

Sygn. akt XXI Pa 533/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2019 r.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy w składzie:

Przewodniczący:	SSO Ewa Wronka
Sędziowie:	SO Bożena Rzewuska SR del. Krzysztof Kopciewski (spr.)
Protokolant:	st. sekr. sądowy Agata Szymańska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 21 marca 2019 r. w Warszawie

sprawy z powództwa T. O.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie

na skutek apelacji wniesionej przez powoda

od wyroku Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Warszawie

z dnia 28 sierpnia 2018 roku sygn. akt VII P 975/14

1. oddała apelację;
2. zasądza od T. O. na rzecz (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 120 (sto dwadzieścia) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w instancji odwoławczej.

Krzysztof Kopciewski Ewa Wronka Bożena Rzewuska

Sygn. akt XXI Pa 533/18

UZASADNIENIE

Pozwem z 23 czerwca 2014 r. T. O. odwołał się od oświadczenia pracodawcy (...) sp. z o.o. w W. o rozwiązaniu z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia i wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 34.320 zł tytułem odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew z 29 lipca 2014 r. pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z 28 sierpnia 2018r., wydanym w niniejszej sprawie, Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo i zasądził od powoda rzecz pozwanego kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd Rejonowy ustalił, że T. O. zatrudniony był w (...) sp. z o.o. w W. w okresie od 1 czerwca 2010 r. do 9 czerwca 2014 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu, na stanowisku Menedżera ds. (...) ((...)) (świadcstwo pracy, k. 4 cz. C akt osobowych, umowy o pracę, k. 1 i 18 cz. B akt osobowych).

Stanowisko powoda było samodzielne. Powód odpowiadał za linię oświetlenia i chłodzenia samochodowego na przypisanych mu rynkach. Jego bezpośrednią przełożoną była M. M. (1) (zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

Do jego najważniejszych obowiązków należało m.in. prowadzenie i rozwój przydzielonych linii produktowych, realizacja założonych celów marketingowych, proponowanie rozwiązań marketingowych i projektów promocji, odpowiednie pozycjonowanie cenowe produktów w stosunku do konkurencji (analiza cen), analiza rynku i konkurencji, gromadzenie i przetwarzanie informacji rynkowych (opis stanowiska, k. 24 cz. B akt osobowych).

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego regulaminem pracy pracownicy byli zobowiązani do rozpoczynania pracy pomiędzy godziną 7 a 9 i przepracowania 8 godzin. Powód został z regulaminem pracy zapoznany (regulamin pracy- k 36- 40, oświadczenie- k 115).

Powód miał zaczynać świadczenie pracy o godzinie 9. Zdarzały się dni, w których powód przekraczał dobowy wymiar czasu pracy oraz takie, w których go nie wypracował. Czas pracy był rejestrowany elektronicznie. Jego rozliczenie było dokonywane kwartalnie (zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, regulamin pracy, k. 36-40, analiza dni pracy, k. 35).

Stanowisko pracy T. O. znajdowało się na open space wraz ze stanowiskami pozostałych menedżerów produktu oraz przełożonych (zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

Powód w 2014r. otrzymał podwyżkę na poziomie 3,6 %, wyróżniający się pracownicy otrzymali podwyżki w wysokości 4% (zeznania świadka K. J.- k 122-125, zapis audio-video- k 126, zestawienie składników wynagrodzenia- k 137, zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

24 kwietnia 2014 r. powód złożył pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 lipca 2014 r. Przyczyną złożenia wypowiedzenia była chęć zmiany pracy przez powoda (wypowiedzenie, k. 1 cz. C akt osobowych, zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

W okresie wypowiedzenia powód zaczął lekceważyć swoje obowiązki, w związku z czym prowadzono z nim rozmowy dyscyplinujące, które jednak nie odniosły rezultatu. Inni pracownicy musieli przejmować zadania należące do T. O.. Powód informował, że jest zmęczony i zestresowany. Pracodawca wskazywał mu na możliwość skorzystania ze zwolnienia lekarskiego, bądź zawarcia porozumienia o rozwiązaniu stosunku pracy, ale powód z takiej możliwości nie skorzystał (zeznania M. M. (1), k. 79-81, zeznania I. M., k. 100-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, zeznania M. W., k. 234-239, zapis audiowideo, k. 240).

Pracodawca 9 kwietnia 2014 r. zlecił powodowi wprowadzenie do systemu SAP cen żarówek na rynek (...) i (...), które miały obowiązywać od 21 kwietnia 2014 r. 14 kwietnia 2014 r. o godzinie 20:57 M. M. (1) zwróciła się do niego z zapytaniem, czy polecenie zostało przez niego wykonane. Wobec braku odpowiedzi, 23 kwietnia 2014 r. ponowiła pytanie i ustaliła termin realizacji zadania na kolejny dzień. Następnie 29 kwietnia 2014 r. przełożona zorientowała się, że w danych dla A. – kontrahenta pozwanego z W. – są błędy zarówno w ilościach paletowych, jak i w cenach, w związku z czym w kolejnym dniu poprosiła powoda o dokonanie w tym dniu zmian w systemie SAP oraz sporządzenie biuletynu korygującego dla R. i W.. Podczas wieczornej rozmowy na czacie powód wskazał, że w biuletynie należy poprawić ilości paletowe, które zostały źle wyliczone przez współpracownika z W.. Przełożona poprosiła go o przekazanie informacji, co konkretnie trzeba skorygować. Powód jednak nie odpowiedział na pytanie informując, że idzie spać, gdyż następnego dnia wstaje o godzinie 5. Niezbędne zmiany zostały dokonane w godzinach wieczornych samodzielnie przez M. M. (1) (zeznania M. M. (1), k. 79-81, wiadomości e-mail, k. 45-48 i 53-54, zapis czatu, k. 51-52, zeznania

I. M., k. 100-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, zeznania M. W., k. 234-239, zapis audiowideo, k. 240, zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

Przełożona 6 czerwca 2014 r. drogą mailową wydała pracownikom, w tym powodowi, polecenie wprowadzenia poprawek do cennika produktów. Powód otrzymał zadanie obejmujące rynek czeski i słowacki, którego nie wykonał w terminie. Cennik stanowił plik, przy użyciu którego poza powodem pracowali również pozostali menedżerowie produktu, zaś jednoczesna praca więcej niż jednej osoby nie była możliwa. Jednak przy próbie skorzystania z pliku otwartego już przez innego pracownika pojawiał się komunikat, kto go używa, a ponadto osoby te pracowały w jednym pomieszczeniu, więc powód mógł ustalić, kto korzysta z pliku i poprosić o umożliwienie mu dostępu do niego celem wykonania zadania. Inni pracownicy nie mieli problemów z dostępem do tego pliku, bowiem można było porozumieć się, kto kiedy będzie korzystał z cennika i ile czasu mu to zajmie. Nie zdarzało się, aby przez kilka dni nie udawało się uzyskać dostępu do dokumentu. Możliwe było także zdalne korzystanie z cennika. Przełożona przypominała powodowi o konieczności wykonania tego zadania zarówno w formie mailowej, jak i ustnej. Ostatecznie zadanie zostało przez powoda wykonane w dniu 9 czerwca 2014 r. w godzinach pracy (zeznania I. M., k. 100-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, zeznania M. W., k. 234-239, zapis audiowideo, k. 240, zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251, wiadomości e-mail, k. 41-44).

Do obowiązków powoda należało także opracowywanie trendów rynkowych dla zarządzanych przez niego linii produktów w ramach Planu Średnioterminowego. Powód nie zajmował się tą kwestią pierwszy raz, w związku z czym powinien wiedzieć, jakie dane powinny znaleźć się w takiej analizie. Sporządzony dokument został przesłany do spółki matki we F.. Po wykryciu w nim błędów został odesłany do poprawy, a przełożona powoda poleciła mu dokonanie odpowiedniej korekty. Gdy została poinformowana przez powoda, że zmiany zostały wprowadzone, nie sprawdziła szczegółowo dokumentu, lecz ponownie wysłała go do F.. Po raz drugi okazało się, że opracowanie zawiera błędne dane i zostało odesłane w celu dokonania zmian (zeznania M. M. (1), k. 79-81, e- maile- 49-50 , k 55- 56, zeznania I. M., k. 100-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, zeznania M. W., k. 234-239, zapis audiowideo, k. 240, zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

Zgodnie z praktyką obowiązującą u pracodawcy pracownik mógł opuścić miejsce pracy w godzinach pracy, jednak konieczne jest dokonanie w tym zakresie ustaleń z przełożonym ustnie, poprzez SMS czy e-mail. Opuszczone godziny trzeba było odpracować (zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251, zeznania M. M. (1), k. 79-81, e- maile- 49-50 , k 55- 56, zeznania I. M., k. 100-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, zeznania M. W., k. 234-239, zapis audiowideo, k. 240).

Powód 23 maja 2014 r. i 3 czerwca 2014 r. wyszedł z pracy bez uzyskania uprzedniej zgody M. M. (1), której nie zawiadomił o zaistnieniu takiej potrzeby. 2 czerwca 2014 r. powód opuścił miejsce pracy wysyłając M. M. (1) maila z informacją o wyjściu z pracy, mimo że widział, że nie ma jej tego dnia w pracy. W takiej sytuacji powód powinien zgłosić konieczność opuszczenia miejsca pracy dyrektorowi personalnemu lub generalnemu, jednak tego nie uczynił. Nie dzwonił również do przełożonej. (zeznania M. M. (1), k. 79-81, e- maile- 49-50 , k 55- 56, zeznania I. M., k. 100-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, zeznania M. W., k. 234-239, zapis audiowideo, k. 240).

We wcześniejszym okresie powodowi również zdarzały się spóźnienia do pracy (analiza dni pracy- k 35).

Syn powoda w okresie od 19 do 20 lipca 2013r. przebywał na oddziale (...), gdzie przeszedł nadbębenkową plastykę ucha prawego i drenaż obustronny jamy bębenkowej (karta informacyjna- k 7).

1 czerwca 2014r. u żony powoda zdiagnozowano ostre zakażenie górnych dróg oddechowych i wystawiono zwolnienie lekarskie na okres od 2 do 6 czerwca 2014r. (karta wizyty ambulatoryjnej- k 8, zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

2 czerwca 2014r. syn powoda miał wizytę kontrolną u laryngologa (karta wizyty ambulatoryjnej- k 6).

3 czerwca 2014r. u tego samego dziecka zdiagnozowana ostre zapalenie gardła (karta wizyty ambulatoryjnej- k 5).

W tym czasie syn powoda A. miał 6 lat (zeznania powoda- k 244-249, zapis audio-video- k 251).

T. O. nie informował pracodawcy o chorobie swoich dzieci i żony ani nie przedstawiał zaświadczeń lekarskich dotyczących ich stanu zdrowia (zeznania M. M. (1), k. 79-81, zeznania I. M., k. 100-103, zapis audiowideo, k. 106, zeznania K. J., k. 103-105, zapis audiowideo, k. 106 i k. 122-125, zapis audiowideo, k. 126, zeznania K. W., k. 195-197, zapis audiowideo, k. 198).

M. M. (1) 2 czerwca 2014 r. nie otrzymała od powoda żadnej wiadomości mailowej, w której powód informowałby o konieczności wcześniejszego wyjścia z pracy 2 czerwca i wyjścia w godzinach pracy 3 czerwca (zeznania M. M. (1), k. 79-81, wiadomości e-mail, k. 117-118).

Oświadczeniem z 9 czerwca 2014 r. pozwany rozwiązał umowę o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazał naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych polegające na umyślnym i samowolnym, tj. bez uprzedniego uzyskania zgody przełożonego, opuszczaniu stanowiska pracy w dniach: 23 maja 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 1 godz. 30 min.), 2 czerwca 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 2 godz. 19 min.) i 3 czerwca 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 2 godz. 21 min.), stanowiące naruszenie obowiązującego powoda czasu pracy, regulaminu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy, a także rażące zaniedbywanie obowiązków na stanowisku pracy i niewykonywanie poleceń przełożonego, prowadzące do zagrożenia interesów pracodawcy podczas wykonywania poniższych zadań: poprawki dla cennika dla (...), S., P.; wgranie do systemu SAP cen B. dla W. i R.; opracowanie trendów rynkowych i udziałów rynkowych V. dla zarządzanych linii dla P., C. i S. w ramach pracy nad (...) (Plan Średnioterminowy) (oświadczenie, k. 9).

Wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiła 8 809,81 zł (zaświadczenie, k. 14).

Sąd Rejonowy uznał powództwo za nieuzasadnione.

Pozwany wskazał jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę powoda podał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające umyślnym i samowolnym, tj. bez uprzedniego uzyskania zgody przełożonego, opuszczaniu stanowiska pracy w dniach: 23 maja 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 1 godz. 30 min.), 2 czerwca 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 2 godz. 19 min.) i 3 czerwca 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 2 godz. 21 min.), stanowiące naruszenie obowiązującego powoda czasu pracy, regulaminu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy, a także rażące zaniedbywanie obowiązków na stanowisku pracy i niewykonywanie poleceń przełożonego, prowadzące do zagrożenia interesów pracodawcy podczas wykonywania poniższych zadań: poprawki dla cennika dla (...), S., P.; wgranie do systemu SAP cen B. dla W. i R.; opracowanie trendów rynkowych i udziałów rynkowych V. dla zarządzanych linii dla P., C. i S. w ramach pracy nad (...) (Plan Średnioterminowy).

Przeprowadzone postępowanie potwierdziło prawdziwość wszystkich zarzutów, przy czym pierwsza przyczyna była zdaniem Sądu wystarczającą przesłanką do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie.

Pozwany w sposób nie budzący wątpliwości wykazał, że powód nie przestrzegał dyscypliny pracy, a jego zachowanie polegające na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy we wskazanych dniach nosiło znamiona rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd uznał za bezsporne, że w dniach wskazanych przez pracodawcę na oświadczeniu powód wychodził w czasie godzin pracy w celach prywatnych, zaś postępowanie dowodowe potwierdziło, że powód zrobił to samowolnie, bez zgody i wiedzy przełożonej. Dodatkowo w toku procesu powód nie zdołał wykazać, aby jego wyjścia we wskazanych dniach były rzeczywiście usprawiedliwione. Powód nie wykazał, aby stan jego zdrowia czy jego rodziny uzasadniały

konieczność nagłego opuszczenia miejsca pracy. W szczególności okoliczności takie nie wynikają ani z dokumentów załączonych przez powoda do pozwu ani z jego zeznań. Z dokumentacji medycznej załączonej przez powoda jedynie jeden dokument dotyczy wskazanego dnia i wynika z niego, że 3 czerwca 2014r. u syna powoda zdiagnozowano ostre zapalenie gardła. Jednocześnie z innego dokumentu wynika, że 2 czerwca 2014r. dziecko było zdrowe, co zaprzeczało zeznaniom powoda, że 2 czerwca to choroba dziecka spowodowała konieczność opuszczenia miejsca pracy. Dodatkowo powód nie wykazał, aby wskazane wizyty rzeczywiście odbyły w czasie, gdy opuścił miejsce pracy ani by nie było możliwości ich odbycia po godzinach pracy. Zeznania powoda w tym zakresie były chaotyczne i niespójne, powód nie był pewny nawet wieku syna w tamtym czasie ani dolegliwości, z którą rzekomo wiązały się jego wyjścia z pracy. Dodatkowo zeznania powoda złożone w trakcie przesłuchania różniły się znacząco od wersji prezentowanej w pozwie.

Z tych powodów Sąd podzielił stanowisko pracodawcy, że we wskazanych dniach powód samowolnie opuścił miejsce pracy ciężko naruszając przy tym swoje podstawowe obowiązki pracownicze.

Powód z winy umyślnej nie zachował obowiązujących procedur dotyczących usprawiedliwiania wyjścia w godzinach pracy. Jego zeznaniom, że jego wyjścia były uzgodnione z przełożoną Sąd nie dał wiary. Zachowanie powoda nacechowane było winą umyślną i nie zostały udowodnione okoliczności, które jego zachowanie mogłyby usprawiedliwić. Nie ulega wątpliwości, że samowolne opuszczenie miejsca pracy może stanowić przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia

Sąd Rejonowy uznał, że była to wystarczająca przyczyna do uznania rozwiązania umowy o pracę za zasadne i oddalenia powództwa.

Pozwany w toku postępowania wykazał także prawdziwość pozostałych przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Przeprowadzone postępowanie dowodowe potwierdziło, że powód dopuścił się zaniedbań przy wykonywaniu zadań w postaci poprawek dla cennika dla (...), S., P.; wgrania do systemu SAP cen B. dla W. i R. i opracowanie trendów rynkowych i udziałów rynkowych V. dla zarządzanych linii dla P., C. i S. w ramach pracy nad (...). Z materiału dowodowego wynikało, że powód lekceważył polecenia przełożonej i wykonywał te zadania z opóźnieniem i niestarannie. Postępowanie dowodowe potwierdziło, że poprawki do cennika ostatecznie przełożona musiała wprowadzić osobiście, natomiast wadliwe wykonanie zadania w zakresie opracowania trendów rynkowych skutkowało wysłaniem błędnych danych do F. i koniecznością ich korekty.

Postępowania dowodowe w postaci zeznań świadków i dokumentacji mailowej potwierdziło zastrzeżenia pracodawcy w tym obszarze. Sąd Rejonowy uznał, że waga pojedynczych zdarzeń mogłaby być niewystarczająca dla rozwiązania umowy o pracę z art. 52 kp, z uwagi na niedostateczny poziom zawinienia po stronie powoda. Wszystkie te przesłanki jednak łącznie mogły stanowić uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W toku postępowania dowodowego pozwany w sposób nie budzący wątpliwości wykazał, iż podane w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny były prawdziwe i uzasadnione, a zachowanie powoda nosiło znamiona rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Mając powyższe na względzie wobec braku podstaw prawnych do uwzględnienia powództwa, Sąd I instancji oddalił powództwo.

O kosztach postępowania Sąd Rejonowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu w brzmieniu obowiązującym na datę wytoczenia powództwa, zasądając od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 zł.

Apelację od powyższego wyroku złożył powód zaskarżając go w całości. Strona zarzuciła naruszenie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. przez jego błędną wykładnię prowadzącą do przyjęcia, że krótkie wyjścia do lekarza w czasie pracy, które podlegają rozliczeniu w innych dniach pracy, oraz zdarzające się wszystkim pracownikom błędy w wykonywanej pracy

nie nacechowane winą pracownika, mają mieścić się w granicach rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona zaskarżonemu wyrokowi zarzuciła nierozpoznanie istoty sprawy co do charakteru:

a) rzekomych zawinionych uchybień powoda przy udziale z jego strony w opracowywaniu planu sprzedaży, w szczególności brak wyjaśnienia, z czego wynikało ponowne zakwestionowanie przesłanego do centrali planu i czy nie było ono spowodowane zmianą założeń planu lub koniecznością dalszego dostosowania części przygotowywanej przez powoda do pozostałych linii produktowych, co wyłączało możliwość uznania tej przyczyny za zawinioną i istotną;

b) braku ustalenia, czy błąd w danych cennika żarówek wywołał jakiegokolwiek negatywne konsekwencje dla pracodawcy a nadto, kiedy cennik ten miał wejść w życie, co wykluczało możliwość uznania tej przyczyny za istotną, jak również pominięcie ustalenia, że żądanie pracodawcy wprowadzenia poprawek zgłoszone było w późnych godzinach wieczornych, poza godzinami pracy, co w sytuacji braku natychmiastowego wejścia tego cennika w życie wykluczało możliwość przyjęcia odmowy natychmiastowego poprawienia tych błędów za zawinione przez powoda;

c) braku ustalenia skutków wgrania poprawek do cennika produktów do systemu SAP przez powoda 9 czerwca 2014 r. oraz zakresu uchybienia wyznaczonemu przez pracodawcę terminowi wykonania tego zadania, co wykluczało możliwość uznania tej okoliczności za mogącą stanowić uzasadnioną podstawę dyscyplinarnego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem, które to uchybienia doprowadziły do niezasadnego oddalenia powództwa.

Wskazując na powyższe strona wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości przez zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty 26.429,43 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia złożenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nadto kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych; ewentualnie o uchylenie zaskarżonego wyroku w całości i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji. Powód wniósł także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania apelacyjnego, w tym kosztów zastępstwa prawnego wg norm przepisanych.

Na rozprawie apelacyjnej pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie apelacji powoda oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji.

Sąd Okręgowy w Warszawie XXI Wydział Pracy ustalił i zważył, co następuje:

apelacja powoda jest bezzasadna i nie zasługiwała na uwzględnienie.

Sąd Okręgowy aprobuje ustalenia faktyczne poczynione na etapie postępowania pierwszo-instancyjnego i przyjmuje je jako swoje. Sąd Rejonowy prawidłowo ocenił zebrany w sprawie materiał i na tej podstawie wyciągnął trafne wnioski. Na aprobatę zasługuje także dokonana przez Sąd I instancji ocena prawna stanu faktycznego w zakresie istoty rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Zdaniem Sądu Okręgowego w rozpoznawanej sprawie nie występują żadne przesłanki z art. 378 k.p.c., które Sąd odwoławczy ma na uwadze z urzędu.

W ocenie Sądu Okręgowego nie zasługiwał na uwzględnienie zarzut apelacji nierozpoznania istoty sporu, sprowadzający się do próby podważania dokonanej przez Sąd I instancji oceny dowodów. Wykazanie przez stronę, że sąd naruszył art. 233 § 1 k.p.c., oraz że fakt ten mógł mieć istotny wpływ na wynik sprawy, nie może być zastąpione odmienną interpretacją dowodów zebranych w sprawie, chyba że strona jednocześnie wykaże, iż ocena dowodów przyjęta przez sąd za podstawę rozstrzygnięcia przekracza granice swobodnej oceny dowodów (por. wyr. SN z dnia 10 kwietnia 2000 r., V CKN 17/00, OSNC 2000/10/189, Biul. SN 2000/6/13, Wokanda 2000/7/10). Postawienie zarzutu naruszenia wyżej wymienionego przepisu nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego przyjętego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów; skarżący może tylko wykazywać, posługując się wyłącznie argumentami juredyicznymi, że sąd rażąco naruszył ustanowione w wymienionym przepisie zasady oceny wiarygodności i mocy dowodów i że naruszenie to miało wpływ na wynik sprawy (por. post. SN z dnia 14 stycznia 2000 r., I CKN 1169/99, OSNC 2000/7-8/139, Biul. SN 2000, nr 5, s. 11 oraz wyr. SN. z dn. 7.01.2005 r., IV CK 387/04, LEX nr 1771263).

Zgodnie z zasadą swobodnej oceny dowodów wyrażoną w przepisie art. 233 k.p.c. sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie "wszechstronnego rozważenia zebranego materiału", a zatem z uwzględnieniem wszystkich dowodów przeprowadzonych w postępowaniu, jak również wszelkich okoliczności towarzyszących przeprowadzaniu poszczególnych dowodów i mających znaczenie dla oceny ich mocy i wiarygodności. Taki pogląd reprezentowany jest także w bogatym orzecznictwie Sądu Najwyższego, m.in. w wyroku z dnia 24 marca 1999 roku, sygn. I PKN 632/98 (OSNAPiUS 2000, nr 10, poz. 382) i w postanowieniu z dnia 11 lipca 2002 roku o sygn. IV CKN 1218/00. Jak ujmuje się w literaturze, moc dowodowa oznacza siłę przekonania uzyskaną przez sąd wskutek przeprowadzenia określonych środków dowodowych na potwierdzenie prawdziwości lub nieprawdziwości twierdzeń na temat okoliczności faktycznych istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Wiarygodność zaś decyduje o tym czy określony środek dowodowy zasługuje na wiarę ze względu na jego indywidualne cechy i obiektywne okoliczności.

Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia oraz pewnego poziomu świadomości prawnej, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyr. SN z dn. 10.06.1999 roku, sygn. II UKN 685/98).

By skutecznie postawić zarzut naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. należy wykazać, że sąd uchybił zasadom logicznego rozumowania lub doświadczenia życiowego. To bowiem jedynie może być przeciwstawione uprawnieniu sądu do dokonywania swobodnej oceny dowodów. Nie jest natomiast wystarczające przekonanie strony o innej niż przyjął sąd wadze (doniosłości) poszczególnych dowodów i ich odmiennej ocenie niż ocena sądu. Jeśli więc z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać choćby w równym stopniu, na podstawie tego samego materiału dowodowego dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej, albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

W ocenie Sądu Okręgowego w niniejszej sprawie zarzuty naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie mogą być skuteczne, gdyż powód nie wykazał, aby Sąd Rejonowy dopuścił się błędnej oceny dowodów. Argumenty apelacji w tym zakresie mają jedynie charakter bezpodstawnej polemiki ze stanowiskiem nie wykazując przy tym błędu, który mógłby się stać podstawą do uchylecia zaskarżonego wyroku. Powód w apelacji ograniczył się w istocie do przedstawienia własnej subiektywnej wersji, którą prezentował już w toku postępowania pierwszo-instancyjnego. Tezy artykułowane przez powoda w apelacji pozostawały bez znaczenia dla oceny prawidłowości rozstrzygnięcia odnośnie istoty zgłoszonego roszczenia. W szczególności nie budzi zastrzeżeń Sądu odwoławczego dokonana przez Sąd I instancji ocena dowodów z zeznań świadków.

Świadek M. M. (1) zeznała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było niewywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, a druga dotyczy godzin pracy i nieuzgadniania wyjść z pracy. Zdaniem świadka zastrzeżenia do pracy powoda dotyczyły przede wszystkim cenników, a konkretnie nie wywiązywanie się powoda z powierzonych zadań. Świadek zeznała, że powód nie wgrał ceny żarówek do cennika (...) i (...). Na zadanie to miał wyznaczony termin. Świadek osobiście wielokrotnie przypominała powodowi o tym, zarówno mailowo jak i ustnie. Powód ostatecznie wykonał to zadania dopiero po interwencji świadka. W pierwszym tygodniu czerwca 2014 r., dzień przed wejściem cennika w życie, świadek o godzinie 22.00 sprawdziła w systemie czy powód wprowadził nowe ceny. Dlatego świadek prowadziła w godzinach wieczornych korespondencję z powodem odnośnie przyczyn niewykonania przez niego polecenia. Powód nie potrafił wyjaśnić dlaczego nie zaktualizował cennika. Ostatecznie powód poinformował świadka, że musi rano wstać z powodu wyjazdu, a świadek musiała samodzielnie wgrać ceny. Świadek podkreśliła, że zadaniem product managerów było przygotowanie nowych cenników celem harmonizacji cenników na poszczególnych rynkach. Powód zajmował się rynkiem czeskim i słowackim. Product manager przygotowuje kalkulacje cen, świadek to zatwierdzała, a następnie zatwierdzał to dyrektor finansowy.

Świadek zeznała, że w przypadku powoda zaproponowane ceny dla tych produktów były kilkadziesiąt procent wyższe niż dotychczas, co automatycznie przełożyłoby się na sprzedaż. Zaakceptowanie cen przygotowanych przez powoda powodowałoby, że produkty pozwanego byłyby niekonkurencyjne. Świadek poleciła powodowi sporządzenie korekt cen do końca dnia (6 czerwca 2014 r.). Na wykonanie tego zadania powód miał dwa dni robocze. Świadek zeznała, że powód nie wykonał polecenia. Powód tłumaczył wówczas, że nie miał dostępu do pliku blokowanego przez innych menagerów. Świadek zeznała jednak, że był to plik na którym pracowało więcej osób, ale powód mógł bez przeszkód ustalić kto w danej chwili na nim pracuje i poprosić o udostępnienie pliku. Świadek wskazała również, iż były zastrzeżenia do powoda odnośnie zdefiniowana (...) - trendów na poszczególnych rynkach. Świadek kilkakrotnie prosiła powoda o naniesienie korekt. Powód robił to jednak błędnie co skutkowało wysyłaniem prezentacji z błędami. Przesyłając kilkakrotnie błędne dane pozwany tracił wiarygodność u spółki matki. Przez błędne zaplanowanie potencjału mogło dojść do błędnego planowania budżetu na kolejny rok.

Odnośnie nieusprawiedliwionych wyjść z pracy powoda świadek zeznała, że były trzy sytuacje, kiedy powód opuścił miejsce pracy bez uzgodnienia tego z przełożonym. 2 czerwca 2014 r. świadek była na urlopie i wówczas powód powinien zgłosić swoje wyjście jednemu z dyrektorów. Świadek zeznała, że u pozwanego pracuje się w biurze open space. Jedno biurko ode świadka pracuje dyrektor do spraw HR. Jeśli jej nie było to na pewno był dyrektor generalny, z którym powód mógł swoje wyjście uzgodnić. Świadek podkreśliła, że pracownik może wyjść w czasie godzin pracy, ale musiał to uzgodnić z przełożonym. Odbywało się to w formie ustnej, zdarzało się, że pracownicy dzwonili w tej sprawie do świadka jeśli była ona wówczas poza biurem. Pracodawca nie prowadził książki wyjść, gdyż pracownicy mają czytniki, którymi się posługują. Świadek wiedziała jeszcze o dwóch innych przypadkach wyjść powoda z pracy w godzinach pracy, ale nie pamiętała dat. Nie pamiętała też, aby powód uzgadniał z nią te wyjścia. Powód nie przedstawiał świadkowi żadnych zaświadczeń lekarskich w czasie pracy, nie mówił, czym spowodowane były wcześniejsze wyjścia.

Zdaniem świadka zachowanie powoda uległo zmianie po złożeniu przez niego wypowiedzenia. Powód prezentował nonszalanckie podejście do obowiązków. Były prowadzone z powodem rozmowy dyscyplinujące. Świadek pytała powoda o przyczynę takiego zachowania. Pracodawca składał powodowi propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem stron, ale świadek nie uczestniczyła w tych rozmowach. Zdaniem świadka nonszalancja powoda przejawiała się w zadaniach, które miał do wykonania, m.in. w tych, które są wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Jako przykład świadek wskazała sytuację kiedy zwracała powodowi uwagę w sprawie (...) – trendów. Powód odpowiedział wówczas, że nie ma problemu może być specjalistą a nie product managerem. Powód zajmował się w przeszłości wielokrotnie tym zadaniem i doskonale wiedział jakie dane powinny się tam znaleźć. Zdaniem świadka w tej sytuacji zaważył nie brak umiejętności, ale brak staranności i rzetelności w przygotowaniu prezentacji. Wytyczne pozwany otrzymywał od spółki matki. Powód przygotował jedną wersję, świadek poleciła mu sporządzenie korekty. Powód poinformował wówczas świadka, że dokonał korekty zgodnie z poleceniami. Świadek wysłała wersję przygotowaną przez powoda, ale otrzymała zwrot z informacją, że dane się nie zgadzały. Wówczas powód stwierdził, że widocznie korekta się nie zapisała. Następnie powód miał wprowadzić korekty. Po poinformowaniu przełożonego o skorygowaniu dokumentu, został on wysłany, ale ponownie zawierał błędy. Dopiero za trzecim razem wysłano poprawny dokument. Zdaniem świadka problem ten nie dotyczył któregokolwiek innego z product menagerów. Wcześniejsze plany powoda nie były zwracane.

W przypadku cen żarówek, w wyniku zaniedbań powoda świadek musiała sama aktualizować ceny w późnych godzinach wieczornych. Kiedy świadek poprosiła powoda o pomoc w identyfikacji które ceny są złe to powód twierdził, że musi iść spać. Świadek wgrała ceny żarówek na podstawie dokumentów kalkulacji ich cen, które otrzymała od powoda. Powód miał wcześniej czas na wpisanie skalkulowanych przez siebie cen. To była wspólna praca powoda i G., przedstawiciela z W., ale to powód był za to odpowiedzialny. G. podawał informacje dotyczące poziomu pozycjonowania wobec konkurencji czyli de facto przedział widełek. Rolą powoda było wprowadzenie cen do cenników i ustalenie wysokości cen na rynek (...). Powód skalkulował ceny w ramach widełek, ale nie wgrał ich do systemu.

Świadek K. J. zeznała, że na wyjście pracownika w godzinach pracy musi być zgoda. Powód wychodził w czasie dnia pracy na godzinę – dwie. Był już wtedy w okresie wypowiedzenia. Zdaniem świadka powód z nikim nie uzgadniał tych wyjść. Świadek wskazała, iż zasadą odnośnie wyjść prywatnych w czasie pracy jest uzgadnianie zgody z przełożonym.

Kiedy nie ma przełożonego pracownicy przychodzą do świadka, a jeśli nie było świadka to musieli iść do dyrektora generalnego. Świadek zeznała, że przełożona powoda zwróciła się na początku maja z prośbą o pomoc wskazując, że zmienił się podejście powoda do pracy, który nie wykonuje swoich obowiązków. Jako przykład świadek wskazała zmianę zachowania w kontekście komunikacji, jak również konkretne przypadki pracy nad cennikami. Powód nie wywiązał się z zadania przygotowania trendów dla swoich linii produktowych w ramach planu długoterminowego. Powód nie zaktualizował również cen żarówek na rynek (...). Świadek przeprowadziła z powodem rozmowę. Wówczas powód powiedział, że jest przemęczony i zestresowany. Świadek zasugerowała powodowi, że może skorzystać ze zwolnienia lekarskiego albo rozwiązać umowę za porozumieniem stron. Powód pomimo upomnień wykazywał się opieszałością i się nie angażował. Ceny na oświetlenie musiała wgrać przełożona w nocy, co powodowało problemy. Zbyt wysokie ceny w cenniku spowodowały, że duży klient pozwanego złożył zamówienie z opóźnieniem, przez co były problemy z wykonaniem budżetu. Zdaniem świadka była zauważalna różnica w zachowaniu powoda w okresie wypowiedzenia. Zachowanie powoda się pogorszyło, inni pracownicy musieli wykonywać jego obowiązki. Powód się nie przyłożył do wykonania planu średnioterminowego, a był to jego cel strategiczny. W poprzednich latach nie było zastrzeżeń do powoda z tego tytułu, a w ostatnim roku swojej pracy podszedł lekceważąco do tego planu.

Świadek M. W. zeznał, że bezpośrednim przełożonym powoda była M. M. (1). Powód złożył wypowiedzenie w pierwszej połowie 2014 r. W czasie trwania okresu wypowiedzenia nastąpiła istotna zmiana w jakości i sposobie świadczenia przez niego pracy, co skutkowało rozwiązaniem umowy w trybie dyscyplinarnym. Świadek otrzymał informacje o samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy przez powoda. Pojawiły się wówczas problemy z jakością pracy. Jak przykład świadek wskazał problem z cennikami żarówek i oświetlenia na rynki P., C., S., W., B. i R.. Powód nie dotrzymał terminów odnośnie aktualizacji cenników. Powód nie wysłał cenników na czas w rezultacie przełożona musiała sama wykonać tą pracę. Ponadto w pracy powoda znajdowały się błędy tzn. złe ceny. Wprowadzenie złych cen wpływało bezpośrednio na wyniki zarówno jeśli chodzi o marżę jak i o sprzedaż. Złe założenia planu prowadziły do słych decyzji biznesowych, co wpływało na wiarygodność firmy na rynku.

Świadek zeznał, wyjście z pracy wymagało uzgodnienia z przełożonym lub innym managerem. Podobnie odpracowanie tego czasu. Wyjście 20 minut na lunch takich uzgodnień nie wymagało, ale dłuższe wyjścia już tak. Świadek od przełożonej powoda słyszał o samowolnych wyjściach powoda. Wiedział, że była przeprowadzana rozmowa z powodem, ale świadek tego nie weryfikował.

Świadek I. M. zeznała, że pracowała u pozwanego na równorzędnym stanowisku w stosunku do powoda. Zdaniem świadka powód podchodził do obowiązków z dużą dowolnością, w szczególności w ostatnim okresie. Nie przykładała się do swoich obowiązków co miało wpływ na wspólne cele. Świadek zeznała, że powód nie dostarczał swoich danych, a pracowała z nim nad wspólnymi projektami. Zdaniem świadka powód miał luźny stosunek do pracy co objawiało się w częstych spóźnieniach jeśli chodzi o dostarczanie efektów pracy. Pomimo wcześniejszych ustaleń, powód ich nie realizował. Powód był odpowiedzialny za kalkulacje cen żarówek dla klienta z R. i W.. Dostał on wytyczne od handlowca i miał przygotować kalkulacje cen żeby były rentowne dla spółki. Miał te ceny wgrać do systemu. Była wyznaczona data kiedy klient złoży zamówienie. Kiedy klient chciała złożyć zamówienie okazało się, że ceny nie są wgrane do systemu i nie dało się zamówienia zrealizować. Świadek zeznała, że M. kilkakrotnie prosiła powoda żeby wgrał te ceny. Ostatecznie przełożona sama w godzinach nocnych wgrała za niego te ceny na podstawie tego co powód przygotował. Następnego dnia okazało się, że plik był błędny i zostały wgrane złe ceny. W rezultacie klient złożył zamówienie na złe ceny. Świadek wskazała, że G. (handlowiec na rynek (...)) wspólnie z klientem opracował wytyczne tzw. targety zamówienia i do całej oferty hurtowej. Okazało się, że popełnił błąd przy przeliczeniu ilości hurtowych na detaliczne, ale obowiązkiem powoda była sprawdzenie tych wytycznych i zrobienie kalkulacji. Kwestia dotycząca żarówek była jednym z celów powoda. Zdaniem świadka każdorazowo powód z opóźnieniem wysyłał cenniki do klientów. To jest cały proces, każdy musi zrobić swoją część żeby został sporządzony pełen cennik. Często się zdarzało, że powód opóźniał cały proces, przez cennik był wysłany później.

Świadek K. W. zeznał, że powód pracował na równorzędnym stanowisku do świadka. Świadek wiedział, że powód został zwolniony dyscyplinarnie za to, że oddalił się z pracy. Świadek nie pamiętał, aby była procedura regulująca wyjścia prywatne. Trzeba było odbić się kartą. Należało również zawsze poinformować przełożonego, żeby wiedział

w firmie, że ktoś wychodzi. Świadek również wychodził prywatnie w godzinach pracy. Pytał wówczas przełożonego o zgodę.

Świadek T. K. zeznał, że powód pracował na równorzędnym stanowisku do świadka. Świadek znał przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę ale nie zna szczegółów. Świadek wskazał, że była aplikacja rejestrująca wejścia i wyjścia. To były karty magnetyczne. Trzeba się było odbijać za każdym razem. Zdaniem świadka można było wychodzić w czasie godzin pracy i nie trzeba było tego uzgadniać, ale trzeba było zachować godziny pracy. Rozliczenie było kwartalne. Jeżeli pracownik nie wypracował wystarczającej ilości godzin to były mu potrącane z urlopu, a jeśli przepracował za dużo to mógł sobie ten czas odebrać. Świadek nie słyszał o zastrzeżeniach do pracy powoda. Świadek nie zauważył, aby powód zaczął lekceważyć obowiązki. Świadek nie wiedział nic odnośnie problemów z wykonaniem obowiązków przez powoda.

W ocenie Sądu Okręgowego zeznania świadków M. M. (1), I. M., K. J. i M. W. korelowały ze sobą, wzajemnie się uzupełniały oraz stanowiły w całości wiarygodny materiał dowodowy. Zeznania przełożonych powoda różniły się od siebie w prawdzie szczegółowością, ale wynikała ona z różnego stopnia podporządkowania. Trudno bowiem wymagać, aby osoby na najwyższym stanowisku posiadały równie szeroką wiedzę odnośnie szczegółów pracy poszczególnych pracowników. Posiadali jednak wiedzę odnośnie obowiązujących u pozwanego zasad prywatnych wyjść, czy nieprawidłowości w pracy powoda skutkujących negatywnymi konsekwencjami dla całego przedsiębiorstwa.

Nie budzi zastrzeżeń Sądu II instancji także ocena dowodów z zeznań świadków T. K., K. W., którym Sąd dał wiarę w części. Należy podkreślić, że z wyjątkiem świadka K., wszyscy świadkowie potwierdzili, że przed prywatnym wyjściem należało uzyskać zgodę przełożonego. Stanowisko to było zgodne z twierdzeniami kadry zarządzającej pozwanego, dlatego Sąd zasadnie odmówił w tym zakresie wiarygodności zeznaniom świadka K.. Dodatkowo przeciwko zeznaniom świadka świadczą także maile znajdujące się w aktach sprawy, z których wynika, że pani M. domagała się od powoda wyjaśnień w związku z opuszczeniem miejsca pracy.

Sąd zasadnie nie dał wiary świadkom T. K. i K. W. tym zakresie, w jakim utrzymywali, że powód do końca okresu zatrudnienia był zaangażowany w wykonywanie obowiązków. Świadcowie ci nie zajmowali się kontrolą ani nadzorem pracy powoda, a z zeznań świadka W. dodatkowo wynika, że nie interesował się pracą powoda, gdyż miał własne obowiązki.

Zgodnie z art. 52 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. 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.

Uprawnienie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawarte w art. 52 k.p. jest nadzwyczajną formą zakończenia stosunku pracy. Z normy prawnej w tym przepisie zawartej wynika, iż jedną z przyczyn uzasadniających odstąpienie od umowy w tym trybie jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych upoważnia pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy na podstawie art. 52 k.p. Stosowanie tego przepisu uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych, czyn pracownika musi być bezprawny i zawiniony. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu jest świadomy, jak również, gdy pracownik mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza albo na to się godzi („ciężka” wina rozumiana jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Konieczne jest również, aby zachowanie pracownika spowodowało naruszenie interesów pracodawcy, bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków. Brak któregokolwiek z tych elementów powoduje niemożność zakwalifikowania zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

Tylko naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia stosowanie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Za podstawowe obowiązki należy uznać obowiązki wymienione w art. 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., art. 1041 § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyr. SN z dn. 28.10.1998 r. I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752).

W niniejszej sprawie 9 czerwca 2014 r. pozwany rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę zawartą z powodem. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych polegające na:

- 1) umyślnym i samowolnym, tj. bez uprzedniego uzyskania zgody przełożonego, opuszczaniu stanowiska pracy w dniach: 23 maja 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 1 godz. 30 min.), 2 czerwca 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 2 godz. 19 min.) i 3 czerwca 2014 r. (nieuzgodnione wyjście na 2 godz. 21 min.), stanowiące naruszenie obowiązującego powoda czasu pracy, regulaminu pracy oraz ustalonego w zakładzie pracy porządku pracy,
- 2) rażące zaniedbywanie obowiązków na stanowisku pracy i niewykonywanie poleceń przełożonego, prowadzące do zagrożenia interesów pracodawcy podczas wykonywania poniższych zadań: poprawki dla cennika dla (...), S., P.; wgranie do systemu SAP cen B. dla W. i R.; opracowanie trendów rynkowych i udziałów rynkowych V. dla zarządzanych linii dla P., C. i S. w ramach pracy nad (...) (Plan Średnioterminowy).

W ocenie Sądu Okręgowego przyczyny wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powoda były konkretne i rzeczywiste oraz były sformułowane w sposób zrozumiały dla powoda. Materiał dowodowy wskazuje natomiast, że wszystkie przyczyny były prawdziwe i uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Odnosnie samowolnych wyjść powoda z pracy w dniach 23 maja 2014 r., 2 czerwca 2014 r., 3 czerwca 2014 r. należy wskazać, iż istniała u pozwanego jednolita praktyka uprzedniego uzyskiwania zgody na wyjścia prywatne w godzinach pracy. Powyższe znajdowało potwierdzenie w obowiązującym u pozwanego regulaminie pracy (k.38), z którym powód się zapoznał i zobowiązał do stosowania (akta osobowe). Brak było jednak formalnych procedur w jaki sposób pracownik ma się zgłosić do pracodawcy w tej kwestii.

Przełożeni co do zasady nie odmawiali takim prośbom pracowników, co zdaniem Sądu wzbudziło w powodzie nieuzasadnione przekonanie, że nie jest konieczne uzyskiwanie zgody. Jednak zdaniem Sądu zasady podporządkowania pracownika pracodawcy oraz współzycia społecznego nie pozwalają przyjąć za zasadne twierdzeń powoda w tym zakresie. Sąd odmówił powodowi wiary w zakresie, w jakim twierdził, że jego wyjścia w czasie godzin pracy w maju i czerwcu 2014r. były uzgodnione z przełożoną, z uwagi na brak dowodów potwierdzających te okoliczności. Z tego samego względu Sąd nie dał wiary powodowi w tej części, w jakiej twierdził, że miał podstawy do wzięcia zwolnienia lekarskiego w celu opieki nad chorymi dziećmi, ale tego nie zrobił chcąc być lojalnym wobec pozwanego. Sąd nie dał także powodowi wiary w tej części, w jakiej wskazywał przyczyny, dla których musiał opuścić miejsce pracy we wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę dniach. Zeznania powoda w tym zakresie są niespójne i nie znajdują potwierdzenie w złożonych przez niego dokumentach, dodatkowo inną wersję zdarzeń powód prezentował w pozwie twierdząc, że wyjścia w dniu 23 maja miały związek z silną reakcją alergiczną, podczas gdy na rozprawie twierdził, że wyjście w maju spowodowane było ospą syna. Załączone do pozwu dokumenty wskazywały natomiast na ostre zapalenia gardła, które zostało stwierdzone dopiero 3 czerwca 2014r. Wskazać należy, że zeznania powoda w tym zakresie były chaotyczne i nielogiczne, a powód wielokrotnie zasłaniał się niepamięcią spowodowaną upływem czasu, co wobec faktu, że okoliczności te stanowiły główną przyczynę rozwiązania umowy o pracę, budziło wątpliwości Sądu oraz wpływało na negatywną ocenę wiarygodności twierdzeń strony.

Dodatkowo odnośnie wyjścia 2 czerwca 2014 r. należy wskazać, że z wydruku karty wizyty (k.6) wynika, że dokument ten został wytworzony o godz. 16:40. Powód tego dnia pracował natomiast w godzinach 9:19-13:17 oraz 13:30 – 15:13. Odnośnie wyjścia 3 czerwca 2014 r. należy wskazać, że z wydruku karty wizyty (k.5) wynika, że dokument został wytworzony o godz. 14:10. Powód zaś tego dnia pracował w godzinach 9:11-12:31 oraz 14:52 – 19:32. W ocenie Sądu powód nie wykazał, aby wskazane wizyty rzeczywiście odbyły w czasie, gdy opuścił miejsce pracy, gdyż na dokumentach widnieje jedynie godzina ich sporządzenia. Przede wszystkim powód nie wykazał, aby odbycie tych wizyt nie było możliwe po godzinach pracy. Zeznania powoda w tym zakresie były chaotyczne i niespójne. Powód nie był nawet pewny dolegliwości syna, z którą rzekomo wiązały się jego wyjścia z pracy. Wskazać należy ponadto, że wizyty odbywały się w ramach prywatnej opieki zdrowotnej ((...)) co zdaniem Sądu, z uwagi na sposób obsługi pacjentów w odniesieniu do publicznej służby zdrowia, pozwalało na zdecydowanie większą elastyczność w doborze terminu wizyty.

Materiał dowodowy sprawy pozwalał uznać za bezsporne, że powód wychodził z pracy w celach prywatnych w dniach wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Brak jest jednak dowodów, aby powód występował do przełożonych o zgodę na wyjście. Dodatkowo w toku procesu powód nie zdołał wykazać, aby jego wyjścia we wskazanych dniach były usprawiedliwione. Załączona do akt dokumentacja medyczna nie wskazywała, aby we wskazanych dniach stan zdrowia członków rodziny powoda uzasadniał konieczność nagłego opuszczenia miejsca pracy. Z dokumentu z 3 czerwca 2014 wynika, że u syna powoda zdiagnozowano ostre zapalenia gardła. Jednocześnie z innego dokumentu wynika, że 2 czerwca 2014r. dziecko było zdrowe, co zaprzeczało zeznaniom powoda, że 2 czerwca to choroba dziecka spowodowała konieczność opuszczenia miejsca pracy. Z treści wydruku z 2 czerwca 2014 wynika wręcz, że była to wizyta kontrolna, co oznaczało, że musiała ona być wcześniej zaplanowana. Zdaniem Sądu odwoławczego istnienie obiektywnej przyczyny opuszczenia miejsca pracy ze względu na stan zdrowia członka rodziny, pozwalałoby ewentualnie na usprawiedliwienie zaniedbania powoda i mogłoby wpływać na ocenę Sądu odnośnie winy powoda w tym zakresie. Brak takich dowodów obciąża natomiast powoda pozwalając przyjąć, że działał on w tym zakresie w pełni świadomie i umyślnie. Z powyższych względów uzasadnione pozostawało stanowisko, iż samowolne opuszczenie miejsca pracy przez powoda we wskazanych terminach stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd Okręgowy nie mógł w tym zakresie uznać za wiarygodne zeznań powoda odnośnie uprzedniego ustalenia wyjść z przełożoną. Zeznania świadków potwierdzały, że w okresie wypowiedzenia zachowanie powoda w pracy uległo znaczącej zmianie. Widoczne stało się, że powodowi przestało zależeć na prawidłowości wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych u pracodawcy, z którym lada moment miał zakończyć współpracę. To swoiste rozluźnienie powoda, znajdujące potwierdzenie również w pozostałych stawianych mu zarzutach, wpływa negatywnie na ocenę twierdzeń powoda. Pozwany w sposób nie budzący wątpliwości wykazał natomiast, że powód nie przestrzegał dyscypliny pracy, a jego zachowanie polegające na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy we wskazanych dniach nosiło znamiona rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie Sadu Okręgowego materiał dowodowy sprawy potwierdził również zasadność przyczyny określonej jako zaniedbywanie obowiązków na stanowisku pracy i niewykonywanie poleceń przełożonego, prowadzące do zagrożenia interesów pracodawcy. Należy podkreślić, że bezzasadna odmowa wykonania polecenia dotyczącego pracy może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika bez potrzeby uprzedniego stosowania kar porządkowych (por. wyr. SN z 3.04.1997 r., IPK 40/97, OSNAPiUS 1997, nr 23, poz. 465). Podobnie bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia zagrażającego istotnym interesom pracodawcy, uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (por. wyr. SN z 12.06.1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 11, poz 323).

Z załączonego do akt osobowych powoda zakresu obowiązków wynika, że do zadań powoda należało:

- prowadzenie i rozwój przydzielonych linii produktowych,
- odpowiedzialność i realizacja założonych celów marketingowych dla linii - realizacja obrotów rocznych, utrzymywanie maksymalnej marży, wzrost udziałów rynkowych, wzrost znajomości marki V. wśród odbiorców,

- prezentacja rocznych planów marketingowych i strategii rozwoju dla linii produktów,
- proponowanie rozwiązań marketingowych z wykorzystaniem dostępnych narzędzi (...) i (...) dla linii produktowych, Proponowanie projektów promocji (A. P.) kierowanych do dystrybucji/grup odbiorców,
- realizacja zatwierdzonych akcji promocyjnych w założonych terminach,
- odpowiedzialność za prognozowanie zakupów i zapewnienie maksymalnej dostępności produktów,
- odpowiednie pozycjonowanie cenowe produktów vs konkurencja (analiza cen), sezonowe wprowadzanie cenników, poszerzanie dostępnego portfolio poprzez wprowadzanie nowości w grupach produktowych,
- analiza rynku i konkurencji (SWOT), gromadzenie i przetwarzanie informacji rynkowych,
- prowadzenie analiz i raportów lokalnych, prezentacja wyników na poszczególne linie produktowe i dostarczanie danych nt produktów do Centrali firmy,
- zapewnienie informacji marketingowych i technicznych nt produktów oraz prowadzenie szkoleń produktowych - wewnętrznych i zewnętrznych,
- zapewnienie informacji rynkowych nt produktów i działania promocyjne z wykorzystaniem dostępnych mediów, Współpraca z dystrybutorami, wizyty handlowe w celu odpowiedniej promocji produktów w sieci dystrybutorów, Prowadzenie projektów w ramach Działu Marketingu,
- raportowanie do Centrali firmy,
- współpraca z innymi działami wewnątrz firmy i współuczestniczenie w lokalnych projektach,
- reprezentacja interesów firmy na zewnątrz,
- czasowe zastępstwa,
- przestrzeganie wewnętrznych procedur,
- znajomość i przestrzeganie standardów Zintegrowanego Systemu Zarządzania i innych dokumentów przedstawionych przez pracodawcę mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i higieny pracy, minimalizację oddziaływania na środowisko oraz jakości świadczonych usług.

Materiał dowodowy sprawy, w postaci zeznań świadków oraz korespondencji mailowej, potwierdził, że powód dopuścił się zaniedbań przy wykonywaniu zadań w postaci poprawek dla cennika dla (...), S., P.; wgrania do systemu SAP cen B. dla W. i R. i opracowanie trendów rynkowych i udziałów rynkowych V. dla zarządzanych linii dla P., C. i S. w ramach pracy nad (...). Wbrew zarzutom apelacji nie można uznać, aby którakolwiek z powyższych czynności nie mieściła się w zakresie obowiązków powoda. Świadkowie potwierdzili, że powód lekceważył polecenia przełożonej i wykonywał te zadania z opóźnieniem i niestarannie. Wszystkie twierdzenia przełożonej powoda znajdowały odzwierciedlenie w załączonej do akt w odpowiedzi na pozew korespondencji mailowej. Przykładowo z maila z 9 czerwca 2014 z godz. 8:36 wynika, że powód nie wprowadził poprawek dla cennika P3, o które miał wprowadzić w piątek 6 czerwca 2014 r. (k. 42). Powód tłumaczył wówczas, że nie zapisał cennika, ponieważ ktoś inny korzystał z pliku (k.43). W kolejnym mailu przełożona poinformowała powoda, że nie uznała tego za wytłumaczenie ponieważ nie sądzi, żeby ktoś cały piątek blokował plik oraz żeby powód nie mógł kto to był (k.44). Twierdzenia te znajdowały poparcie w zeznaniach świadków. Pozwały one ustalić, iż w istocie wiele osób pracowało w tym samym czasie na wspólnych plikach, ale istniała możliwość ustalenia kto w danym czasie z którego korzystał i poproszenie o udostępnienie. W ocenie Sądu korekta cena z całą pewnością była czynnością, która musiała mieć pierwszeństwo. Podobnie w mailu z 14 kwietnia 2014 r. przełożona powoda informowała go, że nie widzi w systemie SAP żadnych

zmian cen dla R. i W., które powód miał wgrać z datą obowiązywania 21 kwietnia 2014 r. (k.46). W mailu z 23 kwietnia 2014 r. przełożona powoda pytała go, czy poprawił poprzedniego dnia ceny żarówek w SAP dla R. i W. (k.47). W mailu z 24 kwietnia 2014 r. powód otrzymał od przełożonej polecenie ustalenia statusu projektów i terminów (k.49). W mailu z 28 kwietnia 2014 r. przełożona ponownie upomniała powoda w tej kwestii (k.50). W mailu z 29 kwietnia 2014 r. przełożona poinformowała powoda, że w załączonym przez powoda pliku ceny są zupełnie inne niż w pliku, który powód wraz z przełożoną oraz G., na bazie których został opracowany cennik żarówek dla R. i W.. Poinformowała powoda również, że oprócz złych ilości paletowych (na które wcześniej wskazywał powód jako błąd przedstawiciela na W.) w systemie SAP są również błędne ceny, które zaczęły obowiązywać (k.53).

Ostatecznie poprawki do cennika wprowadzała osobiście przełożona powoda. Na skutek zaniedbań powoda klienci pozwanego otrzymali błędne dane odnośnie cen produktów. W ocenie Sądu Okręgowego o ile brak jest dowodów na to, iż pozwany został faktycznie z tego powodu zysków, to z całą pewnością narażało pracodawcę na szkody. Mogły to być zarówno szkody czysto materialne wynikające np. z niekorzystnej marży, ale przede wszystkim szkody wizerunkowe. Skoro bowiem kontrahenci pozwanego zostali poinformowani o terminie obowiązywania nowego cennika, to z całą pewnością brak zmian w cenach mogli potraktować jako nadal obowiązujące od których mogli uzależnić i planować własne zamówienia. Ponadto, jeśli ich kontrahent zmienia ceny krótko po terminie jaki uprzednio podał do wiadomości, to z całą pewnością mogło to podważać autorytet pozwanego jako rzetelnego partnera w biznesie.

Podobnie należało w ocenie Sądu odwoławczego ocenić wadliwe wykonanie zadania w zakresie opracowania trendów rynkowych skutkujących wysłaniem błędnych danych do F. i koniecznością ich korekty. To jednak nie miało odzwierciedlenia na zewnątrz, które mogło by negatywnie rzutować na wizerunek firmy.

Reasumując zdaniem Sądu Okręgowego materiał dowodowy sprawy potwierdził wszystkie ustalenia Sądu I instancji odnośnie zasadności zastrzeżeń pracodawcy wobec powoda. Najistotniejsze w ocenie zasadności powództwa pozostawał przede wszystkim negatywny stosunek powoda do wykonywanych obowiązków pracowniczych w okresie wypowiedzenia, które nota bene sam złożył. Zdaniem Sądu należy uznać za szczególnie szkodliwe przeświadczenie pracownika, że skoro odchodzi z pracy u jednego pracodawcy, to w okresie wypowiedzenia przestają go obowiązywać podstawowe obowiązki pracownicze. Jedną z fundamentalnych zasad stosunku pracy jest staranność działania pracownika. Jeśli powód z jakichkolwiek przyczyn miał problemy z wykonaniem ważnych dla pracodawcy czynności, to winien informować o tym wcześniej przełożonego. Wprawdzie powód w jednej z rozmów zainicjowanych przez przełożoną wskazał, że czuje się przemęczony, ale nie wyraził chęci skorzystania ze zwolnienia lekarskiego, czy propozycji pracodawcy wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Trudno zatem oczekiwać od pracodawcy, aby miał tolerować każdorazowo nonszalanckie zachowanie pracownika, który de facto już nie chce pracować. Z powyższych względów w ocenie Sądu Okręgowego odnośnie wprowadzenia korekt cennika i innych zdań można przypisać powodowi co najmniej rażące niedbalstwo, a odnośnie samowolnych wyjść z pracy nawet winę umyślną. Okoliczności te uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia.

Z powyższych względów Sąd Okręgowy uznając, że apelacja powoda nie zawierała uzasadnionych zarzutów, na podstawie art. 385 k.p.c. oddalił apelację jako nieuzasadnioną.

O kosztach procesu w instancji odwoławczej Sąd Okręgowy orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt. 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2015 r., poz. 1800) w sprawie opłat za czynności radców prawnych i zasądził od powoda na rzecz pozwanego kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa prawnego w instancji odwoławczej.

Krzysztof Kopciowski Ewa Wronka Bożena Rzewuska

(...)

(...)