

Sygn. akt IV P 668/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy w Gdyni IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Joanna Wojnicka-Blicharz

Ławnicy: Aleksandra Szyszkowska

Maria Borkowska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Bożena Bąchor

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2018 roku w Gdyni

sprawy z powództwa S. Ł.

przeciwko (...) w T. spółka zoo w G.

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda S. Ł. na rzecz pozwanej (...) w T. spółka zoo w G. kwotę 180 /sto osiemdziesiąt/ złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. przenosi na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe oraz wydatki poniesione w sprawie tymczasowo przez Skarb Państwa.

Maria Borkowska SSR Joanna Wojnicka-Blicharz Aleksandra Szyszkowska

Sygn. akt IV P 668/17

UZASADNIENIE

Powód S. Ł. pozwem z dnia 21 grudnia 2017 roku skierowanym przeciwko (...) w T. w G. wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości równej trzykrotności dotychczasowego wynagrodzenia brutto, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanej od dnia 1 stycznia 2017 roku na stanowisku kontroler biletów. Umowa o pracę została zawarta na czas określony do 31 grudnia 2018 roku, w pełnym wymiarze czasu, z ostatnim wynagrodzeniem w wysokości (...) brutto. W dniu 8 grudnia 2017r. odebrał pismo zawierające oświadczenie pracodawcy (datowane na 7 grudnia 2017r.) o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym wskazano: „ciężkie naruszenie przez Pana podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że rażąco przekroczył Pan swoje kompetencje poprzez naruszenie nietykalności fizycznej podróżnego. Czynem swoim dopuścił się Pan ciężkiego naruszenia

podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w § 58 ust. 1 i ust. 2 pkt 2 Regulaminu Pracy (...) Sp. z o. o., art. 33a ustawy Prawo Przewozowe oraz art. 100 § 1 i § 2 i 6 Kodeksu pracy”. Wskazana przez pozwaną przyczyna jest nieprawdziwa, a rozwiązanie umowy oczywiście bezzasadne. Z treści rozwiązania nie wynika, o jakie konkretnie zdarzenie chodzi, nie wskazano bowiem ani daty tego zdarzenia, ani osoby pokrzywdzonej, ani tym bardziej jakichkolwiek dowodów na jego winę. Ponadto, podane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę – nawet jeśli byłyby prawdziwe – nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. To jednak pracodawca winien udowodnić, że do podstawowych obowiązków pracowniczych, czego jednak nie uczynił. Powód przyznał, iż pozwany w dniu 28 listopada 2017 roku nałożył na niego karę porządkową nagany oraz redukcję 100% premii regulaminowej w związku z rzekomym przekroczeniem przez niego uprawnień jako kontrolera biletów (...). Do powyższego przekroczenia uprawnień miało dojść w dniu 16 października 2017 roku. Od powyższych kar powód odwołał się, ponieważ nie doszło do jakiegokolwiek przekroczenia uprawnień. Powód dalej wskazał, że do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło z naruszeniem miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 kp. Rozwiązanie umowy o pracę nie może bowiem nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Do rzekomego przekroczenia uprawnień doszło 16 października 2017 roku, pozwany najpóźniej w dniu 17 października 2017 roku uzyskał wiadomość o okolicznościach zdarzenia, natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia datowane jest na 7 grudnia 2017 roku. W związku z tym, niewątpliwie doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Ponadto powód wskazał, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności nie przekroczył swoich kompetencji poprzez naruszenie nietykalności fizycznej podróżnego. Podczas kontroli w dniu 16 października 2017 roku pasażer nie mając biletu na przejazd zaczął szarpać kontrolerkę A. M. (1). Kontrolerka nie radząc sobie w tej sytuacji zaczęła wołać o pomoc. Będąc najbliższą ruszył w ich stronę, wtedy pasażer ruszył do wyjścia wyzywając nas i łapiąc dźwignię hamulca – próbował otworzyć drzwi pociągu z zamiarem wyskoczenia. Pierwsza reakcja powoda to ratowanie życia pasażera, więc złapał go i przytrzymał dociskając do drzwi żeby umożliwić mu otwarcie drzwi i wyskoczenie z pociągu, które mogło skończyć się tragicznie. Podszedł również kierownik grupy kontrolerskiej M. B. (2), który próbował uspokoić pasażera. Gdy pociąg dojechał do stacji B., pasażer po otwarciu drzwi pociągu zbiegł w nieznanym mu kierunku. Po zejściu kierownik grupy M. B. (2) poinformował o całym zdarzeniu przełożonego W. K., dnia 17 października 2017 roku wszyscy złożyli notatki służbowe z wyżej wymienionego zajścia oraz zabezpieczony został monitoring. Dnia 4 grudnia 2017 roku powód został wezwany telefonicznie przez dzielnicowego M. S. z komisariatu Policji nr II w G. celem złożenia zeznań w wyżej wymienionej sprawie. Z przebiegu zdarzenia nie wynika aby powód dopuścił się naruszenia nietykalności cielesnej pasażera, a tym bardziej by jego interwencję zakwalifikować jako naruszenie obowiązków pracowniczych, tym bardziej ciężkie. Wręcz przeciwnie, w ten właśnie sposób wykonywał swoje obowiązki pracownicze, a także dbał o bezpieczeństwo pozostałych podróżnych, zgodnie z przepisami ustawy prawo przewozowe. W tych okolicznościach żądanie zasądzenia odszkodowania w wysokości trzykrotności wynagrodzenia brutto liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy zasługuje na uwzględnienie. Ponadto, powód zgodnie z art. 57 § 1 kp powinien otrzymać wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

/Pozew karta 2-5 /

W trakcie posiedzenia wyjaśniającego z dnia 14 lutego 2018 roku powód wskazał, że w niniejszym procesie żąda odszkodowania w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując że, nie naruszył nietykalności pasażera. Otrzymał karę porządkową nagany za naruszenie nietykalności cielesnej pasażera. Odwołał się od tej kary do pracodawcy, ale pracodawca nie uwzględnił jego odwołania. W tym procesie żąda zasądzenia od pozwanego pracodawcy odszkodowania w kwocie 5000 złotych w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia następnego po dacie doręczenia pozwanej odpisu pozwu powoda. Powód wskazał, że rozumie nie może żądać wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, skoro żądania zasądzenia odszkodowania, a nie żąda przywrócenia do pracy.

/E-protokół karta 19/

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kosztów opłaty skarbowej związanej ze złożonym pełnomocnictwem procesowym.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że powództwo powinno zostać oddalone w całości, gdyż jest całkowicie nieuzasadnione. Wynika to z faktu, że dokonane względem powoda rozwiązanie umowy o pracę było zasadne, bowiem przyczyna rozwiązania jest prawdziwa i uzasadniona obiektywnym interesem pozwanej jako pracodawcy. Pozwana potwierdziła, że oświadczeniem zawartym w piśmie z dnia 7 grudnia 2017 roku – rozwiązała umowę o pracę z dnia 18 października 2016 roku zawartą z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę powyższego wskazano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że rażąco przekroczył swoje kompetencje poprzez naruszenie nietykalności fizycznej podróżnego. Wskazane naruszenie nietykalności fizycznej podróżnego przez powoda miało miejsce w dniu 16 października 2017 roku w pociągu obsługiwanym przez pozwaną relacji S.-G. w czasie pełnienia przez powoda obowiązków służbowych kontrolera biletów. Z zapisu monitoringu obejmującego przebieg zdarzenia w dniu 16 października 2017 roku wynika jednoznacznie, że powód w sposób nieuzasadniony dopuścił się napaści na podróżnego, najpierw uderzając go w twarz, a później pomimo uspokojenia sytuacji – silnego kopnięcia podróżnego. Zdaniem pozwanej, powód wykorzystując sporną sytuację z podróżnym dał upust swojej agresji, na co nie może być przyzwolenia. Pozwana wskazała, że o powyższym - Zarząd pozwanej jako organ reprezentujący pracodawcę władny do podejmowania decyzji w zakresie prawa pracy uzyskał wiedzę ze sprawozdania z postępowania wyjaśniającego, po jego uzgodnieniu w dniu 24 listopada 2017 roku przez Zespół Radców Prawnych pozwanej, gdzie decyzją Członka Zarządu Dyrektora B. B. z dnia 27 listopada 2017 roku w polu „Decyzja pracodawcy” został zatwierdzony, a informacja w tym zakresie przekazana Prezesowi Zarządu Pozwanej M. L.. Odnosząc się zatem do zarzutu powoda rozwiązania umowy z naruszeniem miesięcznego terminu wskazanego w art. 52 § 2 kp. wskazała, że zarzut ten jest całkowicie bezpodstawny. W świetle powyższego należy stwierdzić, że z notatek służbowych kontrolerów biorących udział w zdarzeniu (A. M., M. B.) nie wynikało, aby powód miał uderzyć podróżnego lub kopnąć go. Zwrócono się do spółki (...) Sp. z o. o. w W. o nadesłanie zapisów z monitoringu obejmującego przebieg zdarzenia z dnia 16 października 2017 roku oraz zwrócono się pismem z dnia 6 listopada 2017 roku do Zespołu Radców Prawnych pozwanej o informację, czy wobec braku skargi ze strony samego podróżnego (poszkodowanego), a wyłącznie informacji z Policji o prowadzonym postępowaniu – możliwe jest prowadzenie postępowania wyjaśniającego. Dopiero po analizie zapisów z monitoringu dokonanej przez Panią M. P. po dniu 8 listopada 2017 roku wyszło na jaw ciężkie naruszenie przez powoda swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Zachowanie powoda spowodowało także całkowitą utratę zaufania pracodawcy do niego i w konsekwencji konieczność rozwiązania z powodem umowy o pracę.

/Odpowiedź na pozew karta 39-47/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. Ł. był zatrudniony w pozwanej (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w G. w okresie od dnia 1 stycznia 2017 roku do dnia 7 grudnia 2017 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku kontrolera biletów, w pełnym wymiarze czasu pracy.

/Dowód: umowa o pracę na czas określony z dnia 18.10.16r. karta 1 część B akt osobowych powoda, informacja o warunkach zatrudnienia karta 2 część B akt osobowych powoda, Wzór oświadczenia pracownika karta 3 część B akt osobowych powoda/

W dniu 16 października 2017 roku w pociągu (...) L.-W. powód pracował na zmianie z M. B. (2) – kierownikiem grupy oraz A. M. (1). Podczas kontroli biletów pracownik A. M. (1) kontrolowała pasażera D. B. do którego podeszła i zapytała o bilet. Pasażer zignorował kontrolera i nie odpowiedział. A. M. (1) wyciągnęła pasażerowi słuchawkę z ucha i ponownie poprosiła o bilet. D. B. podniósł się i udał w kierunku drzwi, albowiem pociąg dojeżdżał do B.. A. M. (1) próbowała pasażera zatrzymać chwytając za ramię. D. B. udał się do drzwi wyjściowych. A. M. (1) zawołała powoda S. Ł.. S. Ł. wykonał zamach w kierunku pasażera na skutek którego D. B. został uderzony w skroń. D. B. nie odzywał

się w czasie wykonywania przez pracowników pozwanego kontroli, zaś po uderzeniu palcami pokazał S. Ł. kamerę z monitoringiem. S. Ł. powiedział do D. B., czy nie chciałby wyjść wcześniej z pociągu – w czasie jazdy. Pasażer słowa powoda odebrał jako chęć wyrzucenia z pociągu będącego w ruchu. Powód wykonał w stronę pasażera także zamach kopnięcia celem „podcięcia” D. B.. D. B. w czasie interwencji nie był agresywny, zachowywał się biernie, jednakże chciał się wyrwać od trzymającego go powoda S. Ł.. D. B. przed stacją w B. powiedział do pracowników pozwanej, aby go puścili aniżeli zabrali do W., gdyż inaczej on pokaże co mu zrobiono.

/dowód: zeznania świadka D. B. karta 132-133, e protokół karta 135, oględziny zapisu monitoringu karta 61/

W pewnym momencie w czasie kontroli w dniu 16 października 2017 roku do A. M. (1) i powoda podszedł kierownik grupy M. B. (2). M. B. (2) zobaczył świeżą krew na podłodze i krew lejącą z prawego łuku brwiowego pasażera. Kierownik grupy poprosił pasażera, aby przeszedł do drugich drzwi, pasażer nie przeszedł, ale wyszarpywał się powodowi. D. B. nie odzywał się również w obecności M. B. (2). Powód powiedział M. B. (2) w czasie zdarzenia, że chciał podciąć pasażerowi nogi, aby go obezwładnić i położyć na podłodze.

/dowód: zeznanie M. B. (2) karta 69-70, e protokół k 73, protokół z dnia 25 maja 2018 r. karta 131/

W dniu 18 października 2017 roku o godzinie 14.10 D. B. zgłosił zawiadomienie na policji dotyczące powyższe zdarzenia. Około północy w nocy z 16/17 października 2017 roku D. B. zgłosił się do szpitala w L. celem zaopatrzenia rany, która ponownie zaczęła krwawić. Na izbie przyjęć w szpitalu (...) zgłosił pobicie przed około 3 godzinami. W badaniu stwierdzono ranę tłuczoną łuku brwiowego o długości około 3 cm.

Biegły sądowy W. M. w opinii wykonanej na zlecenie policji w toku postępowania prowadzonego w związku ze złożonym zawiadomieniem stwierdził, że obrażenia jakich doznał D. B. – rana powieki i okolicy oczodołowej, spowodowały u niego naruszenie czynności narządu ciała i rozstrój zdrowia trwający nie dłużej niż siedem dni. Biegły wskazał, że obrażenia zgłaszane przez pokrzywdzonego mogły powstać w czasie i w okolicznościach podanych przez niego.

/Dowód: opinia biegłego sądowego z zakresy medycyny sądowej lek. med. W. M. karta 27 akt policyjnych w sprawie uszkodzenia ciała, zawiadomienie karta 1-2, karta pobytu w szpitalu karta 3/

Postanowieniem z dnia 13 lutego 2018 roku Prokurator Prokuratury Rejonowej postanowił umorzyć dochodzenie w sprawie spowodowania uszkodzenia ciała u pokrzywdzonego D. B., wobec stwierdzenia, że brak jest danych dostatecznie uzasadniających popełnienie czynu. Z akt prowadzonego dochodzenia nie wynika, że w dochodzeniu jako materiał dowodowy uwzględniono monitoring z pociągu.

/dowód: postanowienie karta 51 akt dochodzenia, dokumenty zgromadzone w aktach dochodzenia/

W wyniku przeprowadzonego postępowania wyjaśniającego przez pozwaną, stwierdzono, że powyższym czynem pozwany naruszył postanowienia art. 100 § 1 i § 2 pkt 2 i pkt 4 Kodeksu pracy w związku z § 9 ust. 2 pkt 1,4,6,10 i § 10 pkt 3 Regulaminu Pracy obowiązującego u pozwanej oraz art. 33a ustawy Prawo Przewozowe oraz § 2 ust. 3 pkt 1,2,3 oraz § 13 ust. 1 Instrukcji dla kierowników pociągu, konduktorów, osób upoważnionych do kontroli biletów oraz dokumentów przewozu osób, rzeczy i zwierząt w pociągach (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) h-22 (H-22), popełniając przez powoda przewinienie pracownicze.

W dniu 28 listopada 2017 roku zawiadomiono powoda o zastosowaniu w stosunku do niego kary porządkowej nagany za przekroczenie uprawnień poprzez naruszenie nietykalności fizycznej podróżnego poprzez kopnięcie oraz uderzenie podróżnego.

Powód odwołał się od kary nagany oraz redukcji premii. Pozwana spółka pismem z dnia 12 grudnia 2017 roku skierowanym do powoda wskazała, że utrzymuje nałożone kary w mocy, albowiem po ponownej analizie zapisów monitoringu stwierdza się, że widać jak powód szarpie podróżnego, przyciska do drzwi oraz bierze zamach kopnięcia.

Pozwana w piśmie z dnia 26 listopada 2017 roku skierowanym do Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Szybkiej Koli Miejskiej „Cisowa” poinformowała, że zamierza rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodem zatrudnionym na stanowisku kontrolera biletów.

Zakładowa Organizacja Związkowa zajęła stanowisko w sprawie w piśmie z dnia 30 listopada 2017 roku i wskazała, że powód powinien ponieść konsekwencje swojego czynu, jednak poprosiła pozwaną o danie mu tzw. „ostatniej szansy” na poprawę swego postępowania.

Pozwana w dniu 7 grudnia 2017 roku skierowała pismo do organizacji związkowej, wskazując że, podtrzymuje decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem powód nadużył zaufania zwierzchników nie po raz pierwszy.

Organizacja związkowa w odpowiedzi na powyższe pismo pracodawcy zwróciła się z prośbą o rozważenie możliwości złagodzenia formy rozwiązania umowy o pracę z powodem i rozwiązanie jej za porozumieniem stron.

W związku z ciężkim naruszeniem przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, oświadczeniem z dnia 7 grudnia 2017 roku, z którym powód zapoznał się w dniu 8 grudnia 2017 roku, rozwiązano z powodem umowę o pracę zawartą na czas określony z dnia 18 października 2016 roku bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę powyższej decyzji pozwana podała ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na tym, że rażąco powód przekroczył swoje kompetencje poprzez naruszenie nietykalności fizycznej podróżnego. W związku z tym pozwana podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Po wręczeniu powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powód napisał pismo z prośbą o zmianę trybu rozwiązania umowy na porozumienie stron. Pismem z dnia 11 grudnia 2017 roku Naczelnik Wydziału Kadr i Organizacji zarekomendowała zarządowi spółki rozwiązanie umowy o pracę z powodem a mocy porozumienia stron.

/Dowód: zawiadomienie o zastosowaniu kary porządkowej karta 9 część B akt osobowych powoda, notatka służbowa z dnia 29 listopada 2017 roku (brak numeracji karty) część B akt osobowych powoda, odwołanie się od kary nagany (brak numeracji karty) część B akt osobowych powoda, pismo pozwanej z dnia 26 listopada 2017 roku, pismo Związku Zawodowego Pracowników Zakładu Szybkiej Kolei Miejskiej „Cisowa” (brak numeracji karty) część C akt osobowych powoda, pismo pozwanej z dnia 12 grudnia 2017 roku (brak numeracji karty) część C akt osobowych powoda, pismo pozwanej z dnia 7 grudnia 2017 roku (brak numeracji karty) część C akt osobowych powoda, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia karta 1 część C akt osobowych powoda, dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę/

/Dowód: protokół z dnia 21 marca 2018 r. karta 68, protokół z dnia 25 maja 2018 r. karta 131/

Powód był przeszkolony przez bezpośredniego przełożonego z zakresu przepisów i zachowania się wobec agresywnych podróżnych. Pracownikowi nie wolno się zachowywać agresywnie jedynie się zasłonić i dotknąć jak śpi. Nie można się bić, ale próbować uspokoić. W razie gdy podróżny nie ma biletu należy wezwać policję i zgłosić zajście kierownikowi pociągu.

/Dowód: zeznania świadka S. S. karta 131 e protokół z dnia 25 maja 2018 r. karta 131/

Zgodnie z paragrafem 58 Regulaminu Pracy obowiązującego powoda w pozwanej spółce za ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych uważa się między innymi rażąco niewłaściwe zachowanie wobec klientów Przedsiębiorstwa w następstwie którego przedsiębiorstwo utraci lub zmniejszy swoje wpływy lub kształtował się będzie niekorzystny obraz przedsiębiorstwa.

/dowód: Regulamin karta 60/

Sąd Rejonowy dokonał następującej oceny dowodów:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, w tym dokumentów znajdujących się w aktach dochodzenia prowadzonego przez posterunek policji w Ł. w sprawie uszkodzenia ciała D. B., dowodów z zeznań świadków M. B. (2), A. M. (1), S. S., D. B. oraz powoda S. Ł..

Dowody z dokumentów i monitoringu zostały uznane przez Sąd za wiarygodne w całości, albowiem nie budziły wątpliwości Sądu tak co do autentyczności, jak i twierdzeń w nich zawartych, a strony nie kwestionowały ich mocy dowodowej.

Za wiarygodne w całości Sąd uznał zeznania świadków D. B., M. B. (2) oraz S. S., albowiem były one rzeczowe, logiczne oraz spójne tak między sobą, jak i z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd odmówił wiarygodności w części zeznaniu A. M. (1). Zdaniem Sądu, nie jest spójne z oględzinami monitoringu oraz zeznaniami świadka to, że D. B. szarpał się, był nadpobudliwy i groził kontrolerce, „że ją załatwi”. Powyższe jest sprzeczne z zeznaniami świadka D. B. oraz zeznaniami świadka M. B. (2), którzy przyznali, że D. B. w czasie interwencji nie odzywał się w ogóle. Zapis monitoringu przeczy twierdzeniu A. M. (1) o tym, że D. B. szarpał się i zachowywał nadpobudliwie. Wręcz przeciwnie, z tego środka dowodowego wynika, że to A. M. (1) w sposób nieuprawniony przytrzymuje D. B.. Nie jest także wiarygodnym to, że świadek A. M. (1) nie widział zamachu kopnięcia powoda oraz uderzenia powoda skierowanego w stronę D. B., albowiem była obecna przez cały czas w trakcie zdarzenia. W ocenie Sądu, zeznania świadka w części w jakiej są sprzeczne z zapisami monitoringu i zeznaniami D. B. nie są wiarygodne i dlatego nie znajdują odzwierciedlenia w stanie faktycznym.

Sąd odmówił wiarygodności zeznaniom powoda w części dotyczącej przebiegu zdarzenia z dnia 16 października 2017 roku w zakresie zachowania się powoda w stosunku do osoby kontrolowanej. Nie jest wiarygodne zeznanie powoda, w którym twierdził, że to pasażer krzyczał, bo chciał być puszczonej i starał się wyrwać. Zeznanie powoda jest sprzeczne wewnętrznie, albowiem w jego czasie mówił, że pasażer milczał cały czas a z drugiej strony twierdził, że krzyczał. Nie jest wiarygodne również twierdzenie powoda, że to pasażer chciał uruchomić hamulec i z tego względu powód przytrzymał go. Powyższe jest niezgodne z zapisem monitoringu na którym widać, że pasażer zamierza się uwolnić od silnego ucisku kierowanego na niego przez powoda, a nie dąży do uruchomienia hamulca. Nadto, zeznanie powoda jest sprzeczne z zeznaniami D. B., który w sposób spontaniczny a jednocześnie zgodny w całości z treścią zeznań tego świadka z dochodzenia wskazał, że to powód groził jemu wyrzuceniem z pociągu i jakby na jego osobie pewien rodzaj agresji wyładowywał. Nie jest wiarygodne zeznanie powoda w zakresie jego twierdzenia, że nie uderzył D. B.. Powyższe pozostaje w sprzeczności z zeznaniami świadka D. B. oraz z dowodem z opinii biegłego sądowego przeprowadzonym w toku dochodzenia, z którego wynika, że obrażenia jakie doznał świadek mogły powstać w opisywany przez niego sposób. Nie sposób także nie zauważyć, że świadek D. B. o fackie /pobicia/ wskazywał także podczas pobytu w szpitalu na oddziale ratunkowym. Analiza zapisu monitoringu nie pozwala także na stwierdzenie, aby D. B. w czasie interwencji uderzył się w poręcz czy też inną część pociągu, albowiem takiego zdarzenia monitoring nie potwierdza. Faktem bezspornym natomiast jest to, że świadek zaczął krwawić w pociągu z łuku brwiowego i to krwawienie powstało wówczas gdy do interwencji przystąpił powód. Te wszystkie okoliczności przyczyniły się do odmowy wiarygodności zeznaniom powoda w określonym przez Sąd zakresie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustawodawca przewidział w przepisach Kodeksu pracy możliwość natychmiastowego zakończenia łączącego strony stosunku pracy mocą jednostronnej czynności prawnej pracodawcy, o ile uzasadnieniem dla decyzji pracodawcy będą pewne szczególne okoliczności wskazane w ustawie. Jedną z nich są na pewno okoliczności mające swoje źródło w zawinionym zachowaniu pracownika (art. 52 § 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika w przeciwieństwie do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem

stanowi w każdym przypadku kwalifikowany sposób rozwiązania umowy o pracę. Niezależnie od rodzaju zawartej między stronami umowy o pracę oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie powinno zawierać uzasadnienie (por. art. 30 § 4 k.p.), a zachowanie pracownika musi charakteryzować się winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Oświadczenie woli pracodawcy w tym przedmiocie jest skuteczne z chwilą dojścia do adresata w sposób umożliwiający mu zapoznanie się z jego treścią (por. uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 06 października 1998 r. w sprawie III ZP 31/98).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 par 1 pkt 1 kp jest zarówno bezprawność działania lub zaniechania pracownika rozumiana jako naruszenie jego obowiązków objętych treścią stosunku pracy jak i stosunek psychiczny sprawcy tego naruszenia do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania / świadomością/ czyli wina. Podstawowe obowiązki pracownicze o charakterze powszechnym występujące w każdym stosunku pracy wymienione zostały w art. 100 k.p. Zgodnie z immanentnymi cechami stosunku pracy pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Powinnościami określonymi w art. 100 par 2 pkt 2 i 4 kodeksu pracy są m. in. przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

Pracownik, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, może kwestionować legalność czynności prawnej pracodawcy odwołując się od takiej decyzji do Sądu pracy w ściśle oznaczonym terminie. Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę może polegać bądź na uchybieniach formalnych bądź na braku zasadności oświadczenia pracodawcy rozumianym jako brak podstaw do rozwiązania umowy o pracę z powołaniem się na art. 52 § 1 k.p.

Przedmiotem postępowania w tej sprawie było rozwiązanie umowy o pracę z powodu wskazanego w art. 52 k.p. - polegającego na rażącym przekroczeniu kompetencji poprzez naruszenie nietykalności fizycznej pasażera.

Powód w pozwie kwestionował zarówno kwestie dotyczące naruszenia przez pracodawcę terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jak i wskazywał, że oświadczenie nie było konkretne i jasne oraz kwestionował w ogóle przyczynę rozwiązania umowy o pracę.

Sąd w pierwszej kolejności odniesie się do zarzutów natury formalnej.

W ocenie Sądu nie jest zasadny zarzut braku podania konkretnej przyczyny w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę. Zgodnie z art. 30 par 4 kodeksu pracy w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Sąd orzekający wskazuje, że ustawodawca jako minimum ustawowe w cytowanym przepisie podał „wskazanie przyczyny”, zaś z orzecznictwa sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego wynika, że przyczyna powinna być jasna i konkretna. Sąd orzekający zgadza się w całości z tą linią orzeczniczą Sądu Najwyższego, w której podaje się w sposób wyraźny, iż przyczyna na gruncie art. 30 par 4 kodeksu pracy powinna być zrozumiała tak, aby rozumiał ją pracownik /wyrok SN z dnia 24 lutego 1997 roku, I PPKN 538/97, wyrok z dnia 26 marca 1997 roku I PKN 565/97, wyrok z dnia 11 stycznia 2011 roku I PK 152/10/ Zatem w postępowaniu w którym pracownik kwestionuje rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy podanie przyczyny w oświadczeniu woli pracodawcy winno badać się czy pracownik rozumiał stawiane zarzuty, a jeżeli tak to czy zarzuty te były wystarczające dla zastosowania art. 52 kodeksu pracy. Pracodawca nie ma więc prawnego obowiązku podawania w sposób kazuistyczny przyczyny rozwiązania czy wypowiedzenia umowy o pracę, zaś niewątpliwie zadaniem oświadczenia woli jest odwołanie się do zdarzeń o których pracownik wiedział i z którymi wiąże wskazane w oświadczeniu okoliczności.

W niniejszej sprawie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem wskazano, że przyczyną jest rażące przekroczenie kompetencji przez powoda polegające na naruszeniu nietykalności fizycznej podróżnego. W pozwie powód zarzucił, że pozwany nie wskazał na konkretne zdarzenie, które miałyby doprowadzić do rozwiązania umowy

o pracę z nim, ale jednocześnie podał opis zdarzenia z dnia 16 października 2017 roku i odwołał się do nałożonych na niego kar porządkowych związanych z tym zdarzeniem. Sama treść pozwu i dołączone do niego dowody stanowiące zawiadomienia o zastosowaniu kary porządkowej czy też redukcji premii, odwołanie się powoda od kary nagany, świadczą o tym, że powód doskonale zdawał sobie sprawę z przyczyn, które były podstawą wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z tych względów, należało uznać, że zarzut powoda braku konkretności przyczyny jest nieuzasadniony.

Nie jest także uzasadniony zarzut powoda naruszenia przez pozwaną przepisu art. 52 § 2 k.p. Wskazać trzeba, że zgodnie z treścią tego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. W judykaturze wskazuje się, że kwestia „uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy” stanowi kategorię obiektywną, którą trzeba wiązać ze stanem świadomości pracodawcy co do istnienia faktów uzasadniających rozwiązanie umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 czerwca 2002 r. w sprawie I PKN 242/01). Wiadomości uzyskane przez pracodawcę muszą być więc dostatecznie wiarygodne. W celu oceny wiarygodności uzyskanych informacji pracodawca jest uprawniony do przeprowadzenia postępowania wyjaśniającego musi ono jednak być niezwłocznie podjęte oraz sprawnie przeprowadzone i nie obejmuje uprzedniej oceny prawnej określonych faktycznych dotyczących danego pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lipca 2009 r. w sprawie I PK 44/09 oraz wyrok Sądu Okręgowego w Gdańsku z dnia 23 kwietnia 2009 r. w sprawie IV PA 16/09).

Należy wskazać, że składając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca naraża się na ewentualny proces sądowy. Z tego powodu podkreśla się, że rozwiązanie umowy o pracę - w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) - jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo ostrożnie. Obowiązek wykazania (udowodnienia) wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża bowiem pracodawcę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lipca 2009 r. w sprawie I PK 45/09).

Mając na uwadze powyższe, w ocenie Sądu, pozwana miała prawo przeprowadzić stosowne postępowanie wyjaśniające w celu ustalenia wiarygodności faktów, które mogłyby stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Postępowanie takie prowadzone było i zostało zakończone sprawozdaniem zatwierdzonym przez osoby uprawnione do podejmowania decyzji w dniu 27 listopada 2017 roku.

W ocenie Sądu orzekającego, dopiero zatwierdzenie wyników postępowania wyjaśniającego po jego zakończeniu mogło stanowić wiarygodne źródło wiedzy o podstawach do rozwiązania umowy o pracę. Tym samym termin miesięczny do złożenia oświadczenia upływał w dniu 27 grudnia 2017 roku, co prowadzi do konkluzji, że oświadczenie złożone powodowi w dniu 8 grudnia 2017 roku zostało złożone w terminie zgodnym z ustawą.

Przechodząc do oceny rozwiązania umowy o pracę powoda w kontekście uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazać trzeba, że zgodnie z art. 22 § 1 k.p. zobowiązanie pracownika względem pracodawcy polega na świadczeniu na rzecz pracodawcy pracy określonego rodzaju, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę i pod jego kierownictwem (por. art. 22 § 1 k.p.). Zobowiązanie pracownika znajduje rozwinięcie w dalszych przepisach Kodeksu pracy, w szczególności w art. 100 k.p. Stosownie do § 1 tego przepisu zobowiązanie pracownika obejmuje zobowiązanie do wykonywania pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, o ile nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Zgodnie natomiast do § 2 tego przepisu zobowiązanie pracownika obejmuje także m.in. przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych oraz dbałość o dobro zakładu pracy oraz zobowiązanie do ochrony jego mienia. Co istotne wymienione w art. 100 § 2 k.p. powinności stanowią katalog otwarty, co wynika wprost z literalnego brzmienia tego przepisu i zastosowania przez ustawodawcę zwrotu „w szczególności”. W judykaturze zgodnie stwierdza się, że za obowiązki pracownicze o charakterze podstawowym uznać trzeba również obowiązki wymienione w art. 100 k.p. (skądinąd o szczególnej wadze tych obowiązków świadczy właśnie zwrot „w szczególności”), ewentualnie obowiązujące układzie

zbiorowym pracy, regulaminie pracy, jak również inne obowiązki, o ile relatywizując konkretny stosunek pracy ze względu na rodzaj wykonywanej pracy uznać je należy za obowiązki podstawowe. Pojęcie podstawowego obowiązku pracowniczego jest więc pojęciem elastycznym, choć pewien zręb obowiązków pracowniczych w każdym wypadku uznać należy za podstawowy. By można mówić o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych musi zaistnieć u pracownika świadomość działania lub zaniechania powodującego naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, jak również celowe zmierzanie do lub co najmniej godzenie się na mający wystąpić szkodliwy skutek postępowania. Jednocześnie przyjmuje się, iż wysokość szkody (o ile nie jest ona znaczna) nie jest bardzo istotna, w kontekście ustalenia, czy doszło do naruszenia przez pracownika podstawowego obowiązku pracowniczego. W niektórych przypadkach za wystarczające uznaje się już samo wystąpienie zagrożenia interesów pracodawcy (por. wyrok z 15 kwietnia 1999 r. w sprawie I PKN 12/99).

Stosownie do treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia doręczonego powodowi w dniu 8 grudnia 2017 roku pozwany pracodawca zarzucił powodowi rażące przekroczenie kompetencji poprzez naruszenie nietykalności fizycznej podróżnego. Pracodawca powołał się jednocześnie na to, że powód czynem swoim naruszył paragraf 58 ustęp 1 i 2 pkt 2 Regulaminu Pracy i art. 33 a Prawa Przewozowego.

Jak wynika z akt osobowych powoda, powód oświadczeniem z dnia 22 grudnia 2016 roku potwierdził zapoznanie się z Regulaminem Pracy /karta 3/1/. W paragrafie 58 ustęp 2 pkt 2 Regulaminu Pracy pozwany wskazał, że za ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych uważa się między innymi rażąco niewłaściwe zachowanie wobec klientów pozwanej, w następstwie którego przedsiębiorstwo utraci lub zmniejszy swoje wpływy lub kształtował się będzie niekorzystny obraz przedsiębiorstwa. Przepis artykułu 33 a ustawy Prawo przewozowe / Dz. U. z 2017 roku poz. 1983 roku/, statuuje natomiast w punkcie 7, iż osoba upoważniona przez przewoźnika ma prawo w razie niezapłacenia należności i nieokazania dokumentu przez pasażera – ująć podróżnego i niezwłocznie oddać go w ręce Policji lub innych organów porządkowych, które mają zgodnie z przepisami oddać go w ręce Policji lub innych organów porządkowych, która mają zgodnie z przepisami prawa zatrzymania podróżnego i podjęcia czynności zmierzających do ustalenia jego tożsamości.

Zarzut postawiony powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powoda odnosił się do zdarzenia jakie miało miejsce w dniu 16 października 2017 roku podczas kontroli biletów u pasażera D. B., w trakcie której jak wynika z nagrań monitoringu i zeznań świadka D. B. powód przytrzymał w sposób bardzo mocny podróżnego, dokonał zamachu kopnięcia celem „podcięcia go” oraz doprowadził do powstania u podróżnego obrażeń polegających na otwartej ranie powieki i okolicy oczodołowej. Z zeznań świadka D. B. wynika jasno, że powód go uderzył i chciał go kopnąć. Na zapisach z monitoringu nie widać dokładnie momentu uderzenia, ale niewątpliwie jest widoczny zamach kopnięcia i przytrzymywania świadka. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka D. B., albowiem były one spójne z obrazem z monitoringu oraz zeznaniami świadka M. B. (2). Wskazany przebieg zdarzeń wskazuje jednoznacznie, że powód przekroczył swoje uprawnienia naruszając nietykalność cielesną pasażera co zostało mu zarzucone. Powód przytrzymał mocno pasażera i dokonał zamachu kopnięcia w jego stronę, co spowodowało schylenie się podróżnego.

Nietykalność cielesna stanowi jedno z podstawowych dóbr osobistych człowieka. Istotą ochrony nietykalności fizycznej jest zagwarantowanie człowiekowi wolności od fizycznych oddziaływań na jego ciało. Naruszeniem nietykalności są zamachy fizyczne, których celem jest okazanie drugiemu człowiekowi braku szacunku przez nieposzanowanie jego woli co do postępowania z jego ciałem. Nietykalność cielesna to wolność każdego człowieka przed niechcianym naruszeniem sfery jego cielesności, a zatem każdy człowiek ma prawo oczekiwać od innych ludzi, że nie będzie przez nich dotykany wbrew swej woli (tak Kodeks karny. Komentarz pod red. A. Grześkowiak, Wydawnictwo C. H. Beck, Warszawa 2012). Nietykalność fizyczna jest chroniona zatem również jak godność osobistą człowieka i jego nietykalność przed agresywnymi działaniami z zewnątrz, mającymi charakter zniewagi czynnej.

Naruszeniem nietykalności fizycznej jest zarówno kopnięcie, przytrzymywanie czy też szarpanie. Działania powoda, które miały miejsce w dniu 16 października 2017 roku w sposób niewątpliwy stanowiły przekroczenie uprawnień

danych mu na podstawie art. 33 a prawa przewozowego, jak i nie mogą być usprawiedliwione treścią art. 243 kpk czy art. 45 par 2 kpw.

Z treści art. 33 a prawa przewozowego wynika, że kontrolujący, w razie stwierdzenia braku dokumentu przewozu lub braku okazania dokumentu umożliwiającego identyfikację ma prawo ująć podróżnego i niezwłocznie oddać go w ręce Policji lub innych organów porządkowych. „Ujęcie” w rozumieniu prawa przewozowego nie oznacza prawa kontrolera do stosowania środków bezpośredniego przymusu fizycznego wobec kontrolowanego pasażera /wyrok SO w Toruniu z dnia 8 lipca 2005 roku II Ka 245/05/. Zatem kontroler nie ma prawa do przytrzymywania pasażera, czy też podcinania go. Kontroler nie ma ustawowego prawa do zatrzymania podróżnego, tak więc nie ma prawa do udaremniania pasażerowi opuszczenia pojazdu. Przewoźnikowi przysługują bowiem wyłącznie uprawnienia określone w art. 33a Prawa przewozowego, który w stanach faktycznych próby oddalenia się podróżnego uprawniają jedynie do zwrócenia się do funkcjonariusza właściwego organu Policji, któremu przysługuje prawo zatrzymania /porównaj wyrok NSA z dnia 19 stycznia 2005 roku, OSK 790/04, OwSS 2006 Nr 1poz. 10/.

Ze stanu faktycznego tej sprawy wynika natomiast, że powód nie zadzwonił na policję ani inne służby kolejowe, zaś w sposób zupełnie nieuprawniony przytrzymał podróżnego. W świetle zeznań świadka D. B. zupełnie niewiarygodnym jest twierdzenie powoda, że chciał on powstrzymać podróżnego przed otwarciem drzwi pociągu w biegu. Powyższe jest sprzeczne z zeznaniem świadka, który wskazał, że to powód niejako „groził” mu wyrzuceniem z pociągu. Zapis z monitoringu także nie pozwala na stwierdzenie, że podróżny chciał chwycić za hamulec. Z nagrania wynika raczej, iż pasażer chciał się uwolnić od przytrzymywania przez powoda.

Nie usprawiedliwia działania powoda w dniu 16 października 2017 roku polegającego na przytrzymywaniu pasażera przepis art. 243 kpk czy też art. 45 par 2 kpw. W art. 243 kpc ustawodawca wprowadził pojęcie ujęcia obywatelskiego wobec osób – sprawców przestępstw ujętych na gorąco, uczynku. Ujęcie obywatelskie w trybie art. 243 kpk jest ujęciem w momencie popełnienia przestępstwa lub po jego popełnieniu gdy sprawa pozostaje na miejscu przestępstwa. Ujęcie obywatelskie na zasadzie art. 243 kpk jest uprawnione tylko wobec sprawcy przestępstwa. Niewątpliwym jest natomiast to, że zachowanie D. B. w dniu 16 października 2017 roku nie wypełniało znamion przestępstwa, więc jego ujęcie i przytrzymywanie było bezprawne. Zachowanie powoda także nie było usprawiedliwione w świetle art. 45 par 2 kodeksu postępowania w sprawach o wykroczeniach, który upoważnia każdego obywatela do schwywania, złapania, zatrzymania sprawcy wykroczenia w ramach reakcji na naruszenie porządku prawnego /*vim vi repellere licet*/. Zgodnie bowiem z art. 121 kodeksu wykroczeń wykroczeniem szalbierstwa jest kwalifikowany stan faktyczny, w którym sprawca odpowiada za wyłudzenie po raz trzeci przejazdu środkiem komunikacji. Znamiona wykroczenia są wyczerpane w razie podjęcia przez sprawcę określonej liczny zachowań polegającej na wyłudzeniu określonych usług w ciągu jednego roku. Wymogiem ustawowym jest zamiar bezpośredni działania sprawcy i umyślność.

W tej sprawie, a limine należało wykluczyć możliwość stosowania art. 43 par 2 kpw jako mającego usprawiedliwiać działanie powoda, skoro zachowanie pasażera nie mogło być kwalifikowane jako wykroczenie, albowiem nie zaistniała okoliczność oczywistości czynu wobec znamion wynikających z art. 121 kw.

W tych okolicznościach, zdaniem Sądu, działanie powoda nie jest usprawiedliwione żadnymi podnoszonymi przez niego argumentami.

Rekapitulując, Sąd w tej sprawie doszedł do przekonania, że powód naruszył zarówno art. 58 ustęp 1 i ustęp 2 pkt 2 Regulaminu Pracy pozwanego, gdyż w dniu 16 października 2017 roku przedsięwziął rażąco niewłaściwe zachowanie wobec klienta pozwanego przedsiębiorstwa, w następstwie którego obraz pozwanego kształtuje się niekorzystnie, co wynika jasno z zeznań świadka D. B.. Powód naraził także pozwaną na szkodę związaną z ewentualnymi roszczeniami pasażera jakie ten ma prawo zgłosić w stosunku do pozwanej spółki. W ocenie Sądu, zachowanie powoda w dniu 16 października 2017 roku było zawinione i dokonane umyślnie. Powód doskonale zdawał sobie sprawę z podejmowanego działania i jego przebiegu, zaś żadne okoliczności nie świadczą, iż bezprawność jego działania może być usprawiedliwiona.

Powód naruszył zarówno przepisy Regulaminu Pracy jak i prawa przewozowego, co uprawniało pracodawcę do zastosowania wobec niego art. 52 kodeksu pracy.

Dodać trzeba, że trafność zarzutu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych dotyczącego naruszenia nietykalności fizycznej podróżnego wystarczają dla uznania, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było uzasadnione i nie jest obarczone wadą prawną wynikająca z art. 30 k.p. i art. 52 par. 2 k.p. w zakresie terminu. Jak prawidłowo wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 26 marca 2013 r. w sprawie II PK 322/12: „Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 KP) nie jest niezgodne z prawem, choćby pracodawca oprócz właściwej przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie, podał także przyczyny nieuzasadnione. Wystarczy udowodnienie jednej istotnej przyczyny, uzasadniającej przyjęty tryb rozwiązania umowy o pracę, choćby pozostałe przyczyny okazały się nieuzasadnione albo nie zostały udowodnione, aby uznać, że zwolnienie pracownika z pracy było zgodne z prawem.”

Uznając, że pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu natychmiastowym umowy o pracę pozbawione wad formalnych, zaś przyczyna oświadczenia okazała się być prawdziwa i uzasadniona, Sąd na podstawie art. 52 par 1 kp w zw. z art. 59 kp stosowanym a contrario orzekł jak w punkcie I wyroku.

W punkcie II wyroku Sąd na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2015, poz. 1804) zasądził od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, tj. stawkę minimalną za prowadzenie przez profesjonalnego pełnomocnika przeciwnika procesowego sprawy tego rodzaju. Rozstrzygnięcie o kosztach zastępstwa procesowego zostało oparte o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, zgodnie z którą stroną ponoszącą koszty postępowania jest strona przegrywająca proces. Oparcie stawki wynagrodzenia pełnomocnika o par 9 ustęp 1 pkt 1 cytowanego Rozporządzenia oparte zostało o powszechną wykładnię przepisów dotyczących kosztów zastępstwa prawnego radców prawnych i adwokatów przyjętą przez Sąd Najwyższy, podzielaną przez sąd orzekający, zgodnie z którą koszty zastępstwa prawnego w procesie o przywrócenie do pracy lub o odszkodowanie w sytuacji istnienia alternatywnego roszczenia oparte muszą być o ten sam przepis prawa.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. 20165, poz. 623) przeniósł na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Gdyni koszty sądowe od uiszczenia których powód był zwolniony z mocy prawa w oparciu o art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z 35 ust. 1 powołanej ustawy oraz na podstawie art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity Dz. U. 20165, poz. 623) odstąpił od obciążania powoda wydatkami poniesionymi w sprawie tymczasowo przez Skarb Państwa – Sąd Rejonowy w Gdyni stwierdzając, że nie zaszedł szczególnie uzasadniony przypadek, o którym mowa w powyższym przepisie.

SSR Joanna Wojnicka – Blicharz