

Sygn. akt IV P 55/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2015 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: A. O., D. J.

Protokolant: st.sekr.sądowy Krystyna Olekszyk - Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 7 maja 2015 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa J. S. (1)

przeciwko (...) S.A. z siedzibą w N.

o zapłatę odszkodowania oraz sprostowanie świadectwa pracy

I. Oddała powództwo;

II. Zasądza od powoda J. S. (1) na rzecz strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w N. kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 55/15

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 7 maja 2015 r.

Powód J. S. (1) po ostatecznym sprecyzowaniu żądań (k.128/2) domagał się od strony pozwanej (...) S.A. w N. zapłaty kwoty 20.000 zł tytułem odszkodowania w związku niezgodnym z prawem rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia oraz sprostowania świadectwa pracy. Powód na uzasadnienie żądania wskazał (k.3), iż pismo rozwiązujące stosunek pracy nie zawierało wskazania, z którego pkt art. 52 nastąpiło rozwiązanie. Również świadectwo pracy tego nie określało. Powód sam wcześniej wypowiedział umowę, pozwana do tego się nie ustosunkowała.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew (k.15-22) oraz w toku procesu wniosła o oddalenie powództwa w całości. Wskazała w szczególności, że zachowanie powoda w grudniu 2014 r. upoważniało pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, powód w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze. W dniu 30 grudnia 2014 r. powód za pomocą aparatu telefonicznego nagrywał treść rozmowy służbowej z przełożonymi, nie informując ich o tym. Po zabezpieczeniu aparatu okazało się, że powód sfotografował ulotkę, którą rzekomo znalazł za szybą swojego samochodu i rozesłał ją do pracowników pozwanej z innych oddziałów. Rozpowszechnianie treści tej ulotki spowodowało negatywny oddźwięk wśród załogi, zawierała ona nieprawdziwy i obraźliwy obraz członka władz spółki i zakładu pracy. Powód zajmował kierownicze stanowisko i powinien w sposób szczególny dbać o dobro zakładu pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w N. jest spółką publiczną, notowaną na giełdzie, prowadzi działalność w zakresie gospodarki odpadami (bezsporne).

Powód J. S. (1) zatrudniony był u strony pozwanej od 1 kwietnia 2009 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

Powód pracował początkowo na stanowisku asystenta, kierownika laboratorium, pełnomocnika ds. systemu ISO (bezsporne).

Powód systematycznie przechodził różne szkolenia finansowane przez pozwaną, cieszył się zaufaniem prezesa J. M. (1), były mu przyznawane dofinansowane z tytułu urodzenia dziecka.

Dowód: zeznania J. M. k.128

Powód z dniem 1 listopada 2014 r. objął stanowisko dyrektora Zakładu (...) w N.. Stanowisko dyrektora oddziału w strukturze firmy jest wysokim i odpowiedzialnym stanowiskiem, powód zarządzał grupą kilkudziesięciu pracowników oraz dużym majątkiem.

Dowód: zeznania J. M. k.128

Do Zarządu firmy zaczęły docierać sygnały, że powód nagrywa rozmowy ze współpracownikami.

Dowód: zeznania J. M. k.128, zeznania D. A. k.126

Powód w dniu 19 grudnia 2014 r. o godz. 15.37 telefonem służbowym sfotografował ulotkę, która miała znajdować się na tylnej szybie jego samochodu na parkingu przed siedzibą firmy i tam miała być przez powoda znaleziona.

Treść ulotki nie zawierała wskazania, jakiej firmy dotyczy, nie były również w niej wymienione z imienia i nazwiska żadne osoby, operowała ona ogólnymi określeniami, odnosiła się do nagannego zachowania szefa oraz negatywnych relacji w zakładzie pracy.

Dowód: ulotka k.26, zeznania J. M. k.128, zeznania D.A. k.126

Powód z telefonu służbowego w okresie od 19 do 22 grudnia 2014 r. przesłał mms-a zawierającego zdjęcie ulotki do pracowników oddziałów firmy w N. oraz dwóch oddziałów w W.. Ponadto powód przesłał drogą elektroniczną maila zawierającego ulotkę do innego pracownika – S. K..

Treść ulotki była komentowana przez pracowników pozwanej, którzy jednoznacznie kojarzyli ją z pozwaną spółką oraz jej prezesem J. M..

Dowód: dokumenty k.27-30, zeznania J. M. k.128, zeznania D. A. k.126, zeznania I. G. k.126

Powód o znalezieniu tej ulotki nie poinformował zarządu firmy (bezsporne).

Pozwana wszczęła wewnętrzne postępowanie wyjaśniające celem ustalenia źródła pochodzenia tej ulotki. Dokonano analizy zapisów monitoringu, na których widać było dziwne zachowanie powoda, który chodził po placu i oglądał rozmieszczenie kamer. Na nagranie nie widać momentu umieszczenia ulotki na samochodzie powoda. Zestawienie godzin wyjścia z zakładu oraz zrobienia zdjęcia wskazywało, że zdjęcie zostało zrobione w innych okolicznościach, niż podawane przez powoda.

Dowód: notatki k.57-60, zeznania J. M. k.128, zeznania D. A. k.126

Powód w dniu 30 grudnia 2014 r. złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Z uwagi na sytuację w pracy, zmęczenie pracą, żona powoda J. S. namawiała go do odejścia z pracy.

Dowód: pismo k.61, zeznania J. S. k.127

W związku ze złożeniem wypowiedzenia prezes J. M. postanowił spotkać się z powodem celem porozmawiania o przyczynach tej decyzji, w spotkaniu brał udział również D. A., rozmowa miała miejsce w dniu 30 grudnia 2014 r. W czasie rozmowy powód był pytany, czy nagrywa rozmowy z pracownikami, stanowczo zaprzeczył, zaprzeczył też, by miał nagrywać rozmowę z prezesem. Został poproszony o okazanie telefonu służbowego, okazało się, że rozmowa jest jednak nagrywana. Powód nie informował, że będzie tą rozmowę nagrywał. Następnie dokonano analizy zawartości pamięci telefonu, okazało się, że powód rozsyłał treść ulotki do innych pracowników pozwanej.

Dowód: zeznania J. M. k.128, zeznania D. A. k.126

W dniu 7 stycznia 2015 r. powodowi wręczono pismo zawierające oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczyną rozwiązania umowy o pracę wskazano fakt nagrywania rozmowy w dniu 30 grudnia 2014 r. oraz rozpowszechniania zdjęcia ulotki, która w sposób rażąco nieprawdziwy i obraźliwy przedstawiała zarówno prezesa firmy, jak i zakład pracy.

Dowód: pismo k.54-56

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i przedstawiciela pozwanej oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty i akta osobowe powoda.

Należy wskazać, iż większość okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nie była sporna między stronami, wynikały one bowiem z zebranej w sprawie dokumentacji i zgodnych twierdzeń stron, strony różniły się jedynie co do skutków prawnych oraz wniosków, jakie z tych okoliczności można i należałoby wyciągnąć.

Nie ma sporu co do charakteru pracy powoda, zajmowanego przez niego stanowiska, faktu przesłania treści ulotki do pracowników pozwanej, nagrywania rozmowy w dniu 30.12.2014 r. Te kwestie wynikają ze zgodnych wypowiedzi wszystkich słuchanych w sprawie osób, a także zebranych dokumentów i twierdzeń stron.

Jako przekonujące ocenił Sąd zeznania I. G. (2), D. A. oraz słuchanego za stronę pozwaną J. M. (1), zeznania tych osób są spójne, wzajemnie zbieżne, znajdują oparcie w zebranej w sprawie dokumentacji, w dużej części dotyczą okoliczności niespornych.

Odnośnie zeznań J. S. (3) Sąd miał na uwadze, że jako żona i osoba bliska powodowi może zeznawać w sposób (celowy lub nieświadomy), by ukazać powoda w bardziej korzystnej sytuacji, jeśli chodzi o problem oceny jego zachowanie. Częściowo taka tendencja w wypowiedziach świadka się przebija, świadek bowiem odpowiedzialnością za kwestię nagrywania próbowała przerzucić na siebie, wskazała bowiem, że to ona namówiła męża do nagrania rozmowy. Kwestia jednak motywów, czy też pobudek decyzji powoda jest dla istoty sporu bez znaczenia. Świadek wskazywała również, że ocena pracodawcy jakoby ulotka miała dotyczyć prezesa J. M. oraz pozwanej spółki, jest nieuprawniona. Sąd takiego sposobu interpretacji nie podziela. Należy mieć na uwadze, że ulotka została przesłana z telefonu służbowego powoda do pracowników pozwanej, odbiorcy wiedzieli, od kogo dostali wiadomość i kim jest powód – jej nadawca. Trudno przyjmować, że odbierając taką wiadomość mieli przyjąć, że nie dotyczy ona zakładu, w którym pracują. Wynika to jednoznacznie z treści odpowiedzi na tą wiadomość. D. M. w odpowiedzi zadał pytanie, czy trafiło to też do zarządu (k.27), jednoznacznie odczytał wiadomość jako dotyczącą pracodawcy. Tak też to odczytali słuchani w sprawie I. G. i D. A. oraz prezes spółki. J. S. zeznała również, bagatelizując rolę i intencje powoda, że wiadomość była przesłana do dobrych znajomych. Problem jednak w tym, że I. G., do której ta wiadomość została

przesłana, nie jest dobrą znajomą powoda, co więcej zeznała, że kontaktowała się z powodem tylko telefonicznie w sprawach służbowych, nie przesyłali sobie sms-ów i mms-ów. Co do stwierdzenia J. S., że przesłanie tego mms-a powód traktował jako żart, jest kwestią ocenną, w każdym razie można tą wypowiedź przeciwstawić wypowiedzi J. M., który odebrał tą wiadomość zupełnie inaczej.

Poruszana w zeznaniach słuchanych w sprawie osób kwestia, że to powód mógł tą ulotkę podłożyć, dla sprawy jest bez znaczenia, taki zarzut nie znalazł się w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia.

Sąd przy rekonstrukcji stanu faktycznego oparł się również na zebranych w sprawie dokumentach. W ocenie Sądu dokumenty te pozwoliły na weryfikację twierdzeń stron odnośnie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy, nie były one kwestionowane przez strony pod kątem ich prawdziwości.

Sąd z uwagi na niestawiennictwo powoda pominął dowód z jego zeznań w charakterze strony, decyzja ta nie była kwestionowana przez strony.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 kp pracownik, który uważa, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione lub narusza przepisy o rozwiązywaniu umów, może domagać się m. in. odszkodowania. Możliwość żądania uznania rozwiązania umowy bez wypowiedzenia za nieuzasadnione jest wyrazem szczególnej ochrony trwałości stosunku pracy nawiązanego na podstawie umowy na czas nieokreślony.

W sprawie nie budzi wątpliwości, iż formalne wymogi rozwiązania stosunku pracy zostały zachowane: oświadczenie miało formę pisemną i zawierało wskazanie przyczyny zwolnienia. Okoliczności tych zresztą powód nie kwestionował.

W ocenie Sądu powód doskonale wiedział z jakiego powodu jest zwalniany, spełniony jest więc wymóg z art. 30 § 4 kp, treść oświadczenia nawiązuje bowiem do okoliczności, których powód nie kwestionował.

Zgodnie z treścią 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.

W ocenie Sądu w świetle dokonanych ustaleń nie może budzić wątpliwości, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak przypomniał SN w wyroku z 24.05.2011 r. (III PK 72/10) w użytych w art. 52 § 1 pkt 1 kp 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. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika.

Jest dla każdego chyba oczywiste, iż każdy pracownik, stosownie do treści art. 100 § 2 pkt 4 kp, obowiązany jest do dbałości o mienie pracodawcy. Chodzi o nie podejmowanie działań, które godziłyby w interes pracodawcy, w szczególności powstrzymanie się od zachowań, które mogłyby spowodować dla zakładu wymierną szkodę majątkową. Sposoby doprowadzenia do powstania szkody mogą być różne i z reguły pozostają one w ścisłym związku z realizacją cięższych na pracowniku obowiązków.

Słuchane w sprawie osoby, w szczególności należy tu wskazać prezesa J. M., wskazały na istotę zarzutu kierowanego pod adresem powoda i dlatego takie sytuacje, jak z udziałem powoda, nie mogą spotykać się z akceptacją pracodawcy.

Rozwiązanie umowy z powodem nawiązuje do dwóch kwestii: rozesłania wiadomości o treści ulotki oraz nagrywanie rozmowy z przełożonymi.

W ocenie Sądu obie te okoliczności, zarówno każda z osobna, jak i obie razem, stanowiły uzasadnioną podstawę do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Wskazać należy, że osoby zatrudnione na samodzielnych stanowiskach muszą cieszyć się odpowiednio większym zaufaniem pracodawcy, tym samym oczekuje się od nich postawy nienagannej, wskazującej na szczególną rzetelność i uczciwość w wykonywaniu pracy. Powód, co w sprawie jest niesporne, pracował jako dyrektor oddziału, zajmował wysokie stanowisko w hierarchii firmy, stanowisko odpowiedzialne, zarządzał kadrami kilkudziesięciu pracowników i majątkiem o dużej wartości. Wymóg uczciwości, posiadania „czystych intencji” i dbałości o firmę jest w tym zakresie bezwzględny, warunkuje on bowiem istnienie nici zaufania łączącej strony stosunku pracy. Należy też pamiętać, że istotą stosunku pracy jest m. in. to, że to pracodawca decyduje o formie reakcji na stwierdzone naruszenie obowiązków przez pracownika, to on waży, co z jego punktu widzenia jest najkorzystniejsze w danej sytuacji, czy np. poprzestać na karze porządkowej, fiskalnej, ewentualnie rozwiązać stosunek pracy i w jaki sposób. Jest to wyłączna domena pracodawca.

Pracodawca powierzając powodowi tak odpowiedzialne stanowisko oczekiwał od powoda, że będzie on postępował wobec niego lojalnie i uczciwie, w sposób nie naruszający zasad współżycia społecznego. Powód cieszył się dużym zaufaniem pracodawcy, dzięki któremu powierzono mu tak wysokie stanowisko.

Należy również pamiętać, że pozwana spółka jest spółką publiczną, której akcje notowane są na giełdzie. Jakikolwiek działania podważające zaufanie do spółki, jak i jej władz, mogą wpływać bardzo niekorzystnie na wizerunek firmy i jej odbiór przez akcjonariuszy, a w konsekwencji na kurs akcji. Powód miał tego świadomość, tym bardziej więc powinien był powstrzymać się od działań i zachowań, które mogły wpływać negatywnie na wizerunek pracodawcy.

W szczególności dotyczy to kwestii rozsyłania wiadomości o ulotce, która zawierała treści godzące w dobre imię firmy i jej szefa. Próby dowodzenia, że ta ulotka nie dotyczyła pozwanej i prezesa J. M. w realiach sprawy są niezasadne. Ulotka została odebrana przez pracowników jako odnosząca się do pozwanej spółki i prezesa zarządu, była ona komentowana przez pracowników, tym bardziej, że została przekazana do różnych oddziałów firmy. Otrzymali je nie tylko bliscy przyjaciele powoda, jak starała się to ukazać J. S., ale również pracownicy, z którymi powód nie pozostawał w zażyłych stosunkach. Jeśli nawet powód znalazł tę ulotkę na szybie swojego samochodu, to powinien był ją przekazać przełożonym, a nie rozsyłać do współpracowników. Takie zachowanie było ewidentnym wykroczeniem przeciw zasadom, którym powód powinien był hołdować, jeśli rzeczywiście poczuwał się do odpowiedzialności za firmę, firmę której dużo zawdzięcza i która zawsze wychodziła naprzeciw jego problemom. Podkreślił to w zeznaniach J. M.. Znamienne jest to, że w momencie podjęcia czynności wyjaśniających okoliczności pojawienia się tej ulotki w przestrzeni, powód złożył wypowiedzenie.

Druga kwestia dotyczy nagrywania rozmowy z przełożonymi bez wiedzy i zgody przełożonych. Potajemnie nagrywanie rozmów, bez względu na intencje, stanowi jaskrawy przejaw braku poszanowania praw i wolności rozmówcy. Co więcej powód pytany o nagrywanie rozmowy zaprzeczył, by miał to robić, takie zachowanie jest bardzo naganne i nie znajduje Sąd żadnego usprawiedliwienia w dla postępowania powoda. Jak wskazał SN w wyroku z 24.05.2011 r. (II PK 299/10) ochrona spraw prywatnych dotyczy nie tylko pracownika, ale także pracodawcy i jego firmy. Nagrywanie bez zgody pracodawcy jego rozmów może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę. Powód nie tylko potajemnie nagrywał, ale wprost zaprzeczył, by miał to robić. Doszło więc nie tylko do jaskrawego nadużycia zaufania, ale również umyślnego kłamstwa i to ze strony osoby, od której pracodawca mógł zasadnie oczekiwać szczerości i prawdomówności. Przez swoje działanie w sposób trwały utracił zaufanie pracodawcy, niezbędne szczególnie w pracy na stanowisku samodzielnym i kierowniczym związanym z dysponowaniem mieniem pracodawcy i zarządzaniem zespołem pracowników. Wskazywali na to w zeznaniach przełożeni powoda.

Reasumując powyższe zagrożenie interesów spółki było oczywiste, a zachowanie powoda bezprawne i umyślne. Spełnione więc zostały przesłanki z art. 52 kp i pozwana mogła skutecznie w tym trybie rozwiązać umowę o pracę z powodem. W tym stanie rzeczy roszczenie powoda o odszkodowania jako niezasadne podlegało oddaleniu, tym samym jako niezasadne należało ocenić żądanie sprostowania świadectwa pracy.

Na zasadzie art. 98 kpc Sąd zasądził od powoda na rzecz pozwanej poniesione przez nią koszty procesu, na które złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika (§ 2 w zw. z § 11 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenie przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu).

S/

- odnotować uzasadnienie,