

Sygn. akt VPa 102/13

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2013 roku

Sąd Okręgowy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący – SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie: SSO Krzysztof Główczyński

SSO Andrzej Marek

Protokolant: Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2013 roku ***w Legnicy***

na rozprawie

sprawy z powództwa J. D.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w L.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie

na skutek apelacji strony pozwanej

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

z dnia 5 kwietnia 2013 roku

sygn. akt IV P 3/13

I. zmienia zaskarżony wyrok w ten sposób, iż powództwo oddala, obciążając kosztami sądowymi Skarb Państwa,

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 30 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 5 kwietnia 2013 roku Sąd Rejonowy w Legnicy przywrócił powoda J. D. do pracy u strony pozwanej w (...) Spółce Akcyjnej na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz zasądził na jego rzecz kwotę 6 800 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem jej podjęcia u strony pozwanej w wyniku przywrócenia.

W uzasadnieniu wskazał, iż podana przez stronę pozwaną przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę polegająca na samowolnym oddaleniu się powoda z miejsca pracy w dniu 24 listopada 2012 roku bez powiadomienia zwierzchnika, mimo wyraźnie wydanego polecenia pozostawania w pokoju oczekiwania dla drużyn konduktorskich i trakcyjnych i stanowiąca w ocenie strony pozwanej naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych nie stanowiła uzasadniającej w rozumieniu art. 45 §1 kp przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę.

W ocenie Sądu Rejonowego – opuszczając miejsce pracy w nocy 24 listopada 2012 roku, pomimo wydanego mu polecenia oczekiwania w dyspozytorni na przyjazd policji powód naruszył obowiązek pracowniczy.

Skoro bowiem powód otrzymał od dyspozytora T. N. wyraźne polecenie pozostania na miejscu i oczekiwania na przybycie funkcjonariuszy policji, do tego polecenia powinien się zastosować.

Oświadczenie przełożonego, że nie dopuszcza powoda w tym dniu do świadczenia pracy nie oznaczało zwolnienia powoda z władztwa pracodawcy, równoznacznego z możliwością opuszczenia miejsca wykonywania pracy i nie respektowania wydawanych od tej chwili poleceń. Nie dopuszczenie powoda do świadczenia pracy po dwukrotnym badaniu alkoestem dotyczyło bowiem w tym wypadku wykonywania obowiązków konduktora. Nie zwalniało zaś powoda od pozostawania do dyspozycji pracodawcy w wyznaczonych godzinach – zgodnie z ustalonym wcześniej harmonogramem czasu pracy.

Powód wprawdzie opuścił miejsce pracy, jednakże nie sposób oceniać jego zachowania w oderwaniu od okoliczności, które temu towarzyszyły. Powód był bowiem przekonany o swojej trzeźwości do tego stopnia, że chciał to jak najszybciej udowodnić. Zapalenie się czerwonej lampki alkoestu sygnalizującej stan nietrzeźwości podczas dwóch kolejnych badań wywołało u niego silne zdenerwowanie. Do tego doszło wydłużające się oczekiwanie na przyjazd funkcjonariuszy policji. Spowodowało to, iż powód, nie zastanawiając się nad tym długo, wsiadł do odjeżdżającego spod zakładu pracy szynobusa, jadącego na dworzec PKP, a stamtąd udał się do szpitala, gdzie oczekiwał, że wykona badanie krwi, potwierdzające jego prawdomówność co do stanu trzeźwości i że dowód ten będzie wiarygodny dla pracodawcy. Gdy w szpitalu powodowi odmówiono wykonania badania, udał się on na pobliski komisariat policji. Stamtąd jednak został odesłany na Izbę Wytrzeźwień, gdzie dopiero o godz. 5:11 wykonał badanie alkomatem.

Mimo tego uznał Sąd Rejonowy, iż wskazana przyczyna nie może być uznana za uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Towarzyszące powodowi zdenerwowanie, wywołane zaistniałą sytuacją oraz chęć udowodnienia „niewinności” zdecydowały o podjęciu nieracjonalnej (dla obiektywnego obserwatora, lecz nie dla powoda w tamtym momencie) decyzji o opuszczeniu miejsca pracy i udaniu się na badanie krwi, które miało być dowodem potwierdzającym stan jego trzeźwości.

Nie bez znaczenia pozostawała przy tym, zdaniem Sądu Rejonowego okoliczność, że opisana sytuacja przydarzyła się powodowi pierwszy raz w okresie jego zatrudnienia u strony pozwanej. Z akt osobowych powoda oraz zeznań świadków wynika, że powód zawsze wykonywał swoją pracę nienagannie. Był też dobrze oceniany przez współpracowników. Nigdy nie był karany karami porządkowymi. Ani przełożony, ani współpracownicy nie mieli żadnych zastrzeżeń do jego pracy.

Nadto zwrócił Sąd I instancji uwagę, iż data podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę z powołaniem się na określoną przyczynę, pozostaje nie bez znaczenia dla oceny, czy wypowiedzenie umowy o pracę z tej właśnie przyczyny było uzasadnione, czy też nie.

Wypowiedzenie umowy o pracę powodowi zostało dokonane po upływie ponad miesiąca od daty spornego zdarzenia, a zatem także po upływie terminów, umożliwiających wymierzenie z tego tytułu kary porządkowej. Z tego powodu, ocena zasadności przyczyny tego wypowiedzenia nie mogła być dokonana w oderwaniu od całokształtu przebiegu zatrudnienia powoda u strony pozwanej i wywiązywania się przez niego z obowiązków pracowniczych. Z zebranego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika zaś, że powód był dobrym pracownikiem i należycie wywiązywał się ze swoich obowiązków, a ocena ta odnosi się zarówno do okresu zatrudnienia przed 24 listopada 2012 roku, jak i po tej dacie.

W tej sytuacji wskazanie powodowi w doręczonym w dniu 31 grudnia 2012 roku wypowiedzeniu umowy o pracę jako przyczyny wypowiedzenia samowolnego oddalenia się powoda z miejsca pracy dnia 24 listopada 2012 roku bez powiadomienia zwierzchnika, można było zdaniem Sądu ocenić bardziej jako pretekst, niż uzasadnioną przyczynę

wypowiedzenia, w rozumieniu art. 30 §4 kp w zw. z art. 45 kp, zwłaszcza, że pracodawca powołał się tu na jednorazowe zdarzenie, sprzed ponad miesiąca.

Mając to na uwadze oraz całokształt zebranego w sprawie materiału dowodowego, za wiarygodne Sąd Rejonowy uznał zeznania powoda, że opuścił on zakład pracy dlatego, że chciał udowodnić swoją trzeźwość, a nie uczynił tego w tym celu, żeby uciec przed badaniem wykonywanym przez funkcjonariuszy policji. Z powyższych względów Sąd uznał, że dokonane powodowi w dniu 31 grudnia 2012 roku wypowiedzenie nie było uzasadnione i na podstawie art. 45 §1 kp, przywrócił powoda do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, o czym orzekł w pkt I wyroku.

Zasądził również na podstawie art. 47 kp na rzecz powoda kwotę 6 800 zł tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy.

Wyrok powyższy zaskarżyła w całości apelacją strona pozwana.

Domagając się jego zmiany poprzez oddalenia powództwa w całości wniosła o zasądzenie kosztów postępowania za obie instancje według norm przepisanych.

Zarzuciła:

1. mające wpływ na treść zaskarżonego wyroku naruszenie przepisów prawa materialnego, mianowicie art. 30 §4 kp w zw. z art. 45 §1 kp poprzez przyjęcie, iż niewykonanie przez pracownika (powoda) polecenia służbowego i samowolne opuszczenie miejsca pracy nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę w rozumieniu art. 30 §4 kp w zw. z art. 45 §1 kp,

2. mającą wpływ na treść zaskarżonego wyroku sprzeczność istotnych ustaleń sądu z zebrany w sprawie materiałem dowodowym oraz naruszenie art. 233 kpc, poprzez przyjęcie, że wskazana przez pozwaną przyczyna wypowiedzenia jest jedynie pretekstem, a nie uzasadnioną przyczyną wypowiedzenia (w rozumieniu art. 40 §4 kp w zw. z art. 45 kp), pomimo tego, że żadna okoliczność ustalona w sprawie, jakiegokolwiek twierdzenie (w szczególności twierdzenia i wyjaśnienia powoda), a tym bardziej dowód, nie wskazują na to, że istnieje inna „rzeczywista” przyczyna wypowiedzenia umowy niż podana przez pozwaną.

W uzasadnieniu apelacji twierdziła, iż wskazana w wypowiedzeniu jego przyczyna pozostawała aktualna w dniu wręczenia mu oświadczenia strony pozwanej w tym przedmiocie. Nie musiała ona nadto mieć szczególnie wagi lub doniosłości ze względu na przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę.

Jej aktualność w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego należało oceniać w znacznie dłuższej perspektywie czasowej niż uczynił to Sąd I instancji.

Na przeszkodzie dokonania powodowi wypowiedzenia umowy o pracę nie stało zarówno nieprzeprowadzenie rozmowy dyscyplinującej jak i prawidłowe wykonywanie przez powoda obowiązków pracowniczych. Do tych obowiązków należało jednak również wykonywanie służbowych poleceń przełożonych którego powód w dniu 24 listopada 2012 roku nie wykonał.

Skarżąca strona pozwana podniosła również, iż niezasadnie uznał Sąd I instancji, że podana przyczyna wypowiedzenia była jedynie pretekstem do rozwiązania stosunku pracy, a nie przyczyną rzeczywistą. Argumentowała, iż w trakcie procesu nie pojawiły się jakiegokolwiek okoliczności uzasadniające taki wniosek. Sam powód nie wskazywał na jakiegokolwiek przyczyny dla których strona pozwana mogłaby chcieć doprowadzić do jego zwolnienia i szukała ku temu jedynie pretekstu.

Sąd Okręgowy zważył:

Apelacja jest zasadna. Podniesione w niej zarzuty są trafne. Ustalenia faktyczne dokonane przez Sąd I instancji są prawidłowe i nie budzą wątpliwości. Nie są też w toku postępowania apelacyjnego kwestionowane. Wątpliwości budzi natomiast ocena prawidłowo ustalonego stanu faktycznego w kontekście stosowania prawa materialnego.

W pierwszej kolejności stwierdzić należy, w przekonaniu Sądu Okręgowego, iż w ustaleniach faktycznych brak jest faktów które pozwoliłyby na przyjęcie, iż strona pozwana dążyła do rozwiązania stosunku pracy, a wskazana przyczyna wypowiedzenia była w istocie tylko pretekstem, który takie rozwiązanie umożliwił. Sam powód, co słusznie podniosła strona pozwana na taką okoliczność się nie powoływał.

Nie twierdził, aby istniała inna, rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. W tych okolicznościach do oceny Sądu należało czy wskazana przyczyna uzasadniała dokonane wypowiedzenie. Kontrola dokonanego wypowiedzenia odbywa się bowiem w granicach wskazanej przyczyny, a strona pozwana nie mogła powoływać się w toku procesu na inne niż wymienione w piśmie o wypowiedzeniu jego powody.

Stąd też trafnie wskazał Sąd I instancji, iż jego zadaniem było dokonanie oceny czy samowolne oddalenie się powoda z miejsca pracy dnia 24 listopada 2012 roku bez powiadomienia zwierzchnika, mimo wyraźnie wydanego polecenia pozostawania w pokoju oczekiwania dla drużyn konduktorskich i trakcyjnych spełniało kryteria uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia w rozumieniu art. 45 kp. Opisane jako przyczyna wypowiedzenia zachowanie powoda było przy tym niesporne.

Stosownie do art. 100 §1 kp pracownik jest zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa pracy lub umowy o pracę. W stanie faktycznym sprawy otrzymane polecenie pozostania w pokoju oczekiwania było dla powoda wiążące. Wydane zostało przez uprawnionego przełożonego, było zgodne z prawem i dotyczyło pracy. Nie stosujący się do niego powód w sposób niewątpliwy naruszył obowiązki pracownicze.

Skoro wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania umowy o pracę, a jego przyczyna nie musi mieć szczególnej wagi i doniosłości takie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniało wypowiedzenie stosunku pracy. Wskazywane przez powoda okoliczności w przekonaniu Sądu Okręgowego nie dają podstaw do oceny odmiennej. Świadczą one wyłącznie o nieracjonalnym postępowaniu powoda, który mając zapewnioną przez pracodawcę możliwość wykazania swojej trzeźwości podejmuje na własną rękę, z naruszeniem otrzymanego polecenia oczekiwania na przybycie policji, zbędne działania nakierowane – zgodnie z twierdzeniami powoda – na osiągnięcie tego samego celu.

Na uwzględnienie nie zasługuje przy tym argument o przedłużającym się oczekiwaniu na przybycie policji skoro powód opuścił pomieszczenie pracodawcy już w około 20 minut po otrzymaniu polecenia oczekiwania na jej przybycie.

W rezultacie powoływanie się przez powoda na chęć jak najszybszego wykazania stanu swojej trzeźwości nie uzasadniało w wystarczający sposób niewykonania polecenia pracodawcy. Ocena Sądu II instancji jest w tym zakresie odmienna od oceny dokonanej przez Sąd Rejonowy. Do jej zmiany i podzielenia stanowiska tego Sądu nie upoważnia fakt nienagannej pracy powoda w stosunkowo krótkim okresie jego zatrudnienia u strony pozwanej, ani też wręczenie wypowiedzenia w ponad miesiąc po stwierdzonym naruszeniu obowiązków pracowniczych. Okres ten nie może być uznany za wystarczająco długi do utraty przez wskazaną przyczynę wypowiedzenia aktualności. W tym zakresie zasadnie apelacja z powołaniem się na przytoczone w niej orzeczenia Sądu Najwyższego z 2001.01.25, IPKN 216/00 i z 23.11.2010r, IPK 105/10 wskazuje, iż taka utrata aktualności następuje po znacznie dłuższym okresie czasu – zbliżonym do roku.

Mając powyższe na uwadze po uznaniu wniesionej apelacji za zasadną Sąd Okręgowy zmienił zaskarżony wyrok i powództwo oddalił (art. 386 §1 kpc) obciążając powoda kosztami postępowania za I i II instancję.

Orzeczenie o kosztach znajduje uzasadnienie w treści art. 98 kpc.