

Sygn. akt VI P 763/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 listopada 2016 roku.

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

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Ewa Śledzikowska, Bogusław Mardyla

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2016 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa J. P.

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

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda J. P. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 180 złotych (sto osiemdziesiąt złotych i 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt VI P 763/15

UZASADNIENIE

Powód J. P. pozwem z dnia 10 listopada 2015 roku wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o przywrócenie do pracy oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy, w przypadku zaś gdyby Sąd uznał niecelowość przywrócenia powoda do pracy- o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego począwszy od dnia 1 sierpnia 2007 roku na stanowisku Kierownika Działu Serwisu. W dniu 20 października 2015 roku został niesłusznie oskarżony przez sekretarkę, iż rzekomo umawiał się z klientem w celu sprzedaży mu części zamiennych do wind hydraulicznych. Treść zarzutu jest jednak całkowicie dla niego niezrozumiała, albowiem do jego obowiązków pracowniczych należało pośredniczenie w sprzedaży części zamiennych do wind i ofiarowywanie tych części. Z informacji uzyskanych od Prezesa Zarządu pozwanego wynika, iż sekretarka swój zarzut oparła na podsłuchanej przez siebie rozmowie telefonicznej wedle której powód miał rzekomo oferować części do wind hydraulicznych bez faktury lub we własnym imieniu. Powód stanowczo zaprzeczył jakoby takie działania miały miejsce, podniósł również że znajduje się w długotrwałym konflikcie z pomawiającą go sekretarką. Prezes Zarządu stanął jednak po stronie sekretarki i w dniu 2 listopada 2015 roku wysłał do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę podając ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika poprzez działanie na szkodę spółki i czerpanie korzyści materialnych ze sprzedaży części zamiennych do wind hydraulicznych osobom trzecim i propozycji sprzedaży tych części. Powód podał, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę jest niezgodne z prawem, albowiem powyższe w swej treści nie określa daty, jak również opisu zdarzenia oraz nie wskazuje jaki zakres obowiązków pracowniczych został naruszony. W ocenie powoda treść oświadczenia pracodawcy stanowi jedynie

porozumienie o bliżej nieokreślone w czasie czerpanie korzyści materialnych ze sprzedaży części zamiennych, bez określenia sposobu powyższego. (k. 2-4)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 17 marca 2016 roku wniósł o odlanie powództwa w całości, jak również o zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powód był zatrudniony u pozwanego począwszy od 4 kwietnia 1999 roku, od dnia 3 marca 2000 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W dniu 21 października 2015 roku pracownik pozwanego M. B. była przypadkowo świadkiem rozmowy powoda z osobą, której powód proponował sprzedaż części zamiennych do wind hydraulicznych z nadwyżek magazynowych i części pogwarancyjne bez faktury, za połowę ceny i płatnych na osobiste konto powoda.

W czasie powyższej rozmowy oferował powyższe części zastrzegając, iż rozmowa jest poufna. Powód w trakcie powyższej oferował sprzedaż bez faktury 5 kompletów flag ostrzegawczych, każda po 60 złotych (połowa ceny katalogowej). Następnie powód podał, iż części te zostaną wysłane tego samego dnia (...), a numer swojego konta bankowego powód włoży na kartce do paczki. Na koniec rozmowy powód zaproponował rozmówcy na tej samej zasadzie części z magazynu pogwarancyjnego, takie jak agregaty hydrauliczne. Po skończonej rozmowie powoda M. B. weszła do pokoju i zacytowała mu całą treść zasłyszanej przez nią rozmowy. Powód nie zaprzeczył, tłumaczył jedynie, że to klient dzwonił do niego, ponieważ chciał sprawdzić, jak się powód zachowa, gdy będzie miał nadwyżki części zamiennych w magazynie. O godz. 13.30 tego samego dnia przyjechał do Biura – Prezes Zarządu pozwanego, który został poinformowany o rozmowie. W rozmowie z w/w powód również nie zaprzeczył, iż opisana rozmowa miała miejsce, tłumaczył tylko że chciał sprawdzić reakcję klienta na jego propozycję sprzedaży części z nadwyżek magazynowych bez faktury. Prezes Zarządu był tak wzburzony, że kazał powodowi udać się do domu i stawić się w dniu 26 października 2015 roku, aby spokojnie, bez emocji zdecydował o formie rozwiązania umowy o pracę, albowiem dalsze jego zatrudnienie, z powodów opisanych wyżej, jest niemożliwe. Kiedy w dniu 26 października 2015 roku powód stawiał się w pracy, jeszcze raz przedstawiono mu przebieg rozmowy z dnia 21 października 2015 roku. Powód nie zaprzeczył, iż takowa miała miejsce. Prezes Zarządu poinformował powoda, iż proponowanie sprzedaży części zamiennych z nadwyżek magazynowych, czy części pogwarancyjnych w swoim imieniu i na swoją rzecz jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, jednak z uwagi na długoletnią współpracę proponuje mu honorowe rozwiązanie problemu tj. rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powód poprosił o czas na zastanowienie do dnia 30 października 2015 roku, na co pracodawca przystał. Wskazał jednak, iż po upływie tego okresu, rozwiąże z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracownika. Powód po rozmowie z dnia 26 października 2015 roku już się nie odezwał. Pozwany zaprzeczył również twierdzeniom powoda, iż był on w długotrwałym konflikcie z M. B.. Poza tym powód z dniem 1 kwietnia 2016 roku miał przejść na emeryturę, więc szybsze odejście jego z pracy nie było konieczne, nawet gdyby istotnie taki konflikt miał miejsce. Pozwany podał również, iż w jego ocenie przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem została sformułowana należycie. Powód znał bowiem okoliczności zakończenia z nim współpracy, jak również rozumiał stawiane mu zarzuty. Ogólne zatem jej ujęcie nie podważa prawidłowości oświadczenia pracodawcy. Nadto zachowanie powoda opisane w treści rozwiązania umowy stanowi bezsprzecznie naruszenie obowiązku pracownika, albowiem jest wymierzone w mienie pracodawcy i jako takie zmierzało do wyrządzenia mu szkody. (k. 62-65)

Na rozprawie w dniu 2 czerwca 2016 roku powód sprecyzował, iż w niniejszej sprawie domaga się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę tj. mając na uwadze zaświadczenie o jego zarobkach przedłożone do akt przez pozwanego. (k. 93)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód J. P. był zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością począwszy od 4 sierpnia 1999 roku, na stanowisku Kierownika Działu Serwisu.

Od dnia 3 marca 2000 roku strony łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony.

(**Dowód:** umowa z dnia 1 sierpnia 2007 roku- k. 5- 7, wypowiedzenie warunków umowy o pracę- k. 8-9, akta osobowe pracownika części B, zeznania powoda J. P. k. 93v-94 (nagranie 00:04:02-00:24:21)

W dniu 21 października 2015 roku pracownik pozwanego M. B. była przypadkowo świadkiem rozmowy powoda z osobą, której powód proponował sprzedaż części z nadwyżek magazynowych bez faktury, za połowę ceny, co miało dotyczyć 5 kompletów flag ostrzegawczych, każdy po 60 złotych (połowa ceny katalogowej), jak również części pogwarancyjne na tych samych zasadach tj. agregat hydrauliczny. W czasie powyższej rozmowy powód oferował powyższe części zastrzegając dwukrotnie, iż rozmowa jest poufna. Następnie powód podał, iż części te zostaną wysłane tego samego dnia (...), a numer konta bankowego powód włoży na kartce do paczki. Po skończonej rozmowie powoda M. B. weszła do pokoju i zapytała go o zasłyszaną rozmowę. Powód początkowo zaprzeczył, że takowa miała miejsce. Dopiero po zacytowaniu mu całej jej treści przez M. B. powód przyznał, iż takowa rozmowa miała miejsce, natomiast podał, iż to nie on dzwonił do klienta, tylko klient do niego i chciał on sprawdzić, jak powód się zachowa, mając nadwyżkę w magazynie. M. B. przekazała następnie treść zasłyszanej przez nią rozmowy Prezesowi Zarządu- K. M..

O godz. 13.30 tego samego dnia przyjechał do Biura – Prezes Zarządu pozwanego. W rozmowie z w/w powód również nie zaprzeczył, iż opisana rozmowa miała miejsce, tłumaczył tylko że chciał sprawdzić reakcję klienta na jego propozycję sprzedaży części z nadwyżek magazynowych bez faktury.

Prezes Zarządu wobec ujawnionej sytuacji nakazał powodowi udać się do domu i stawić się w dniu 26 października 2015 roku, aby spokojnie, bez emocji zdecydował on o formie rozwiązania z nim umowy o pracę, albowiem dalsze jego zatrudnienie w firmie, z powodów opisanych wyżej, jest niemożliwe.

W dniu 26 października 2015 roku powód stawił się w pracy. Prezes Zarządu poinformował powoda, iż proponowanie sprzedaży części zamiennych z nadwyżek magazynowych, czy części pogwarancyjnych w swoim imieniu i na swoją rzecz jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych, jednak z uwagi na długoletnią współpracę proponuje mu rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Powód poprosił o kilka dni na zastanowienie, na co pracodawca przystał.

Wskazał jednak powodowi, iż po upływie tego okresu, rozwiąże z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, z jego winy.

Powód po rozmowie z dnia 26 października 2015 roku nie skontaktował się już z pracodawcą.

U pozwanego znajdują się części pogwarancyjne, są to części wadliwe, część z nich jest zwracana do producenta, część zaś pozostaje na stanie pozwanego. Powyższe nie są przeznaczone do sprzedaży, jakkolwiek stanowią określoną wartość majątkową. Po ich regeneracji mogą być użyte.

Inwentaryzacja nie obejmuje niezwróconych producentowi części pogwarancyjnych. Powyższa obejmuje części pogwarancyjne do momentu wystawienia przez producenta faktury korygującej, która skutkuje, iż dana część „schodzi” z tzw. stanu magazynowego.

Na magazynie mogą znajdować się również nadwyżki magazynowe. Powyższe nie są ewidencjonowane w systemie magazynowym.

Paczki wysyłane z siedziby firmy są odbierane przez kuriera w oparciu o zbiorcze listy przewozowe. Raz na miesiąc pozwany otrzymuje jeden rachunek za wszystkie wysłane w danym okresie przesyłki.

Powód nie pozostawał w konflikcie z M. B.. Zdarzały się między nimi nieporozumienia dotyczące wykonywania obowiązków służbowych, jakkolwiek rzadko.

(**Dowód** : zeznania świadka M. B.- k. 103v-104v (nagranie 00:05:42-00:41:33), zeznania świadka A. H.-k.104v-105 (nagranie 00:41:41-00:59:10), częściowo zeznania powoda J. P.k. 93v-94 (nagranie 00:04:02-00:24:21) w zw. z k. 105-106 (nagranie 01:01:02-01:35:06), zeznanie za pozwanego K.M. – k. 106-107(nagranie 01:35:06-02:17:33)

Oświadczeniem z dnia 2 listopada 2015 roku, doręczonym powodowi w dniu 5 listopada 2015 roku, pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 kp.

Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda polegające na działaniu na szkodę spółki poprzez czerpanie korzyści majątkowych ze sprzedaży części zamiennych do wind hydraulicznych osobom trzecim i propozycje sprzedaży tych części.

(Dowód : rozwiązanie umowy- k. 10, akta osobowe pracownika część C)

Miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy stanowiło kwotę 4.857 złotych brutto.

(Dowód : zaświadczenie- k. 66)

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły przede wszystkim zeznania świadków w osobach M. B. oraz A. H.. Powyższe w ocenie Sądu zasługiwały na uwzględnienie w całości, albowiem były spójne, logiczne, jak również wzajemnie się uzupełniały tworząc ze sobą logiczną całość.

Na wiarę zasługiwały również w całości zeznania słuchanego za pozwanego K. M.. Również niniejsze pozostawały w całkowitej zgodzie z dowodami w postaci zeznań świadków wskazanych wyżej.

W ocenie Sądu zeznania powoda J.P. zasługiwały jedynie w zakresie, w jakim powyższe znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym sprawy w postaci zeznań świadków, jak również strony pozwanej. W pozostałym zakresie Sąd odmówił powyższemu wiary i mocy dowodowej. Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda odnośnie przebiegu rozmowy z klientem w dniu 21 października 2015 roku, w szczególności iż treść wypowiedzi powoda wyrażanych wobec klienta miała charakter wyłącznie żartobliwy i nie mający na celu sprzedaży określonych części z asortymentu pozwanego. W ocenie Sądu przebieg spornej rozmowy przedstawiony przez powoda na rozprawie w dniu 2 czerwca 2016 roku uznać należało jedynie za przyjętą przez powoda linię obrony przed decyzją pracodawcy. W ocenie Sądu twierdzenia powoda w przedmiocie przebiegu tejże rozmowy uznać należało również za nielogiczne, jak również sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Oceniając bowiem prezentowaną przez powoda wersję rozmowy trudno znaleźć jakiegokolwiek logiczne wytłumaczenie odnośnie jej kontynuowania przez powoda i zadawania przez niego klientowi określonej treści pytań. Na uwagę zasługuje również okoliczność, iż powód bezpośrednio po tejże rozmowie w dniu 21 października 2015 roku wskazywał, iż powyższą rozmowę przeprowadził jedynie w celu sprawdzenia reakcji klienta na jego propozycję sprzedaży części z nadwyżek magazynowych bez faktury. Zdaniem Sądu również powyższe twierdzenia nie zasługiwały na uwzględnienie, jako całkowicie nieprzekonywujące. Nadto materiał dowodowy sprawy nie potwierdził również istnienia pomiędzy powodem, a M. B. jakiegokolwiek konfliktu, który nakazywałby Sądowi konieczność odmiennej oceny jej zeznań, w szczególności odmowę im wiarygodności i mocy dowodowej.

Postanowieniem z dnia 16 listopada 2016 roku (k. 105) Sąd na mocy art.217 §2 k.p.c. w zw. z art.227 kpc oddalił wniosek dowodowy strony pozwanej opisany w punkcie 5 odpowiedzi na pozew (k. 62), albowiem objęte nim okoliczności nie miały jakiegokolwiek znaczenia w zakresie ustaleń w sprawie, powyższe były również całkowicie nieistotne z punktu widzenia przedmiotu sprawy.

W przedmiotowej sprawie rozważenia wymagało oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

W ocenie Sądu powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Bezsporne w przedmiotowej sprawie było, iż oświadczeniem z dnia 2 listopada 2015 roku, doręczonym powodowi w dniu 5 listopada 2015 roku, pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 kp. Jako przyczynę powyższego pracodawca wskazał na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda polegające na działaniu na szkodę spółki poprzez czerpanie korzyści majątkowych ze sprzedaży części zamiennych do wind hydraulicznych osobom trzecim i propozycje sprzedaży tych części.

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

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

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

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

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecnictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, Nr 9, poz. 269).

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

Nadto konkretność wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok z dnia 2 września 1998 roku, I PKN 271/98).

W tym zakresie przy ocenie przyczyn rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na uwadze nie tylko słowny sposób ujęcia przyczyny w oświadczeniu pracodawcy, ale także okoliczności, do których się ono odnosi.

W określonych okolicznościach faktycznych nawet ogólne ujęcie przyczyny może nie doprowadzić do jakichkolwiek wątpliwości co do tego, do jakiego konkretnie zachowania pracownika przyczyna jest odnoszona. Jeżeli zatem w danych okolicznościach faktycznych ogólne ujęcie przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie budzi wątpliwości, w szczególności, gdy nie mogło budzić żadnych wątpliwości u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim zachowaniem, czy też zachowaniami, które miały miejsce w określonym czasie, łączy się ta przyczyna, to należy uznać, że spełnione jest wymaganie z art. 30 § 4 kp.

Wielokrotnie również Sąd Najwyższy w swoich orzeczeniach wskazywał na sens prawny art. 30 § 4 kp. Miedzy innymi w wyroku z dnia 10 października 2000 roku (I PKN 641/99, OSNAPiUS z 2001 roku, Nr 20, poz. 618), stwierdził iż naruszenie art. 30 § 4 kp ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania

umowy o pracę, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika.

Z kolei w wyroku z dnia 5 maja 2003 roku (I PK 446/02, Wokanda z 2004 roku, Nr 7-8, s.42) Sąd Najwyższy podkreślił, że celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 kp, jest umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Ujęcie przyczyn rozwiązania umowy o pracę powinno być na tyle konkretne i precyzyjne, aby umożliwiałoby pracownikowi rzeczową obronę przed zarzutami w razie ewentualnego procesu.

Z przytoczonych rozważań wynika zatem, iż art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę, istotne jest jednak, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie umowy o pracę.

Natomiast konkretyzacja przyczyny, wskazanie konkretnego zdarzenia, czy ciągu zdarzeń, konkretnego zachowania, z którym ten zarzut się łączy, może nastąpić przez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia w treści oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę lub wynikać ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób nie budzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy.

Reasumując powyższe rozważania ocena podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest z perspektywy pracownika.

To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca wypowiedział mu umowę o pracę. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 roku I PK 112/06, Pr.Pracy z 2007 roku, Nr. 5, poz.27).

Podkreślić należy, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie jej zasadności. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 kwietnia 2001 roku, I PKN 370/00, OSNP Nr 3/2003, poz. 65) W płaszczyźnie zachowania wymaganej prawem formy wypowiedzenia (art. 30 § 4 kp) obowiązek pracodawcy sprowadza się do podania przyczyny wypowiedzenia, czy też rozwiązania umowy o pracę na piśmie zawierającym jego oświadczenie w taki sposób, by jego adresat poznał motyw leżące u podstaw takiej decyzji. Sprostanie wymaganiami określonym w art. 30 § 4 kp polega zatem na wskazaniu przyczyny w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 roku, I PKN 641/99, OSNP z 2001 roku, Nr 20, poz. 618).

W drugiej płaszczyźnie chodzi natomiast o to, by wskazana przyczyna mogła być uznana za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. (uzasadnienie do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 3 sierpnia 2007 roku, I PK 79/07, M.P.Pr. 2007/12/651)

Na uwagę zasługuje również pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w orzeczeniu z dnia 13 października 1999 roku (I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118), iż podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w pojęciu art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z powołanymi wyżej rozważaniami postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu, czy też wypowiedzeniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności, a przede wszystkim ustalenia, czy uzasadniała ona wypowiedzenie bądź też rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę.

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

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

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

Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 1 kp pracownik obowiązany jest wykonywać pracę sumiennie i starannie.

W świetle powyższego zasadniczym obowiązkiem pracownika jest wykonywanie pracy w sposób należyty. Obowiązek ten zawiera w sobie zarówno element subiektywny (sumiennosc), który odnosi się do stosunku pracownika do pracy i woli stosownego wykorzystania w niej swych kwalifikacji i uzdolnień, jak i obiektywny (starannosc), którego wyrazem jest jakosc (poziom wykonania), kompletnosc i terminowosc wykonanej pracy. Naruszeniem omawianego obowiązku będzie zarówno niestaranne wykonywanie pracy, pomimo dochowania należytej sumiennosci, jak i wykonanie w sposób niesumienny pomimo zachowania wymaganej starannosci. W stosunku pracy starannosc wykonania świadczenia oznacza wykonanie pracy w sposób zgodny z całokształtem wymogów natury prawnej, technicznej, organizacyjnej, do których pracownik powinien się stosować przy świadczeniu pracy danego rodzaju. Decydująca natomiast o należytych wykonywaniu pracy sumiennosc jest czynnikiem zindywidualizowanym. Oznacza ona wymóg zaangażowania się w proces pracy w należytych stopniu tj. zależnie od predyspozycji psychofizycznych, kwalifikacji, doświadczenia zawodowego, inteligencji, wyznawanego systemu wartości. Nakaz zaś sumiennego wykonywania pracy rozumieć należy, jako zobowiązanie pracownika do zaangażowania się w pracę przy rozsądnym wykorzystaniu swoich sił i możliwości.

W przypadku naruszenia przez pracownika obiektywnych reguł starannosci następuje niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania ze stosunku pracy.

Przesłanką natomiast stosowania względem niego określonych sankcji jest jego wina, rozumiana jako brak należytej sumiennosci, a więc jego stosunek psychiczny do nałożonych na niego obowiązków. (Komentarz do Kodeksu Pracy pod.red. prof.dr.hab. Wojciecha Muszlskiego Wydawnictwo CH.BECK)

Ponadto wskazać należy, iż pracownik zawierając umowę o pracę zobowiązuje się dobrowolnie do świadczenia pracy określonego rodzaju pod kierownictwem pracodawcy. Pracodawca jest zatem uprawniony do wyznaczania wymaganych standardów pracowniczej starannosci i sumiennosci oraz wydawania wiążących dla pracownika poleceń, które konkretyzują obowiązki pracownika w zakresie przydziału zadań, sposobu, miejsca i terminu wykonania przydzielonych zadań.

Wskazać należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 4 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie.

Obowiązek ten można rozumieć szeroko jako zakaz czynienia przez pracownika pracodawcy jakiegokolwiek szkody i jednocześnie nakaz pozytywnego działania w interesie pracodawcy, stosownie do potrzeb i możliwości. Stwierdzić należy, iż zobowiązanie pracownika do dbania o dobro zakładu pracy i chronienia jego mienia oznacza ustanowienie szczególnej zasady lojalności pracownika względem pracodawcy, z której przede wszystkim wynika obowiązek powstrzymywania się pracownika od działań zmierzających do wyrządzenia pracodawcy szkody, czy nawet ocenianych

jako działania na niekorzyść pracodawcy. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 28 kwietnia 1997 roku, I PKN 118/97, OSNAPi US 1998, Nr 7, poz. 206)

W ocenie Sądu oświadczenie złożone powodowi o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, mając na uwadze całokształt zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w postaci dokumentów, jak również zbieżnych zeznań świadków w osobach M. B. oraz A. H., a także strony pozwanej uznać należało za całkowicie uzasadnione.

Bezspornie bowiem powód w dniu 21 października 2015 roku proponował w rozmowie telefonicznej sprzedaż części z nadwyżek magazynowych bez faktury, za połowę ceny, co miało dotyczyć 5 kompletów flag ostrzegawczych, każdy po 60 złotych (połowa ceny katalogowej), jak również części pogwarancyjne na tych samych zasadach tj. agregat hydrauliczny. W czasie powyższej rozmowy powód oferował powyższe części zastrzegając dwukrotnie, iż rozmowa jest poufna. Następnie powód podał, iż części te zostaną wysłane tego samego dnia (...), a numer konta bankowego powód włoży na kartce do paczki. Świadkiem powyższej rozmowy była pracownik pozwanego M. B.. Co istotne powód w dniu 21 października 2015 roku rozmawiał na temat powyższej sytuacji z w/w, jak również Prezesem Zarządu pozwanego K. M., nie zaprzeczając iż takowa rozmowa miała miejsce.

Powód miał zatem pełną wiedzę i świadomość w zakresie zarzucanego mu przez pracodawcę zachowania. W świetle powyższego zarzuty powoda odnośnie zbyt ogólnego ujęcia powyższej przyczyny w treści rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę nie zasługiwały na uwzględnienie. Nie można również zarzucać pracodawcy, iż formułując w tym zakresie zarzut czerpania korzyści majątkowych powoda powyższy stanowi o niezasadności rozwiązania umowy. Jak to zostało wskazane wyżej sposób ujęcia przyczyny przez pracodawcę nie ma znaczenia, istotne jest zaś aby pracownik miał wiedzę i świadomość co do zarzucanego mu zachowania, co w niniejszej sprawie bezspornie miało miejsce. Powód począwszy od dnia 21 października 2015 roku miał wiedzę w przedmiocie swojego nagannego zachowania w tymże dniu.

Powyższe okoliczności dobitnie dowodzą, iż zarzut objęty oświadczeniem o rozwiązaniu umowy z powodem całkowicie uzasadniał decyzję pracodawcy o natychmiastowym zakończeniu z nim współpracy. Bezspornie zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wyrażających się w obowiązku lojalności wobec pracodawcy, jak również zakazie działania na jego szkodę.

W ocenie Sądu powód bezspornie miał świadomość naganności swego zachowania. Nie bez znaczenia w niniejszej sprawie jest również fakt, iż powód zajmował u pozwanego stanowisko kierownicze. Wobec powyższego w stosunku do jego osoby winny być zastosowane surowsze kryteria oceny jego nagannego zachowania.

Jedynie na marginesie prowadzonych rozważań wskazać należy, iż ze zgodnych zeznań świadków M. B. oraz A. H., jak również pozwanego wynika, iż na stanie pracodawcy znajdują się części pogwarancyjne. Część z nich jest bowiem zwracana do producenta, część zaś pozostaje na stanie pozwanego i nie podlega zwrotowi. Powyższe nie są wprawdzie przeznaczone do sprzedaży, jakkolwiek nie zmienia to faktu, iż stanowią one określoną wartość majątkową i po ich regeneracji mogą być użyte.

Co istotne inwentaryzacja nie obejmuje niezwróconych producentowi części pogwarancyjnych. Powyższa obejmuje części pogwarancyjne do momentu wystawienia przez producenta faktury korygującej, która skutkuje, iż dana część „schodzi” z tzw. stanu magazynowego. W związku z powyższym brak jest możliwości ustalenia ich ewentualnego braku w trakcie spisu inwentaryzacyjnego. Poza tym wbrew twierdzeniom powoda takowe znajdowały się w spornym dniu na stanie pozwanego.

Z zeznań świadków powołanych wyżej wynika również, iż na magazynie mogą znajdować się także nadwyżki magazynowe. Powyższe nie są zaś ewidencjonowane w systemie magazynowym.

Nadto materiał dowodowy potwierdził, iż wszelkie paczki wysyłane z siedziby firmy są odbierane przez kuriera w oparciu o zbiorcze listy przewozowe, zaś raz na miesiąc pozwany otrzymuje jeden rachunek za wszystkie wysłane w

danym okresie przesyłki. Powyższe skutkuje zatem niemożnością wychwycenia wysyłki konkretnej paczki, również tej wysłanej poza dyspozycją pracodawcy.

W świetle powyższego twierdzenia powoda o braku możliwości zaoferowania przez niego części pogwarancyjnych, czy nadwyżek magazynowych, czy też wysłania paczki z pozwanej firmy poza wiedzą pracodawcy nie zasługiwały na uwzględnienie.

Rozwiązanie z powodem umowy nastąpiło również z zachowaniem treści art. 52 § 2 kp.

Zgodnie bowiem z powyższą regulacją 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.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 56 kp – a contrario oddalił powództwo.

O powyższym orzeczono w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o art. 98 k.p.c.

Zgodnie z art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Podstawę zaś orzeczenia o kosztach zastępstwa procesowego należnych na rzecz strony pozwanej stanowił § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z 2002 roku, Nr 163, poz. 1349 ze zmianami) w zw. z art. 98 § 1 kpc w zw. 108 § 1 kpc.

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

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

O powyższym orzeczono w punkcie II wyroku.