

Sygn. akt VI P 264/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 marca 2016 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk- Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Kazimierz Mechowski, Dorota Łabasiewicz

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa Z. B. (1) (PESEL (...))

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą G. (KRS (...))

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda Z. B. (1) na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą G. kwotę 60 złotych (sześćdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 264/15

UZASADNIENIE

Powód Z. B. (1) pozwem z dnia 27 listopada 2014 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 8.500 złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż przyczyna zwolnienia go z pracy jest nierzetelna, oparta na relacji jednej ze stron. Powód potwierdził, iż prawdą jest iż w miejscu pracy doszło do słownego sporu, zaprzeczył jednak aby użył przemocy fizycznej. Tematem polemiki z drugim pracownikiem było karygodne podejście do wykonywania przez niego obowiązków ładowacza. (k. 2)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 25 maja 2015 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż pracodawca prawidłowo, jak również zgodnie z przepisami rozwiązał z powodem umowę o pracę mając na uwadze treść art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powodem powyższego było bowiem ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez użycie przemocy słownej oraz fizycznej wobec ówczesnego pracownika pozwanej spółki- W. K.. W dniu 31 października 2014 roku powód nie tylko obraził jednego z pracowników pozwanego- W. K., zwracając się do niego w sposób obelżywy, ale również uderzył tegoż pracownika, naruszając jego nietykalność cielesną. Zdarzenie miało miejsce w trakcie wykonywania obowiązków służbowych, na parkingu przy sklepie (...) w G.. Według informacji G. K., na miejsce wezwano funkcjonariuszy policji. Nie sposób zatem dać wiarę zawartym w pozwie wyjaśnieniom powoda, który wskazuje jedynie na fakt słownego sporu z pracownikiem. W ocenie pozwanego zachowanie powoda stanowiło rażące naruszenie zasad współżycia społecznego

poprzez użycie przemocy fizycznej wobec jednego ze współpracowników, a zatem stało w sprzeczności z treścią art. 100 § 2 pkt 6 kp. Rozwiązanie z powodem umowy o pracę nastąpiło również z zachowaniem terminu wynikającego z treści art. 52 § 2 kp. Powyższe zostało również dokonane zgodnie z zasadami reprezentacji pozwanego. (k. 34--40)

Wobec niezpełnienia w terminie przez powoda braków formalnych pozwu (podania numeru PESEL) zarządzeniem z dnia 10 marca 2015 roku dokonano zwrotu pozwu w sprawie. (k. 18)

W dniu 31 marca 2015 roku powód uzupełnił braki formalne pozwu iż z tą też datą nastąpiło skuteczne złożenie pozwu przez powoda. (k. 22)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód Z. B. (1) był został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. (uprzednio (...) Z. B. (2), (...) spółce z.o.o w K., (...) spółce z.o.o w K.) w okresie od dnia 5 stycznia 2010 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy-ładowacza.

(**Dowód:** świadectwo pracy- k. 6-6v, 25-25v, zeznania powoda Z. B. (1)- k. 87 (nagranie 00:03:17-00:20:55) w zw. z k. 130-131 (nagranie (00:05:21:00:25:27), akta osobowe pracownika, KRS – k. 42-47)

Pracownicy notorycznie zgłaszali zastrzeżenia do współpracy w powodem, wskazując na jego agresywne i niestosowne zachowanie w czasie pracy. Powyższe dotyczyło między innymi D. L., którego powód straszył paralizatorem, używając jednocześnie gróźb oraz wulgarnych słów, jak również W. K. oraz pracownika B..

Pracownicy nie chcieli pracować w jednej grupie z powodem.

(**Dowód:** zeznania świadka W. L. k. 102-103 (nagranie 00:11:34-00:24:14), zeznania świadka Ł. G.- k. 103-104 (nagranie 00:24:23- 00:39:01), zeznania świadka W. K.- k. 104-105 (nagranie 00:39:24-00:55:37), zeznania świadka G. K.- k. 105-105 (nagranie 00:55:58-01:11:41), zeznania świadka D. L.- k. 106-107 (nagranie 01:11:52-01:24:54)

W dniu 31 października 2014 roku powód pracował w W. K.. W tymże dniu doszło do wymiany zdań i słownej utarczki z użyciem słów niecenzuralnych pomiędzy w/w w czasie wykonywania obowiązków służbowych. W wyniku powyższego powód uderzył W. K. w twarz, naruszając jego nietykalność cielesną.

Zdarzenie miało miejsce na parkingu przy sklepie (...) w G.. Niniejsze zdarzenie zostało zgłoszone przez W. K. na policję. Wobec powyższego funkcjonariusze policji przyjechali na miejsce zdarzenia dokonując pouczenia.

Nie było bezpośrednich świadków zdarzenia.

Następnego dnia W. K. poinformował o zdarzeniu przełożonych, jak również współpracowników.

W związku z powyższym Ł. G., jak również G. K. przeprowadzili z powodem rozmowę na temat zdarzenia.

W trakcie powyższych rozmów powód wskazał na fakt słownego sprowokowania go przez W. K.. Powód nie zaprzeczył również użyciu przemocy fizycznej wobec W. K., jak również żałował powyższego.

(**Dowód:** oświadczenie – k. 51, e-miał z dnia 5 listopada 2014 roku- k. 52, pismo – k. 100, zeznania świadka W.L. k. 102-103 (nagranie 00:11:34-00:24:14), zeznania świadka Ł. G.- k. 103-104 (nagranie 00:24:23- 00:39:01), zeznania świadka W. K.- k. 104-105 (nagranie 00:39:24-00:55:37), zeznania świadka G. K.- k. 105-105 (nagranie 00:55:58-01:11:41), zeznania świadka D. L.- k. 106-107 (nagranie 01:11:52-01:24:54), częściowo zeznania powoda Z. B. (1)- k. 87 (nagranie 00:03:17-00:20:55) w zw. z k. w zw. z k. 130-131 (nagranie (00:05:21:00:25:27)

Oświadczeniem z dnia 13 listopada 2014 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w czasie wykonywania obowiązków służbowych dnia 31 października 2014 roku na parkingu przy sklepie (...) w G. użył przemocy w stosunku do swojego współpracownika.

Pozwany podkreślił, iż nie ma usprawiedliwienia do bezprawnego stosowania przemocy wobec innego człowieka, ani dla rozwiązywania pojawiających się w stosunkach międzyludzkich konfliktów z użyciem siły fizycznej, powodującym czy to uszkodzenie ciała, czy tylko naruszenie nietykalności cielesnej i godności innej osoby.

Takie zachowanie stanowi rażące naruszenie norm społecznych- zasad postępowania aprobowanego przez cywilizowane społeczeństwo, w szczególności zasad współżycia społecznego, co jest równoznaczne z zawinionym naruszeniem obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 kp, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwany podał, iż nawet prowokacyjne zachowanie samego poszkodowanego, polegające na obraźliwej wypowiedzi w stosunku do sprawcy pobicia nie może usprawiedliwiać reakcji w postaci stosowania przemocy fizycznej.

Powyższe oświadczenie zostało doręczone powodowi przez W. L. Kierownika Działu Kadr oraz G. K.- Kierownika Oddziału T.. Powód zapoznał się z treścią powyższego, odmówił jednak jego przyjęcia i podpisania.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę – k. 3-4, 24, 26, 48-49, notatka służbowa- k. 5, 23, 50, zeznania świadka W. L. k. 102-103 (nagranie 00:11:34-00:24:14), zeznania powoda Z. B. (1)- k. 87 (nagranie 00:03:17-00:20:55) w zw. z k. w zw. z k. 130-131 (nagranie (00:05:21:00:25:27)

Wynagrodzenie miesięczne powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 2.919,01 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie – k. 59)

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedłożonych przez strony dokumentów, jak również akt osobowych pracownika oraz świadków w osobach W.L. Ł. G., W. K., G. K. oraz D. L., jak również częściowo mając na uwadze zeznania powoda Z. B. (1).

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich posłużył do ustalenia stanu faktycznego.

W ocenie Sądu zeznania świadków dały podstawę do przyjęcia, iż w dniu 31 października 2014 roku powód dopuścił się użycia przemocy fizycznej w stosunku do drugiego współpracownika- W. K.. Powyższe bezsprzecznie miało również miejsce w trakcie wykonywania obowiązków służbowych. W ocenie Sądu materiał dowodowy potwierdził, iż w istocie w tymże dniu doszło do słownej wymiany zdań pomiędzy pracownikami, natomiast reakcja powoda na powyższe wyraziła się w naruszeniu nietykalności cielesnej drugiego pracownika.

Sąd dokonując oceny materiału dowodowego w sprawie miał na uwadze, iż w dniu zdarzenia nie było bezpośrednich świadków zdarzenia, jakkolwiek ocena całokształtu dowodów zgromadzonych w sprawie nie pozostawiała wątpliwości, zwłaszcza mając na uwadze zasady logicznego rozumowania, iż do zdarzenia przy użyciu przemocy fizycznej przez powoda w istocie doszło.

W tym zakresie Sąd miał zwłaszcza na uwadze zeznania świadków w osobach Ł. G., jak również G. K., którzy przeprowadzili z powodem rozmowy na temat zdarzenia w dniu następnym. W trakcie powyższych rozmów powód potwierdził fakt słownego sprowokowania go przez W. K., nie zaprzeczył natomiast kiedykolwiek użyciu przemocy fizycznej wobec niego, jak również wskazał iż powyższego żałuje. Powód w trakcie rozmowy ze świadkiem G. K. wskazywał również, iż skoro nie było świadków zdarzenia to nic mu się z powyższego powodu nie stanie.

Zdaniem Sądu logiczne jest, iż w sytuacji gdyby powód nie dopuścił się zarzucanego mu zachowania to zapewne w trakcie rozmów z przełożonymi konsekwentnie by powyższemu zarzutowi zaprzeczał, taka sytuacja nie miała jednak miejsca.

W ocenie Sądu brak również jakiegokolwiek uzasadnienia dla podważenia wiarygodności zeznań świadka W. K.. W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż świadkowie którzy zeznawali w niniejszej sprawie zgodnie wskazywali na właściwe relacje oraz nienaganne zachowanie w/w świadka w trakcie współpracy z nim. W tym przedmiocie podawali na należytą współpracę oraz prawidłowe zachowanie świadka w trakcie powyższej.

Nie może natomiast ująć uwadze Sądu fakt, iż z treści zeznań powołanych wyżej świadków, w szczególności w osobach W.L. Ł. G., W. K., G. K., jak również D. L. zgodnie wynika, iż w stosunku do powoda pracownicy notorycznie zgłaszali zastrzeżenia, wskazując na jego agresywne, wulgarne i niestosowne zachowanie w czasie pracy. Powyższe dotyczyło między innymi D. L., którego powód straszył paralizatorem, używając jednocześnie gróźb oraz wulgarnych słów, jak również W. K. oraz pracownika B.. Pracownicy nie chcieli również pracować z powodem w jednej grupie.

Na uwagę zasługuje również okoliczność, iż fakt konfliktowego charakteru powoda wynika również z treści jego zeznań. W tym zakresie powód na rozprawie w dniu 10 marca 2016 roku podał, iż pozostawał w konflikcie ze świadkami W.L. Ł. G., D. L., G. K., jak również W. K.. W ten sposób powód starał się podważyć wiarygodność świadków. W ocenie Sądu twierdzenia podnoszone w tym przedmiocie nie mogły jednak stanowić podstawy ku temu. Przede wszystkim Sąd miał w tym zakresie na względzie, iż zeznania świadków odnośnie zachowania powoda w miejscu pracy, jak również w trakcie zdarzenia z dnia 31 października 2014 roku były ze sobą zgodne i w ocenie Sądu tworzyły logiczną całość. Z treści powyższych wynika nadto bezsprzecznie fakt konfliktowego charakteru powoda, oceniany w taki sposób przez wszystkich świadków, skutkujący brakiem chęci współpracy z nim. Co istotne również twierdzenia powoda odnośnie przyczyn konfliktów ze świadkami, którzy zostali przesłuchani w sprawie, zostały przez niego podniesione dopiero na końcowym etapie prowadzonego postępowania, wcześniej zaś powód na powyższe okoliczności nie wskazywał. Strona powodowa nie próbowała również powyższych kwestii ustalić w trakcie bezpośrednich zeznań świadków w niniejszym postępowaniu.

W ocenie Sądu powoływane przez powoda okoliczności odnośnie źródeł konfliktów ze świadkami zostały powołane jedynie w odpowiedzi na niekorzystne dla niego zeznania świadków odnośnie zachowań i relacji z powodem i stanowiły jedynie nieudolną próbę podważenia wiarygodności ich zeznań.

Po przeprowadzeniu wszechstronnej analizy zgromadzonego materiału dowodowego, Sąd uznał wymienione dowody w postaci powołanych wyżej świadków za wiarygodne i zasługujące na wiarę w całości.

Zdaniem Sądu odnosząc się do roszczenia powoda dotyczącego rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym stwierdzić należy, iż nie zasługuje ono na uwzględnienie.

Bezsporne było, iż oświadczeniem z dnia 13 listopada 2014 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę powyższego pracodawca podał ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że w czasie wykonywania obowiązków służbowych dnia 31 października 2014 roku na parkingu przy sklepie (...) w G. użył przemocy w stosunku do swojego współpracownika.

W treści powyższego pozwany podkreślił, iż nie ma usprawiedliwienia do bezprawnego stosowania przemocy wobec innego człowieka, ani dla rozwiązywania pojawiających się w stosunkach międzyludzkich konfliktów z użyciem siły fizycznej, powodującym czy to uszkodzenie ciała, czy tylko naruszenie nietykalności cielesnej i godności innej osoby. Takie zachowanie stanowi rażące naruszenie norm społecznych- zasad postępowania aprobowanego przez cywilizowane społeczeństwo, w szczególności zasad współżycia społecznego, co jest równoznaczne z zawinionym naruszeniem obowiązku wynikającego z art. 100 § 2 pkt 6 kp, uzasadniającym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pozwany podał, iż nawet prowokacyjne zachowanie samego poszkodowanego,

polegające na obraźliwej wypowiedzi w stosunku do sprawcy pobicia nie może usprawiedliwiać reakcji w postaci stosowania przemocy fizycznej.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecnictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, nr 20, poz. 746).

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecnictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Nadto konieczne jest aby naruszenie obowiązków pracowniczych miało charakter ciężki, który wyrażać się musi rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746).

Okoliczności uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy powodem, a pozwanym niewątpliwie spełniają przesłanki nakazujące zakwalifikowanie działań powoda, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 2 i 6 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz zasad współżycia społecznego.

W ocenie Sądu zachowanie powoda, jakie miało miejsce w dniu 31 października 2014 roku bezspornie stanowiło naruszenie tego obowiązku.

Pracowniczy obowiązek przestrzegania zasad współzycia społecznego ujmowany jest w doktrynie, jako obowiązek koleżeństwa, wzajemnej pomocy, niezakłócania spokoju i dążenia do stworzenia dobrej atmosfery.

Ponadto obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego oznacza nakaz właściwego zachowania się pracownika w stosunku do współpracowników, przełożonych i podwładnych oraz innych osób tzn. zgodnie z obowiązującymi w danym czasie i miejscu normami społecznymi. Znaczenie zasad współzycia społecznego polega na możliwości korygowania zachowań wprawdzie legalnych, ale sprzecznych z wartościami akceptowanymi przez daną społeczność.

W sprawie, w której czyni się pracownikowi zarzut naruszenia zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy, wskutek jego postępowania stwarzającego napięcia, konflikty zagrożenia spokoju, istotne jest przede wszystkim to, czy przypisywane pracownikowi postępowanie miało miejsce i jakie miało skutki. Nie mają natomiast znaczenia intencje pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lutego 1997 roku, I PKN 15/97, OSNAPiUS 1997, Nr 20, poz.400). Jako naruszenie zasad współzycia społecznego może być kwalifikowane każde zachowanie pracownika nieadekwatne do okoliczności i sytuacji. Podkreślić należy, iż zamierzeniem nałożenia na pracownika powyższego nakazu postępowania zgodnie z zasadami współzycia społecznego jest bezspornie konieczność zapewnienia, aby stosunki między uczestnikami procesu pracy charakteryzowały się poszanowaniem godności, okazywania sobie wzajemnej pomocy, życzliwości oraz solidarności. (por. Alina Wypych – Żywicka (w:) „Prawo pracy” pod redakcją Urszuli Jackowiak, Zakamycze 2003, str. 321).

W kontekście rozpoznawanej sprawy podkreślić przede wszystkim należy, iż agresywne zachowanie powoda w dniu 31 października 2014 roku w stosunku do pracownika pozwanej spółki W. K. uznać należy za wybitnie naganne. Nie ulega bowiem najmniejszej wątpliwości, iż powód użył wobec niego przemocy fizycznej, wyrażającej się w uderzeniu w/w w twarz. Zdaniem Sądu usprawiedliwienia dla powyższego zachowania nie może stanowić okoliczność, iż wcześniej pomiędzy pracownikami doszło do utarczki słownej.

Reasumując, zdaniem Sądu zachowanie powoda pogwałciło podstawowe zasady współzycia społecznego, których poszanowanie stanowi nieodzowny i konieczny element dobrej atmosfery w pracy. Nie budzi wątpliwości, iż jego zachowanie pozostawało również w sprzeczności z najbardziej elementarnymi standardami kultury osobistej.

Zdaniem Sądu decyzja pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z powodem stanowiła słuszną reakcję na jego wyjątkowo naganne postępowanie w miejscu pracy.

W związku z powyższym zarzucana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę wyrażająca się w agresywnym jego zachowaniu w miejscu pracy, aroganckim stosunku powoda w stosunku do współpracownika została w toku prowadzonego postępowania bezspornie wykazana przez stronę pozwaną i jako taka stanowiła podstawę do zastosowania względem powoda dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu usprawiedliwienia dla zachowania powoda nie mogą stanowić okoliczności związane z prowokacyjnym zachowaniem współpracownika i wypowiedziami słownymi z jego strony. W ocenie Sądu brak jest podstaw do uznania by jakiegokolwiek konflikty, czy też niewłaściwe relacje pracownicze uzasadniały użycie przemocy fizycznej w stosunku do jakiegokolwiek osoby, z jakiegokolwiek przyczyny.

Wobec uznania prawidłowości podjętej przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę za bezpodstawne uznać należało żądanie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę.

Oceniając zgłoszone przez powoda żądanie dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę uznać również należało, iż powyższe zostało złożone z przekroczeniem terminu określonego w treści art. 264 § 2 kp.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż wobec nieuzupełnienia w terminie przez powoda braków formalnych pozwu (tj. podania numeru PESEL) zarządzeniem z dnia 10 marca 2015 roku dokonano zwrotu pozwu w sprawie. Powód nie złożył zażalenia na powyższe orzeczenie (k. 18). Następnie w dniu 31 marca 2015 roku powód uzupełnił braki formalne pozwu i dopiero z tą też datą, w ocenie Sądu, nastąpiło skuteczne złożenie pozwu przez powoda. (k. 22)

Zgodnie treścią art. 264 § 2 kp żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

Przyjmuje się, iż rozwiązanie umowy o pracę jest dokonane skutecznie w momencie, w którym doszło do pracownika w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia pracodawcy (art. 61 kpc w zw. z art. 300 kp)

W realiach zaś przedmiotowej sprawy powyższe oświadczenie zostało powodowi złożone w dniu 13 listopada 2014 roku.

Pozew w sprawie powód złożył zaś dopiero w dniu 31 marca 2015 roku. (data uzupełnienia braków formalnych pozwu).

Powód bezspornie nie odwołał się w terminie wskazanym w treści art. 264 § 2 kp. Termin bowiem do złożenia odwołania upływał powodowi w dniu 27 listopada 2014 roku

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194).

Podnieść należy, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp)

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Należy mieć również na uwadze, iż w myśl art. 265 § 2 kp pracownik powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wniosek do sądu pracy o przywrócenie terminu.

Sąd Najwyższy między innymi w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 marca 2001 roku (I PKN 330/00, OSNP 2003, Nr 1, poz. 11). podkreślił, iż w świetle utrwalonego orzecznictwa terminy określone w art. 264 kp mają charakter materialnoprawny, co ma daleko idące konsekwencje w zakresie instytucji przywracania terminów. Mianowicie ten właśnie charakter nie pozwala na zastosowanie do nich norm procesowych odnoszących się do przywrócenia terminu.

Takie jest też utrwalone od 1986 roku orzecznictwo Sądu Najwyższego (uchwała składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 r., II PZP 8/86, OSNCP 1986 Nr 12, poz. 194; wyrok Sądu Najwyższego z 18 grudnia 2003 r., I PK 117/03, M.Prawn. 2004/3/107; a ostatnio wyrok Sądu Najwyższego z 18 maja 2010 r., I PK 15/10, LEX 602201, wyrok Sądu Najwyższego z 12 stycznia 2011 r., II PK 186/10 - niepubl.). Innymi słowy sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art.264 kp, których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 kp oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p.

O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy.

Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 487). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, Nr 18, poz. 576; z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 138 i z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 k.p. obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998, Nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998 Nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I OKN 117/00, OSNP 2002, Nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 Nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 111).

Sąd Najwyższy podkreślił również, iż okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową.

Przesłankę z art. 265 §1 kp trzeba zatem analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzonej zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy (wyroki Sądu Najwyższego z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNP 1994, Nr 5, poz. 85; z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, Nr 9-10, poz. 130).

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy nie daje podstaw do przyjęcia, iż w stosunku do powoda miały miejsce jakiegokolwiek okoliczności uniemożliwiające złożenie przez niego odwołania w terminie wynikającym ze wskazanych wyżej przepisów prawa.

Z materiału dowodowego sprawy nie wynika, iż w tym okresie miały miejsce jakiegokolwiek okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie przez niego terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Jak to zostało wskazane wyżej, mając na uwadze okoliczności sprawy, skuteczne złożenie pozwu przez powoda (po uzupełnieniu braków formalnych) nastąpiło dopiero w dniu 31 marca 2015 roku. Powód zaś reprezentowany w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika nie wskazywał na jakiegokolwiek okoliczności usprawiedliwiające przekroczenie przez niego terminu do złożenia odwołania.

Reasumując uznać należało, iż nie zaistniały w sprawie żadne okoliczności, które pozwoliłyby na wyłączenie winy powoda w uchybieniu terminu z art. 264 § 2 kp.

Podkreślić należy, iż na powodzie, jako osobie dbającej należycie o swoje interesy spoczywał obowiązek zachowania minimum staranności przy wypełnianiu spoczywających na nim obowiązków pracowniczych.

Stwierdzić należy, iż terminy przewidziane w art. 264 i 265 kp są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy Kodeksu Postępowania Cywilnego.

Sąd oddala zatem powództwo, jeżeli pozew został wniesiony po upływie terminów określonych w treści art. 264 kp, których nie przywrócono. (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 14 marca 1986, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12, poz. 194)

Mając powyższe na uwadze Sąd oddalił żądanie powoda, o czym orzekł na podstawie art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp w zw. z art. 264 § 2 kp -a contrario w punkcie I wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono w punkcie II wyroku na mocy § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

Podzielić tu należy stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).