

Sygn. akt IV Pa 4/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

18 lutego 2021 roku

Sąd Okręgowy w Sieradzu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodnicząca: sędzia Dorota Załęska

sędziowie: Sławomir Górny (spr.)

Sławomir Matusiak

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym 18 lutego 2021 roku w Sieradzu

sprawy z powództwa D. G.

przeciwko (...) S.A. w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zadośćuczynienie, sprostowanie świadectwa pracy, wynagrodzenie za godziny nadliczbowe na skutek apelacji powoda od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu z 23 listopada 2020 roku sygn. akt IV P 39/19

1. Oddala apelację.

2. Pobiera od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sieradzu na rzecz adwokata K. G. 1 107 (jeden tysiąc sto siedem) złotych tytułem wynagrodzenia za udzieloną powodowi pomoc prawną z urzędu za drugą instancję, z tym, że kwota ta zawiera należny podatek od towarów i usług VAT.

Sygn. akt IV Pa 4/21

UZASADNIENIE

W pozwie z 24 lipca 2019 r., sprecyzowanym 26 września 2019r. i 30 października 2019r., D. G. wniósł o zasądzenie od byłego pracodawcy odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za jeden miesiąc tj. 3.661,82 zł, zadośćuczynienia w kwocie 20 000 zł za niezgodne z prawem i zasadami współżycia społecznego potraktowanie powoda, sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę, zastąpienie dotychczasowej treści zapisem, że stosunek pracy ustał w wyniku porozumienia stron, wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2019r. zgodnie z liczbą przepracowanych godzin według ewidencji czasu pracy i zgodnie z kwotą wskazaną na pasku wynagrodzeń, w kwocie, której doprecyzowanie będzie możliwe po przedłożeniu przez stronę pozwaną paska wynagrodzeń powoda. W uzasadnieniu wskazał, że nie została spełniona ustawowa przesłanka rozwiązania umowy w trybie bez wypowiedzenia, bowiem nieobecności w pracy w dniach 10-16 czerwca 2019r. były usprawiedliwione i zgłaszane pracodawcy z odpowiednim wyprzedzeniem. Tym samym roszczenie o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy jest zasadne. Niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia spowodowało nie tylko drastyczne pogorszenie sytuacji materialnej powoda ale i problemy natury osobistej. Powód został obwiniony o coś, czego nie zrobił. Stał się zatem bardziej nerwowy. Utrata pracy przez powoda jako jedyne go żywiciela czteroosobowej rodziny doprowadziła do poważnego kryzysu w związku, a w konsekwencji odejścia partnerki od powoda. Powód ma problemy, żeby widywać się z dziećmi.

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

W uzasadnieniu wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z D. G. była nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy co najmniej w dwóch dniach, tj. 10 czerwca 2019r. i 12 czerwca 2019r. W odniesieniu do żądania zasądzenia zadośćuczynienia wskazała, że z wpisu z wywiadu z powodem w Ambulatorium Izby Przyjęć w Z. wynika, iż 14 czerwca 2019r. doznał on ran tłuczonych głowy w wyniku uderzenia szklanym przedmiotem przez członka rodziny (partnerkę). Było to przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem przez pozwaną w dniu 08 lipca 2019 r., a zatem rozwiązanie umowy pracą nie miało wpływu na problemy powoda w życiu rodzinnym. Natomiast, żądanie sprostowania świadectwa pracy jest bezpodstawne bowiem pozwana skorygowała w świadectwie pracy okresy niezdolności do pracy z powodu choroby. W dniu wystawienia świadectwa pracy pozwany nie posiadał wiedzy o zwolnieniu lekarskim powoda. Wskazała także, że niezasadne jest żądanie wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2019r. bowiem całe należne wynagrodzenie za ten miesiąc zostało powodowi wypłacone.

Sąd Rejonowy Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sieradzu, wyrokiem z 23 listopada 2020 roku, zasądził od (...) S.A. w K. na rzecz D. G. kwotę 3 661, 82 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia; umorzył postępowanie w zakresie roszczenia o wynagrodzenia za godziny nadliczbowe; oddalił powództwo w pozostałej części. Dodatkowo, zasądził od Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Sieradzu na rzecz adwokata K. G. kwotę 1.800,00 złotych podwyższoną o podatek od towarów i usług VAT w kwocie 414,00 zł tytułem wynagrodzenia za udzielenie powodowi pomocy prawnej z urzędu; nadał wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności.

Rozstrzygnięcie sąd pierwszej instancji wydał w oparciu o następujące ustalenia i wnioski:

D. G. zatrudniony był u pozwanej (...) S.A. w K. od 6 września 2018r. na stanowisku magazyniera komplementacji w Centrum (...) w S., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 30 września 2019r., w pełnym wymiarze czasu pracy. Bezpośrednim przełożonym powoda był D. M., który w miesiącu czerwcu 2019r. przebywał na 2 tygodniowym urlopie. Zastępował go A. M., który pamięta, że w dniu, w którym zarzucono powodowi, że nie był obecny w pracy on faktycznie pracował. To był koniec tygodnia. W piątek w nocy powód zgłosił opiekę godzinową nad dzieckiem. Wyszedł wtedy z pracy. Później był wolny weekend. W poniedziałek powód skontaktował się z A. M. i poinformował go, że chce wziąć dzień wolny z tytułu opieki nad dzieckiem. Następnie kontaktował się z nim poprzez wiadomości tekstowe sms-y i informował, że we wtorek chce wziąć dzień urlopu wypoczynkowego. Powód miał wówczas jeszcze do wykorzystania urlop na żądanie i skorzystał z tego urlopu we wtorek. W środę miał dzień wolny. W czwartek był w pracy jeden dzień. W piątek zatelefonował do A. M. i zapytał, czy będzie miał możliwość wykonywania lżejszej pracy. A. M. powiedział mu, żeby przyszedł i wtedy zobaczy, jaka jest sytuacja. Gdy powód zjawiał się w pracy, A. M. zobaczył, że ma on okaleczoną twarz i zabandażowaną głowę. Powód poinformował, że lekarz stwierdził u niego wstrząśnienie mózgu a także, że miał zszywaną tętnicę. Gdy zapytał powoda, co mu się stało, to ten odpowiedział, że „szklanka poszła w ruch”. Z uwagi na to, że w pracy wykorzystywany jest ciężki i niebezpieczny sprzęt i można zrobić sobie krzywdę, A. M. poinformował powoda, że nie dopuści go w takim stanie do pracy, gdyż zagraża sobie i innym pracownikom. Powiedział powodowi, aby poszedł do lekarza. Od tego dnia nie wdział powoda w pracy.

Sąd Rejonowy ustalił dalej, że przełożeni powoda informowali regionalnego kierownika personalnego A. R. o tym, że w dniach 10 i 12 czerwca 2019r. powód wystąpił o udzielenie opieki nad dzieckiem i urlop na żądanie, ale nie dopełnił formalności w postaci wypełnienia stosownego druku. Na dni 15 czerwca 2019r. (kiedy powód stawiał się w pracy z zabandażowaną głową) i 16 czerwca 2019r. powód nie przedstawił zwolnienia lekarskiego. Później, prawdopodobnie w sierpniu 2019r., powód przedstawił korektę zwolnienia lekarskiego obejmującego te dwa dni jako okres niezdolności do pracy z powodu choroby. To, że w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wpisano, że powód był nieobecny w pracy od 10 czerwca 2019r., w sytuacji, gdy był w pracy w dniu 13 czerwca 2019r., było pomyłką.

Pracownicy magazynowi mają ewidencjonowany czas pracy przez system komputerowy. Pracownik przy wejściu do pracy i wyjściu z pracy przykłada identyfikator do czytnika. Dane z tego urządzenia są przesyłane do centrali i w oparciu o nie jest wyliczane i wypłacane jest wynagrodzenie. Jeżeli pracownik zapomni identyfikatora to jest wyznaczony pracownik odpowiedzialny za to, żeby dane przekazane do centrali odpowiadały faktycznie przepracowanemu czasowi.

Wynagrodzenie za miesiąc czerwiec 2019r. zostało wyliczone i wypłacone powodowi w oparciu o ewidencję jego czasu pracy. W 2019 r. pracownicy magazynu czasami pracowali po 9 godzin. Praca polega na tym, że pracownik jeździ wózkiem widłowym po magazynie i musi skompletować towar według zamówień poszczególnych sklepów. Musi wtedy przenieść np. 10 opakowań mleka na swoją paletę.

8 lipca 2019r. doręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 10 czerwca 2019r. do 16 czerwca 2019r. (nie stawiał się w miejscu pracy w wyznaczonych godzinach, w żaden sposób nie informując przełożonych, a także w żaden sposób nie usprawiedliwiając swojej nieobecności). W piśmie wskazano, że skutkiem złamania przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych i obowiązujących na mocy przepisów wewnętrznych zasad porządkowych jest utrata zaufania do powoda, uniemożliwiająca jego dalsze zatrudnianie. Jako podstawę prawną pracodawca wskazał art. 52 § 1 pkt 1 k. p. Pouczono powoda o terminie i prawie wniesienia odwołania do Sądu.

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 3.661,82 zł.

Poczynione ustalenia w sprawie doprowadziły Sąd Rejonowy do przekonania, że powództwo zasługuje na uwzględnienie w części. Roszczenie powoda dotyczące odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w ocenie sądu pierwszej instancji jest zasadne z punktu widzenia przesłanek wynikających z treści art. 59 k. p. w zw. art. 52§1 k. p. stanowiącego podstawę wniesienia podmiotowego odwołania. Sąd zaznaczył, że Kodeks pracy wprowadza dwie przesłanki odwołania się pracownika od nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę, a mianowicie odwołanie jest uzasadnione, gdy:

- 1) rozwiązanie jest formalnie niezgodne z prawem, to jest wtedy gdy m.in. narusza ono przepisy dotyczące okresów, terminów, zakazów rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie zawiera pouczenia pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy,
- 2) rozwiązanie jest niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności przyczyn rozwiązania umowy.

Stwierdzenie jakichkolwiek uchybień formalnych, bądź braku zasadności przyczyny rozwiązania umowy stanowi dla Sądu podstawę do przywrócenia pracownika do pracy albo orzeczenia o odszkodowaniu, w zależności od żądania pracownika.

W przedmiotowej sprawie sąd nie dopatrył się uchybień natury formalnej w zakresie złożonego oświadczenia przez pracodawcę. Oświadczenie pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone wobec powoda z zachowaniem prawidłowego terminu określonego w art 52 § 2 k. p., w formie pisemnej, ze wskazaniem przyczyny rozwiązania oraz ze stosowanym pouczeniem o terminie i środkach odwoławczych. Jednakże oświadczenie pracodawcy z 8 lipca 2019 r. nie jest słuszne, z uwagi na brak zasadności wskazanej w nim przyczyny dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę z powodem. Skuteczność oświadczenia zależy bowiem nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wykazania przyczyn uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy, ale także od tego, czy przyczyny te są prawdziwe, rzeczywiste i uzasadnione w rozumieniu art. 52§1 k. p. Sąd Rejonowy zaakcentował dalej, że zastosowanie tego trybu rozwiązania umowy o pracę uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości tych naruszeń winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo - wyr. SN z 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), intencje oraz pobudki jego działania. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k. p. jest nadzwyczajnym sposobem, rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ostrożnie. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z dnia 21 września 2005 r. II PK 305/2004, Rzeczpospolita 2006/208; wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9 poz. 269). Zatem ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego

przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Po tychże spostrzeżeniach sąd meriti wskazał, że z materiału dowodowego zgromadzonego w aktach sprawy w sposób jednoznaczny wynika, iż w dniu złożenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, brak było obiektywnie istniejących okoliczności uzasadniających przyjęcie, że D. G. dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, które mogłoby stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy z winy pracownika. Przy czym sąd nie dopatrywał się złej woli lub rażącego niedbalstwa w działaniu powoda. W pierwszej kolejności sąd stwierdził, że z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, przede wszystkim z zeznań świadków - pracowników pozwanego - będących jego przełożonymi i odpowiadających za sprawy personalne, powód w spornym okresie miał dni wolne od pracy, był też dzień, w którym pracował. Dwa dni, tj. 10 czerwca 2019r. i 12 czerwca 2019r. były dniami usprawiedliwionej nieobecności w pracy, bowiem powód w tych dniach korzystał z dnia wolnego z tytułu opieki nad dzieckiem i urlopu na żądanie, co potwierdził przed sądem pełniący wówczas obowiązki przełożonego powoda A. M.. Z kolei, w dniach 15 i 16 czerwca 2019r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby (urazu), którego doznał. Z ustalonego stanu faktycznego wynika, że powód w dniu 15 czerwca 2019r. stawiał się w pracy, ale z uwagi na to, że miał zabandażowaną głowę i twierdził, że doznał wstrząśnienia mózgu i miał zabieg szycia tętnicy, nie został dopuszczony do pracy. Nakazano mu udanie się do lekarza. Wynika z tego, że pracodawca miała pełną wiedzę, jaka i w którym dniu jest przyczyna nieobecności powoda w pracy. Sąd podkreślił, że jeżeli nawet powód nie dopełnił formalności w postaci wypełnienia czy dostarczenia stosownych dokumentów na czas, to nie brak tych dokumentów był przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę. Co do nie przedstawienia zwolnienia lekarskiego obejmującego 15 i 16 czerwca 2019r. sąd zauważył, że zostało ono ostatecznie skorygowane przez lekarza i powód przedstawił zwolnienie za te dni.

Ostatecznie, w ocenie Sądu Rejonowego, oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie można przypisać atrybutu skuteczności, ponieważ przyczyna wskazana w oświadczeniu pracodawcy, tj. nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy w dniach od 10 do 16 czerwca 2019r. nie została potwierdzona w prowadzonym postępowaniu dowodowym. Z tego względu sąd stwierdził, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest prawdziwa, rzeczywista i nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 k. p. Wobec powyższego, sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 3.661,82 zł odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda obliczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w oparciu o art. 59 k.p.

Sąd pierwszej instancji stwierdził, że niezasadne jest roszczenie powoda o zasądzenie zadośćuczynienia w kwocie 20 000 zł. Powód nie udowodnił w żadnym zakresie, że działania pracodawcy w postaci rozwiązania umowy o pracę spowodowały rozkład jego życia osobistego, bowiem jak słusznie zauważył pozwany z dokumentacji medycznej jak i twierdzeń powoda wynika, że 14 czerwca 2019r. został uderzony przez partnerkę szklanym przedmiotem w głowę, co spowodowało jego uraz i niezdolność do pracy. Zdarzenia te miały miejsce jeszcze przed rozwiązaniem umowy o pracę. Tym samym, brak jest podstaw do stwierdzenia, że problemy osobiste powoda zostały spowodowane rozwiązaniem umowy o pracę.

W ocenie sądu, co do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę, to zostało ono zgłoszone przedwcześnie, bowiem dopiero z chwilą uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie pozwany będzie zobowiązany wydać powodowi sprostowane, w zakresie trybu rozwiązania umowy o pracę, świadectwo pracy (art. 97 § 3 k. p.).

W zakresie wyrównania wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2019r. powództwo zostało cofnięte dlatego też postępowanie w tym zakresie sąd umorzył.

W pozostałym zakresie powództwo zostało oddalone jako niezasadne i nie zasługujące na uwzględnienie.

Mając na uwadze zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, sąd zasądził od Skarbu Państwa na rzecz adwokata K. G. kwotę 1.800 zł powiększoną o podatek od towarów i usług VAT w kwocie 414 zł tytułem wynagrodzenia za udzielenie powodowi pomocy prawnej z urzędu. Na podstawie art. 477⁽²⁾§1 k.p.c., sąd nadał wyrokowi w pkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności, bowiem zasądzona kwota odpowiadała jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda.

Z rozstrzygnięciem Sądu Rejonowego w zakresie pkt 3 wyroku oddalającego powództwo o zapłatę kwoty 20 000 złotych tytułem zadośćuczynienia nie zgodził się powód i wywiódł apelację, w której zarzucił temuż sądowi:

1. Naruszenie przepisów prawa procesowego mające istotny wpływ na wynik postępowania, tj.:

a) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez bezzasadne uznanie za wiarygodne zeznań świadka D. M., który był przełożonym powoda, a zatem, jest osobą zainteresowaną pozytywnym dla pozwanej rozstrzygnięciem sądu, co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie,

b) art. 233 § 1 k.p.c., poprzez przekroczenie granic swobodnej oceny dowodów oraz wysunięcie z przeprowadzonych dowodów wniosków z nich niewynikających, a mianowicie, polegające na uznaniu, że z zeznań świadka D. M. oraz z dokumentacji medycznej wynika, iż zachowanie pozwanej nie miało wpływu na rozkład życia osobistego powoda, podczas gdy stoi to w całkowitej sprzeczności z treścią pozwu oraz informacyjnymi wyjaśnieniami powoda, z których wynika, że to właśnie zachowanie pozwanej - nie tylko sposób potraktowania powoda polegający na bezprawnym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale także sposób organizacji pracy - miało bezpośredni wpływ na pogorszenie relacji powoda z partnerką, a w konsekwencji jej zerwanie.

2. Naruszenie przepisów prawa materialnego, tj., art. 448 k.c., poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że powodowi nie przysługuje zadośćuczynienie, podczas gdy okoliczności uzasadniające jego przyznanie istniały i zostały przedstawione w toku niniejszego postępowania.

Ostatecznie, apelant domagał się zmiany zaskarżonego wyroku i zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda 20 000 złotych tytułem zadośćuczynienia. Jak również przyznanie pełnomocnikowi powoda kosztów zastępstwa procesowego - pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji podniesiono, że powód zatrudniony był u pozwanej od 6 września 2018 roku. Praca była bardzo ważnym elementem jego życia, dlatego swoje obowiązki wykonywał z najwyższą starannością, co miało swoje odzwierciedlenie w ocenach dokonywanych przez przełożonych. Wiadomość o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wstrząsnęła powodem, bowiem swoją postawą przejawiał wyłącznie pożądane zachowania pracownicze. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego oraz zapadłego orzeczenia, nie istniały żadne przesłanki uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy w zastosowanym trybie. Ponadto informacja o zastosowanym trybie zakończenia stosunku pracy została zamieszczona w świadectwie pracy powoda. Powyższe spowodowało ogromne trudności, a wręcz uniemożliwiło powodowi znalezienie pracy na poziomie choćby zbliżonym do warunków pracy w pozwanej spółce. Wskutek zachowania pracodawcy, powód nie mógł poradzić sobie z poczuciem nieprzydatności zawodowej. Dotychczas posiadał stałe źródło utrzymania, nie wymagał niczyjej pomocy w zapewnianiu sobie i swojej partnerce odpowiednich warunków życia. Po rozwiązaniu umowy u pozwanej, wszelkie oferty pracy były niedostępne dla powoda z uwagi na adnotację zawartą w świadectwie pracy. Ciągłe poczucie stresu, brak środków utrzymania i coraz to słabsza pewność siebie spowodowały, że partnerka powoda opuściła go. Apelujący dalej wskazał, że podnoszone przez stronę przeciwną argumenty dotyczące wcześniejszych już konfliktów powoda z partnerką nie zasługują na uwzględnienie i nie przesądzają o braku odpowiedzialności pozwanej za powyższe, bowiem dla oceny trwałości więzi dwojga osób, należy brać pod uwagę długość istnienia więzi i codziennie zgodne funkcjonowanie, nie zaś jeden incydent. Ponadto powód wyjaśniał, że już sam sposób organizacji pracy przez pozwaną powodował pogorszenie jego stosunków z partnerką, z uwagi na ciągłe potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych, o których powód nie był informowany z odpowiednim wyprzedzeniem. Zdaniem apelacji, ww. okoliczności świadczą o naruszeniu przez pozwaną dóbr osobistych powoda, w tym w szczególności jego godności, polegającym na wykorzystywaniu zaangażowania powoda w zleconą pracę, oskarżeniu sumiennego i zaangażowanego

pracownika o naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, czego powód nigdy by się nie dopuścił. Dalej apelant podkreślił, że bezprawne jest zachowanie sprzeczne z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego, bez względu na winę a nawet świadomość sprawcy. Natomiast wina jest przesłanką żądania opartego na przepisie art. 448 k.c. Okoliczności wyłączające winę to działanie w ramach porządku prawnego, działanie dozwolone przez obowiązujące przepisy prawa, czy działanie w ochronie uzasadnionego interesu (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z dnia 19 listopada 2019 r., I ACa 719/18). W ocenie powoda, w sprawie żadna z powyższych okoliczności wyłączających nie wystąpiła. Art. 448 k.c. w związku z art. 300 k. p. może znaleźć zastosowanie w przypadku każdego stopnia winy, niezależnie od stopnia jej natężenia. Ich rola polega na zapobieżeniu trwania naruszenia i możliwego do osiągnięcia złagodzenia skutków negatywnych doznań, wynikających z naruszenia dóbr osobistych. W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych, w tym godności i zdrowia, pracownik może dochodzić swoich pretensji w postaci zadośćuczynienia pieniężnego na podstawie art. 24 k.c. i art. 448 k.c. w związku z art. 300 k. p. (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Katowicach z dnia 8 listopada 2018 r., III APa 47/18). Powód przypomniał również sądowi, że zadośćuczynienie jest formą rekompensaty pieniężnej za poniesione szkody niemajątkowe powstałe min. w następstwie naruszenia dobra osobistego. Przyznana z tego tytułu kwota ma na celu złagodzenie cierpień psychicznych i szkód emocjonalnych, których doznała osoba występująca z roszczeniem o jego zasądzenie (Wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z dnia 20 grudnia 2019 r., I ACa 562/19). Zadośćuczynienie przysługujące w niektórych sytuacjach winno mieć charakter oprócz kompensacyjnego, również edukacyjny i penalny, a zatem zmuszający podmiot obracający znacznym majątkiem, do kalkulacji swoich działań również pod kątem dołożenia należytej staranności, której niezachowanie będzie skutkowało bardziej wymierną stratą ekonomiczną (vide: Wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 11 października 2019 r., VI ACa 307/18).

Pozwana domagała się oddalenia apelacji w całości. Zarzuciła, że apelacja stanowi jedynie polemikę z prawidłowymi ustaleniami faktycznymi oraz oceną prawną sprawy dokonaną przez Sąd Rejonowy.

Sąd Okręgowy zważył:

W prawidłowo ustalonym stanie faktycznym apelacja jest bezzasadna, a stawiane tamże zarzuty natury formalnej stanowią jedynie subiektywną ocenę zgromadzonego materiału dowodowego. Natomiast, wskazane przez sąd pierwszej instancji argumenty prawne rozstrzygnięcia co do skuteczności pretensji powoda w zakresie zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wskutek naruszenia dóbr osobistych zasługują w pełni na aprobatę i nie poddają się krytyce wskazanej w apelacji.

Odnosząc się do apelacji należy zauważyć, że w przeważającej mierze formułuje ona zarzuty naruszenia prawa procesowego, a ewentualne podzielenie tych zarzutów miałyby niebagatelny wpływ na prawidłowość dokonanych przez sąd I instancji ustaleń faktycznych i ostatecznie na wynik procesu. I tak, należy podkreślić, że sąd meriti przeprowadził wyczerpujące, prawidłowo ukierunkowane postępowanie dowodowe, a zebrany materiał rozważył oraz ocenił w granicach uprawnienia, jakie daje mu przepis art. 233 § 1 k.p.c., jednocześnie granic tych nie przekraczając. Zgodnie z ostatnio cytowanym przepisem, sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału dowodowego. Zaś, do naruszenia przepisu art. 233 § 1 k.p.c. mogłoby dojść tylko wówczas, gdyby apelujący wykazał uchybienie podstawowym regułom służącym ocenie wiarygodności i mocy poszczególnych dowodów, to jest, regułom logicznego myślenia, zasadzie doświadczenia życiowego i właściwego kojarzenia faktów (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 16 grudnia 2005 roku w sprawie III CK 314/05). Zdaniem sądu odwoławczego, nie można zarzucić sądowi pierwszej instancji naruszenia powyższych reguł, przede wszystkim, dowolnej oceny materiału dowodowego, ferowania wyroku w oparciu o błędnie ustalony stan faktyczny i to z naruszeniem zasady logicznego rozumowania i doświadczenia życiowego sądu, jak to zarzucił apelujący. Co istotne w niniejszej sprawie, jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z jego doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne, co uczynił powód w wywiezionej apelacji. W odniesieniu do niniejszej sprawy, sąd odwoławczy prezentuje stanowisko, że tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami, lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia

życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo - skutkowych, to przeprowadzona przez sąd pierwszej instancji ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 15 grudnia 2005 r., I ACa 513/05, LEX nr 186115).

Zatem, zarzut w postaci bezzasadnego uznania za wiarygodne zeznań świadka D. M., który był przełożonym powoda, a zatem, jest osobą zainteresowaną pozytywnym dla pozwanej rozstrzygnięciem sądu, co w konsekwencji doprowadziło do oddalenia powództwa w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie, nie zasługuje na aprobatę. Co istotne, takie twierdzenie powoda pojawiło się dopiero w złożonej apelacji i jest jedynie jego subiektywnym spostrzeżeniem. W sprawie nie ma żadnych podstaw do kwestionowania ustaleń opartych na zeznaniach ww. świadka i świadka A. M. oraz dowodach nieosobowych w postaci dokumentacji medycznej, jak to uczynił sąd pierwszej instancji. Tym bardziej, że powód, w ramach swojej inicjatywy dowodowej, nie przedstawił żadnych dowodów przeciwnych. Sąd Rejonowy wystarczająco wyjaśnił dlaczego przyznał walor wiarygodności przeprowadzonym dowodom w zakresie przebiegu pracy powoda i przyczyn jego nieobecności w pracy, co wynika z dopuszczalnej oceny całości materiału dowodowego i to oceny w granicach uprawnienia, jakie daje sądowi przepis art. 233 § 1 k.p.c. Ma rają sąd pierwszej instancji twierdząc, że analiza całości materiału dowodowego prowadzi do takich właśnie ustaleń.

Dalej, zarzut przekroczenia przez sąd granic swobodnej oceny dowodów oraz wysunięcia z przeprowadzonych dowodów wniosków z nich niewynikających, polegający na uznaniu, że z zeznań świadka D. M. oraz z dokumentacji medycznej wynika, iż zachowanie pozwanej nie miało wpływu na rozkład życia osobistego powoda, podczas gdy stoi to w całkowitej sprzeczności z treścią pozwu oraz informacyjnymi wyjaśnieniami powoda, z których wynika, że to właśnie zachowanie pozwanej - nie tylko sposób potraktowania powoda polegający na bezprawnym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale także sposób organizacji pracy - miało bezpośredni wpływ na pogorszenie relacji powoda z partnerką, a w konsekwencji jej zerwanie, jest zarzutem bez poparcia dowodami i tym samym zarzutem całkowicie chybionym. Należy zaznaczyć, że powołanie się jedynie na całkowitą sprzeczność z treścią pozwu oraz informacyjnymi wyjaśnieniami powoda, bez wskazania dowodów na ww. fakty, nie jest wystarczającym zabiegiem apelacyjnym, tak więc, nie ma żadnych podstaw faktycznych do kwestionowania ustaleń sądu pierwszej instancji. Ostatecznie, sąd prawidłowo ustalił, że nie mogło być mowy o postawieniu pracodawcy zarzutu, że to jego działania w postaci organizacji pracy i rozwiązania umowy o pracę, spowodowały rozkład życia osobistego powoda. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, z dokumentacji medycznej jak i twierdzeń powoda wynika, że 14 czerwca 2019r. został uderzony przez partnerkę szklanym przedmiotem w głowę, co spowodowało jego uraz i niezdolność do pracy. Zdarzenia te miały miejsce jeszcze przed rozwiązaniem umowy o pracę. Tym samym, brak jest podstaw do stwierdzenia, że problemy osobiste powoda zostały spowodowane rozwiązaniem umowy o pracę. Podsumowując, w odniesieniu do powyższego, w ocenie Sądu Okręgowego, powód nie zdołał wykazać, aby sąd pierwszej instancji naruszył przepis art. 233 § 1 k.p.c., w postaci sformułowanych zarzutów. Powód nie zaferował sądowi żadnych dowodów wykazujących, że to działania pracodawcy doprowadziły do kryzysu w związku powoda, rozstania się z partnerką, utraty jedynego żywiciela, trudności z kontaktowaniem się z dziećmi, wreszcie do problemów ze znalezieniem pracy.

Przechodząc do oceny zarzutu naruszenia prawa materialnego w postaci art. 448 k.c., poprzez jego niezastosowanie i w konsekwencji przyjęcie, że powodowi nie przysługuje zadośćuczynienie, podczas gdy okoliczności uzasadniające jego przyznanie istniały i zostały przedstawione w toku niniejszego postępowania, należy stwierdzić, że świetle faktów ustalonych przez sąd pierwszej instancji, nie zasługuje on ona uwzględnienie. Na wstępie należy zaznaczyć, że formułując ww. zarzut, apelujący w ogóle nie wskazał jakie to okoliczności uzasadniają przyznanie powodowi zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę wskutek naruszenia jego dóbr osobistych. Jedynie w uzasadnieniu apelacji powód upatruje zasadności swojej pretensji w tym, że nie istniały przesłanki uzasadniające rozwiązanie z nim umowy w trybie dyscyplinarnym, a informacja o zastosowanym trybie zakończenia stosunku pracy została zamieszczona w świadectwie pracy powoda. Powyższe spowodowało ogromne trudności, a wręcz uniemożliwiło powodowi znalezienie pracy na poziomie choćby zbliżonym do warunków pracy w pozwanej spółce. Wskutek zachowania pracodawcy, powód nie mógł poradzić sobie z poczuciem nieprzydatności zawodowej. Dotychczas posiadał stałe źródło utrzymania, nie wymagał niczyjej pomocy w zapewnianiu sobie i swojej partnerce odpowiednich warunków życia. Powód dodatkowo podniósł, że sam sposób organizacji pracy przez pozwaną powodował pogorszenie

jego stosunków z partnerką, a to z uwagi na ciągle potrzeby pracy w godzinach nadliczbowych, o których powód nie był informowany z odpowiednim wyprzedzeniem. Zdaniem apelującego, fakty te uzasadniają naruszenie jego dóbr osobistych, w tym w jego godności. Naruszenie polegało na wykorzystywaniu zaangażowania powoda w zleconą pracę, oskarżeniu sumiennego i zaangażowanego pracownika o naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, czego powód nigdy by się nie dopuścił. Dalej apelant podkreślił, że bezprawne jest zachowanie sprzeczne z normami prawa lub zasadami współżycia społecznego, bez ich wskazania i skonkretyzowania, co powoduje niemożność poddania ich ocenie instancyjnej.

W kontekście przesłanek odpowiedzialności za naruszenie dobra osobistego pracownika, odpowiedzialności ujętej w art. 448 k. c. w oparciu o normę art. 300 k. p., co do zasady pracodawca może w sytuacji wyrządzenia szkody, tu naruszenia zindywidualizowanego dobra osobistego, ponosić konsekwencje określone w Kodeksie cywilnym. Przesłankami aktualizującymi taką odpowiedzialność są, w świetle regulacji Kodeksu cywilnego: wina, szkoda oraz związek przyczynowy między zachowaniem (działaniem, zaniechaniem) sprawcy, a powstałą szkodą (art. 415 k.c.). W konsekwencji, strona powodowa zobligowana była do wykazania przesłanek warunkujących ewentualne przyznanie stosownego zadośćuczynienia (art. 232 k.p.c. w zw. z art. 6 k.c.), czemu nie podołała. Poza sporem pozostawała podstawa prawna ewentualnej odpowiedzialności w postaci z art. 448 k.c. w zw. z art. 300 k. p. Zdaniem sądu odwoławczego, zarówno ustalenia faktyczne sądu pierwszej instancji, jak i poczynione na ich podstawie rozważania prawne są prawidłowe. Dochodząc swojej pretensji powód wybrał reżim odpowiedzialności według zasad ogólnych z kodeksu cywilnego w nawiązaniu do art. 300 k. p. W takim razie, winien wykazać spełnienie wszystkich przesłanek tej odpowiedzialności, którymi są szkoda, zdarzenie powodujące szkodę oraz związek przyczynowo - skutkowy pomiędzy szkodą a zdarzeniem powodującym szkodę. O związku przyczynowym w ujęciu art. 361 § 1 k.c. decydują takie okoliczności jak wiedza dostępna o tych zdarzeniach w chwili orzekania przez sąd i zobiektywizowane kryteria wynikające z doświadczenia życiowego oraz zdobyczy nauki. Uważa się za normalne następstwo danego zdarzenia taki skutek, który „zazwyczaj”, „w zwykłym porządku rzeczy” jest konsekwencją tego zdarzenia, czego powód nie wykazał. Zgodnie z poglądami doktryny, żeby odpowiedzialność odszkodowawcza nie była za szeroka i za daleko sięgająca, przyjęta została teoria normalnego (adekwatnego) związku przyczynowego między zdarzeniem a jego skutkiem w postaci szkody. Powiązując zarzuty i ich uzasadnienie z tym, co sąd odwoławczy zważył, należy stanowczo stwierdzić, że Sąd Rejonowy słusznie nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania zadośćuczynienia, nie tylko z uwagi na niewykazanie związku przyczynowego między ewentualnymi uchybieniami pracodawcy, a powstałą szkodą u powoda, ale również z powodu niewykazania, że jakiegokolwiek dobro osobiste powoda zostało naruszone. Co istotne, swoją pretensję powód oparł li tylko na treści pozwu i informacyjnym wysłuchaniu powoda, bez innej inicjatywy dowodowej. Tak więc, sąd pierwszej instancji prawidłowo ustalił, że nie mogło być mowy o postawieniu pracodawcy zarzutu naruszenia dobra osobistego pracownika w postaci jego godności, zarzutu, że to działania pozwanego w postaci organizacji pracy i rozwiązania umowy o pracę, spowodowały rozkład życia osobistego powoda, kryzys w związku powoda, rozstanie się z partnerką, utratę jedyne go żywiciela, trudności z kontaktowaniem się z dziećmi, wreszcie do problemów ze znalezieniem pracy. Jak słusznie zauważył Sąd Rejonowy, z dokumentacji medycznej jak i twierdzeń powoda wynika, że 14 czerwca 2019r. został uderzony przez partnerkę szklanym przedmiotem w głowę, co spowodowało jego uraz i niezdolność do pracy. Zdarzenia te miały miejsce jeszcze przed rozwiązaniem umowy o pracę. Tym samym, brak jest podstaw do stwierdzenia, że problemy osobiste powoda zostały spowodowane działaniem pracodawcy, w tym, sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę.

Wobec powyższego, Sąd Okręgowy na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako bezzasadną. O wysokości kosztów procesu za drugą instancję orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., § 16 ust. 1 pkt 1, w zw. z § 15 ust. 1 pkt 2 i § 8 pkt 5 oraz § 4 ust. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 3 października 2016 r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu.