrzeżeń zgłaszanych przez strony postępowania. Wobec logicznego charakteru wywodów zawartych w opiniach biegłego, Sąd Rejonowy zaaprobował jego wnioski w całości. Wskazano, że początkowo, w opinii z dnia 16 października 2016 r., biegły wskazał, że opisane w tezie dowodowej zachowania powoda stanowią naruszenie zasad bhp w stopniu umiarkowanym. Na taką ocenę naruszeń wpłynęła okoliczność, iż powód wprawdzie złamał obowiązujące procedury, jednak zdaniem biegłego, pozwany nie zapewniał odpowiednich warunków pracy zgodnych ze standardem bhp poprzez zapewnienie odpowiedniej organizacji pracy oraz egzekwowanie przestrzegania norm bhp. Następnie w opinii z dnia 21 grudnia 2016 r. biegły wyjaśnił, że

wprawdzie zachowanie powoda ocenić należy krytycznie, jednak pracodawca nie był w stanie skutecznie nałożyć na powoda kary porządkowej i zmuszony był do uwzględnienia sprzeciwu z przyczyn formalnych. W odniesieniu do wejścia przez powoda na regał bez szelek, biegły zwrócił uwagę, że ocena dokonanego naruszenia zależna jest od okoliczności, czy praca miała miejsce poniżej czy powyżej wysokości 2 metrów. Podkreślił, iż jest okolicznością irrelevantną, czy naruszenia zasad bhp, których dopuścił się powód, miały w zakładzie pracy charakter powszechny. Sąd Rejonowy wskazał, że w kolejnej opinii, z dnia 13 lutego 2017 r., biegły sądowy wskazał, że oceniając zachowania powoda wyłącznie wedle zobiektywizowanych kryteriów wykreowanych przez normy bhp, stanowiły one poważne naruszenie tych norm, z uwagi na sprowadzenie ryzyka wypadku przy pracy mogącego spowodować uszczerbek na życiu lub zdrowiu pracownika, a także osób trzecich, gdyby takowe znajdowały się w pobliżu. Ostatecznie natomiast, w opinii z dnia 26 marca 2017 r., biegły jednoznacznie ocenił, że D. Z. naruszył normy bhp i wskazał, iż zachowanie powoda polegające na wejściu na drabinę powyżej jej ostatniego stopnia w zastawieniu z pozostałymi naruszeniami, których dopuścił się powód, kumulatywnie stanowi poważne uchybienie normom bhp. Biegły kierował się przede wszystkim kryterium bezpośredniości zagrożenia dla życia i zdrowia pracownika oraz osób trzecich.

Sąd Rejonowy zważył, że powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie wskazano, że w trakcie zeznań przed Sądem w dniu 22 sierpnia 2016 r. powód potwierdził prawdziwość części przyczyn powołanych przez pracodawcę i wskazał, że przyczynami nieprawdziwymi są te, które zostały wskazane w punktach 2.2, 2.3, 2.4, 2.5, 2.6 i 4.

Nie ulegało wątpliwości Sądu pierwszej instancji, że pozwany pracodawca spełnił formalny wymóg wskazania przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, bowiem powołał szereg szczegółowo opisanych zdarzeń, które legły u podstaw złożenia powodowi oświadczenia tej treści. Wskazano, że dotyczyły one zarówno naruszenia zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz procedur wewnętrzzakładowych, niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków, niestosowania się do poleceń przełożonych, umieszczenia obraźliwego wpisu na portalu społecznościowym oraz kierowania przez powoda zapowiedzi o zwolnieniu dyrektora sklepu. Oceniono ponadto, że przeprowadzone przez Sąd postępowanie dowodowe potwierdziło zasadność większości zarzutów stawianych D. Z..

Sąd Rejonowy wskazał, że w pierwszej kolejności pozwany wskazał pięć przykładów naruszenia przez powoda obowiązujących w zakładzie pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Zaznaczono przy tym, że powód nie kwestionował, iż wchodził na drabinę powyżej jej ostatniego stopnia, pozostawił paletę w ciągu komunikacyjnym, pozostawił wózek typu t. w alejce sklepowej, a także, że wszedł na regał bez użycia szelek zabezpieczających, mimo iż ich używanie było wymagane. Sąd Rejonowy wskazał, że nie potwierdziło się jednak stanowisko powoda, iż pozostawienie wózka t. w miejscu do tego nieprzeznaczonym wynikało z braku możliwości zaparkowania go na specjalnie przygotowanym w tym celu miejscu. Zaznaczono, że z zeznań świadków wynika bezspornie, że wózek powinien zostać odstawiony w miejsce oznaczone kopertą, zaś gdyby jednak okazało się ono zajęte, wówczas istniała możliwość pozostawienia go w magazynie, w miejscu wyznaczonym dla wózków. Co więcej, pozostawienie wózka w alejce sklepowej utrudniało dostęp klientów i innych pracowników do znajdujących się w niej towarów, a ponadto utrudniało poruszanie się po sklepie, co mogło mieć kluczowe znaczenie w przypadku wystąpienia np. zagrożenia pożarowego. Wskazano, że podobna sytuacja miała miejsce wówczas, gdy powód w miejscu do tego nieprzeznaczonym pozostawiał paletę z towarem, utrudniając ruch w sklepie, mimo iż nie zdarzało się, aby w magazynie nie było wystarczającej ilości miejsca, aby odstawić tam palety.

Zdaniem Sądu pierwszej instancji bez znaczenia były powoływane przez powoda okoliczności, jakoby niestosowanie się do wymogów bhp stanowiło powszechną praktykę w zakładzie pracy. Sąd Rejonowy miał na względzie, że wszyscy pracownicy, w tym powód, przez przystąpieniem do pracy podlegali szkoleniu z zasad bhp i zapoznawani byli z instrukcjami obowiązującymi u pracodawcy, a także, że pracodawca zapewniał środki i urządzenia zapewniające bezpieczeństwo w miejscu pracy, do których pracownicy mieli dostęp. Każdy z działów, także dział sanitarny, gdzie pracę świadczył powód, zaopatrzony był w drabiny umożliwiające sięganie do wyższych półek regałów, ponadto pracownicy mogli skorzystać z elektrycznego wózka z podnośnikiem. Ponadto pracodawca zapewniał szelki zabezpieczające w takiej liczbie, że raczej nie mogło się zdarzyć, aby pracownik w danym momencie nie mógł z

nich skorzystać. Zaznaczono, że mimo to powód uchylał się od korzystania z szelek, co więcej nie udał się po nie, mimo wyraźnego polecenia bezpośredniego przełożonego. Oczywistym była również, zdaniem Sądu Rejonowego, niedopuszczalność wchodzenia przez pracowników na półki regałów, zamiast posłużenia się drabiną lub innymi pomocami, bowiem stanowiło to zagrożenie nie tylko dla pracownika podejmującego ryzykowne zachowanie, lecz także do pozostałych osób obecnych w sklepie – klientów i pozostałych pracowników.

Sąd pierwszej instancji wskazał, że niewłaściwe zachowanie powoda w zakresie stosowania zasad bhp znajduje również potwierdzenie w nakładaniu na niego przez pracodawcę kar porządkowych. Zaznaczono, że wprawdzie pierwsza została uchylona ze względów formalnych, jednakże zasadność drugiej z nich potwierdził Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie w wyroku z dnia 31 marca 2015 r., sygn. akt VII P 2391/12, a następnie Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w wyroku z dnia 12 października 2015 r., sygn. akt XXI Pa 496/15. Sąd Rejonowy zasięgnął również specjalistycznej wiedzy biegłego sądowego z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy. Z jego opinii wynikało, iż powód naruszył normy bhp, zaś rozpatrując łącznie wszystkie naruszenia, których się dopuścił, ocenić należy je jako poważne, stwarzające zagrożenie dla życia lub zdrowia pracownika oraz osób trzecich.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że powód został przeszkolony przez pracodawcę w zakresie przepisów bhp, miał dostęp do obowiązujących u pozwanego instrukcji i regulaminów, ponadto był świadomy, w jaki sposób i przy wykorzystaniu jakiego sprzętu powinien wykonywać zlecane mu zadania, a mimo to podejmował działania ryzykowne, stojące w sprzeczności z tymi zasadami. Co więcej, nawet gdy przełożeni zwracali mu uwagę na niepoprawność jego zachowania w tym zakresie, nie ulegało ono poprawie. Tym samym, za prawdziwe należy uznać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę wskazane przez pracodawcę w pkt 1.1 – 1.5.

Sąd Rejonowy wskazał, że pracodawca zarzucił powodowi również niesumienne i niestaranne wykonywanie przez niego pracy oraz brak stosowania się do poleceń przełożonych i również w tym zakresie powołał szereg konkretnych zachowań pracownika. Zaznaczono, że również w tym zakresie powód częściowo potwierdził okoliczność zaistnienia wskazanych zachowań. Wskazał, że rzeczywiście pozostawił paletę z szafkami łazienkowymi w ciągu komunikacyjnym oraz popełniał błędy w dokumentach dotyczących dostaw węglowych, zaś w przypadku pozostałych przyczyn nie kwestionował samego faktu zaistnienia opisanych wydarzeń, jednak oceniał je odmiennie, bądź wskazywał, że polecenia zostały wykonane. Sąd Rejonowy wskazał, że przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że zadania zlecane powodowi wykonywane były niedbale, bądź nie były przez niego doprowadzane do końca, powodując konieczność przekazywania ich innym pracownikom do dokończenia lub do poprawy. Powód, gdy następował koniec czasu jego pracy, porzucał wykonywaną wówczas pracę i wykorzystywany sprzęt w nieodpowiednich, nieprzystosowanych do tego celu miejscach, i po prostu opuszczał miejsce pracy. Nie informował przełożonych, że nie zdołał wykonać tych czynności oraz nie przekazywał ich pracownikom z kolejnej zmiany, czego przykładem jest sytuacja z dnia 28 stycznia 2013 r., związana z przygotowaniem ekspozycji mebli. Ponadto wskazano, że powód opóźniał się z realizacją swoich obowiązków, gdyż ich wykonywanie niejednokrotnie wymagało ponaglenia ze strony przełożonych oraz przeprowadzania z nim rozmów dyscyplinujących. Dodatkowo zdarzało się, że całkowicie ignorował wydawane mu polecenia służbowe.

Za szczególnie naganną Sąd Rejonowy uznał sytuację związaną z odmową wydania klientowi zlewozmywaka, bowiem wiązała się zarówno ze stratą finansową po stronie pracodawcy, jak również z utratą klienta, który wprost wskazał, że wybierze się do innego sklepu. Zaznaczono, że nie potwierdziły się słowa powoda, jakby sprzedaż była już niemożliwa z uwagi na zamknięcie kas, bowiem u pozwanego przynajmniej jedna kasa działała dopóki w sklepie znajdują się klienci, nawet jeżeli upłynęły oficjalne godziny otwarcia. Sąd Rejonowy podkreślił, iż zachowanie D. Z. nie ulegało poprawie mimo częstego zwracania mu uwagi przez przełożonych oraz przeprowadzania z nim kolejnych rozmów dyscyplinujących, co w ocenie tego Sądu dawało pracodawcy dodatkową podstawę do niechęci do kontynuowania jego zatrudnienia. W przypadku zaś zarzucanych powodowi błędów w dokumentach dotyczących dostaw węgla Sąd Rejonowy wskazał, że istotnie były przez niego popełniane, lecz po rozmowie z przełożonym i wytłumaczeniu powodowi sposobu wypełniania druków, błędy nie były powielane.

Mając powyższe okoliczności na względzie Sąd Rejonowy uznał, że również przyczyny wyszczególnione w punkcie 2 oświadczenia o wypowiedzeniu mogły uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy z powodem.

Następnie wskazano, że pracodawca zarzucił powodowi również umieszczenie na portalu społecznościowym F. negatywnego komentarza dotyczącego zachowania jego przełożonych – zastępców kierownika. Zaznaczono, że prawdziwość tej przyczyny nie była kwestionowana przez powoda, który w toku swoich zeznań przyznał, iż taki wpis rzeczywiście zamieścił, jednakże twierdził, że jego treść wynikała z jego zdenerwowania pracą przełożonych, a ponadto w ocenie powoda usunięcie postu stanowiło wystarczające rozwiązanie sprawy. Sąd Rejonowy miał jednak na względzie, iż zamieszczony w Internecie komentarz mógł dotrzeć do nieograniczonej w zasadzie liczby odbiorców, bez względu na liczbę znajomych, których na F. posiadał powód, zwłaszcza, że informację tę pracownicy przekazywali sobie w miejscu pracy. Sam wydzźwięk komentarza był zdecydowanie niekorzystny, bowiem osoby pełniące istotne funkcje – kierownicze – zostały porównane do małych dzieci chodzących ze sobą za rączkę. Dodatkowo pracownicy, których dotyczył wpis, odebrali go bardzo negatywnie, czuli się poniżeni jego treścią i uważali, że narusza ich godność jako mężczyzn, ojców, mężów oraz podjęli interwencję u dyrekcji sklepu. Zdaniem Sądu Rejonowego, powyższa sytuacja jest kolejnym przykładem obrazującym naganny sposób odnoszenia się przez powoda do jego przełożonych i współpracowników oraz potwierdzającym, iż postępował w sposób niewątpliwie niezgodny z zasadami współżycia społecznego.

Jako ostatni powód zakończenia stosunku pracy z D. Z. pracodawca powołał rozgłaszanie przez niego informacji, iż doprowadzi do zwolnienia dyrekcji sklepu, w którym był zatrudniony. Wskazano, że przeprowadzone postępowanie dowodowe, w szczególności ze źródeł osobowych, nie pozwoliło jednak na potwierdzenie, iż taka sytuacja rzeczywiście miała miejsce. Sąd Rejonowy stwierdził, że niewątpliwie jednak powód miał negatywny stosunek do przełożonych oraz oskarżał ich o stosowanie wobec niego mobbingu. Ponadto zapowiadał, iż będzie starał się dochodzić z tego tytułu od pracodawcy odszkodowania w kwocie 50.000 zł. Niemniej podkreślono, iż dla prawidłowości i zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w zupełności wystarczające jest, aby prawdziwa i uzasadniona okazała się przynajmniej jedna z przyczyn wskazanych w treści oświadczenia. Dlatego też okoliczność, iż 4 przyczyna nie zyskała potwierdzenia w toku sprawy nie może w jakikolwiek sposób podważyć zasadności wypowiedzenia, gdyż jak wskazano wyżej, pracodawca wykazał prawdziwość i zasadność pozostałych przyczyn.

Konkludując wskazano, że przyczyny podane przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy, poza 4. przyczyną, okazały się prawdziwe i uzasadnione, wobec czego wypowiedzenie D. Z. umowy o pracę było zgodne z prawem. W konsekwencji powództwo zarówno w zakresie odszkodowania za bezpodstawne wypowiedzenie umowy o pracę, jak i odszkodowania za okres pozostawania bez pracy było nieuzasadnione i podlegało oddaleniu.

W przedmiocie kosztów procesu Sąd Rejonowy orzekł w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, wynikającą z art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którą strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

W ocenie Sądu Rejonowego nie zaistniały jakiejkolwiek okoliczności, które uzasadniałyby włożenie na powoda obowiązku zwrotu kosztów sporządzenia opinii sądowych, wobec czego Sąd postanowił o przejęciu na rachunek Skarbu Państwa kwot wypłaconych na rzecz biegłego sądowego.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego złożył powód, zaskarżając go w całości i wnosząc o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez uwzględnienie powództwa w części dotyczącej roszczenia powoda o odszkodowanie w wysokości 21.150 zł za bezpodstawne wypowiedzenie przez pozwaną umowy o pracę oraz odstąpienie od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej, a w razie gdyby Sąd II instancji uznał, że konieczne jest powtórzenie całego postępowania dowodowego o uchylenie wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania. Powód wniósł także o zwrot kosztów postępowania apelacyjnego wedle norm przepisanych oraz zasądzenie na rzecz pełnomocnika powoda wynagrodzenia z tytułu pomocy prawnej świadczonej powodowi w postępowaniu apelacyjnym z urzędu, które to koszty nie zostały uiszczone ani w całości ani w części.

Na podstawie art. 380 k.p.c. powód wniósł także o przeprowadzenie uzupełniającego postępowania dowodowego przez Sąd II instancji, poprzez:

- uchylenie postanowienia z 5 lipca 2017 r. o oddaleniu wniosku dowodowego powoda o wezwanie biegłego na rozprawę celem przesłuchania go w celu przedstawienia przezeń jednoznacznej oceny zachowań powoda, będących przedmiotem opinii wydanych przez tego biegłego w toku procesu, a także o wezwanie tegoż biegłego na rozprawę przez Sąd II instancji celem przesłuchania go na w/w okoliczność;
- uchylenie postanowienia z 22 sierpnia 2016 r. o oddaleniu wniosków dowodowych i przesłuchanie A. W. przez Sąd II instancji oraz dopuszczenie dowodów z dokumentów w postaci wyroku nakazowego Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 31 marca 2015 r. i wyciągów z protokołów z kontroli PIP w (...) na okoliczność nieprzestrzegania prawa oraz praw pracowniczych przez pozwaną oraz że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu pracy powodowi w pkt. 1.2, 1.3, 2.1 i 2.2 są zwykłą praktyką na którą u pozwanej powszechnie zezwalano i nie zwalniano na tej podstawie innych osób;
- uchylenie postanowienia z 21 sierpnia 2015 r. o oddaleniu wniosku dowodowego o przesłuchanie świadka M. A. (2) (kierownik działu Technika w sklepie (...)) i przesłuchanie tego świadka przez Sąd II instancji na okoliczność dyskredytowania powoda przez pracowników pozwanej i doradzania mu niezatrudniania powoda w sklepie (...), co doprowadziło do rozwiązania zawartej już z powodem umowy o pracę na okres próbny.

Zaskarżonemu wyrokowi powód zarzucił:

1. naruszenie art. 233 par. 1 k.p.c. poprzez naruszenie wskazanej tam zasady swobodnej oceny dowodów, tj. zeznań świadków: M. B., M. M., G. K., A. (...) , (...), R. K., M. F. (2), M. W. (2) i A. R., poprzez pominięcie zasad doświadczenia życiowego wskazujących, że pracownicy pozwanej, w tym także przełożeni powoda, mogli zeznawać na niekorzyść powoda, w tym w szczególności zaprzeczać twierdzeniom pozwu z uwagi na ich lojalność wobec pracodawcy (pозwanej), lęk przed utratą zatrudnienia z powodu złożenia niekorzystnych dla pozwanej zeznań, czy wreszcie z powodu własnego zaangażowania w wypowiedzenie powodowi umowy o pracę i niechęci do niego, co spowodowało dokonanie błędnych ustaleń faktycznych stanowiących podstawę wyroku, tj. m. in. jakoby powód był "trudnym pracownikiem, który nie wywiązywał się należycie z powierzonych mu obowiązków i nie przestrzegał zarówno przepisów bhp, jak i zasad wewnętrznych";
2. naruszenie art. 233 par. 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny, a mianowicie:
 - z pominięciem zeznań powoda uzasadniających powództwo, podczas gdy znalazły potwierdzenie w: opinii biegłego, który stwierdził, że pracodawca "nie zapewnił odpowiednich warunków pracy zgodnych ze standardem bhp poprzez zapewnienie odpowiedniej organizacji pracy oraz egzekwowanie przestrzegania norm bhp", w zdjęciach przedłożonych do akt postępowania przez powoda wraz z pismem procesowym z dnia 9 grudnia 2013 r. oraz dokumentacji medycznej powoda (tj. badania psychologiczno-psychiatryczne) i w wynikach audytu przeprowadzonego w 2012 r. u pozwanej, zeznaniach J. M.;
 - z pominięciem części zeznań J. M. w zakresie twierdzeń, że "przełożeni dzielili pracowników na lepszych oraz gorszych, do których mieli ciągle pretensje, zaś powód zaliczał się do drugiej grupy, a ponadto że u pracodawcy praca była źle zorganizowana, a pracownicy nie byli równo traktowani w zakresie uchybień przepisom bhp", podczas gdy potwierdzają je dowody wskazane powyżej, a Sąd I instancji nie wskazał podstaw do uznania, jakoby w tej akurat części zeznania świadka miały być niewiarygodne (a w pozostałej wiarygodne) oraz pominął, że fakt ich niepotwierdzenia przez innych świadków wynika z pozostawania przez nich w stosunku pracy u Pozwanej, a także niechęci tych świadków wobec powoda, czy bezpośredniego ich zaangażowania w doprowadzenie do zwolnienia powoda;
3. naruszenie art. 217 k.p.c. w zw. z art. 286 k.p.c., poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku dowodowego powoda o wezwanie biegłego na rozprawę celem odebrania ustnego wyjaśnienia treści i wniosków opinii, tj. dokonania jednoznacznej oceny zachowań powoda wskazanych w przyczynach wypowiedzenia umowy o pracę, a będących

przedmiotem opinii tego biegłego, podczas gdy wnioski opinii biegłego można było uznać za niejednoznaczne i dlatego należało z biegłym wyjaśnić wzywając go na rozprawę, dlaczego w pierwszej opinii z dnia 16 października 2016 r. biegły wskazał, że opisane w tezie dowodowej zachowania powoda stanowią naruszenie zasad bhp w stopniu jedynie umiarkowanym, a w ostatniej (czwartej) opinii z dnia 13 lutego 2017 r. wywodził, że można je uznać za poważne uchybienia norm bhp;

4. naruszenie art. 217 k.p.c. w zw. z art. 207 par. 6 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie jako nieistotnych i sprekludowanych wniosków dowodowych powoda z 22 sierpnia 2016 r. o przesłuchanie świadka A. W. oraz z dowodów z dokumentów w postaci: wyroku nakazowego Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 31 marca 2015 r. wydanego p-ko pracownikowi (...) i wyciągów z protokołów z kontroli PIP w (...), na okoliczność nieprzestrzegania prawa oraz praw pracowniczych przez pozwaną oraz że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu pracy powodowi w pkt. 1.2, 1.3, 2.1 i 2.2 są zwykłą praktyką na którą u pozwanej powszechnie zezwalano i nie zwalniano na tej podstawie innych osób co spowodowało dokonanie niepełnych i błędnych ustaleń faktycznych przyjętych za podstawę wyroku i uznanie, że wypowiedzenie umowy o pracę było uzasadnione, a w konsekwencji oddalenie powództwa;

5. naruszenie art. 217 k.p.c. poprzez bezpodstawne oddalenie wniosku dowodowego o przesłuchanie w charakterze świadka M. A. (2) na okoliczność dyskredytowania i oczerniania powoda przez pracowników pozwanej w (wówczas) nowym miejscu pracy, tj. w sklepie (...) i doradzania aby nie zatrudniać powoda, co doprowadziło do rozwiązania z Powodem zawartej już umowy o pracę na okres próbny i niesłuszne uznanie tych okoliczności za nieistotne dla sprawy, podczas gdy zeznania w/w świadka miały potwierdzić, że przełożeni Powoda w (...) żywili wobec niego niechęć i doprowadzili do jego zwolnienia tylko dlatego, że uznawali go za osobę kłopotliwą i sprawiającą problemy pracodawcy;

6. naruszenie art. 233 par. 1 k.p.c. poprzez dokonanie oceny dowodów w sposób niewszechstronny i pominięcie części materiału dowodowego istotnego w sprawie, tj. tej części opinii biegłego z dnia 16 października 2016 r., w której stwierdza on, że pracodawca "nie zapewnił odpowiednich warunków pracy zgodnych ze standardem bhp poprzez zapewnienie odpowiedniej organizacji pracy oraz egzekwowanie przestrzegania norm bhp";

7. błąd w ustaleniach faktycznych przyjętych za podstawę orzeczenia w pkt. 2, polegający na bezpodstawnym przyjęciu, że w sprawie zachodzą szczególnie uzasadnione wypadki, warunkujące obciążeniem powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej w wys. 1800 zł, podczas gdy należało uznać, że takie wypadki nie zachodzą, zwłaszcza że sytuacja materialna powoda uzasadniająca przyznanie mu przez Sąd I instancji pomocy prawnej z urzędu nie pozwala powodowi na ponoszenie wydatków na pełnomocnika strony pozwanej, co spowodowało wydanie przez ten Sąd niesłusznego rozstrzygnięcia w pkt. 2 Wyroku,

8. ewentualnie - obrazę prawa materialnego, a to art. 97 w z w z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, poprzez jego niezastosowanie w zakresie stanowiącym o możliwości obciążenia powoda wydatkami w postaci obowiązku zwrotu kosztów zastępstwa procesowego Pozwanej jedynie w szczególnie uzasadnionych wypadkach, które w tej sprawie nie występują.

W odpowiedzi na apelację pozwany wniósł o jej oddalenie w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych za instancję odwoławczą oraz oddalenie wniosków dowodowych powoda.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy zważył, co następuje:

apelacja powoda jako niezasadna podlega oddaleniu.

Sąd Okręgowy podziela ustalenia faktyczne Sądu pierwszej instancji poczynione w toku postępowania i przyjmuje je za własne. Sąd Rejonowy w sposób wyczerpujący zgromadził materiał dowodowy, wszechstronnie rozważył wszystkie przeprowadzone dowody i w sposób zgodny z zasadami oceny materiału dowodowego wynikającymi z art. 233 k.p.c. wyprowadził wnioski, stanowiące podstawę zapadłego rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu Okręgowego prawidłowo dokonano także ustalenia stanu prawnego, właściwego dla zawisłego sporu oraz jego wykładni. Dokonana subsumpcja

doprowadziła do prawidłowego rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Analiza zaskarżonego rozstrzygnięcia w oparciu o materiał dowodowy zebrany w sprawie i zarzutów apelacji prowadzi do wniosku, że Sąd pierwszej instancji nie dopuścił się zarzucanych mu uchybień. W ocenie Sądu drugiej instancji nie zaistniały także przesłanki skutkujące nieważnością postępowania.

W odniesieniu do zarzutów powoda dotyczących naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., wskazać należy, że Sąd Rejonowy ocenił wiarygodność i moc dowodów na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Sąd ten nie przekroczył ram swobodnej oceny dowodów, określonych wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego oraz regułami logicznego myślenia. Sąd pierwszej instancji rozważył materiał dowodowy jako całość w sposób bezstronny i racjonalny. Powód nie wykazał w tym zakresie braku logiki w wysnuwaniu wniosków ze zgromadzonego materiału dowodowego, czy wnioskowania wbrew zasadom doświadczenia życiowego. Nie można zgodzić się z powodem, że Sąd Rejonowy przy ocenie zeznań świadków: M. B., M. M., G. K., A. (...), (...), R. K., M. F. (2), M. W. (2) i A. R., pominął zasady doświadczenia życiowego wskazujące, że pracownicy pozwanej mogli zeznawać na niekorzyść powoda z uwagi na ich lojalność wobec pozwanej, lęk przed utratą zatrudnienia z powodu złożenia niekorzystnych dla pozwanej zeznań, czy wreszcie z powodu własnego zaangażowania w wypowiedzenie powodowi umowy o pracę i niechęci do niego. Wskazać należy, że twierdzenia powoda w tym zakresie nie zostały w żaden sposób potwierdzone. Z materiału dowodowego nie wynika, aby świadkowie ci działali na rzecz rozwiązania z powodem umowy o pracę, a z analizy zeznań nie wynika, aby były nacechowane niechęcią do powoda skutkującą celowym zniekształceniem faktów, o których mówili. Co więcej nie można z zasad doświadczenia życiowego wywodzić, że niekorzystne dla pracownika zeznania świadków związanych z pracodawcą węzłem prawnym, są wynikiem lęku przed utratą pracy, czy też wyrazem lojalności wobec pracodawcy. Co więcej, jak trafnie zwrócił uwagę pozwany, powód nie zakwestionował zeznań M. W. (3), który w momencie składania zeznań nie był już pracownikiem pozwanej, a mimo tego, jego zeznania były spójne z depozycjami świadków, którym powód zarzuca zeznawanie nieprawdy jako wyraz lojalności wobec pracodawcy lub w obawie o utratę zatrudnienia. To zaś w ocenie Sądu potwierdza dokonaną przez Sąd Rejonowy ocenę. Co więcej należy wskazać, że powód próbuje podważyć wiarygodność jasnych i spójnych zeznań 9 osób jedynie na podstawie swojego subiektywnego przekonania o ich lojalności do pracodawcy, obawie o utratę zatrudnienia, czy działanie na rzecz wypowiedzenia powodowi umowy o pracę i niechęci do niego. Taki zarzut, należy zatem uznać za polemikę z oceną dokonaną zgodnie z zasadami doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, a także po racjonalnym i wszechstronnym rozważeniu materiału dowodowego jako całości.

Nie można także zgodzić się z powodem, że Sąd Rejonowy niezasadnie odmówił wiary jego zeznaniom. Po pierwsze wyjaśnienia powoda nie były zgodne z zeznaniami większości świadków. Po drugie, nie można uznać, aby zasadność powództwa wynikała z: opinii biegłego, który stwierdził, że pracodawca "nie zapewnił odpowiednich warunków pracy zgodnych ze standardem bhp poprzez zapewnienie odpowiedniej organizacji pracy oraz egzekwowanie przestrzegania norm bhp", ze zdjęć przedłożonych do akt postępowania przez powoda wraz z pismem procesowym z dnia 9 grudnia 2013 r. oraz dokumentacji medycznej powoda (tj. badania psychologiczno-psychiatryczne). Zaznaczyć należy, że biegły nie miał kompetencji do dokonywania ustaleń w zakresie nieprawidłowej organizacji pracy u pozwanego, a zatem opinia w tym zakresie nie ma mocy dowodowej. Do dokonania takich ustaleń uprawniony był wyłącznie Sąd Rejonowy, który jednak ich nie dokonał. Materiał dowodowy nie potwierdził bowiem, aby tego rodzaju nieprawidłowości, o których mówił powód, miały miejsce. Nie wiadomo na jakiej podstawie biegły oparł przywołane przez powoda stwierdzenie, co dodatkowo potwierdza, że opinia w tym zakresie nie może być potwierdzeniem zeznań powoda. Co więcej, ostatecznie biegły stwierdził, że zachowania powoda oceniane wyłącznie wedle zobiektywizowanych kryteriów wykreowanych przez normy bhp, stanowiły poważne naruszenie tych norm. Odnosząc się do dokumentacji medycznej powoda, należy wskazać, że nie stanowi ona potwierdzenia twierdzeń o złym traktowaniu powoda w pracy. Wynika z niej, że powód „skarżył się na kłopoty w pracy”, „martwił się o swoją pozycję”, co może być potwierdzeniem jedynie jego uczuć i obaw, nie zaś ich źródła. Natomiast zdjęcia przedłożone do akt postępowania przez powoda wraz z pismem procesowym z dnia 9 grudnia 2013 r. nie mogą być potwierdzeniem tezy o powszechnym nieprzestrzeganiu u pozwanej norm bhp i braku egzekwowania zachowań zgodnych z zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy. Jak trafnie zauważono w odpowiedzi na apelację, zdjęcia nie

pozwalają na identyfikację miejsca i czasu ich wykonania. Co więcej nie wiadomo nic na temat okoliczności, w jakich zdjęcia zostały wykonane.

Niezasadny był również zarzut nieprawidłowej oceny zeznań świadka J. M.. Po pierwsze należy wskazać, że wiarygodność tych zeznań powód wywodził z ich spójności z dowodami omówionych powyżej, którym, jak już zaznaczono, nie można przyznać waloru wiarygodności. Co więcej twierdzenia o wiarygodności twierdzeń J. M. powód opierał na swojej, uznanej za niezasadną z przyczyn już omówionych, ocenie zeznań pozostałych przesłuchanych świadków. Zatem już z tego względu twierdzenia powoda należało uznać za niezasadne. Po drugie należy podkreślić, że nawet gdyby uznać, że pracownicy pozwanej nie byli równo traktowani w zakresie uchybień przepisom bhp, co powód uparcie podnosił w postępowaniu w obu instancjach, okoliczność ta nie miałaby znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Podstawą do uznania za niezasadne wypowiedzenia umowy o pracę z powodu naruszenia zasad bhp nie mogłoby być stwierdzenie, że inni pracownicy też podobnych naruszeń dokonywali. Do pracodawcy należy bowiem decyzja, czy z danym, pracownikiem, który dopuszcza się takich naruszeń, rozwiązać umowę o pracę, czy też nie. W uzasadnieniu do wyroku z 17 lutego 2005 r. (II PK 87/04) Sąd Najwyższy wprost wskazał, że nie stanowi naruszenia zasady równości zastosowanie tylko do jednego z pracowników sankcji prawa pracy, w sytuacji, w której także inni pracownicy w taki sam sposób naruszają swe obowiązki. Pracownik, który nie przestrzega prawa nie może liczyć na ochronę, a ewentualne uwzględnienie jego roszczeń byłoby sprzeczne z prawem i jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem oraz z zasadami współżycia społecznego. Pracodawca może podjąć decyzję o kontynuowaniu zatrudnienia, pomimo dopuszczenia się przez pracownika pewnych uchybień. Argumenty oparte na stwierdzeniu „wszyscy tak robili” nie mogą być uznane za zasadne. Co więcej powód kilkukrotnie dopuścił się tego rodzaju naruszeń i był w tym zakresie pouczany, a nawet karany. Powód wiedział więc o braku akceptacji pracodawcy dla tego rodzaju zachowań, których jednak nie zaniechał. Powoływanie się na powszechną praktykę w miejscu pracy nie mogło zatem odnieść zamierzonego skutku.

Mając na uwadze powyższe należało również stwierdzić, że Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił, że nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy są dowody powołane na okoliczność nieprzestrzegania prawa oraz praw pracowniczych przez pozwaną oraz że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu pracy powodowi w pkt. 1.2, 1.3, 2.1 i 2.2 są zwykłą praktyką, na którą u pozwanej powszechnie zezwalało i nie zwalniano na tej podstawie innych osób. Potencjalne naruszenie przez innych pracowników zasad bhp nie uprawniało powoda do kontynuowania tej praktyki i nie może być usprawiedliwieniem tego rodzaju działań. Kwestia ta nie miała znaczenia dla oceny zasadności powództwa, a zatem Sąd Rejonowy zasadnie oddalił wnioski dowodowe powoda. Z tych samych przyczyn oddalaniu podlegały wnioski powoda zgłoszone w postępowaniu apelacyjnym o dopuszczenie dowodów z dokumentów w postaci wyroku nakazowego Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w Warszawie z dnia 31 marca 2015 r. i wyciągów z protokołów z kontroli PIP w (...) na okoliczność nieprzestrzegania prawa oraz praw pracowniczych przez pozwaną oraz że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu pracy powodowi w pkt. 1.2, 1.3, 2.1 i 2.2 są zwykłą praktyką na którą u pozwanej powszechnie zezwalało i nie zwalniano na tej podstawie innych osób.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zaistniała również potrzeba zażądania ustnego wyjaśnienia opinii złożonej na piśmie. Zaznaczyć należy, że w opinii z 26 marca 2017 r., biegły jednoznacznie ocenił, że powód naruszył normy bhp i wskazał, iż zachowanie powoda polegające na wejściu na drabinę powyżej jej ostatniego stopnia w zestawieniu z pozostałymi naruszeniami, których dopuścił się powód, kumulatywnie stanowi poważne uchybienie normom bhp. Zdaniem Sądu nie było zatem wątpliwości co do wniosków wynikających z opinii, a zatem nie było potrzeby przesłuchania biegłego w celu przedstawienia jednoznacznej oceny zachowań powoda, będących przedmiotem opinii wydanych przez tego biegłego w toku procesu. Z tych samych względów oddalony został wniosek powoda wezwania biegłego na rozprawę apelacyjną celem przesłuchania go w celu przedstawienia przezeń jednoznacznej oceny zachowań powoda, będących przedmiotem opinii wydanych przez tego biegłego w toku procesu.

Sąd Okręgowy podziela również decyzję Sądu Rejonowego w sprawie oddalenia wniosków dowodowych o przesłuchanie A. W. i M. A. (2). Okoliczność dyskredytowania powoda przez pracowników pozwanej i doradzania niezatrudniania powoda w sklepie (...), co doprowadziło do rozwiązania zawartej już z powodem umowy o pracę na okres próbny, nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy z odwołania pracownika od wypowiedzenia mu przez

pozwaną (...) Sp. z o.o. umowy o pracę. Okoliczności te nie dotyczą przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę, a ewentualne oczernianie powoda i odradzanie zatrudnienia go w innym sklepie nie rzutują w żaden sposób na prawdziwość i zasadność przyczyn wypowiedzenia.

Mając na względzie powyższe, Sąd Okręgowy, na podstawie art. 217 § 3 k.p.c., oddalił wnioski dowodowe powoda zgłoszone w apelacji.

Za niezasadny należało ocenić zarzut bezpodstawnego przyjęcia, że w sprawie zachodzą szczególnie uzasadnione wypadki, warunkujące obciążeniem powoda kosztami zastępstwa procesowego pozwanej w wysokości 1.800 zł, podczas gdy należało uznać, że takie wypadki nie zachodzą. Abstrahując od błędnego sformułowania zarzutu, który, jak trafnie wskazał pozwany, powinien zostać określony jako naruszenie art. 98 § 1 k.p.c. ew. art. 102 k.p.c., wskazać należy, że na stronie przegrywającej spór ciąży obowiązek zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu. Sąd Rejonowy nie musiał zatem rozważać, czy wystąpiły szczególne okoliczności uzasadniające obciążenie powoda kosztami procesu. Wystąpienie szczególnie uzasadnionych wypadków może być podstawą do zasądzenia od strony przegrywającej tylko części kosztów albo nie obciążania jej w ogóle kosztami. Zasadą zatem jest ponoszenie przez przegrywającego spór kosztów procesu, od której szczególnie uzasadnione wypadki mogą być jedynie odstępstwem. Co więcej pełnomocnik powoda zarzucił Sądowi Rejonowemu niewyjaśnienie podstaw, w oparciu o które został na powoda nałożony obowiązek zapłaty kosztów zastępstwa procesowego strony pozwanej, podczas gdy sam bardzo ogólnie stwierdza w apelacji, że podstawą do zwolnienia powoda z obowiązku ponoszenia kosztów jest jego sytuacja materialna, która uzasadniała przyznanie pomocy prawnej z urzędu. Abstrahując od tej niekonsekwencji należy wskazać, że dla oceny zasadności zwolnienia powoda od obowiązku ponoszenia kosztów procesu, istotne było nie to, czy szczególnie uzasadnione wypadki kiedykolwiek wystąpiły, ale istotny był moment orzekania. To, że sytuacja materialna powoda w momencie ubiegania się o pomoc prawną z urzędu, tj. w sierpniu 2013 r., uzasadniała jej udzielenie, nie oznacza, że do momentu wydania w sprawie wyroku tj. w lipca 2017 r. była taka sama. Kiedy powód ubiegał się przyznanie pełnomocnika z urzędu utrzymywał się z zasiłku dla bezrobotnych w wysokości 800 zł netto (oświadczenie majątkowe k. 171-172), jednakże nie ma podstaw do przyjęcia, że 4 lata później sytuacja powoda nie uległa zmianie. Co więcej na rozprawie apelacyjnej powód wskazał, że jest zatrudniony na podstawie umowy o pracę i otrzymuje wynagrodzenie w wysokości 1.900 zł netto. To zaś potwierdza, że niezasadne byłoby uznanie, że zła sytuacja materialna powoda z sierpnia 2013 r. powinna być uznana jako coś niezmiennego. Przede wszystkim zaś należy podkreślić, że w toku procesu przed Sądem Rejonowym powód nie wnioskował o zwolnienie go od obowiązku ponoszenia kosztów procesu, nie wskazał żadnych okoliczności uzasadniających zastosowanie art. 102 k.p.c. Również w apelacji nie wskazano jaka konkretnie była sytuacja materialna powoda.

Zarzut naruszenia art. 97 w z w z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych nie był zasadny z przyczyn wskazanych powyżej, bowiem został oparty na takich samych twierdzeniach strony.

Bez względu na zarzuty apelacji należy znaczyć, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie ograniczały się do naruszania przez niego zasad bhp. Należy pamiętać, że powodowi zarzucono również umieszczenie na portalu społecznościowym F. negatywnego komentarza dotyczącego zachowania jego przełożonych – zastępców kierownika. Podkreślenia przy tym wymaga, że powód nie kwestionował prawdziwości tego zarzutu. W ocenie Sądu Okręgowego już tylko ta przyczyna była wystarczająca dla uznania za zasadne wypowiedzenia umowy o pracę. Tłumaczenia powoda, że treść wpisu wynikała z jego zdenerwowania pracą przełożonych, a ponadto w ocenie powoda usunięcie postu stanowiło wystarczające rozwiązanie sprawy, nie mają żadnego znaczenia dla tej oceny. Wpis na portalu F., w którym zasugerował, że jego przełożeni – zastępcy kierownika działu, poruszają się po sklepie chodząc „jak w przedszkolu”, czyli „za rączkę” był ośmieszający nie tylko dla tych pracowników, ale również dla pracodawcy. Należy wskazać, że pracownikom przysługuje prawo do krytyki, w tym krytyki osoby pracodawcy, podejmowanych przez niego działań oraz decyzji czy stanów rzeczy związanych z działalnością pracodawcy. Prawo to zostało potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, zgodnie z którym pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących pracodawcy, zwłaszcza w sprawach dotyczących organizacji pracy (orzeczenie SN z 7 września 2000 r., I PKN 11/00, OSNAPiUS Nr 6/2002, poz. 139). Prawo do krytyki nie jest jednak nieograniczone, co oznacza,

że nie każde działanie lub zaniechanie pracownika korzysta w tym zakresie z ochrony prawnej. Wpis powoda na F. nie miał na celu zwrócenia pracodawcy uwagi na złą organizację pracy, czy innego rodzaju konstruktywną krytykę działań pracodawcy, ale wyłącznie ośmieszenie osób, których wpis dotyczył, co miało negatywny wpływ na wizerunek pracodawcy. To zaś w ocenie Sądu Okręgowego było wystarczające dla stwierdzenia zasadności rozwiązania umowy o pracę, tym bardziej, że nie nastąpiło to w trybie art. 52 § 1 k.p. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, a zatem przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi, tak jak w przypadku np. art. 52 § 1 k.p. Ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w ramach art. 45 k.p. powinna być dokonana z uwzględnieniem słuszych interesów zakładu pracy oraz przymiotów pracownika związanych ze stosunkiem pracy. Z uwagi na słuszny interes pozwanego zasadne było wypowiedzenie umowy o pracę powodowi już tylko z tego względu, że w internecie naruszył wizerunek pracodawcy.

Kierując się przedstawioną argumentacją, Sąd Okręgowy doszedł do przekonania, że orzeczenie Sądu pierwszej instancji odpowiada prawu, w związku z czym dokonanie jego zmiany byłoby bezpodstawne. Z uwagi na to Sąd Okręgowy XXI Wydział Pracy, w oparciu o art. 385 k.p.c., oddalił apelację powoda.

O kosztach procesu Sąd Okręgowy orzekł w punkcie drugim wyroku zgodnie z dyspozycją art. 98 § 1 k.p.c., na podstawie którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Zgodnie z regulacją art. 98 § 3 k.p.c. do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego/adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego radcy prawnego, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Na koszty celowego dochodzenia swoich praw przez pozwaną składało się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego będącego radcą prawnym ustalone zgodnie z regulacją § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Wynagrodzenie dla pełnomocnika powoda z urzędu zostało ustalone w oparciu o § 15 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 16 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez skarb państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu. Na podstawie § 4 ust. 3 rozporządzenia opłatę powiększono o stawkę podatku obowiązującą dla tego rodzaju czynności na podstawie przepisów o podatku od towarów i usług.

Mając na względzie powyższe Sąd Okręgowy orzekł jak w sentencji.