

Sygn. akt VPa 112/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 października 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Andrzej Marek

Sędziowie: SSO Jacek Wilga

SSR del. Agnieszka Czyczerska (spr.)

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 3 października 2013 roku w Legnicy

na rozprawie

sprawy z powództwa J. R.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie, uchylenie kary

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego - Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

z dnia 4 czerwca 2013 roku sygn. akt IV P 479/12

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, III i IV w ten sposób, że powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oddala, zasądając od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 90 zł tytułem zwrotu kosztów procesu w postępowaniu odwoławczym.

UZASADNIENIE

Zaskarżonym wyrokiem z dnia 04.06.2013r. Sąd Rejonowy w Legnicy zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 12.375,90 zł tytułem odszkodowania za niezasadne wypowiedzenie umowy o pracę, oddalił powództwo w zakresie uchylenia kary porządkowej, zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 619 zł oraz zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

W uzasadnieniu Sąd Rejonowy wskazał, że niezasadne jest merytorycznie powództwo J. R. o uchylenie zastosowanej wobec niego kary nagany i powództwo w tym zakresie oddalił. Jednocześnie Sąd uznał, że zasługiwało na uwzględnienie odwołania powoda od wypowiedzenia mu umowy o pracę, albowiem jedna z przyczyn wypowiedzenia, która była jednocześnie podstawą do nałożenia na powoda kary nagany, była nieuzasadniona, a pozostałe wskazane w wypowiedzeniu przyczyny - nieprawdziwe. Jako przyczyny wypowiedzenia umowy powodowi wskazano :

- nieprzestrzeganie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażające się niezastosowaniem się 27.08.2012r. do instrukcji (...) (Instrukcja cięcia materiałów (...)) i wykorzystaniem do połączenia materiału taśmy dwustronnej, co spowodowało duży scarp na liniach(...) i (...)

- nieumiejętność pracy w zespole skutkująca tym, że pozostali operatorzy nie chcą współpracować z powodem, w związku z czym został on oddelegowany na samodzielne stanowisko, jednakże ze względu na konieczność utrzymania elastyczności zatrudnienia stan ten nie może trwać dłużej;

- niską wydajność pracy na (...)

-tworzenie nieprzyjaznej atmosfery w miejscu pracy i niekorzystny wpływ na współpracowników, w szczególności poprzez rozpowszechnianie nieprawdziwej informacji o konflikcie z mistrzem

Sąd Rejonowy argumentował, że w przedmiotowej sprawie wskazane przyczyny wypowiedzenia nie uzasadniają decyzji pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Pracodawca podając powodowi przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy skrupulatnie wskazał jego uchybienia kwalifikując je jako bardzo istotne oraz domagał się od niego szczególnej dbałości o wszystkie aspekty wykonywanych obowiązków i postawy pracowniczej. Wobec siebie już taki skrupulatny nie był. Popełnił bowiem szereg uchybień, które w okolicznościach niniejszej sprawy, nie były bez znaczenia dla oceny zasadności rozwiązania z powodem stosunku pracy. Pracodawca narzucił bowiem pracownikowi określone standardy bezwzględnie je egzekwując, sam jednak nie przestrzegał tych standardów wykorzystując przewagę swej pozycji wobec pracownika. Karając powoda karą nagany 7.09.2012r. strona pozwana wskazała, że następuje to w związku z naruszeniem przez powoda obowiązków pracowniczych polegających na zastosowaniu do połączenia materiału taśmy dwustronnej, co spowodowało duży scarp na liniach (...) i (...) i zagroziło reklamacją od klienta. To samo zdarzenie strona pozwana przywołała na uzasadnienie wypowiedzenia powodowi stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego jednak, waga przewinienia powoda nie uzasadniała wypowiedzenia mu stosunku pracy. Strona pozwana powołując się na jedno i to samo uchybienie powoda w piśmie nakładającym karę nagany i w piśmie rozwiązującym umowę o pracę przywołała dwie różne daty, w jakich miało do niego dojść oraz dwie różne instrukcje, które powód miałby naruszyć. Takie zachowanie strony pozwanej odbiegało, zdaniem Sądu Rejonowego, zdecydowanie od profesjonalizmu, jakiego należałoby od niej wymagać jako silniejszej strony stosunku pracy. W ocenie Sądu Rejonowego, strona pozwana wychodziła z założenia, że skoro doszło do naruszenia obowiązków przez pracownika, to nie ma znaczenia w jaki sposób przedstawi to pracownikowi.

W konsekwencji, w ocenie Sądu Rejonowego, powód otrzymał niechlujne pod względem informacji istotnych dla pracownika oba dokumenty - karę nagany i wypowiedzenie umowy. Sąd wskazał, że to pracodawca ma dokładnie wskazać pracownikowi za co jest zwalniany i kiedy doszło do uchybienia oraz jakie konkretnie przepisy procedur zakładowych zostały naruszone. Materiał dowodowy zgromadzony w postępowaniu wykazał, że do wadliwego zgrzewu na maszynie obsługiwanej przez powoda nie doszło ani 27.08.2012r. ani 30.08.2012r., jak wskazywała strona pozwana w piśmie o ukaraniu oraz w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Do sytuacji doszło natomiast 25 i 26.08.2012r. Sąd Rejonowy ustalił, że w tych dniach powód pracował w godzinach nadliczbowych, które zlecono mu z naruszeniem przysługującego pracownikowi 11-godzinnego nieprzerwanego dobowego odpoczynku. W takich okolicznościach, w ocenie Sądu Rejonowego, zasadnym jest stwierdzenie, że na uchybienie powoda i wadliwe połączenie arkuszy materiału wpływ mogło mieć również przemęczenie wywołane pracą bez zachowania dobowej normy odpoczynku przez dwa dni pod rząd. Sąd Rejonowy ocenił, że nie bez znaczenia w okolicznościach sprawy jest również, że strona pozwana dla opisanie tej samej sytuacji naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych powołała się na dwie różne instrukcje, które powód miał naruszyć. Rozbieżność ta również świadczy o braku profesjonalizmu strony pozwanej, a także o lekceważącym stosunku do pracownika.

Za okoliczność istotną Sąd Rejonowy uznał fakt, że w dniach, w których powód wyprodukował rolki z wadliwym zgrzewem produkcja była intensywna, szczególnej analizie poddawana była wydajność na (...), a do powoda przychodzili operatorzy z następnego stanowiska pytając, czy już wyprodukował rolkę. Powód działał pod presją czasu, co po części uzasadniało zachowanie powoda. Nie cofnął on bowiem niezgrzanego połączenia do ponownego zgrzewu,

gdyż zajęłoby to zbyt dużo czasu i byłoby bardzo pracochłonne, gdyż wymagało współpracy dwóch pracowników. Aby prawidłowo wykonać pracę powód musiałby poprosić o pomoc innego pracownika i cofnąć niezgrzany materiał. Zachowanie takie z pewnością byłoby prawidłowe, lecz niewątpliwie zabrałoby więcej czasu niż wycięcie wadliwego zgrzewu przez następnego operatora, tym bardziej, że instrukcja dopuszcza oznaczenia kolorowymi kartkami miejsc niezgodności materiału celem usunięcia wadliwej części przez operatora na następnym stanowisku. O intensywności produkcji i kontroli wydajności świadczą w sposób niebudzący wątpliwości zeznania przedstawiciela strony pozwanej, a także potrzeba pracy w nadgodzinach nie tylko w soboty, ale także w niedziele. W ocenie Sądu Rejonowego, fakt poniesienia przez pracodawcę szkody w wysokości 1500 zł, w świetle innych wskazywanych w uzasadnieniu okoliczności zdarzenia, nie mógł sam w sobie uzasadniać zwolnienia z pracy wieloletniego pracownika, jakim był powód.

Nieprawdziwą była natomiast, zdaniem Sądu I instancji, przyczyna w postaci nieumiejętności pracy w zespole skutkująca tym, że pozostali operatorzy nie chcieli z nim współpracować, w związku z czym został on oddelegowany na samodzielne stanowisko, jednakże ze względu na konieczność utrzymania elastyczności zatrudnienia stan ten nie mógł trwać dłużej. Jak podał świadek N. Ż., przychodzili do niego pracownicy, którzy mówili mu, że nie chcą pracować z powodem, jednak słuchani na powyższe okoliczności świadkowie, nie potwierdzili jednak tych słów. Na tej podstawie, Sąd uznał twierdzenia świadka N. Ż. w tym zakresie za niewiarygodne. Sąd wskazał, że pozytywnie o pracy powoda, w tym o jego umiejętności pracy w zespole, wypowiedzieli się również inni świadkowie, tj. M. T., K. Ł., E. M. i E. W.. Sąd Rejonowy ocenił także, że potwierdzenia w zgromadzonym w materiale dowodowym nie znalazły również zarzuty strony pozwanej jakoby powód był tak trudny we współpracy z innymi pracownikami, że strona pozwana musiała mu zmienić stanowisko pracy na samodzielne.

Oceniając dalsze przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy, Sąd uznał również za niezasadny zarzut niskiej wydajności pracy powoda na(...), albowiem wykazy pracy powoda przedłożone przez stronę pozwaną nie są dostatecznym dowodem potwierdzającym niską wydajność pracy powoda na ww. maszynie. Należało, zdaniem Sądu Rejonowego, uwzględnić fakt, że powód przez rok nie pracował na (...), a nadto powód na (...) przeszedł 22.08.2012r. i z uwagi na zmianę techniki jej obsługi potrzebował czasu, by wdrożyć się do pracy. Od czasu bowiem kiedy na niej ostatni raz pracował zmianie uległ zarówno materiał do produkcji, jak i budowa maszyny - usunięto z niej pedał, który wcześniej używano przy podawaniu materiału.

Za nieprawdziwą Sąd uznał również przyczynę wypowiedzenia sformułowaną jako tworzenie przez powoda nieprzyjemnej atmosfery w miejscu pracy i niekorzystny wpływ na współpracowników, w szczególności poprzez rozpowszechnianie nieprawdziwej informacji o konflikcie z mistrzem. Przyczyny tej nie potwierdził, w ocenie Sądu Rejonowego, materiał dowodowy zgromadzony w sprawie.

Konkludując, zdaniem Sądu Rejonowego, wypowiedzenie umowy o pracę dokonane powodowi przez stronę pozwaną było nieuzasadnione, za czym przemawiały dodatkowo zasady współżycia społecznego. Powód był wieloletnim pracownikiem strony pozwanej. Pracował od początku powstania spółki. Był pracownikiem cenionym i wielokrotnie nagradzonym, wszechstronnie przeszkolonym - potrafił obsługiwać właściwie wszystkie stanowiska pracy. Posiadał liczne uprawnienia, ukończone kursy i szkolenia. Dodatkowo ukończył studia inżynierskie, które strona pozwana częściowo sfinansowała. Powyższe świadczy, że pracodawca wysoko cenił powoda jako pracownika. Analizując akta osobowe powoda, Sąd doszedł do przekonania, że strona pozwana na potrzeby procesu starała się przedstawić powoda jako pracownika w niekorzystnym świetle. Przykładem tego jest choćby okoliczność, że w aktach osobowych powoda wpięta została nienumerowana karta z zawiadomieniem o ukaraniu powoda karą upomnienia z 10.07.2006r. Do tego zauważyć należy, że strona pozwana stosuje kary porządkowe nieznanie ustawie. Z treści zawiadomienia o ukaraniu powoda z 5.04.2012r., znajdującego się w aktach osobowych powoda wynika, że pracodawca ukarał powoda za naruszenie obowiązków pracowniczych w dniu 26.03.2012r. polegające na złym ustawieniu maszyny, co przyczyniło się do posklejania materiału, karą porządkową upomnienia oraz nakazał mu przebranie wadliwego materiału po godzinach pracy. Przebranie wadliwego materiału po godzinach pracy nie mogło stanowić kary porządkowej i wykracza poza formalne ramy określone w przepisach art. 108 i nast. k.p. Dalszym przykładem niestosowania się strony pozwanej do przepisów prawa pracy, tym razem do reguł ustanowionych przez nią samą

w Regulaminie Pracy, było w ocenie Sądu rejonowego, zupełnie pominięcie trybu karania przewidzianego w art. 49 ww. Regulaminu. Zgodnie z jego treścią, w przypadku ujawnienia okoliczności skutkujących odpowiedzialnością porządkową pracownika osoba wyznaczona przez pracodawcę przeprowadza postępowanie wyjaśniające obejmujące przesłuchanie pracownika oraz ewentualnych świadków. Ust. 2 art. 49 Regulaminu określa elementy, które powinien zawierać protokół przesłuchania. Protokół ten nadto winien być dołączony się do akt osobowych pracownika.

W świetle ww. uchybień i naruszeń przepisów, jakich dopuścił się pracodawca względem powoda, nie sposób uznać, w świetle zasad współzycia społecznego, aby jedno uchybienie powoda (polegające na sklejeniu materiału taśmą dwustronną), za które zresztą został ukarany karą porządkową nagany 7.09.2012r., skutkowało również wypowiedzeniem mu stosunku pracy. Powyższa ocena skutkowałą zasądzeniem na rzecz powoda odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Apelację od wyroku Sądu Rejonowego, w części zasądzającej od strony pozwanej odszkodowanie i zasądzającej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 619 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych złożyła strona pozwana. Zarzuciła wyrokowi:

1. naruszenie prawa materialnego, to jest art. 45 §1 k.p., przez jego niewłaściwe zastosowanie, wyrażające się uznaniem, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było nieuzasadnione gdyż pierwsza ze wskazanych powodowi przyczyn wypowiedzenia okazała się nieuzasadniona (a rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia były uwagi powoda dotyczące bezpośredniego przełożonego - J. W.), a pozostałe nieprawdziwe;

2. naruszenie prawa procesowego które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, to jest art. 233 §1 k.p.c., przez dokonanie oceny dowodów:

- w sposób niewszerechny. bowiem z pominięciem dowodu z zeznań: świadków N. Ż. i J. W. w zakresie w jakim złożyli oni zeznania na okoliczność przyczyn przeniesienia powoda na jednoosobowe stanowisko pracy (...), s świadka N. Ż. w zakresie w jakim złożył on zeznania na okoliczność, iż (...) wyposażony jest w przycisk cofnięcia materiału do powtórnego zgrzania, a nadto, iż na linii (...) stwierdzono, że na rolkach wadliwego materiału pochodzących od powoda nie było żadnych oznaczeń; świadków J. K., W. K. oraz A. M. - Dyrektora Operacyjnego strony pozwanej, w zakresie w jakim złożyli oni zeznania na okoliczność wpływu wprowadzonego do gumy materiału obcego jakim jest taśma dwustronna na dalszy etap procesu produkcji oraz ryzyk wynikających dla strony pozwanej w związku z połączeniem przez powoda gumy taśmą dwustronną,

- z przekroczeniem zasady swobodnej oceny dowodów poprzez uznanie, że:

- pracodawca cenił pracę powoda czego wyrazem był sukcesywny wzrost wynagrodzenia, liczne nagrody, które powód otrzymywał oraz systematyczna podwyżka wynagrodzenia, że przyczyną skierowania powoda do pracy na (...) - (...) była absencja chorobowa T. W.,

- powód oznaczył materiał w miejscu sklejonym taśmą dwustronną, dając tym samym informację dla pracowników na (...) - kolejnym stanowisku pracy, że materiał jest wadliwy, że powód pracował pod presją czasu, a nadto, że praca powoda z naruszeniem dobowego odpoczynku usprawiedliwiała nieprzestrzeganie przez powoda instrukcji stanowiskowej, że na wadliwe połączenie arkuszy materiału mogło mieć wpływ przemęczenie powoda wywołane pracą bez zachowania dobowej normy odpoczynku przez dwa dni pod rząd,

- strona pozwana próbowała ukryć fakt pracy przez powoda dwa dni pod rząd bez zachowania dobowej normy odpoczynku, przedstawiając do akt sprawy wydruk ewidencji czasu pracy powoda z systemu komputerowego, w którym praca powoda w nadgodzinach w tych dniach nie została odnotowana,

- waga przewinienia powoda nie uzasadniała wypowiedzenia mu stosunku pracy, a strona pozwana przechowuje w aktach osobowych powoda zawiadomienie o ukaraniu go karą porządkową w lipcu 2006 roku w celu wykorzystania jej np. w razie sporu z pracownikiem, by przedstawić go w niekorzystnym świetle, oraz, że strona pozwana celowo wpięła do akt osobowych powoda informację o przedawnionej karze porządkowej,

- skoro sam pozwany pracodawca popełnia wobec powoda uchybienia w postaci wskazania w zawiadomieniu o ukaraniu karą porządkową oraz w wypowiedzeniu umowy o pracę rozbieżnych i niedokładnych dat wadliwego połączenia materiału, to nie może domagać się od powoda szczególnej dbałości o wszystkie aspekty wykonywanych obowiązków i postawy pracowniczej.

3. sprzeczność istotnych ustaleń sądu z treścią zebranego w sprawie materiału dowodowego poprzez uznanie, iż:

- mistrz N. Ż. nie zareagował na uwagi powoda dotyczące brygadzysty J. W., który zamiast pracować zajmował się telefonem komórkowym oraz, iż uwagi powoda do zachowania brygadzysty i brak reakcji ze strony mistrza powodowały napięcie relacji pomiędzy powodem, a mistrzem, że operatorzy maszyn z którymi powód współpracował nie mieli uwag do jego pracy, że nie było sytuacji aby powód rozpowszechniał informacje, że jest w konflikcie z mistrzem, że słuchani w sprawie świadkowie - za wyjątkiem bezpośrednich przełożonych powoda - zeznali zgodnie, że jeżeli zdarzyło się, że z jakichkolwiek powodów nie doszło do zgrzania materiału ultradźwiękami na (...), to nie cofało się tego materiału do zgrzania (gdyż było to czaso i pracochłonne) lecz łączyło się arkusze materiału np. klejem w sprayu lub taśmą dwustronną, a brak zgrzewu zaznaczano na rolce kolorową kartką lub folią i opisywano na etykiecie, potwierdzając tym samym stosowaną umowną praktykę odmienną od wskazań instrukcji stanowiskowej,

- instrukcja stanowiskowa na (...) dopuszcza oznaczenia kolorowymi kartkami miejsc takich niezgodności materiału jakich dopuścił się powód, celem usunięcia wadliwej części przez operatora na następnym stanowisku.

Wskazując na powyższe strona pozwana wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w pkt I i II

zmianę wyroku w części zaskarżonej i oddalenie powództwa o odszkodowanie oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu przed sądem pierwszej i drugiej instancji,

ewentualnie uchylenie wyroku w zaskarżonych punktach I i III i przekazanie sprawy sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania, z pozostawieniem temu sądowi rozstrzygnięcia o kosztach dotychczasowego postępowania.

W odpowiedzi na apelację powód, popierając w całości ustalenia i ocenę Sądu Rejonowego wniósł o oddalenie w całości apelacji wniesionej przez stronę pozwaną w dniu zasądzenie od strony pozwanej zwrotu kosztów procesu za instancją odwoławczą.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Apelacja była zasadna.

Sąd II instancji nie podziela oceny Sądu Rejonowego, który przyjął, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było niezasadne. Zarzut apelującego dotyczący naruszenia art. 45 par. 1 k.p. był usprawiedliwiony.

Jak słusznie wskazał w uzasadnieniu Sąd I instancji, ugruntowane jest w orzecnictwie Sądu Najwyższego stanowisko, w myśl którego przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być wcześniejsze nałożenie na pracownika kary porządkowej, jeśli waga tego przewinienia jest znaczna. (uchwała SN z dnia 27.06.1985r., IIIPZP 10/85). W realiach rozpoznawanej sprawy Sąd Rejonowy oddalił żądanie powoda uchylenia kary nagany, argumentując, że obowiązkiem powoda było zapoznanie się z obowiązującymi u strony pozwanej właściwymi instrukcjami stanowiskowymi. Jednocześnie, zdaniem Sądu, waga przewinienia powoda nie uzasadniała wypowiedzenia mu umowy o pracę, co skutkowało zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania. Z tą oceną, w świetle zgromadzonego przez Sąd Rejonowy materiału dowodowego, zgodzić się nie można.

Jak słusznie zarzuca w apelacji strona pozwana, skutki przewinienia którego dopuścił się bezspornie powód, mające decydujący wpływ na ocenę jego wagi, nie sprowadzają się jedynie do szkody w wysokości 1500 zł odpowiadającej wartości zniszczonego materiału. Na te okoliczności złożyli wiarygodnie i przekonująco zeznania świadkowie J. K., W. K., A. M.. Wskazywali oni zgodnie na wpływ wprowadzenia do gumy materiału obcego, jakim jest taśma

dwustronna na dalszy etap produkcji oraz ryzyko dla strony pozwanej jakie się z tym działaniem wiąże (groźące reklamacje będące następstwem rozwarstwienia paska, czy też ewentualne skutki rozwarstwienia paska w trakcie użytkowania pojazdu). Wbrew ocenie Sądu I instancji, nie ma jednocześnie w materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie potwierdzenia, że u strony pozwanej miała miejsce praktyka łączenia materiału w razie jego wadliwego zgrzania na (...) za pomocą taśmy dwustronnej. Zarzuty apelacji w tym zakresie, powołujące się szczegółowo na konkretne zeznania świadków w sprawie, Sąd Okręgowy w całości podziela. Sposób postępowania wskazywany przez powoda nie wynika również z instrukcji stanowiskowej. Należy zaakcentować, że na skutek działania powoda doszło do wyprodukowania wadliwego wyrobu przy jednoczesnym stworzeniu pozorów jego prawidłowego zgrzania. Tłumaczenia powoda, że oznaczył miejsce wadliwe, były nielogiczne, a nadto nie poparte dowodami. (przy istnieniu dowodów przeciwnych – zeznania świadka N. Ż.). Jeśli nie doszło do zgrzania materiału, a powód oznaczyłby miejsce wadliwe, to nieuzasadniona była, zwłaszcza w kontekście argumentu o szybkim tempie pracy, dodatkowa czynność powoda w postaci sklejanego materiału taśmą dwustronną.

Dla oceny zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, nie ma też takiego znaczenia, jakie nadał temu Sąd I instancji, rozbieżność dat i określeń instrukcji w piśmie nakładającym na powoda karę nagany oraz piśmie wypowiadającym umowę o pracę. Konkretność przyczyny powinna być oceniana z punktu widzenia pracownika - istotne jest, aby motywy wypowiedzenia umowy o pracę były pracownikowi znane (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11.01.2011r., sygn. akt IPK 152/10). W realiach rozpoznawanej sprawy powód zdawał sobie sprawę, z powodu jakiego zdarzenia rozwiązano z nim umowę o pracę, skoro już w pozwie zarzucał, że „został podwójnie ukarany, raz dostając karę porządkową, drugi raz z tej samej przyczyny zdaniem powoda nastąpiło rozwiązanie stosunku pracy”.

Istotnie, zgodnie z ustaleniami Sądu Rejonowego powód w dniu, w którym doszło do zdarzenia, pracował bez zachowania 11 godzinnego nieprzerwanego dobowego odpoczynku. Z uwagi na jednak na znaczącą wagę przewinienia powoda, nie może być to okoliczność usprawiedliwiająca zachowanie powoda.

W ocenie Sądu Odwoławczego, popartej wskazanymi wyżej argumentami, wypowiedzenie powodowi umowy o pracę było zasadne już z powodu zaistnienia bezspornego zdarzenia, polegającego na wykorzystaniu przez niego do połączenia materiału taśmy dwustronnej. Nastąpiło to wbrew obowiązującej powoda instrukcji stanowiskowej. Decydujące dla tej oceny mają: waga przewinienia, jego okoliczności oraz możliwe negatywne skutki dla pracodawcy. Jak słusznie wskazał Sąd Rejonowy, dla przyjęcia zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę, wystarczająca jest prawdziwość i zasadność choćby jednej z powołanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia. W konsekwencji, nie zmienia oceny Sądu Okręgowego prawidłowość rozumowania i argumentacji Sądu Rejonowego w kwestii prawdziwości pozostałych przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

Nie zasługiwało jednocześnie na aprobatę powołanie przez Sąd Rejonowy zasad współzycia społecznego, jako przemawiających za niezasadnością rozwiązania z powodem umowy o pracę. Sąd Okręgowy podziela stanowisko Sądu Najwyższego, wyrażone wyroku z dnia 07.04.2011r. (IPK 239/10), zgodnie z którym „Ochronę przed wypowiedzeniem w świetle zasad współzycia społecznego można stosować jedynie do pracowników wypełniających nienagannie swoje obowiązki, bowiem ich nie dopełnienie przez pracownika uchybia nie tylko prawu, ale również zasadom współzycia społecznego”. Taka teza ma wprost odniesienie do realiów rozpoznawanej sprawy, gdzie powód nieprawidłowo (nie po raz pierwszy) uchybia swoim obowiązkom pracowniczym. Należy w tym miejscu wskazać, że do pracy powoda były już wcześniej zastrzeżenia merytoryczne, czego wyrazem było wskazywane przez świadków pozbawienie powoda funkcji brygadzysty, czy też nałożenie na powoda w kwietniu 2012r. kary upomnienia. Od kary tej powód nie odwoływał się do Sądu, co powoduje, że ukaranie to powinno być oceniane jako całkowicie zasadne.

Nie ma jednocześnie znaczenia w tym zakresie powołane przez Sąd Rejonowy niestosowanie się przez stronę pozwaną do zapisów Regulaminu Pracy tj. nieprzedstawienie powodowi protokołu z postępowania wyjaśniającego, poprzedzającego nałożenie kary porządkowej. Sąd, pomimo tej okoliczności, rozstrzygnął na niekorzyść powoda jego żądanie uchylecia kary porządkowej, a tylko w tym kontekście, kwestia ta mogła być brana pod uwagę.

Inne też wnioski należało, zdaniem Sądu Okręgowego, wyciągnąć z powołanych na korzyść powoda takich okoliczności jak jego wieloletnia praca u strony pozwanej, wszechstronne przeszkolenie, czy też częściowe finansowanie przez stronę pozwaną studiów inżynierskich powoda. Od powoda, uwzględniając powyższe, można było bowiem tym bardziej wymagać wysokiej staranności w realizowaniu obowiązków pracowniczych, a także świadomości co do skutków, do jakich mogło doprowadzić jego zachowanie powołane jako pierwsza z przyczyn rozwiązania umowy. Sąd Rejonowy był w tym zakresie niekonsekwentny. Z jednej bowiem strony przyjął, że powód był przeszkolony na maszynie (...), uzyskał certyfikat potwierdzający m.in., że zna wszystkie procesy na Wydziale (...), a zatem niezasadne było żądanie uchylenia kary nagany, z drugiej strony fakt wszechstronnego przeszkolenia powołał Sąd w obronie powoda, w kontekście sprzeczności wypowiedzenia umowy z zasadami współżycia społecznego.

Konkludując powyższe, Sąd Okręgowy uznał, że usprawiedliwione były zarzuty apelacji dotyczące naruszenia prawa materialnego tj. art. 45 k.p i zarzuty dotyczące dokonania oceny materiału dowodowego z przekroczeniem zasad wynikających z art. 233 par. 1 k.p.c., w zakresie, w jakim ocena ta doprowadziła Sąd I Instancji do przyjęcia niezasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Skutkowało to, na podstawie art. 386 k.p.c., zmianą zaskarżonego wyroku i oddaleniem powództwa.

Orzeczenie o kosztach postępowania w I instancji i postępowania odwoławczego oparto na art. 98 k.p.c i par. 11 ust. 1, par. 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.