

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 grudnia 2014 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Teresa Maślukiewicz**

Ławnicy: Grażyna Pawłowska, Janina Czech

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 grudnia 2014 roku w Ś.

sprawy z powództwa **M. R.**

przeciwko (...) Spółka Jawna we W.

o odszkodowanie

oddala powództwo.

UZASADNIENIE

M. R. wniósł pozew przeciwko (...) Spółka Jawna we W., nie precyzując czego konkretnie się domaga. Wezwany do sprecyzowania żądania, pismem z dnia (...). wniósł o odszkodowanie w kwocie (...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne i nieuzasadnione prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu podał m.in., że(...) otrzymał zwolnienie lekarskie a następnego dnia dostarczył je pozwanemu, który oświadczył, że może spodziewać się zwolnienia dyscyplinarnego. Dnia (...) pocztą otrzymał takie zwolnienie, w którym pozwany podał niezgodne z prawdą przyczyny.

(...) Spółka Jawna we W. wniosła o oddalenie powództwa uzasadniając to m. in. tym, że (...). pozwany przeprowadził z powodem rozmowę na temat zakresu nierealizowania przez powoda zadań, informując o ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków związanych z pracą na stanowisku kierownika stacji paliw. Powód odmówił przyjęcia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i po 4,5 godzinach pracy w tym dniu opuścił firmę. Następnego dnia nie pojawił się w firmie, a o godz. 14⁽³⁰⁾ dostarczył zwolnienie lekarskie obejmujące okres od (...)

Dnia (...). wysłano powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazując przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Sąd ustalił:

M. R. i (...) Spółka Jawna we W. w dniu (...) zawarli umowę o pracę na okres próbny od (...), na stanowisko kierownika stacji paliw, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem (...) zł brutto miesięcznie.

W dniu(...) strony zawarły umowę o zakazie konkurencji, a w dniu (...). powierzono powodowi na piśmie zakres obowiązków i uprawnień.

Bezsporne.

Od (...). M. G. (1) wprowadzał powoda w obowiązki kierownika stacji paliw. Także pozwany osobiście udzielał powodowi odpowiednich informacji i wskazówek. Mimo to, powód nie radził sobie z obowiązkami. Wielokrotnie pozwany zwracał mu uwagę na to, że w czasie godzin pracy opuszcza stanowisko pracy, wychodzi na zewnątrz by rozmawiać z prywatnego telefonu komórkowego- lub- „esemesując” w czasie godzin pracy, że ma bałagan w dokumentacji.

Od dnia (...). M. G. (1) miał korzystać z urlopu wypoczynkowego a powód z tym dniem miał samodzielnie wykonywać obowiązki kierownika stacji paliw. M. G. (1) przed(...) udzielał powodowi instruktażu (szkolenia), co do czynności jakie powód miał wykonywać. Czynności te M. G. spisał odręcznie na kartce papieru i po kolei wykreślał omówione z powodem zadania. W czasie owego instruktażu powód wielokrotnie wychodził na zewnątrz by prowadzić rozmowy telefoniczne.

Dowód:

- odręczne zapiski M. G.- w załączeniu;
- zeznania świadka M. G.-k. 39;
- częściowo przesłuchanie powoda-k.39;
- przesłuchanie pozwanego –k. 39 i k. 64.

Od(...) powód samodzielnie wykonywał obowiązki kierownika stacji paliw, ale nie radził sobie z nimi. Nie potrafił zrobić bilansu (...) i w rezultacie bilans ten sporządził pozwany. Nie uzgadniając tego z pozwanym, zakupił towar u innego niż wskazany przez pozwanego dostawcy i po wyższej cenie - chipsy wraz z tekturowym regałem, którego cena wynosiła ok.(...) Nie zamówił beczkowitzu do wywozu nieczystości, co spowodowało awarię toalety na weekend ((...).

Bez uzgodnienia tego z pozwanym podjął negocjacje z przedstawicielką firmy cukierniczej na dostawy pieczywa i wyrobów cukrowniczych po nieatrakcyjnych cenach. Bez wiedzy i zgody pozwanego z firmowego komputera wydrukował i wyniósł na zewnątrz informację o wynikach sprzedaży za maj i czerwiec 2014r.

Dowód:

- zestawienie sprzedaży-k. 10-11;
- zeznania świadka M. W.-k. 39.;
- przesłuchanie pozwanego –k. 39 i k. 64.

W dniu (...). powód rozpoczął pracę o 8⁰⁰. Pracował przez ok. 4,5 godziny. Nie informował pozwanego, że jest chory i że ma umówioną w tym dniu wizytę u lekarza. Pozwany poinformował powoda, że jest niezadowolony z jakości jego pracy, że jego dotychczasowe zachowania, nieskuteczne działania i zaniechania uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wymienił wszystkie zastrzeżenia do pracy powoda. W pewnym momencie powód bez słowa spakował swoje rzeczy i wyszedł. Na pytanie pozwanego, czy to oznacza, że nie chce już pracować, powód nie odpowiedział.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanego- k. 39.

W dniu (...) pozwany chciał wręczyć powodowi pismo zawiadamiające o rozwiązaniu umowy o pracę z winy powoda, bez wypowiedzenia ale powód nie przyszedł do pracy. Pismo z (...) pozwany wysłał powodowi pocztą. Ok. 14⁽³⁰⁾ powód przywiózł pozwanemu zwolnienie lekarskie wystawione (...)

W dniu (...). powód potwierdził odbiór pisma pozwanego z (...)

Dowód:

-pismo pozwanego z (...) wraz z potwierdzeniem odbioru – w aktach osobowych powoda- w załączeniu;

-przesłuchanie pozwanego k. 39 i k. 64.

Sąd zważył:

Powództwo jest bezzasadne.

Zgodnie z art. 22 § 1 kp przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca- do zatrudnienia pracownika za wynagrodzeniem.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52§1 pkt 1).

W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę (art. 30 §1 pkt 4).

W myśl utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego i zgodnie z poglądami doktryny przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi być realna i konkretna, co oznacza że musi znajdować potwierdzenie w rzeczywistości i być zrozumiała dla pracownika. Pracodawca nie może ograniczyć się do powtórzenia ustawowych zwrotów.

Art. 6 kc w związku z art. 300 kpc stanowi, że ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

Zatem - na pozwanym ciążył obowiązek wykazania, iż przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę podane w piśmie z (...)

Pozwany wykazał, że większość (6) z tych przyczyn (9) jest realna.

Powód przyznał, że część (5) z tych przyczyn (9) jest prawdziwa. W szczególności powód przyznał, że w czasie godzin pracy opuszczał stanowisko pracy, wychodził na zewnątrz by rozmawiać przez prywatny telefon komórkowy. Nie wykazał przy tym, że były to rozmowy służbowe. Nie podał nazw firm, nazwisk osób z którymi rzekomo takie rozmowy wówczas prowadził. Nie złożył bilingu rozmów z numeru swojego telefonu komórkowego za okres od (...). tłumacząc się tym, iż telefon jest na kartę. W określonym mu 14- sto dniowym terminie, który upłynął z dniem (...) (k.37v), nie złożył żadnych dowodów na potwierdzenie okoliczności, na które się powoływał.

Przyznał też powód, że bez wiedzy i zgody pozwanego:

- podjął negocjacje z przedsiębiorstwem firmy cukierniczej na dostawy pieczywa i wyrobów cukierniczych, po nieatrakcyjnych dla pozwanego cenach;

- zakupił inny towar niż polecił mu pozwany, za cenę wyższą i z tekturowym regałem, którego cena wynosiła (...)zł.;

- bez wiedzy i zgody pozwanego wyniósł z firmy dane dotyczące sprzedaży za maj i czerwiec 2014r.

oraz, że - nie dokonał bilansu (...) bo nie potrafił;

- mimo ustalenia poziomu nieczystości nie zamówił beczkowitzu, co doprowadziło do awarii toalet na weekend ((...)

Jakkolwiek powód zajmował samodzielne stanowisko, to nie mógł bez wiedzy i zgody pozwanego podejmować decyzji, które miały wpływ na koszty firmy i jego wynik finansowy. To pozwany - a nie powód - prowadzi działalność gospodarczą i to pozwanego obciąża ryzyko z tym związane.

Art. 22 § 1 kp obligował powoda do uzgodnienia swoich działań i zamierzeń z pozwanym.

Zestawienie sprzedaży za maj i czerwiec 2014r. przeczy twierdzeniom powoda, jakoby od (...)sprzedaż znacząco wzrosła. W zasadzie sprzedaży ta, z niewielkimi wahaniami in plus i in minus, utrzymywała się na takim samym poziomie.

Pozwany nie wykazał, iż powód zaniżał ceny towarów na stacji do wysokości ceny zakupu i że (...) nie zakupił towaru na weekend, co spowodowało braki w towarze istoty firmy.

Przyjąć zatem należało, iż spełnione zostały ustawowe przesłanki uzasadniające zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Umowa o zakazie konkurencji zobowiązała powoda do zachowania w tajemnicy wszelkich poufnych informacji dotyczących m.in. wyceny produktów, cen sprzedaży, ustalonych warunków handlowych.

Dane ujęte w zestawieniu sprzedaży (k. 10-11) były danymi poufnymi. Powód nie miał prawa wnosić tych informacji poza teren zakładu pracy - bez wiedzy i zgody pracodawcy. To że dane te znajdowały się w komputerze, w miejscu świadczenia przez powoda pracy i każdy pracownik pozwanego mógł z tego komputera korzystać, nie oznacza - co sugerował powód - że każdy, czyli nawet osoby obce - miały dostęp do tego komputera i owych danych. Nie wymaga dowodu faktu, iż uzyskanie takich danych wymagało użycia hasła. Osoby z zewnątrz - klienci i kontrahenci nie mogli znać tego hasła - chyba, że powód przekazał tym osobom właściwe hasło i pozwalał korzystać z komputera bez wiedzy i zgody pracodawcy.

Zakres obowiązków i uprawnień szczegółowo precyzował obowiązki kierownika stacji paliw m.in. - dbałość o powierzone mienie, zabezpieczenie mienia przed „zniszczeniem” itp.

Kuriozalne było oświadczenie powoda, że do jego obowiązków należało ustalenie poziomu nieczystości w szambie, ale nie miał obowiązku zamówienia beczkowitzu do ich wywożenia. Świadek M. G. zeznał, iż przed rozpoczęciem urlopu z dniem (...) udzielał powodowi szczegółowego instruktażu, co do poszczególnych obowiązków, które powód będzie samodzielnie wykonywał od (...).Ponieważ powód ustalił poziom nieczystości w szambie i nie zamówił beczkowitzu, doszło do awarii toalet na weekend. Być może powód nie usłyszał wszystkich instrukcji M. G., bo jak zeznał to M. G. - a powód to przyznał - w czasie owego instruktażu powód wielokrotnie wychodził na zewnątrz, by prowadzić rozmowy ze swojego prywatnego telefonu. Trudno dać wiarę zeznaniom powoda, że były to rozmowy służbowe- albowiem - gdyby tak rzeczywiście było - hipotetycznie, to rozmawiał by w obecności M. G., którego mógł prosić o dodatkowe informacje, albowiem jako nowy, bez doświadczenia zawodowego pracownik zapewne nie posiadał wiedzy jaką miał długoletni pracownik pozwanego - M. G..

Ustawodawca nie wymaga, aby wszystkie przyczyny rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 52§ 1 pkt 1 kp zostały wykazane.

Wystarczy, aby większość z tych przyczyn była konkretna, rzeczowa i udowodniona.

Nie bez znaczenia dla rozstrzygnięcia pozostawała okoliczność, że powód dość swobodnie – nonszalancko podchodził do swoich obowiązków, świadczy o tym fotografia, na której powód trzyma nogi na biurku (k.45, k.60). Zdjęcie to umieścił następnie na swojej stronie na facebook opisując komentarzem „E. kolejny pracowity dzień czas zacząć”. Co prawda powód twierdził, iż zdjęcie to wykonał przed rozpoczęciem pracy, ale nie miało to znaczenia. Ta fotografia świadczy o niefrasobliwości powoda w traktowaniu swoich obowiązków.

Powód nie liczył się z tym, że pracodawca nie potraktuje tej prezentacji jak żartu i może wyciągnąć stosowane konsekwencje. Ale pozwany dowiedział się o tym dopiero 2 dni po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Bezpodstawne były też zarzuty powoda, że pozwany nie miał prawa rozwiązać z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp albowiem od (...) był chory, miał zwolnienie lekarskie. Art. 41 kp stanowi, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

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 o pracę (art. 52 § 2 kp).

Pozwany przyznał, że zdarzenie z (...) było tym, które przesądziło o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Wcześniej pozwany wielokrotnie zwracał powodowi uwagę co do niewłaściwej jakości jego pracy, upominał powoda. Wydarzenia, które nastąpiły od 1.07.2014r. przekonały pozwanego o bezcelowości dalszego zatrudnienia powoda.

Chronologia wydarzeń w dniu (...) przebiegała następująco:

- o godz. 8⁰⁰ powód rozpoczął pracę i świadczył ją pozwanemu przez ok. 4,5 godziny;

-ok. 12³⁰-13⁰⁰ pozwany ponownie informuje powoda o swoich zastrzeżeniach do jego pracy. W trakcie rozmowy pozwanego powód spakował swoje rzeczy, bez słowa opuścił stanowisko pracy;

(...) pozwany wysłał powodowi pocztą pismo z (...) o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt 1 kpc;

(...) ok. 14⁽³⁰⁾ powód składa pozwanemu zwolnienie lekarskie na okres od (...)

(...) powód otrzymuje pismo pozwanego z(...)

Zatem- nie upłynął 1 miesięczny termin do rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda, że (...) mówił pozwanemu, że jest umówiony w tym dniu na wizytę u lekarza, że zarejestrował się do lekarza już (...), albowiem musiał poddać się kontroli kardiologicznej po przebytej operacji serca, a nadto, że miał problemy z kręgosłupem. Przeczy temu treść pisma

N ZOZ (...) Spółka z o.o. w W. z dnia (...) (k.44). Placówka ta w 2014r. nie miała kontraktu z NFZ z zakresu Poradni Kardiologicznej, nie posiada dokumentacji medycznej powoda z Poradni Neurologicznej i Kardiologicznej.

Ostatecznie powód przyznał, że zwolnienie lekarskie wydał mu lekarz pierwszego kontaktu.

Hipotetycznie – gdyby stan serca i kręgosłupa powoda wymagał tego, to zapewne lekarz pierwszego kontaktu w dniu (...) w pierwszej kolejności – po fizykalnym zbadaniu powoda – wydał by mu skierowanie do specjalistów: kardiologa i neurologa, którzy są wyłącznie uprawnieni do oceny stanu zdrowia powoda w zakresie zgłaszanych przez niego dolegliwości i czy wymaga on i jakiego leczenia oraz czasowego zwolnienia z pracy.

O tym, że stan zdrowia powoda nie uniemożliwiał mu świadczenie pracy od (...) świadczy fakt, że w dniach (...) - co powód przyznał – pociągiem udał się do W., był w (...) i spotkał się m. in. z posłem B. (k.51-52 i k.55-59). Okoliczność ta ustalona została przez pozwanego 2 dni po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i nie miała, bo nie mogła mieć wpływu na treść pisma pozwanego z (...) Okoliczność ta miała jednakże wpływ na ocenę wiarygodności powoda. Zwolnienie lekarskie ma służyć leczeniu w celu odzyskania zdrowia i jak najszybszego powrotu do pracy. Tymczasem powód, wbrew swoim twierdzeniom wielogodzinną podróżą i uczestniczeniem w spotkaniach w(...) naraził się na pogorszenie stanu zdrowia. Zatem wykorzystał zwolnienie lekarskie niezgodnie z jego przeznaczeniem

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom świadka M. G. i św. M. W., albowiem świadkowie ci nie byli w żaden sposób związani ze stronami nie mieli interesu w zeznawaniu nieprawdy lub zatajeniu prawdy, a żadna ze stron nie podważyła ich wiarygodności.

Św. M. G. z dniem (...). rozwiązał z pozwanym umowę o pracę na zasadzie porozumienia stron.

Św. M. W. - przedstawicielka handlowa firmy konkurencyjnej tylko raz była w firmie pozwanego i nie nawiązała kontaktu handlowego.

Zeznaniom stron Sąd dał wiarę co do okoliczności bezspornych, mających potwierdzenie w dokumentach i zeznaniach świadków. Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego, że już(...) usiłował wręczyć powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, albowiem pismo to sporządzone zostało w dacie (...) Decyzja o dacie oraz trybie i sposobie rozwiązania z powodem stosunku pracy przez pracodawcę należy do wyłącznych, suwerennych decyzji pracodawcy. Sąd nie ma uprawnień do wkraczania w te uprawnienia. Uprawnienia sądu ograniczają się do zbadania, czy pracodawca nie naruszył przepisów prawa pracy z tym związanych, w szczególności czy zachowane zostały ustawowe terminy i czy przyczyny rozwiązania stosunku pracy są realne i konkretne.

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie dał podstawy do przyjęcia, iż pozwany rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art.

52 § 1 pkt 1 kp nie naruszył przepisów prawa pracy, a większość przyczyn rozwiązania umowy o pracę była realna a część bezsporna.

Z tych przyczyn orzeczono jak w sentencji.