

Sygn. akt VI P 813/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 marca 2014 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Wanda Anna Wach

Protokolant stażysta Ewa Daniło

po rozpoznaniu w dniu 10 marca 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

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

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie

I. oddała powództwo o przywrócenie do pracy,

II. zasądza od pozwanego (...)Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 42.573,91 zł (czterdzieści dwa tysiące pięćset siedemdziesiąt trzy złote dziewięćdziesiąt jeden groszy) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie,

III. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 9.180 zł (dziewięć tysięcy sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu,

IV. zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powoda J. K. kwotę 77 zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. nadaje wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 15.300 zł (piętnaście tysięcy trzysta złotych).

Sygn. akt VI P 813/12

UZASADNIENIE

J. K. pozwem z dnia 18 października 2012 roku skierowanym przeciwko (...)Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne oraz o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, zaś w przypadku nieuwzględnienia żądania o przywrócenie do pracy – zasądzenie odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Ponadto powód wniósł o zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (pозew – k. 1 – 6).

W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda podniósł, iż przyczyna zawarta w rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 5 października 2012 roku jest pozorna i nierzeczywista. Powód zakwestionował fakt zaistnienia przytoczonych przez pozwanego przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Pełnomocnik powoda zwrócił również uwagę na to, iż z żadnej z przytoczonych przez pozwanego okoliczności nie wynika, w jakim terminie miałyby mieć miejsce zarzucane powodowi uchybienia. Ponadto podniósł, iż powód w dniach od 20 września 2012 roku do 12 października 2012 roku przebywał na zwolnieniu lekarskim, w związku z czym wcześniejsze wypowiedzenie umowy o pracę należy uznać jako niedopuszczalne oraz nieskuteczne.

W odpowiedzi na pozew(...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych (odpowiedź na pozew z dnia 22 listopada 2012 roku – k. 49 – 54).

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zaprzeczył, ażeby przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem były nieuzasadnione i niezgodne z prawem. Zachowanie powoda przyczyniło się do rozwiązania z nim stosunku pracy. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było naruszenie obowiązków pracownika. Pozwany podkreślił, iż powód wręczył zwolnienie lekarskie po uprzednim okazaniu mu wypowiedzenia umowy o pracę. Ponadto wskazał, że termin przewidziany w art. 52 § 2 k.p. został zachowany, bowiem powziął informację o błędnej izolacji koszy w podnośnikach hydraulicznych (...) przez powoda w dniu 4 września 2012 roku. Nadto pozwany podniósł, iż złożył zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa polegającego na narażeniu przez powoda życia i zdrowia ludzi na podstawie art. 160 § 1 kodeksu karnego.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. K. zatrudniony był w(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W. od 15 października 1982 roku na podstawie umów o pracę na stanowiskach między innymi: mistrza, kierownika stacji obsługi, głównego inżyniera ds. zaplecza transportu, zastępcy dyrektora ds. technicznych, zastępcy dyrektora ds. zaplecza i handlu, pełnomocnika zarządcy (...) - dyrektor ds. zaplecza i handlu, pełnomocnik zarządcy - dyrektor ds. serwisu i handlu, następnie od 1 stycznia 2004 roku do 22 lipca 2004 roku na stanowisku dyrektora centrum obsługowo – handlowego. Powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 23 lipca 2004 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku wiceprezesa zarządu - dyrektora ds. sprzedaży przedsiębiorstwa spółki. Miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 15.300 zł brutto.

(umowa o pracę z dnia 23 lipca 2004 roku – k. 10, świadectwo pracy – k. 13)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 15.300 zł brutto.

(zaświadczenie o zarobkach – k. 59)

W dniu 8 kwietnia 2002 roku prezes zarządu podpisał umowę ze (...) S.A. i (...) S.A., której przedmiotem była obsługa tych spółek w zakresie usług transportowo – sprzętowych. Zakup w 2004 roku pierwszego podnośnika marki (...) był decyzją całego zarządu, tj. prezesa S. M., wiceprezesa W. S. oraz wiceprezesa J. W.. Do zakresu obowiązków spółki (...) należało m.in. oddanie do stałej dyspozycji odpowiedniej ilości i rodzaju wyposażonych środków transportu i sprzętu. Na mocy umów, pozwana w dniu 24 listopada 2004 roku nabyła pojazdy zaopatrzone w podnośniki marki (...). W umowie nie było treści o dostarczeniu podnośników izolowanych elektrycznie. Do każdego zamówionego pojazdu była dołączana dokumentacja fabryczna w języku niemieckim. Powód biegle władał tym językiem.

(umowa z dnia 8 kwietnia 2002 roku – k. 65 – 73, struktura organizacyjna – k.330 – 337)

Ceny zakupu podnośników izolowanych znajdowały się w wyższym zakresie cenowym.

Powód nie był odpowiedzialny za zakup podnośników oraz nie decydował o wprowadzeniu podnośników do eksploatacji. Do jego głównych obowiązków należała odpowiedzialność za sprzedaż. Natomiast prezes zarządu J.

W. odpowiadał za eksploatację. Powód został członkiem zarządu pozwanej spółki pół roku później - od zakupu podnośnika. Plany zakupu, sprzedaży podnośników kierowano do powoda, ten zaś kierował do prezesa spółki. Każdy podnośnik odbierał S. H..

(tłumaczenie wypowiedzenia współpracy z (...) – k. 302, zeznania P. Z. – k. 429, zeznania L. J. – k. 434, zeznania powoda – k. 463-464)

Pracownicy pozwanej spółki, w tym powód na przestrzeni lat 2004-2008 uczestniczyli w kursach szkoleniowych z budowy i eksploatacji podnośników marki T., które organizowane były u producenta w Niemczech. Początkowo S. H. oraz Z. P. zostali powołani do przeprowadzenia napraw gwarancyjnych.

(zeznania P. Z. – k. 429, zeznania powoda – k. 463 -464)

Początkowo wiedza powoda na temat podnośników marki (...) była znikoma. W kolejnych okresach wiedza ta rosła. W związku ze stopniowym zwalnianiem pracowników ze względu na sytuację ekonomiczną spółki, powód zorganizował grupę ludzi, która miała specjalizować się technicznie w przedmiotowych maszynach.

(zeznania powoda – k. 463 -464)

Obsługą podnośników kosзовych zajmowały się także dwa Wydziały Transportu: Centrum Usług (...) oraz Centrum Usług (...). Poszczególnymi wydziałami kierowali poszczególni pracownicy.

(schemat organizacyjny – k. 326-327)

Pod koniec 2009 roku powód nawiązał kontakt z niemieckim producentem podnośników kosзовych firmą (...), z którą w 2010 roku wywiązała się współpraca, która uprawniała do prowadzenia napraw gwarancyjnych w Polsce. Wówczas powód skupił się na prowadzeniu i uczestniczeniu w szkoleniach, szukaniu klientów, przygotowywaniu ofert sprzedaży, co zajmowało w większości jego czas pracy. Po tym, jak powód zdobył zaawansowaną wiedzę dotyczącą maszyn, zaczął porównywać obie marki i doszedł do przekonania, że z podnośnikiem marki(...)jest coś nie tak.

(zeznania powoda – k. 463 -464)

Na przestrzeni lat 2004-2012 nie było zastrzeżeń co do pracy podnośników. Nie było również żadnych zdarzeń, które mogłyby wpłynąć na zagrożenie życia bądź zdrowia.

(zeznania P. Z. – k. 429, zeznania J. G. – k. 433)

Współpraca handlowa z firmą (...) zakończyła się w sierpniu 2008 roku, z uwagi na niełojalność handlową. Pozostała jedynie współpraca serwisowa. J. W. nawiązał współpracę z firmą (...), gdzie podnośniki nie były izolowane. Powód oraz inni pracownicy wydali negatywną opinię na temat podnośników firmy (...).

(zeznania P. Z. – k. 429, zeznania powoda – k. 463 -464)

Z uwagi na zły stan finansowy spółki, podjęto działania oszczędnościowe, które objęły swym zasięgiem zwolnienia pracowników, w tym powoda.

(zeznania W. P. – k. 357, zeznania P. Z. – k. 429, zeznania J. G. – k. 432, zeznania Z. P. – k. 435)

Pracownicy mieli wiedzę od 2004 roku, iż podnośniki nie są izolowane i w związku z tym nie wykonywano pomiarów.

(zeznania Z. P. – k. 436)

J. K. podczas przeprowadzania naprawy podnośnika w 2012 roku przypadkowo zwrócił uwagę, iż jeden z elementów został rozłączony, co według jego oceny fałszowało wyniki pomiarów izolacji podnośnika kosowego. W dniu 3 września 2012 roku J. K. polecił Z. P. przeprowadzenie badań izolacji elektrycznej podnośników obsługujących firmę

(...) w celu sprawdzenia, czy spełniają wymagania klienta pod kątem możliwości obsługi urządzeń pod wysokim napięciem. Następnie w dniu 4 września 2012 roku wystosował do prezesa zarządu spółki pismo, iż w związku z nabytymi wątpliwościami dotyczącymi warunków technicznych badań izolacji elektrycznej podnośników koszowych firmy (...), należy natychmiast wycofać z eksploatacji podnośniki przeznaczone do obsługi (...). Wskazał przy tym, iż sprawa jest pilna, gdyż przedmiotowe podnośniki nie spełniają normy, a więc nie są izolowane elektrycznie. Jednocześnie poinformował prezesa, iż problem izolacji może dotyczyć podnośników (...) typu (...)

(pismo z dnia 4 września 2012 roku – k. 64)

W dniu 7 września 2012 roku powód wystosował pismo do J. W., w którym również zawarł opis działań podjętych w związku z otrzymanymi od firmy (...) informacjami na temat pomiaru izolacji podnośnika zgodnie z normą(...). Wskazał, iż wszystkie wymienione podnośniki obsługujące (...) są izolowane, ale niezgodne w w/w normą, która wymaga tzw. podwójnej izolacji.

(pismo z dnia 7 września 2012 roku – k. 84)

Z. P. w korespondencji e-mailowej skierowanej do J. W. podniósł, iż w dniu 31 sierpnia 2012 roku rozmawiał z J. K. o podnośnikach marki(...)w (...) Polska. W trakcie kolejnych spotkań powód przekazywał informacje, iż jeżeli podnośniki będą nadal pracowały w (...), wówczas powiadomi kontrahenta, że praca przy liniach wysokiego napięcia jest zagrożeniem dla zdrowia i życia pracowników, a także powiadomi prokuraturę.

(korespondencja e-mail z dnia 28 września 2012 – k. 93)

Uchwałą nr (...)Zarząd Transportu Energetyki zwołał Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników na dzień 20 września 2012 roku na godzinę 15.30.

(uchwała nr 189 – k. 61)

W dniach 20 września 2012 roku – 12 października 2012 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Pracownicy wiedzieli, że powód przebywa na zwolnieniu i że będzie obecny na Zgromadzeniu Wspólników.

(zeznania P. Z. – k. 429, zeznania A. K. – k. 430, zeznania E. M. – k. 433, zeznania L. J. – k. 434)

W dniu 20 września 2012 roku powód jako wspólnik zjawił się w pracy by wziąć udział w Zgromadzeniu Wspólników spółki. Przed zgromadzeniem wspólników odbyło się posiedzenie Rady Nadzorczej, która podjęła uchwałę o wypowiedzeniu umowy o pracę, pod warunkiem odwołania powoda z funkcji członka zarządu. Na Nadzwyczajnym Zgromadzeniu Wspólników pozwanej spółki z dnia 20 września 2012 roku prezes zarządu J. W. przedstawił wniosek w sprawie odwołania J. K. ze składu zarządu. Stwierdził, iż aktualna sytuacja ekonomiczna przedsiębiorstwa spółki oraz stan zatrudnienia w pełni uzasadniają zmniejszenie liczby członków zarządu, zaś ustalenie jednoosobowego zarządu pozwoli na obniżenie kosztów działalności spółki, co ma szczególne znaczenie dla dalszej współpracy z głównym klientem spółki (...) S.A. Ponadto przedmiotowy wniosek uzasadnił podstawowym zakresem działalności powoda, w którym to powód realizował współpracę z firmą (...), a która to znajduje się w stanie upadłości. J. K. poparł wniosek o odwołanie go z funkcji w zarządzie, w szczególności poparł ustalenie jednoosobowego składu zarządu. Ponadto przedstawił zakres współpracy z firmą (...) oraz złożył pisemne oświadczenie wraz z załącznikami na ten temat. Podczas Zgromadzenia, W. P. – przewodniczący Rady Nadzorczej wręczył powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazano, iż zgodnie z Uchwałą nr(...) podjętą przez Zgromadzenie Wspólników spółki, w dniu 20 września 2012 roku powód został odwołany ze składu zarządu spółki. Wobec integralnego powiązania funkcji wiceprezesa zarządu ze stanowiskiem dyrektora ds. sprzedaży rozwiązano z powodem umowę o pracę z zachowaniem 3- miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynąć miał w dniu 31 grudnia 2012 roku. Jako przyczynę podano likwidację stanowiska wiceprezesa zarządu - dyrektora ds. sprzedaży. Powód odmówił przyjęcia przedmiotowego pisma rozwiązującego umowę o pracę z uwagi na to, iż przebywał w tym czasie na zwolnieniu lekarskim. Po spotkaniu, które zakończyło

się około godziny 16.30, powód doręczył druk ZUS ZLA pracownikowi kadr o godzinie 16.40. Na Zgromadzeniu Wspólników nie poruszano tematu podnośników.

(rozwiązanie umowy o pracę z dnia 20 września 2012 roku – k. 16, notatka służbowa z dnia 20 września 2012 roku – k. 17, zwolnienie lekarskie – k. 18 – 20, potwierdzenie odebrania druku ZUS ZLA – k. 19, zeznania W. P. – k. 357, zeznania H. S. – k. 43, protokół z Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników – k. 21 – 26, oświadczenie złożone do protokołu – k. 7)

Wskutek złożonych zastrzeżeń do właściwości podnośników, prezes zarządu wystąpił o przetłumaczenie dokumentacji fabrycznej tych urządzeń. W wyniku przeprowadzonych badań ustalono, iż podnośnik hydrauliczny marki (...) nie jest przeznaczony do prac pod napięciem. Ponadto pozwana spółka wystąpiła do producenta podnośników z zapytaniem dotyczącym ich izolacji. W odpowiedzi wskazano, iż podnośniki nie posiadają izolacji do 1000 V, zaś zabezpieczone są jedynie kosze wykonane z tworzywa sztucznego. Na polecenie prezesa zarządu spółki powołano zespół, którego celem była analiza sytuacji oraz rozpatrzenie zasadności zakupu nowych podnośników. Powołany zespół stwierdził, że zakupione podnośniki nie mogą być wykorzystane do pracy pod napięciem, co powoduje konieczność zakupu nowych. Poinformowano klienta o zakazie używania ich do prac pod napięciem. Jednakże ze względu na obawę utraty kontraktu (wymiar przychodów z kontraktu z (...) wynosi 50%) rzeczywiste okoliczności sprawy nie zostały ujawnione. Natomiast zakup nowych, spełniających wymogi jest uzasadniony, gdyż warunkuje realizację bieżącego kontraktu. Wcześniej kontrahent (...) nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń, co do przedmiotowego sprzętu.

(protokół ustaleń Zespołu z dnia 26 września 2012 roku – k. 89 -92, korespondencja e- mail – k. 95)

Z uwagi na obawę zakończenia współpracy z firmą (...) oraz wskazanie powodu, że poinformuje tę firmę o podnośnikach, prezes zarządu postanowił zakupić nowe, nie powiadamiając o tym fakcie firmy (...). W związku z powyższym (...) Sp. z o.o. dokonała zakupu trzech nowych pojazdów na łączną kwotę 1.159.373 zł. Trzy wycofane podnośniki z (...) są wykorzystywane, jednakże nie do pracy pod napięciem.

(zeznania J. G. – k. 432)

Pismem z dnia 2 października 2012 roku, doręczonym powodowi w dniu 5 października 2012 roku, pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako podstawę prawną pracodawca wskazał art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy, zarzucając:

- rażące niedbalstwo i błędną ocenę przydatności koszowych podnośników hydraulicznych marki (...) do prac na i w pobliżu niezabezpieczonych aktywnych urządzeń elektrycznych, co spowodowało zagrożenie dla zdrowia i życia ludzi a ponadto naraziło firmę na utratę dobrego wizerunku i zaufania klienta, a także na powstanie szkody,
- posługiwanie się groźbą szkodenia spółce, w tym ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa oraz informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkody, dla osiągnięcia własnych korzyści,
- zatajenie posiadania oraz nie przekazanie dokumentów o istotnym znaczeniu dla działalności spółki, dotyczących współpracy z formą (...) oraz firmą (...).

(wypowiedzenie umowy o pracę z dnia 2 października 2012 roku – k. 15)

(...) sp. z o.o. złożył do prokuratury zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa.

(pismo z dnia 26 listopada 2012 r. k. 107)

Postanowieniem z dnia 28 czerwca 2013 roku Prokuratura Rejonowa Warszawa Praga - Południe w Warszawie umorzyła śledztwo wobec braku znamion czynu zabronionego na podstawie art. 17 § 1 pkt 2 kpk.

(postanowienie o umorzeniu śledztwa – k. 219)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd Rejonowy ustalił na podstawie wskazanych dowodów z dokumentów, których autentyczność, jak też prawdziwość zawartych w nich oświadczeń, nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy. Ponadto w szczególności Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka P. Z., który jako były pracownik pozwanego w sposób obiektywny przedstawił okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę, a także specyfiki zamówień podnośników.

Zeznania W. P. Sąd uwzględnił w części. Świadek przedstawił okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę w dniu 20 września 2012 roku. Natomiast Sąd nie uwzględnił zeznań w zakresie wskazania, iż to powód był odpowiedzialny za zakup podnośników, podczas gdy jak wynika z materiału dowodowego, organem odpowiedzialnym był zarząd.

Zeznania H. S. podlegały uwzględnieniu, gdyż świadek w sposób wiarygodny przedstawiła okoliczność wręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych spółki. Nie posiadała natomiast wiedzy dotyczącej rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w tym działań dotyczących podnośników.

Zeznania J. G. Sąd uwzględnił w części. Świadek początkowo wskazywał, że to powód odpowiedzialny był za zakup podnośników, podczas gdy w następnej części zeznań wskazywał, że to ówczesny zarząd, bez powodu, podejmował decyzje o zakupie podnośników. Natomiast jak wynika z materiału dowodowego, powód został członkiem zarządu spółki już po podjęciu decyzji w 2004 roku odnośnie przedmiotowych podnośników.

Zdaniem Sądu zeznania świadków L. J., A. K. oraz E. M. nie wnoszą niczego istotnego do materiału dowodowego, gdyż świadkowie nie posiadają szczegółowej wiedzy na temat podnośników oraz zwolnienia powoda w trybie dyscyplinarnym.

W ocenie Sądu tylko częściowo wiarygodne były zeznania złożone przez świadka Z. P.. Świadek wskazał, iż to powód był odpowiedzialny za zakup podnośników, podczas gdy jak wynika z materiału dowodowego organem odpowiedzialnym był zarząd. Ponadto świadek wskazał istotny fakt, że od początku zakupu podnośników wiadomym było pracownikom, że nie są one izolowane.

Oceniając zeznania powoda Sąd dał im wiarę w takim zakresie, w jakim znalazły potwierdzenie w zeznaniach świadków oraz w dowodach z dokumentów.

Sąd odmówił wiary zeznaniom J. W. – prezesa zarządu w części, w której wskazał, iż dowiedział się o niez izolowanych podnośnikach dopiero w dniu 3 bądź 4 września 2012, co jest sprzeczne z materiałem dowodowym.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego (k. 466).

Sąd zważył, co następuje:

W przedmiotowej sprawie pracodawca zdecydował się na równoczesne rozwiązanie stosunku korporacyjnego i stosunku pracy w dniu 20 września 2012 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Następnie w czasie trwania okresu wypowiedzenia w dniu 5 października 2012 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Na marginesie zaznaczyć należy, że kwestia rozwiązania z powodem umowy o pracę w dniu 20 września 2012 roku nie podlega badaniu przez Sąd, bowiem powód nie odwołał się od rozwiązania umowy o pracę. Ochrona pracownika - w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę - dochodzi do skutku tylko i wyłącznie na żądanie tego pracownika zgłoszone w odwołaniu od wypowiedzenia umowy o pracę. Takiego odwołania zaś J. K. nie złożył.

Przepis art. 30 k.p. określa warunki, od których zależy skuteczność oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednym z warunków jest wskazanie przyczyn decyzji o zwolnieniu pracownika, które - zgodnie z utrwalonym orzecznictwem - muszą być prawdziwe i konkretne, w przeciwnym bowiem przypadku oświadczenie o rozwiązaniu umowy narusza § 4 powołanego przepisu i jest wadliwe. Przyczyny, które mogą stanowić

podstawę dyscyplinarnego zwolnienia z winy pracownika określa art. 52 § 1 k.p. § 2 powołanego przepisu stanowi natomiast, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem w pełni podzielonym przez Sąd w niniejszej sprawie, w wypadku spraw sądowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, obowiązek udowodnienia zawinionego zachowania pracownika spoczywa - zgodnie z regułą określoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - na pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 68/96 OSNP 1997/18/339).

Sąd Najwyższy niejednokrotnie podkreślał, że przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym doprecyzowaniem. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze przed Sądem Pracy, który może się toczyć w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb z art. 52 k.p.

Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezpprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia (ciężkiej winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia.

W przedmiotowej sprawie w pierwszej kolejności należy przeanalizować, czy powód dopuścił się naruszeń, które zostały podane w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. W następnej kolejności powinnością Sądu jest rozważenie, czy naruszenia te miały charakter ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i czy doszło do nich w ramach czasowych określonych w art. 52 § 2 k.p.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 2 października 2012 roku, doręczonego powodowi w dniu 5 października 2012 roku, pracodawca wskazał następujące przyczyny: rażące niedbalstwo i błędną ocenę przydatności kosztowych podnośników hydraulicznych marki (...) do prac na i w pobliżu niezabezpieczonych aktywnych urządzeń elektrycznych, co spowodowało zagrożenie dla zdrowia i życia ludzi a ponadto naraziło firmę na utratę dobrego wizerunku i zaufania klienta, a także na powstanie szkody; posługiwanie się groźbą szkodenia spółce, w tym ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa oraz informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkody, dla osiągnięcia własnych korzyści; zatajenie posiadania oraz nie przekazanie dokumentów o istotnym znaczeniu dla działalności spółki, dotyczących współpracy z formą (...) oraz firmą (...).

W ocenie Sądu analiza materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie prowadzi do wniosku, że pozwany pracodawca nie wskazał, kiedy doszło do zdarzeń wyszczególnionych w tym piśmie, a więc nie wykazał, że miało to miejsce w ciągu miesiąca poprzedzającego dokonanie rozwiązania umów o pracę.

W przedmiotowej sprawie prezes zarządu wskazywał, iż o naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych dowiedział się w dniu 4 września 2012 roku, tj. z pisma samego powoda – także ówczesnego członka zarządu – do prezesa J. W.. Jednakże odnosząc się do pierwszego punktu rozwiązania umowy o pracę, jak wynika ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym zeznań świadków, od początku zakupu podnośników od 2004 roku wiadomym było, że podnośniki były nieizolowane elektrycznie. Trudno w tym przypadku przypisać winę powodowi, który po pierwsze nie był odpowiedzialny za zakup przedmiotowych podnośników, a po drugie wiadomość ta była znana od 2004 roku. W niniejszej sprawie podnośniki marki (...) użytkowane były przez ponad 8 lat, a więc przynosiły określoną korzyść majątkową pozwanemu. Pozwany wiedząc o tym, że podnośniki nie są izolowane pozostawał nadal bierny i pobierał z tego tytułu znaczne korzyści. Ponadto pracodawca nie wskazał, jaką szkodę poniósł. Jedynie w sposób ogólnikowy odwołał się, co do wskazania winy powoda oraz szkody. Natomiast cały szereg zaniedbań oraz stopień zawinienia nie może obciążać powoda. Pozwany wprawdzie wskazał, że zakupił 3 nowe podnośniki, jednakże zwrócić należy uwagę, iż to w interesie pozwanego było utrzymanie wartościowego kontraktu z firmą (...), zaś stare podnośniki także nadal były wykorzystywane.

Ponadto pozwany wskazywał, że opierał się głównie na tłumaczeniu dokumentów biznesowych przez powoda. Prezes zarządu winien dokonywać tychże ustaleń poprzez zlecenie odpowiednim osobom tłumaczenie, a nie jedynie polegać na wiedzy językowej powoda i w konsekwencji przerzucać na niego ciężar odpowiedzialności. Dodatkowo wskazać należy, że powód nie był jedyną osobą znającą ten język. Zatem zakupując podnośnik marki (...), J. W. winien poczynić szczególnie w tym przypadku kroki w celu realizacji przyszłych kontraktów i umów z firmami.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że strona pozwana nie wykazała prawdziwości przyczyny wskazanej jako pierwsza w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Ponadto świadkowie wnioskowani przez stronę pozwaną w sposób enigmatyczny wskazywali na przyczyny rozwiązania umowy, nie byli w stanie sprecyzować ich charakteru ani treści.

Z treści art. 52 k.p. oraz z wieloletniego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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 lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

W ocenie Sądu podane przyczyny mają charakter ogólnikowy. Odnosząc się do pozostałych dwóch przesłanek rozwiązania z powodem umowy o pracę, tj. posługiwanie się groźbą szkodenia spółce, w tym ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa oraz informacji, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkody, dla osiągnięcia własnych korzyści oraz zatajenie posiadania oraz nie przekazanie dokumentów o istotnym znaczeniu dla działalności spółki, w ocenie Sądu nie są potwierdzone żadnym dowodem. Podkreślić należy okoliczność, iż pozwany w odpowiedzi na pozew konkretyzował przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Fakt ten należy uznać za spóźniony. Dodatkowo zważyć należy, iż w spółce stopniowo zmniejszono zatrudnienie, z uwagi na jej złą sytuację finansową. Toteż m.in. ta przyczyna była powodem do zwolnienia J. K. w dniu 20 września 2012 roku. Pozwany powoływał się na okoliczność, iż powód posługiwał się groźbą ujawnienia tajemnicy przedsiębiorstwa, których ujawnienie mogłoby narazić spółkę na szkody, dla osiągnięcia własnych korzyści. Twierdzenia te należy uznać za gołosłowne. Strona pozwana nie wskazała jaka to była zachowywana w tajemnicy informacja oraz co to były za „własne korzyści”. Powód w momencie zauważenia wady w podnośnikach wystosował w dniu 4 września 2012 roku do prezesa zarządu pismo, w którym domagał się natychmiastowego wycofania z eksploatacji podnośników, które to nie spełniają normy. Powód swoim zachowaniem udaremnił możliwe niepożądane skutki używania podnośników, które przy liniach wysokiego napięcia byłyby zagrożeniem dla zdrowia i życia pracowników. Fakt, że przez ponad 8 lat korzystania z tychże podnośników nikt nie zgłaszał uwag, ani też nie wywołało to bezpośredniego skutku, uznać należy za pozytywny aspekt tej sprawy. Za nieudowodnioną należy również uznać okoliczność zatajenia dokumentów.

Reasumując, Sąd uznał, że w tej sprawie zachowanie powoda nie wyczerpało znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a co za tym idzie, pracodawca nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy J. K..

Zgodnie, z dyspozycją art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Co prawda wybór między roszczeniem o przywrócenie do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy, a odszkodowaniem należy do pracownika, jednakże od tej zasady są wyjątki. Zgodnie bowiem z treścią art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Należy jest odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Bezsporne jest, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nastąpiło w okresie biegnącego wypowiedzenia, którego termin końcowy przypadał na dzień 31

grudnia 2012 roku, wobec czego powodowi przysługuje odszkodowanie za okres od pierwszego dnia po rozwiązaniu umowy o pracę, tj. 6 października 2012 roku do dnia 31 grudnia 2012 roku, tj. w łącznej wysokości 42.573,91 zł (11.973,91 zł za okres 6-31 października (miesięczne wynagrodzenie powoda 15.300 zł podzielone przez 23 dni robocze z tego miesiąca razy 18 dni roboczych z okresu 6-31 października) plus 15.300 zł za listopad plus 15.300 zł za grudzień).

Wobec powyższego, na podstawie wskazanych przepisów oraz art. 477¹ k.p.c., Sąd w pkt. I oddala powództwo o przywrócenie do pracy, zaś w pkt. II zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 42.573,91 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Na marginesie należy też wskazać, że zgodnie z art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis § 5 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282, ze zm.) wskazuje, że jeżeli orzeczenie sądu pracy o przyznaniu pracownikowi odszkodowania zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 k.p.

Rozstrzygnięcie o zwrocie opłaty sądowej od pozwu znalazło oparcie w art. 98 § 1 kodeksu postępowania cywilnego, który stanowi, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W przedmiotowej sprawie powód uiścił opłatę sądową od pozwu i wygrał proces co do zasady, gdyż pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, stąd kwota 9.180 zł podlegała zasądzeniu od strony pozwanej na jego rzecz.

O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł w punkcie IV zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 § 1 i 3 kodeksu postępowania cywilnego (17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego) oraz na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 (60 zł) 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. Dodatkowo wskazać należy, iż zastosowanie w niniejszej sprawie ww. przepisu § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, gdzie Sąd Najwyższy stwierdził, iż podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz.1348 ze zm.).

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie V na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.