

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Monika Wawro
Ławnicy:	Danuta Czepułkowska, Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 09 listopada 2017 r. w (...)

na rozprawie sprawy z powództwa M. P. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i sprostowanie świadectwa pracy, o wynagrodzenie, o ekwiwalent za urlop

I. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. P. (1) łączną kwotę 10.420,08 (dziesięć tysięcy czterysta dwadzieścia 08/100) złotych, w tym kwoty:

- 1.293,90 (jeden tysiąc dwieście dziewięćdziesiąt trzy 90/100) złote tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 03 marca 2017 r. do dnia zapłaty,

- 3.558,24 (trzy tysiące pięćset pięćdziesiąt osiem 24/100) złotych tytułem niewypłaconego wynagrodzenia za pracę za okres od 01 do 17 stycznia 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,

- 323,48 (trzysta dwadzieścia trzy 48/100) złote tytułem wynagrodzenia za pracę w dzień wolny od pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,

- 2.264,33 (dwa tysiące dwieście sześćdziesiąt cztery 33/100) złote tytułem wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego wykorzystanego w okresie od 18 stycznia 2017 r. do 26 stycznia 2017 r. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,

- 1.712,10 (jeden tysiąc siedemset dwanaście 10/100) złotych tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za rok 2017 wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 03 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,

- 1.268,03 (jeden tysiąc dwieście sześćdziesiąt osiem 03/100) złotych tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 r. do dnia zapłaty,

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie,

III. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powoda M. P. (1) kwotę 180 (sto osiemdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

IV. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz Skarbu Państwa (kasy Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 522 (pięćset dwadzieścia dwa) złote tytułem opłaty, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy,

V. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.175,74 (siedem tysięcy sto siedemdziesiąt pięć 74/100) złotych.

Sygn. akt IV P 42/17

## UZASADNIENIE

Powód M. P. (1) w pozwie skierowanym przeciwko byłemu pracodawcy (...) Sp. z o.o. w W. wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z uwagi na niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o sprostowanie świadectwa pracy. Powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9.153,81 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, w tym kwot:

- 3.558,24 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 01 stycznia 2017 roku do dnia 17 stycznia 2017 roku;

- 2.264,33 złote tytułem wynagrodzenia za czas urlopu;

- 652,23 złote tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 2 dni;

- 646,95 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w dniu będącym świętem, tj. w dniu 06 stycznia 2017 roku;

- 1.719,43 złotych tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od dnia 27 stycznia 2017 roku do dnia 06 lutego 2017 roku;

- 312,62 złotych tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od dnia 07 lutego 2017 roku do dnia 10 lutego 2017 roku;

W uzasadnieniu pozwu wskazano, iż w ocenie powoda, podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia są niezgodne z prawdą i naruszają jego dobre imię, bowiem swoim postępowaniem nie naruszył żadnych obowiązków. W ocenie powoda, pozyskał on dla pozwanego pracodawcy klientów, jednak umowy z nimi zostały zawarte na rzecz innej spółki. Powód zaakcentował także, iż K. B. (1) od początku grudnia 2016 roku do dnia 06 stycznia 2017 roku przebywał poza granicami kraju i kontakt z nim był utrudniony. Narzędzia potrzebne do pracy w pozwanej spółce zostały M. P. (1) użyczone z innej spółki, w której powód także był zatrudniony na 1/8 część etatu. Dodatkowo, powód wskazał, iż w ramach swoich obowiązków odwiedził szereg ośrodków i przeprowadzał rozmowy, jednak umowy z pozyskanymi przez niego klientami podpisał Z. Ł., jako pośrednik innej firmy. Powód wskazał, że w okresie nieobecności K. B. (1), polecenia służbowe wydawał mu Z. Ł., na polecenie którego w dniu 18 stycznia 2017 roku zdał narzędzia pracy i złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego. M. P. (1) podniósł, iż pozyskał dwóch pracowników, z którymi podpisano umowy agencyjne, jak również przeprowadził zaawansowane rozmowy z kolejnymi trzema pracownikami, jednak umowy nie zostały podpisane z uwagi na nieobecność K. B. (1). W ocenie powoda, zgodnie z obowiązującymi przepisami złożył on wniosek o udzielenie urlopu, a uczynił to na polecenie Z. Ł., który wyraził dodatkowo niezadowolenie z pracy powoda.

Pismem z dnia 22 maja 2017 roku M. P. (1) sprecyzował i rozszerzył powództwo, wnosząc o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz:

- kwoty 1.293,90 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej;

- kwoty 3.558,24 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 01 stycznia 2017 roku do dnia 17 stycznia 2017 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 646,95 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w dniu będącym świętem, tj. w dniu 06 stycznia 2017 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 2.264,33 złote tytułem wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

- kwoty 1.712,10 tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wymiarze 3 dni wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 03 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

- 1.268,03 złotych tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od dnia 27 stycznia 2017 roku do dnia 02 lutego 2017 roku wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10 lutego 2017 roku do dnia zapłaty;

Na rozprawie strona powodowa wskazała dodatkowo, iż precyzuje wniosek o sprostowanie świadectwa pracy i wnosi o wskazanie, iż rozwiązanie z powodem stosunku pracy nastąpiło wskutek wypowiedzenia złożonego przez pracodawcę.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

Jako uzasadnienie stanowiska pozwanego podano, iż w ocenie strony pozwanej powód nie wykonywał obowiązków pracowniczych, a stwarzał jedynie pozory świadczenia pracy, co spowodowało brak osiągnięcia celów, jakie przyświecały zatrudnieniu powoda. W ocenie pozwanej, powód w dniu 18 stycznia 2017 roku porzucił pracę i nie oświadczył gotowości do jej wykonywania. Nie złożył też wniosku o urlop. Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w pozwie Z. Ł. nie był upoważniony do składania oświadczeń w imieniu pozwanej. Pracodawca wskazał również, iż powód usunął wiadomości ze służbowej skrzynki poczty elektronicznej i przesłał je na skrzynkę prywatną, czym naruszył tajemnicę przedsiębiorstwa. Dodatkowo, M. P. (1) miał wykonywać zajęcia niezgodne z jego zakresem obowiązków i udostępniać listy klientów pozwanej.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 08 listopada 2016 roku M. P. (1) zawarł z (...) Sp. z o.o. w W. umowę o pracę na okres próbny 3 miesięcy. Powód został zatrudniony na stanowisku menadżera w pełnym systemie zadaniowego czasu pracy z wynagrodzeniem obejmującym wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 4.800 złotych netto oraz premię miesięczną naliczaną w przypadku osiągnięcia wyników przekraczających założone plany sprzedażowe.

Zgodnie z zawartym w umowie o pracę zakresem obowiązków M. P. (1), miał on zbudować 5-osobowy zespół handlowców, a także zarządzać nim w sposób zapewniający odpowiednią jakość realizacji powierzonych im zadań sprzedażowych. Powód miał także zapewnić sprawne i ciągle funkcjonowanie utworzonego zespołu, kontrolować go, zapewniać sprawne zaplecze informatyczne, techniczne i bezpieczeństwo przepływu informacji, zapewniać efektywną i racjonalną pracę zespołu, czuwać nad przestrzeganiem przez podległych handlowców właściwych procesów i zasad polityki handlowej i należytej obsługi klientów. M. P. (1) miał także realizować plany sprzedażowe określone indywidualnie dla niego oraz dla każdego członka zbudowanego zespołu oraz bieżąco raportować sprzedaż i spotkania z zespołem. Powód miał realizować sprzedaż własną na poziomie minimum 25.000 masy marży miesięcznie, natomiast członkowie stworzonego przez niego zespołu- po minimum 15.000 masy marży miesięcznie i codziennie raportować pracę własną i zespołu zgodnie z ustalonymi normami za pośrednictwem poczty elektronicznej.

W dniu 08 listopada 2016 roku M. P. (1) podpisał także umowę o zakazie konkurencji na czas trwania stosunku pracy, zgodnie z którą pracownik zobowiązał się, że w trakcie trwania stosunku pracy nie podejmie działalności konkurencyjnej wobec pracodawcy. Zgodnie z umowa strony ustaliły, że taką działalnością będzie w szczególności prowadzenie działalności konkurencyjnej jako przedsiębiorca, uczestnictwo jako wspólnik w spółce osobowej

prowadzącej działalność konkurencyjną, zatrudnienie u przedsiębiorcy prowadzącego działalność konkurencyjną, pełnienie funkcji członka władz spółki kapitałowej prowadzącej działalność konkurencyjną.

(d: umowa o pracę- k. 9- 11; załącznik do umowy o pracę- k. 19; umowa o zakazie konkurencji- k. 17, 20; przesłuchanie M. P.- k. 225- 226 w zw. z 228v)

Wszelkie narzędzia do wykonywania codziennych obowiązków powoda zostały niejako użyczone z (...) Sp. z o.o., podobnie, jak pomieszczenia biurowe. W pomieszczeniach spółki przebywał także Z. Ł., który przedstawiał się jako „wspólnik” pracodawcy. Wyjeżdżając poza granice kraju, K. B. (1) poinformował M. P. (1), iż podczas jego nieobecności wszelkie sprawy służbowe winien załatwiać ze Z. Ł., który także będzie nadzorować pracę wymienionego i wydawać mu polecenia służbowe. M. P. (1) nie domagał się przedstawienia dokumentów potwierdzających formalną rolę Z. Ł. u pracodawcy.

W okresie do 18 stycznia 2017 roku M. P. (1) kontaktował się z wieloma klientami. Niektóre spotkania i rozmowy przeprowadzał także w obecności Z. Ł.. Umowy z klientami pozyskanymi przez powoda w efekcie podpisywał Z. Ł., jako przedstawiciel podmiotu trzeciego - (...) S.A. Powód nie mógł samodzielnie podpisywać umów w imieniu pozwanej spółki, bowiem pracodawca pozostawał dopiero w fazie przygotowania takich umów. Dodatkowo, Z. Ł. wydawał powodowi polecenia służbowe, wielokrotnie ingerując w plany dotyczące obowiązków służbowych, jak również polecał M. P. (1) odwiedzać klientów firmy (...) S.A., której był przedstawicielem.

M. P. (1) w ramach obowiązku stworzenia 5-osobowego zespołu doprowadził do zawarcia dwóch umów agencyjnych z pracownikami z I. i E., natomiast z kolejnymi pracownikami- z O. i O. podpisanie umów nie doszło do skutku z uwagi na nieobecność K. B. (1) w kraju. W listopadzie 2016 roku powód przejechał w celach służbowych ponad 1700 km, przy czym niektóre plany wyjazdów były wprost akceptowane przez K. B. (1), w grudniu ponad 1500 km, a w styczniu 2017 roku- ponad 1800 km. Powód poszukiwał potencjalnych pracowników (handlowców) także pośród osób bezrobotnych i w tym celu nawiązywał kontakt z Powiatowymi Urzędami Pracy.

Podczas zatrudnienia M. P. (1) obsługiwał skrzynkę firmową mailową „(...)”. Poczta została skonfigurowana w ten sposób, że wszelka korespondencja była automatycznie przysyłana na skrzynkę K. B. (1).

U pracodawcy nie istniała lista klientów, a jedynie stworzony przez powoda na podstawie jego wieloletniego doświadczenia zbiór podmiotów, z którymi, w jego ocenie, można było podjąć rozmowy o współpracy.

W dniu 07 stycznia 2017 roku, w dniu wolnym od pracy, na polecenie Z. Ł., M. P. (1) udał się do W., gdzie odebrał wracającego K. B. (1) i przywiózł wymienionego do miejsca zamieszkania. Powód otrzymał zapewnienie, iż ten dzień zostanie zaliczony do czasu pracy.

W dniu 18 stycznia 2017 roku M. P. (1) otrzymał od Z. Ł. polecenie stawienia się w siedzibie pracodawcy (użyczonych pomieszczeniach biurowych), gdzie poinformowano powoda o braku zadowolenia z jego pracy. Z. Ł. polecił wymienionemu złożyć podanie o urlop wypoczynkowy na okres od dnia 18 stycznia 2017 roku do dnia 26 stycznia 2017 roku, a także zdać wszelkie narzędzia pracy. Powód polecenie wykonał, jednak ze zdenerwowania złożył wniosek urlopowy nie określając pracodawcy, do którego go kieruje. Z. Ł. pokwitował złożenie wniosku składając podpis nieczytelny i dopisując „zup”.

Będąc zaskoczonym i zdenerwowanym zachowaniem pracodawcy, powód znajdujące się na służbowej skrzynce elektronicznej wiadomości przesłał na skrzynkę elektroniczną prywatną, bowiem obawiał się, iż w przypadku stawiania mu przez pracodawcę zarzutu niesumiennego wykonywania obowiązków pracowniczych zostanie pozbawiony dostępu do skrzynki służbowej, a tym samym możliwości obrony.

W dniu 26 stycznia 2017 roku M. P. (1) otrzymał od pracodawcy drogą elektroniczną wezwanie, zgodnie z którym został zobowiązany do przedstawienia szczegółowych raportów z odbytych spotkań, listy samodzielnie podpisanych umów, raportów z ilości zatrudnionych pracowników i szczegółowego rozliczenia użytkowania samochodu służbowego

(w tym do celów prywatnych). W piśmie tym wskazano, iż jak wynika z informacji uzyskanych przez Zarząd, powód miał wykonywać prace będące poza zakresem jego obowiązków. M. P. (1) został także wezwany do szczegółowego rozliczenia wydatków, na które pobierał zaliczki. Podpisujący wezwanie K. B. (1) oświadczył w nim, iż podtrzymuje decyzję swoich współpracowników o udzieleniu dodatkowego dnia urlopu za pracę w dzień wolny, tj. w sobotę 07 stycznia 2017 roku (wyjazd do W.), a także, iż pracodawca nie przedłuży współpracy z M. P. (1).

W dniu 27 stycznia 2017 roku powód przesłał pracodawcy skan zaświadczenia o niezdolności do pracy od dnia 27 stycznia 2017 roku do dnia

06 lutego 2017 roku. W dniu 30 stycznia 2017 roku M. P. (1) przesłał zwolnienie za pośrednictwem poczty.

(bezsporne; d: wnioski o urlop- k. 25; zaświadczenie- k. 26- 27; dowód nadania- k. 28; przekazanie narzędzi pracy- k. 30- 33; karta ewidencji pojazdu- k. 34- 35, 81, 114- 115; załączniki- 36- 38; dokumentacja z czynności podejmowanych przez powoda- k. 39- 44, 46- 53, 55- 80, 82- 113, 116- 154; 157- 178; umowa- k. 155- 156; wezwanie- k. 182- 183; dokumentacja podróży służbowych- k. 45; lista potencjalnych klientów- k. 54; częściowo zeznania K. B.- k. 226v- 228; przesłuchanie M. P.- k. 225- 226 w zw. z 228v)

W dniu 02 lutego 2017 roku powodowi doręczono oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie:

- mimo spoczywającego na pracowniku obowiązku rzetelnego wypełniania swoich obowiązków pracowniczych, działania w sposób nie narażający dobrego imienia Pracodawcy, z poszanowaniem jego interesów oraz kreowania dobrego wizerunku Pracodawcy (pkt 7 umowy o pracę), obowiązku zachowania w tajemnicy wszelkich informacji poufnych dotyczących przedmiotu umowy o pracę oraz związanych z prowadzoną przez Pracodawcę działalnością gospodarczą, w szczególności obowiązek ten dotyczy danych dotyczących zamierzeń gospodarczych, tajemnic handlowych, umów i projektów umów, informacji dotyczących doświadczenia i know-how, zestawień i prognoz finansowych, planów marketingowych, informacji o rynku, na którym pracodawca działa, konkurencji, jak również informacji dotyczących strategii marketingowej i korporacyjnej, planów rozwoju działalności, raportów sprzedaży, wyników przeprowadzonych badań, stosowanych metod i procedur, informacji technicznych, własności intelektualnej, strategii biznesowych, kontaktów handlowych, baz danych klientów, spisów klientów i kontrahentów oraz szczegółów umów z nimi zawartych, informacji na temat pracowników oraz współpracowników Pracodawcy oraz wszelkich innych informacji, o których dowiedział się Pracownik w związku z wykonywaniem obowiązków powierzonych przez Pracodawcę, a które nie zostały podane do wiadomości publicznej, zarówno w trakcie, jak i po zakończeniu stosunku pracy (pkt. 9 umowy o pracę), jasno określonych najważniejszych stałych zadań do zrealizowania przez pracownika w okresie miesięcznym (pkt. 10-11 umowy o pracę) oraz ustawowych obowiązków Pracownika (art. 100 k.p.)

bezprawnie i z działaniem na szkodę Pracodawcy:

1. porzucił pracę w dniu 18 stycznia 2017 r., opuszczając stanowisko pracy bez wyjaśnienia Pracodawcy przyczyn opuszczenia i niestawiennictwa w kolejnych dniach do dnia 27 stycznia 2017 r. w pracy, oraz bez pozwolenia Pracodawcy, i dopiero w dniu 27 stycznia 2017 r. przesłał drogą mailową zwolnienie lekarskie (...), stanowiąc ma o niezdolności Pana do pracy w okresie od 27.01.2017 r. do dnia 06.02.2017 r.;
2. usunął (najprawdopodobniej w ostatnich dniach miesiąca stycznia 2017 r. - w czasie, gdy przebywać miał w stanie niezdolności do pracy, co w zakresie formy i terminu podlegać będzie dokładnej weryfikacji przez specjalistyczną firmę informatyczną) całą korespondencję mailową z folderów przychodzące i wychodzące dla adresu e-mail: (...), założonego i udostępnionego przez Pracodawcę dla potrzeb realizacji obowiązków pracowniczych, przy czym treść

tychże wiadomości mailowych obejmowały informacje poufne, z uwagi na związek z działalnością gospodarczą prowadzoną przez Pracodawcę;

3. przesłał treść tychże wiadomości mailowych (wskazanych w pkt 2) na swoją prywatną skrzynkę mailową (...) bez zgody i wiedzy Pracodawcy, przy czym treść wybranych wiadomości e-mail przesłanych do kontrahentów lub potencjalnych kontrahentów Pracodawcy uzasadnia podejrzenie, iż uczynił to po to, by dla własnych celów korzystać z bazy danych klientów uzyskanych od Pracodawcy lub przez Pracownika w związku z wykonywaniem obowiązków pracowniczych na rzecz Pracodawcy dla potrzeb realizacji własnych celów, niezwiązanych z realizacją powierzonych obowiązków pracowniczych, nadto w ten sposób naraził Pracodawcę na ujawnienie informacji poufnych osobom trzecim, z uwagi na brak należytych zabezpieczeń skrzynki mailowej, na którą przesłane zostały wiadomości mailowe znajdujące się na skrzynce mailowej Pracodawcy;

4. oferował osobom trzecim udostępnianie list referencyjnych klientów i list klientów z regionu, które stanowią informację poufną, i dla celów nie związanych z realizacją powierzonych przez Pracodawcę obowiązków pracowniczych;

5. zamiast realizować czynności, mające zmierzać do wykonania powierzonych obowiązków pracowniczych w zakresie zbudowania 5-osobowego zespołu handlowców, odpowiednio przeszkolonego w procedurach, i realizowania sprzedaży własnej na poziomie minimum (...) masy marży miesięcznie, oraz realizowania rzeczonyj sprzedaży przez podległych handlowców na poziomie minimum 15.000 masy marży miesięcznie, w czasie, w którym winien realizować obowiązki pracownicze, powołując się przed Pracodawcą na rzekome pozyskiwanie potencjalnych kontrahentów, oferował osobom trzecim usługi, które nie są świadczone przez Pracodawcę, wyłącznie na swoją rzecz i w swoim interesie - w zakresie usług na pozyskanie dotacji i innych świadczeń unijnych, co doprowadziło do tego, że nie zrealizował żadnych z powierzonych obowiązków pracowniczych i co mogło wprowadzać potencjalnych kontrahentów Pracodawcy w błąd co do przedmiotu prowadzonej przez Pracodawcę działalności oraz zakresu świadczonych usług;

6. prowadził rozmowy z potencjalnymi kontrahentami Pracodawcy na tematy nie dotyczące przedmiotu prowadzonej przez Pracodawcę działalności i nie w celu realizacji uzgodnionych planów sprzedażowych, tylko realizował własne interesy np. co do krypto walut, gdzie potencjalny klient poszukiwać miał rozwiązania adekwatnego dla potrzeb i oczekiwań pracownika, umawiania potencjalnych klientów Pracodawcy z nieznanymi Pracodawcy osobami trzecimi i w nieznanym dla Pracodawcy celu w miejsce realizacji zadania pozyskania klienta dla Pracodawcy w zakresie oferowanych przez Pracodawcę produktów z branży energetycznej;

7. w żadnym miesiącu nie tylko nie zrealizował planów sprzedażowych, ale nie zrealizował żadnej sprzedaży, zgodnie z treścią zawartej z Pracodawcą umowy o pracę, co stanowi o dalekim rażącym niedbalstwie w zakresie realizacji powierzonych obowiązków pracowniczych;

8. mimo wezwań Pracodawcy do przedstawienia szczegółowych raportów z odbytych spotkań z potencjalnymi kontrahentami Pracodawcy, wykazu podpisanych samodzielnie umów w zakresie realizacji planów sprzedażowych nie uczynił zadość poleceniu Pracodawcy;

Każda ze wskazanych przyczyn stanowi osobną przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Powyższe zdarzenia potwierdzają: stan skrzynki mail owej założonej przez Pracodawcę i udostępnionej dla potrzeb realizacji obowiązków pracowniczych (...), treść zachowanych wiadomości e-mail pozostałych w folderze (...), których nie zdążył usunąć - w zakresie ich treści oraz okoliczności, że zostały przesłane na prywatną skrzynkę e-mail: (...) Przekazana lista z nazwami podmiotów, z którym miał oferować usługi Pracodawcy z branży energetycznej, nieprawdziwe dane z ewidencji przebiegu pojazdu służbowego, udostępnionego Panu przez kontrahenta Pracodawcy Spółkę (...) Sp. z o.o. z siedzibą w O..

W ocenie pracodawcy, zachowanie M. P. (1) stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, z uwagi na nieuzasadnione opuszczenie wyznaczonego miejsca pracy, i niezgłaszanie się celem świadczenia pracy bez uzasadnienia przez okres od dnia 18.01.2017 r. do dnia 26.01.2017 r., nie przestrzegania obowiązków określonych treścią umowy o pracę z dnia 08.11.2016 r. oraz poleceń Pracodawcy, doprowadzając do tego, że działał Pan na szkodę Pracodawcy, w żaden sposób nie realizując podstawowych zadań pracowniczych.

W dniu 06 lutego 2017 roku M. P. (1) otrzymał od pracodawcy świadectwo pracy.

(d: oświadczenie o rozwiązaniu- k. 22- 24, akta osobowe; świadectwo pracy- k. 186- 187, akta osobowe)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo należało uznać za częściowo zasadne i jako takie zasługuje na uwzględnienie w części.

Na wstępie należy zaznaczyć, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Na uwadze przy tym należy mieć również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, stąd też przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp mogą być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) „w użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. 2. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu” (por. np. wyrok SN z 02 lipca 2015 roku, III PK 144/14, LEX 1938286).

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku (II PK 311/14, LEX nr 1974078), „artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy” (por. także m. in. wyrok SN z dnia 17 lutego 2015 roku, I PK 156/14).

Podzielić także należy stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 lutego 2012 roku (II PK 143/11), zgodnie z którym „uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy nie musi być jedynie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy”. Tak więc samo wystąpienie szkody i jej wysokość stanowi jedynie kryterium pomocnicze. Podobne stanowisko zajął także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia

14 czerwca 2016 roku (II PK 135/16, LEX nr 2076686), według którego „ocena ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych powinna uwzględniać całokształt okoliczności sprawy. Jedną z tych okoliczności może być wyrządzenie szkody i jej rozmiar. Jednak nie jest prawidłowe przyjęcie, że w sytuacji kiedy naruszenie obowiązku pracowniczego nie wyrządza szkody wyłącza to możliwość kwalifikacji tego naruszenia jako ciężkiego. Wyrządzenie szkody jest bowiem jedynie kryterium pomocniczym i uzupełniającym podstawowe kryterium oceny jakim jest wina” (por. też wyrok SN z dnia 11 października 2011 roku, II PB 8/11). „Pracodawca może stosować art. 52 § 1 pkt 1 k.p. także wtedy, gdy zawinione działanie pracownika powoduje tylko zagrożenie jego interesów. Ciężkie i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków nie występuje tylko wtedy, gdy wystąpi konkretny skutek (szkoda). Nie musi być tak, że dopiero sankcja za naruszenie przepisów o rachunkowości czy podatkowych warunkuje przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Samo zagrożenie interesów pracodawcy może powodować utratę zaufania pracodawcy i stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w szczególnych trybie” (wyrok SN z 22 marca 2016 roku, II PK 37/15, LEX 2026396, por. też. Wyrok SN z 20 stycznia 2015 roku, I PK 137/14, LEX 1652711). „Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać jedynie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku pracodawcy” (wyrok SN z 09 lutego 2016 roku, II PK 330/14, LEX 2046359, postanowienie SN z 25 września 2014 roku, I PK 82/14). „Naruszenie lub szczególne zagrożenie interesów pracodawcy nie jest pojęciem tożsamym ze szkoda” (wyrok SN z 20 stycznia 2016 roku, II PK 311/14, M.P.Pr. 2016/3/151-155).

Mając na względzie wyżej przytoczone orzeczenia, Sąd winien dokonać analizy i oceny każdej ze wskazanych w oświadczeniu pracodawcy przyczyn, przede wszystkim pod kątem ustalenia rzeczywistego zaistnienia wskazanych zachowań i zasadności rozwiązania z tego tytułu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Natomiast rozpatrując kolejne, wskazane w oświadczeniu pracodawcy zachowania M. P. (1) w kontekście ustalenia, czy stanowią one ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, Sąd miał na względzie między innymi treść wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 roku (II PK 81/13, LEX 1438800), według którego „przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”. „Obowiązki pracownika (o których naruszeniu mówi art. 52 kp) mogą być uregulowane w ustawie (por. np. ogólnie obowiązujący art. 100 k.p., a także tzw. pragmatyki służbowe dotyczące różnych pracodawców i grup pracowników), w regulaminie organizacyjnym obowiązującym u pracodawcy, w innych aktach prawa zakładowego (np. w statucie uczelni), w zakresie czynności przekazanych pracownikowi, wreszcie w umowie o pracę. Każdego pracownika obowiązuje podstawowy zakres obowiązków pracowniczych wynikający z art. 100 k.p. (...). Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku” (wyrok SN z 05 sierpnia 2015 roku, I PK 271/14, LEX 2026881). „Zakres obowiązków pracowniczych określają przepisy prawa pracy, postanowienia umowy o pracę oraz - jeżeli chodzi o ich konkretny kształt - zwyczaj zakładowy” (wyrok SN z 23 października 2003 roku, IPK 425/02, OSNAPiUS 2004 nr 20, poz. 345, str. 920).

Sąd Najwyższy słusznie przyjmuje, że "samo twierdzenie strony nie jest dowodem, a twierdzenie dotyczące istotnej dla sprawy okoliczności (art. 227 k.p.c.) powinno być udowodnione przez stronę to twierdzenie zgłaszającą (art. 232 k.p.c. i art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p.)" - wyrok SN z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, nie ulega wątpliwości, iż do podstawowych obowiązków M. P. (1) należał nie tylko obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbałości o dobro zakładu pracy i ochronę jego mienia (art. 100 § 2 ust. 2 i 4 kp), lecz również obowiązki wynikające z umowy o pracę i dodatkowych, podpisanych przez niego dokumentów.



I tak, przede wszystkim pracodawca zarzucił powodowi porzucenie pracy w dniu 18 stycznia 2017 roku i niestawiennictwo do pracy w kolejnych dniach. W ocenie Sądu, zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy nie daje podstaw do przyjęcia, iż takie zachowanie M. P. (1) rzeczywiście zaistniało. Powód w sposób logiczny i przekonujący wskazał, iż na polecenie Z. Ł. złożył wniosek urlopowy, którego przyjęcie ten ostatni pokwitował. Okoliczność, iż powód nie wskazał we wniosku precyzyjnie adresata (pracodawcy) pozostaje bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, albowiem w świetle zeznań samego K. B. (1), Z. Ł. miał podczas jego nieobecności wydawać polecenia służbowe M. P. (1), a powód miał mu podlegać jako pracodawcy. W tym kontekście, mimo faktu, iż w dniu 18 stycznia 2017 roku K. B. (1) przebywał na terenie kraju, to strona pozwana nie wykazała, by w tym dniu był obecny w biurze, a Z. Ł. przyjął wniosek o udzielenie urlopu, kwitując go swoim podpisem i dopiskiem „zup”, co zdaje się sugerować, iż działał z upoważnienia K. B. (1). Powyższe okoliczności nie pozwalają na uznanie, iż powód porzucił pracę i nie stawiał się do niej w kolejnych dniach bez usprawiedliwienia, bowiem miał on wszelkie podstawy uznać, że wniosek o udzielenie urlopu został przyjęty przez osobę do tego upoważnioną. Strona pozwana nie obaliła przy tym w żaden sposób logicznych twierdzeń powoda, jakoby zarówno sporządzenie wniosku o udzielenie urlopu, jak i zdanie narzędzi pracy nastąpiło na wyraźne polecenie Z. Ł. (upoważnionego przez K. B. (1) do wydawania poleceń). Ostatecznie sam K. B. (1) stwierdził, że Z. Ł. informował go o złożeniu wniosku o urlop przez powoda i nie wie, dlaczego nieobecność powoda uznał za nieusprawiedliwioną.

Bez jakiegokolwiek znaczenia pozostaje natomiast akcentowany w odpowiedzi na pozew fakt, iż zwolnienie lekarskie zostało wystawione powodowi przez lekarza pediatrę, bowiem strona pozwana nie przedstawiła żadnych merytorycznych zastrzeżeń odnośnie tego dokumentu, a wręcz przyznała, iż skan zwolnienia dotarł do pracodawcy drogą elektroniczną w dniu, w którym zostało wydane.

Odnosząc się do kolejnej przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy polegającej na usunięciu przez powoda wszelkiej korespondencji elektronicznej, zawierającej informacje poufne związane z działalnością gospodarczą prowadzoną przez pozwaną, także należy wskazać, iż strona powodowa nie wykazała w sposób należyty, by tego typu zachowanie powoda rzeczywiście miało miejsce. Jak sam pracodawca wskazał, okoliczności i czas takiego usunięcia miały zostać określone przez firmę specjalistyczną, co jednak w toku postępowania nie nastąpiło. W konsekwencji nie można przyjąć, zwłaszcza przy stanowczych zaprzeczeniach powoda, by zachowanie takie w rzeczywistości miało miejsce. Zauważyć należy, iż nie tylko powód miał dostęp do skrzynki służbowej, a strona pozwana nie udowodniła, że do zachowania zarzucanego powodowi w rzeczywistości doszło.

Dokonując oceny trzeciej ze wskazanych przez pracodawcę przyczyn, polegającej na skopiowaniu wiadomości służbowych na prywatną skrzynkę poczty elektronicznej, by dla własnych celów korzystać z bazy danych klientów uzyskanych od Pracodawcy, przy jednoczesnym narażeniu Pracodawcy na ujawnienie informacji poufnych osobom trzecim, wskazać należy, iż opisane w niej zachowanie polegające na skopiowaniu części wiadomości na skrzynkę prywatną powoda rzeczywiście miało miejsce i zostało przyznane przez samego M. P. (1), który wyjaśnił także przekonująco motywy swojego działania. Należy jednak uznać, iż w kontekście zdarzeń z dnia 18 stycznia 2017 roku oraz treści pisma pracodawcy z dnia 26 stycznia 2017 roku, obawy powoda jawiły się jako uzasadnione. Pracodawca, jak sam wskazał, powziął jedynie podejrzenie co do celu, w jakim M. P. (1) tego dokonał. Dodatkowo, strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, jakiego rodzaju poufne dane miały zawierać wiadomości elektroniczne, a także, jaka baza klientów miała być zawarta w wiadomościach, skoro, jak sam pracodawca podnosił oraz K. B. (1) w swoich zeznaniach przyznał, powód miał nie zawrzeć w imieniu spółki żadnej umowy, zatem nie pozyskał klientów, co oznacza, iż baza klientów nie istniała. Natomiast kopie wiadomości przedłożonych przez powoda nie wskazują, by znajdowały się w nich jakiegokolwiek informacje poufne stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa. W konsekwencji przyjąć należy, iż samo skopiowanie wiadomości ze skrzynki służbowej nie może zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych powoda, a dodatkowo pracodawca nie wykazał, by pośród tych wiadomości znajdowała się baza klientów, bądź informacje poufne.

Kolejna podana przez pracodawcę przyczyna polegająca na oferowaniu osobom trzecim list referencyjnych klientów i list klientów z regionu także nie może zostać uznana za przyczynę rzeczywistą. Jak się zdaje, pracodawca formułując

powyższe zarzuty opierał się na treści wiadomości elektronicznej, w której to osoba trzecia zwraca się do powoda o udostępnienie takich list (k. 164), jednak z okoliczności tej trudno wysnuć przypuszczenie, a tym bardziej pewność, że powód udostępnił takich list oferował. Okoliczność ta tym bardziej winna być analizowana w kontekście twierdzeń samego M. P. (1), który wskazał, że lista klientów w pozwanej spółce w ogóle nie istniała, a on sam dysponował jedynie swoją prywatną bazą podmiotów stworzoną wcześniej, na bazie własnego doświadczenia zawodowego, a K. B. (1) częściowo fakt ten potwierdził nieprzekonująco dodając przy tym, że inni klienci zostali do tej listy przez niego dopisani, lecz nie potrafił wskazać ani ich danych, ani czasu umieszczenia ich na liście. Dodatkowo, jak już wyżej wskazano, wobec zarzucanego braku podpisania przez powoda umów w imieniu spółki, zasadniczo nie miała ona klientów, co ostatecznie przyznał także K. B. (1).

Pracodawca zarzucił także, że powód nie realizował obowiązków wynikających z umowy o pracę, a w czasie przeznaczonym na pracę oferował potencjalnym kontrahentom usługi pozyskania dotacji i innych świadczeń unijnych. W ocenie Sądu, w odniesieniu do powyższej przyczyny, analizy wymagają dwa aspekty. Pierwszy związany jest z brakiem realizacji obowiązków pracowniczych związanych z osiągnięciem celów sprzedażowych i zbudowaniem zespołu handlowców. Przede wszystkim należy przyjąć, iż sam powód przyznał, że cel sprzedażowy nie został osiągnięty, bowiem pozyskani przez niego klienci (których nazwy wymienił) podpisali umowę ze Z. Ł. jako przedstawicielem podmiotu trzeciego, czemu pozwana zasadniczo nie zaprzeczyła. Natomiast w ustalonych okolicznościach faktycznych brak zbudowania zespołu handlowców nie może być uznany za zawinione działanie powoda. Godzi się zaznaczyć, iż w umowie o pracę nie wskazano terminu, w jakim zrealizowanie tego obowiązku winno nastąpić, a zatem przyjąć należy, iż powód miał wykonać obowiązek w okresie do końca trwania umowy, tj. do 08 lutego 2017 roku. Przedstawiona przez M. P. (1) dokumentacja potwierdza rekrutację dwóch z pięciu handlowców. Dodatkowo, mając na względzie nieobecność K. B. (1) w kraju przez blisko 1,5 miesiąca oraz fakt, iż od dnia 18 stycznia 2017 roku powód nie wykonywał obowiązków pracowniczych, przyjąć należy, iż brak jest podstaw do uznania, że zachowanie powoda cechuje bezprawność, bądź zawinienie.

Z kolei drugim aspektem wskazanej przyczyny, zasadniczo w istocie tożsamym z kolejną przyczyną mającą polegać na oferowaniu osobom trzecim usług niezwiązanych z działalnością pracodawcy i prowadzeniu z potencjalnymi kontrahentami rozmów na tematy niezwiązane z prowadzoną przez pracodawcę działalnością, to wskazać należy, iż pozwana spółka, za wyjątkiem niczym nie popartych twierdzeń zawartych w odpowiedzi na pozew nie wykazała, iż jakkolwiek inna „działalność” powoda w czasie przeznaczonym na wykonywanie obowiązków na rzecz pracodawcy, była w rzeczywistości prowadzona.

Trudno natomiast podzielić zapatrywanie strony pozwanej na fakt, iż M. P. (1) prowadził z potencjalnymi współpracownikami, bądź klientami rozmowy na tematy niezwiązane z działalnością pracodawcy. Przede wszystkim należy tu podnieść, iż strona pozwana nie wskazała, o jakie konkretnie rozmowy chodzi, pozwalając jedynie domyślać się, że przyczyna wypowiedzenia związana jest z treścią wiadomości znajdującej się na k. 164. Tymczasem z treści zapisów wynika, iż to osoba trzecia porusza temat kryptowalut, a nie powód. Nawet jednak, gdyby zapisy takie pochodziły od powoda, to nie sposób w ocenie Sądu, jednoznacznie przyjąć, iż taki (choć dość specyficzny) sposób zainteresowania potencjalnego klienta lub współpracownika osobą powoda, a w konsekwencji całą spółką, stanowi bezprawne i zawinione naruszenie obowiązków pracowniczych. Tym bardziej, iż jak sam K. B. (1) przyznał, może być uznana (jedynie) za „stratę czasu”. W ocenie Sądu, odnosząc się do powyższej przyczyny powód przekonująco wskazał, iż nie inicjował rozmów na tematy odbiegające od jego obowiązków pracowniczych, lecz starał się utrzymywać kontakt, mogący przerodzić się we współpracę.

Odnosząc się do przedostatniej przyczyny rozwiązania stosunku pracy polegającej na braku realizacji celów sprzedażowych, nadmienić należy, iż pozostaje ona zasadniczo tożsama z przyczyną określoną w punkcie 5 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy z winy pracownika, a ocena braku realizacji celów sprzedażowych w kontekście zawinienia pracownika została omówiona powyżej. Istotną okolicznością przy ocenie tej przyczyny pozostaje fakt, iż sam K. B. (1) wskazał, że w okresie zatrudniania M. P. (1) pozwana spółka nie posiadała jeszcze żadnych wzorów umów, bowiem były one dopiero w przygotowaniu.

Jako ostatnią przyczynę rozwiązania z powodów stosunku pracy, pracodawca podał brak przedstawienia szczegółowych raportów z odbytych spotkań z potencjalnymi kontrahentami Pracodawcy, wykazu podpisanych samodzielnie umów w zakresie realizacji planów sprzedażowych. Godzi się przy tym wskazać, iż zgodnie z treścią umowy o pracę M. P. (1) faktycznie zobowiązany był do codziennego raportowania codziennie pracy własnej i zespołu zgodnie z ustalonymi normami za pośrednictwem poczty elektronicznej. Strona pozwana nie wskazała jednak w toku postępowania treści wskazanych wyżej „ustalonych norm” raportowania. W ocenie Sądu, okoliczność ta pozwala na przyjęcie, iż pracownik, którego korespondencja elektroniczna była przekazywana w całości na skrzynkę K. B. (1) miał prawo przypuszczać, że wiedza pracodawcy o podejmowanych przez niego czynnościach służbowych jest pełna i czyni zadość wymogowi raportowania. Trudno tym samym czynić powodowi zarzut braku raportowania pracy zespołu, skoro zespół handlowców nie został ostatecznie ustanowiony. Podobnie należy potraktować okoliczność dotyczącą wezwania powoda do przedstawienia wykazu samodzielnie podpisanych umów, skoro, jak sam K. B. (1) stwierdził, umowy były wówczas dopiero w przygotowaniu.

Sąd dokonując przy tym oceny zachowań powoda w kontekście bezprawności jego działania i zawinienia miał na względzie także treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2015 roku (III PK 30/15, LEX 2026131), zgodnie z którym „w żadnym razie nie jest możliwe przyjęcie, że sama bezprawność zachowania pracownika uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nawet w przypadku wyjątkowo rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, konieczną przesłanką rozwiązania natychmiastowego umowy o pracę pozostaje przesłanka winy. W razie rozwiązania umowy w tym trybie, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy” (por. też wyrok SN z 10 marca 2015 roku II PK 105/14, LEX 1663403).

Nie sposób także pominąć stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 06 października 2015 roku (III PK 158/14, Legalis 1378836), zgodnie z którym „naruszenie owych (podstawowych) obowiązków, jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, musi zaś być ciężkie w sensie obiektywnym (tj. stanowić zagrożenie dla istotnych interesów pracodawcy), jak i subiektywnym (nastąpić z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika)”. W ocenie Sądu, jak już wyżej wskazano, brak jest podstaw, by uznać, iż M. P. (1) w sposób rażący naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, powodując tym samym zagrożenie interesu pracodawcy. W ramach oceny stopnia ciężkości uchybień powoda, Sąd wziął pod uwagę między innymi właściwości i rodzaj pracy wykonywanej przez powoda oraz łączące się z tym wymagania, a także całokształt postępowania powoda (por. wyrok SN z 18 listopada 2003 roku, I PK 575/02, Legalis 217895).

Reasumując, mając na względzie zgromadzony w przedmiotowej sprawie materiał dowodowy, w tym jasne, logiczne i konsekwentne twierdzenia powoda, a także w znacznej części zbieżne z nimi zeznania K. B. (1), wskazać należy, iż wszystkie podane w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania stosunku pracy z M. P. (1) jawią się jako nierzeczywiste, bądź niezasadne. W konsekwencji należało na podstawie art. 56 kp w zw. z art. 58 kp, uwzględnić żądanie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania. O odsetkach orzeczono natomiast mając na względzie treść uchwały Sądu Najwyższego z dnia 06 marca 2003 roku (IIIPZP 3/03; OSNP 2004/5/74), zgodnie z którą „ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.” (pkt I wyroku).

W odniesieniu do żądania powoda dotyczącego zasądzenia na jego rzecz należności związanych z wynagrodzeniem za pracę, wynagrodzeniem za czas pozostawania na urlopie wypoczynkowym, wynagrodzeniem za czas niezdolności do pracy, wynagrodzeniem za pracę w dzień wolny od pracy, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, przede wszystkim należy podnieść, że do katalogu podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika należy zaliczyć przede wszystkim te, które znajdują odzwierciedlenie w podstawowych zasadach prawa pracy, tj. m.in. wynagradzanie pracowników, zgodnie z ustalonymi zasadami. Podkreślić bowiem należy, że stosunek pracy jest to więź prawna o charakterze dobrowolnym i trwałym, łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest

obowiązek osobistego wykonywania pracy, określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudnienia pracownika przy umówionej pracy i wypłacanie mu wynagrodzenia za pracę (por. wyrok SA w Lublinie z 26.06.1996, syg. Akt III APr 10/96, publ. Apel.-Lub. 1997/2/10). Wynika z tego, że obowiązek pracodawcy wypłacania pracownikowi wynagrodzenia należy do istotnych postanowień umowy o pracę. Fakt ten został dodatkowo podkreślony przez ustawodawcę przepisem art. 94 pkt 5 kp, w świetle którego pracodawca jest obowiązany w szczególności terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie. Tymczasem, jak zbieżnie z powodem wskazał K. B. (1), pozwana spółka nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za miesiące styczeń i luty 2017 roku (w tym za czas przebywania na urlopie wypoczynkowym oraz czas niezdolności do pracy. W ocenie Sądu, powód nie wykazał jedynie, iż praca w dzień wolny od pracy była wykonywana rzeczywiście w dzień będący Świętem, zatem roszczenie w tej części podlegało oddaleniu w wysokości odpowiadającej dodatkowi do przysługującego powodowi wynagrodzenia za pracę w ten dzień (pkt II wyroku).

Podobnie, jako zasadne jawi się roszczenie powoda dotyczące zasądzenia na jego rzecz ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Zgodnie z treścią art. 155<sup>1</sup> § 1 kp, w roku kalendarzowym, w którym ustaje stosunek pracy z pracownikiem uprawnionym do kolejnego urlopu, pracownikowi przysługuje urlop u dotychczasowego pracodawcy - w wymiarze proporcjonalnym do okresu przepracowanego u tego pracodawcy w roku ustania stosunku pracy, chyba że przed ustaniem tego stosunku pracownik wykorzystał urlop w przysługującym mu lub w wyższym wymiarze. Natomiast art. 155<sup>2a</sup> kp przewiduje, iż przy ustalaniu wymiaru urlopu na podstawie art. 155<sup>1</sup> i 155<sup>2</sup> kalendarzowy miesiąc pracy odpowiada 1/12 wymiaru urlopu przysługującego pracownikowi zgodnie z art. 154 § 1 i 2, niepełny kalendarzowy miesiąc pracy zaokrągla się w górę do pełnego miesiąca. Jeżeli ustanie stosunku pracy u dotychczasowego pracodawcy i nawiązanie takiego stosunku u kolejnego pracodawcy następuje w tym samym miesiącu kalendarzowym, zaokrąglenia do pełnego miesiąca dokonuje dotychczasowy pracodawca.

Według art. 171 § 1 kp w przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny.

Na zakończenie podnieść wypadnie, iż strona pozwana w żaden sposób nie zakwestionowała wyliczeń powoda, natomiast powód za ich podstawę przyjął kwotę mniejszą, niż wynikająca z zaświadczenia pracodawcy o wynagrodzeniu M. P. (1). Mając na względzie powyższe Sąd zasądził na rzecz powoda żądane przez niego kwoty (pkt I wyroku).

Na uwzględnienie nie zasługiwało natomiast roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy. Zgodnie bowiem z art. 97 § 3 kp, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W uchwale z dnia 4 listopada 2009 r., I PZP 4/09, OSNP 2010, nr 13-14, poz. 154, Sąd Najwyższy orzekł, że pracownik nie może skutecznie dochodzić sprostowania świadectwa pracy w części dotyczącej stwierdzenia, że stosunek pracy został rozwiązany przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, kwestionując zgodność z prawem tego rozwiązania, bez wystąpienia z powództwem o roszczenia z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 56 kp. Stąd roszczenie powoda, jako przedwczesne podlegało w tym zakresie oddaleniu (pkt II wyroku).

Sąd oddalił przy tym wniosek dowodowy o dopuszczenie dowodu z przesłuchania strony pozwanej, albowiem, jak wynikało z twierżeń powoda oraz K. B. (1), Prezes Zarządu pozwanej spółki nie posiadał żadnej wiedzy na temat przedmiotu niniejszej sprawy.

Zaakcentować trzeba, iż jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez Sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności

sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12; Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

O kosztach postępowania, orzeczono po myśli art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych- zasądzając od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt III wyroku).

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia, Sąd miał na uwadze, iż zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, wyrażonym w Uchwale 7 Sędziów z nadaną mocą zasady prawnej z dnia 24 lutego 2011 roku (IPZP 6/10; OSNP 2011/21-22/268, Prok.i Pr.-wkł. 2012/1/38, Prok.i Pr.-wkł. 2012/6/32, LEX nr 707475, www.sn.pl, Biul.SN 2011/2/18)- podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Sąd w oparciu o przepis art. 113 ust.1 ustawy o kosztach w sprawach cywilnych - nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego w (...)) kwotę 522 złote tytułem nieuiszczonej opłaty (pkt IV wyroku).

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p. - Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty zasądzonego odszkodowania, odpowiadającej jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda (pkt V wyroku).

SSR Monika Wawro