

Sygn. akt IV P 259/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Werocy

Ławnicy: Agata Kubačka, Wiesław Czarzasty

Protokolant: Monika Kałużna

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 listopada 2016 r. we W.

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powoda M. G. kwotę 1.709,85 złotych (jeden tysiąc siedemset dziewięć złotych osiemdziesiąt pięć groszy) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej;

IV. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa;

V. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 19 kwietnia 2016r. powód M. G. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K. kwoty 10.000zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz zasądzenia na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu żądania powód wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, począwszy od dnia 18 czerwca 2015r. na stanowisku specjalista ds. sprzedaży międzynarodowej we W.. Podał, że w dniu

5 kwietnia 2016r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nie przestrzegania godzin pracy, nie przychodzenia do pracy oraz opuszczania miejsca pracy – bez zgody przełożonego – notorycznie. Powód wyjaśnił, że nie podpisał oświadczenia

o rozwiązaniu umowy o pracę, ponieważ prezes zarządu P. B. nie przedstawił mu żadnych faktów naruszeń, o których mowa w treści w/w dokumentu. Wskazał, że w okresie od 22 czerwca 2015r. do 4 kwietnia 2016r. nie otrzymywał od przełożonych żadnych uwag dotyczących naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Podał, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia otrzymał w dniu 5 kwietnia 2016r., dodatkowo, w wiadomości e-mail od P. B. w związku z czym, zwrócił się do prezesa zarządu o wyjaśnienie jakie

obowiązki pracownicze naruszył jednak do chwili obecnej nie otrzymał żadnych wyjaśnień. Wskazując na powyższe powód podał, iż przyczyna wskazana w treści oświadczenia z dnia 5 kwietnia 2016r. jest fikcyjna zaś samo rozwiązanie umowy nieuzasadnione co uzasadnia żądanie zasądzenia odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz kwoty 17 zł tytułem zwrotu opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie, w pierwszej kolejności, strona pozwana przyznała fakt zatrudnienia powoda oraz rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52

§ 1 pkt 1 k.p., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Wyjaśniła, że powód nie stawiał się do pracy, nie zawiadamiał pracodawcy o planowanej nieobecności i jej przyczynie oraz nie usprawiedliwiał swojej nieobecności w pracy

a dodatkowo opuszczał stanowisko pracy w trakcie pracy, bez uzyskania uprzednio zezwolenia pracodawcy. Strona pozwana zwróciła uwagę, że w efekcie nieuprawnionych działań powoda, pracodawca miał trudności w zorganizowaniu pracy przedsiębiorstwa, bowiem nie wiedział czy powód stawi się do pracy czy będzie nieobecny. Pozwana podała dalej, że powyżej opisane, naganne zachowanie pracownika było przyczyną rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wskazała, iż prezes zarządu pozwanej spółki (...) wyjaśnił powodowi ustanie przyczynę rozwiązania stosunku pracy a dodatkowo przyczyna została wyartykułowana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podniosła dalej, iż prezes zarządu pozwanej spółki ustnie pouczył powoda o przysługujących mu prawach pracowniczych.

W toku postępowania stanowiska stron nie uległy dalszej zmianie.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą m.in. w zakresie sprzedaży hurtowej sprzętu elektronicznego prowadzonej zarówno w wyspecjalizowanych sklepach, domach sprzedaży wysyłkowej oraz drogą elektroniczną.

Do reprezentowania spółki uprawniony jest każdy członek zarządu samodzielnie.

Funkcję prezesa zarządu pozwanej spółki pełni P. B..

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej k. 21 – 24,

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B., k. 95-97 i 99

Powód jest obywatelem Ukrainy.

Decyzją z dnia 4 listopada 2015r., w odpowiedzi na wniosek powoda z dnia 18 czerwca 2015r., Wojewoda (...) postanowił udzielić powodowi M. G. zezwolenia na pobyt czasowy i pracę do dnia 3 listopada 2016r. w związku z wykonywaniem pracy na rzecz (...) Sp. z o.o. z siedzibą w K..

Dowód: - decyzja Wojewody (...) z dnia 4 listopada 2015r., k. 32

Powód M. G. został zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 18 czerwca 2016r., na czas nieokreślony począwszy od dnia 22 czerwca 2015r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży międzynarodowej, z miejscem wykonywania pracy we W..

Wynagrodzenie powoda zostało ukształtowane na poziomie minimalnego wynagrodzenia za pracę wraz z premią uzależnioną od wyników – zgodnie z tabelą prowizji.

Aneksiem z dnia 27 października 2015r. strony ustaliły, że zmianie ulega określone w umowie o pracę dotychczasowe miejsce wykonywania pracy na: na mobilne – cały kraj.

Na zajmowanym stanowisku powód nie miał ustalonego pisemnego zakresu obowiązków.

W zakresie wykonywanych czynności powód zajmował się m.in. przygotowaniem ofert oraz kontaktem z potencjalnymi kontrahentami oraz dostawcami. Z uwagi na fakt, że prezes zarządu pozwanej spółki prowadził kilka firm, powód wykonywał również polecenia dotyczące rodzajowo innej pracy niż określona w umowie o pracę np. zawoził dokumenty do Urzędu Skarbowego i Sanepidu bądź towarzyszył prezesowi w załatwianiu innych spraw.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 18 czerwca 2015r. k. 4,

- świadectwo pracy z dnia 6 kwietnia 2016r., k. 27 – 28,

- aneks do umowy o pracę, k. 29,

- zeznania świadka S. C., k. 71-75,

- zeznania świadka P. O., k. 95-97 i 99

- przesłuchanie powoda, k. 71-75

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B., k. 95-97 i 99

Na zajmowanym stanowisku powód świadczył pracę głównie w biurze spółki zlokalizowanym we W. przy ulicy (...) także poza biurem.

Razem z powodem w biurze we W., przy ulicy (...), na stanowiskach specjalistów ds. sprzedaży krajowej pracowali: S. C., P. O. oraz W. S..

Pracownicy, w tym powód, świadczyli pracę od poniedziałku do piątku w godzinach od 9.00 do 17.00, przy czym zdarzało się, że pracownicy - za uprzednią zgodą prezesa zarządu – rozpoczynali pracę po godz. 9.00 bądź kończyli pracę przed godz. 17.00.

Dowód: - zeznania świadka S. C., k. 71-75,

- zeznania świadka P. O., k. 95-97 i 99

- zeznania świadka W. S., k. 95-97 i 99

- przesłuchanie powoda, k. 71-75

Strona pozwana nie prowadziła ewidencji czasu pracy zatrudnionych pracowników. Ponieważ w biurze zazwyczaj przez 3 dni w tygodniu przebywał prezes zarządu P. B., stawiennictwo pracowników w biurze opierało się na wzajemnym zaufaniu pomiędzy pracownikami a pracodawcą.

W czasie nieobecności w biurze, zazwyczaj w związku z podróżami służbowymi, prezes zarządu kontaktował się z pracownikami telefonicznie bądź za pomocą komunikatora głosowego S..

W styczniu 2016 roku P. B. polecił powodowi prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników zatrudnionych w zakładzie pracy, w formie listy obecności. W związku z powyższym pracownicy po rozpoczęciu pracy podpisywali listę, co jednak trwało przez krótki okres. W marcu 2016 roku powód został bowiem zwolniony z obowiązku ewidencjonowania czasu pracy zatrudnionych pracowników i z uwagi na powyższe u strony pozwanej przestała funkcjonować lista obecności.

Dowód: - zeznania świadka S. C., k. 71-75,

- zeznania świadka P. O., k. 95-97 i 99

- przesłuchanie powoda, k. 71-75

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B., k. 95-97 i 99

Każdą nieobecność w pracy lub wcześniejsze wyjścia z pracy pracownicy uzgadniali bezpośrednio z P. B..

Nie zdarzało się, aby powód, bez uprzedniej zgody pracodawcy, opuszczał stanowisko pracy, bądź opuszczał biuro przed godziną 17.00.

Nieobecności w pracy powód zawsze uzgadniał z pracodawcą.

W dniach 5 lutego 2016r. oraz 12 lutego 2016r. powód wyszedł z pracy wcześniej uzyskawszy odpowiednią zgodę ze strony przełożonego P. B..

W marcu oraz kwietniu 2016 roku powód świadczył pracę w ustalonych godzinach.

Dowód: - zeznania świadka S. C., k. 71-75,

- zeznania świadka P. O., k. 95-97 i 99

- zeznania świadka W. S., k. 95-97 i 99

- przesłuchanie powoda, k. 71-75

W okresie zatrudnienia powód nie został ukarany żadną karą porządkową upomnienia bądź nagany. Pracodawca nie miał do powoda żadnych zastrzeżeń, a w szczególności nie zwracał uwagi pracownikowi, że nie przestrzega ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy.

Dowód: - zeznania świadka S. C., k. 71-75,

- zeznania świadka P. O., k. 95-97 i 99

- przesłuchanie powoda, k. 71-75

W dniu 5 kwietnia 2016r., powód stawił się w pracy o godzinie 8:45. Około godz. 12.00 prezes zarządu P. B. poprosił powoda na rozmowę.

Następnie wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu, bez zachowania okresu wypowiedzenia, umowy o pracę zawartej w dniu 18 czerwca 2015r. na czas nieokreślony, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – nie przestrzegania godzin pracy, nie przychodzenia do pracy, opuszczania miejsca pracy bez zgody przełożonego – notorycznie.

W oświadczeniu zostało zawarte pouczenie o możliwości wniesienia w terminie 14 dni odwołania do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w K..

Powód zapoznał się z treścią dokumentu, przy czym odmówił jego podpisania wobec faktu, iż nie zostały mu przedstawione żadne fakty dotyczące naruszeń wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

Zarówno w dniu 5 kwietnia 2016r. jak i w następnych dniach powód nie uzyskał od prezesa zarządu informacji kiedy i w jakich okolicznościach opuszczał miejsce pracy bez zgody pracodawcy.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia zostało doręczone powodowi w zeskanowanej formie, w dniu 5 kwietnia 2016r., na elektroniczną skrzynkę pocztową – o godz. 13.24.

W odpowiedzi na powyższe, jeszcze tego samego dnia o godz. 21.38 powód wysłał do prezesa zarządu pozwanej spółki wiadomość, w której ponownie zwrócił się z prośbą o skonkretyzowanie przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia poprzez podanie daty i godziny naruszenia.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, k. 5,

- korespondencja e-mail, k. 6,

- zeznania świadka P. O., k. 95-97 i 99

- przesłuchanie powoda, k. 71-75

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B., k. 95-97 i 99

W związku z rozwiązaniem umowy o pracę strona pozwana wystawiła powodowi w dniu 6 kwietnia 2016r. świadectwo pracy, w którym wskazała m.in., że w roku, w którym ustał stosunek pracy powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni, w tym o dni – urlopu na żądanie.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 6 kwietnia 2016r., k. 27-28

Średnie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda za okres od stycznia do marca 2016 roku wynosiło 1.709,85 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach, k. 39

Prezes zarządu strony pozwanej P. B. wraz z żoną powoda - O. G. prowadzili kawiarnię we W., która w marcu 2016 roku z powodu kłopotów finansowych zakończyła działalność.

Powyższe wpłynęło na wzajemne stosunki pomiędzy powodem a P. B.. Wcześniej powód, z uwagi na działalność prowadzoną przez P. B. z żoną powoda, był traktowany przez P. B. inaczej niż pozostali pracownicy. Zdarzało się, że powód wychodził z pracy przed godziną 17:00 razem z P. B. m.in. celem załatwienia spraw związanych z prowadzoną kawiarnią.

Dowód: - zeznania świadka P. O., k. 95-97 i 99

- zeznania świadka W. S., k. 95-97 i 99

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej P. B., k. 95-97 i 99

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady, nie zaś co do wysokości.

W niniejszym postępowaniu powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 10.000zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Strona pozwana wnosila o oddalenie powództwa.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd oparł się na dowodach

z dokumentów, w tym przede wszystkim na treści umowy o pracę z dnia 18 czerwca 2015r., aneksie z dnia 27 października 2015r. do umowy o pracę, piśmie z dnia 5 kwietnia 2016r.

w sprawie rozwiązania umowy o pracę, świadectwie pracy powoda, korespondencji e-mail oraz zaświadczeniu o wysokości wynagrodzenia powoda bowiem żadna ze stron postępowania nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i wiarygodności. Sąd odmówił natomiast wiarygodności dowodowi w postaci dokumentu „obecności ...” (k. 47 akt sprawy) uznając, iż dokument ten nie odzwierciedla rzeczywistego czasu pracy powoda gdyż nie zawiera oznaczenia dni i godzin rozpoczęcia i zakończenia pracy przez powoda a przy tym pozostaje sprzeczny z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym w tym zwłaszcza z świadectwem pracy wystawionym powodowi przez stronę pozwaną w dniu

6 kwietnia 2016r. Jak wynika bowiem z treści świadectwa pracy strona pozwana zawarła

w nim wpis, że w roku, w którym ustalił stosunek pracy powoda, powód wykorzystał urlop wypoczynkowy w wymiarze 4 dni, w tym o dni – urlopu na żądanie. Z kolei w dokumencie „obecności ...” zawarto wpis niezgodny z treścią świadectwa pracy oznaczając, iż w roku 2016 (rok w którym umowa uległa rozwiązaniu) powód wykorzystał urlop wypoczynkowy

w wymiarze 17 dni w tym 1 dzień stanowił tzw. urlop na żądanie. Powyższa okoliczność wskazuje na niespójność w treści zapisów w świadectwie pracy i w/w dokumencie a w konsekwencji nie daje podstaw do uznania w/w dokumentu za wiarygodny i mogący stanowić podstawę ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego Sąd oparł się również na zeznaniach świadków S. C., P. O. i W. S. oraz na dowodzie

z przesłuchania stron.

Na uwagę zasługiwały w szczególności zeznania świadków S. C. oraz P. O., w szczególności, w zakresie w jakim świadkowie zgodnie przyznali, że

u strony pozwanej nie była prowadzona ewidencja czasu pracy i nie funkcjonowała w całym okresie lista obecności, co wynikało pośrednio z faktu, że prezes zarządu P. B. zazwyczaj przebywał w biurze we W.. Świadczenie ujawnili również, że zgodnie

z przyjętą u strony pozwanej praktyką - w trakcie nieobecności prezes zarządu kontaktował się z pracownikami telefonicznie bądź za pomocą komunikatora S.. W ocenie Sądu świadkowie - jako osoby bezstronne nie miały żadnego interesu w składaniu zeznań na korzyść jednej ze stron a zatem Sąd przyznał im walor pełnowartościowego dowodu w sprawie. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że mimo zobowiązania Sądu pozwana nie przedłożyła ewidencji czasu pracy powoda, prowadzonej zgodnie

z obowiązującymi przepisami, co dodatkowo potwierdza wiarygodność zeznań świadków. Tym samym z dużą ostrożnością Sąd potraktował zeznania świadka W. S., który wskazał, że strona pozwana ewidencjonowała czas pracy zatrudnionych pracowników za pomocą listy obecności, które pracownicy mieli obowiązek podpisywać każdego dnia. Świadek podawał również, że owa lista znajdowała się cały czas na jednym z biurków, podkreślał, że ponieważ przychodził do pracy jako pierwszy, zdarzało się, że przypominał pracownikom, że powinni podpisać listę obecności, jednak w toku postępowania strona pozwana, jak już zaznaczono, nie złożyła żadnych list obecności z okresu zatrudnienia powoda.

Nie mniej jednak zeznania złożone przez w/w świadków w całości pokrywały się

z zeznaniami powoda, w zakresie w jakim podali oni, iż mimo ustalonych godzin pracy zdarzało się, że pracownicy wychodzili wcześniej z pracy i rozpoczynali pracę później co wymagało jedynie ustnej zgody prezesa zarządu. Co istotniejsze z zeznań świadka S. C. wynika również, iż osoby wykonujące pracę w biurze wykonywały czynności zarówno w biurze jak i poza nim. Co istotniejsze ani świadek S. C., ani świadek P. O. nie potwierdzili aby powód stawił się później do pracy, wychodził wcześniej lub był nieobecny w pracy bez ustalenia z przełożonym. Zeznania świadków korespondowały w tym zakresie z zeznaniami powoda, który podał, iż zarówno w marcu jak i kwietniu 2016 roku nie było takiej sytuacji, aby nie stawił się w pracy podając jednocześnie, że jeżeli w danym czasie nie był obecny w pracy to tylko za zgodą lub na polecenie P. B..

Wprawdzie świadek W. S. podał, iż miały miejsce sytuacje, że powód nie przychodził do pracy lub przychodził później jednak – jak podał – nie było to nagminne. Świadek nie podał jednak kiedy te sytuacje miały mieć miejsce. Nadto nie wskazał, czy sytuacje te dotyczyły przypadków, gdy powód uzyskał zgodę przełożonego na późniejsze przyjście do pracy lub korzystał z urlopu wypoczynkowego. Powyższe zaś uzasadniało uznanie, iż zeznania wskazanego świadka nie mogły być przydatne dla oceny czy powód naruszał obowiązujące go normy czasu pracy czy też jego nieobecność wynikała

z okoliczności usprawiedliwionych ( np. za zgodą przełożonego, w związku z urlopem).

Sąd w całości natomiast dał wiarę zeznaniom powoda bowiem jego zeznania były spójne, logicznie uzasadnione a przy tym korespondowały z zeznaniami świadków S. C. i P. O.. W konsekwencji powyższego zeznaniom złożonym przez przesłuchanego w charakterze strony pozwanej P. B. Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim jego zeznania były zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym

w sprawie.

Postanowieniem z dnia 18 listopada 2016r., wydanym na rozprawie, Sąd oddalił wniosek strony pozwanej o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka D. Z. jako spóźniony. Wskazać bowiem należy, że zgodnie z art. 207 § 6 k.p.c. Sąd pomija spóźnione twierdzenia i dowody, chyba że strona uprawdopodobni, że nie zgłosiła ich

w pozwie, odpowiedzi na pozew lub dalszym piśmie przygotowawczym bez swojej winy lub że uwzględnienie spóźnionych twierdzeń i dowodów nie spowoduje zwłoki w rozpoznaniu sprawy albo że występują inne wyjątkowe okoliczności. Mając na względzie powyższe należy wskazać, że w dniu 6 lipca 2016r. strona pozwana złożyła odpowiedź na pozew, która stanowiła polemikę z twierdzeniami zawartymi w pozwie, a nadto, zawierała wniosek dowodowy o dopuszczenie i przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków P. O., W. S. oraz S. C.. Zarówno w odpowiedzi na pozew, jak i na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016r. strona pozwana nie wносиła

o dopuszczenie dowodu z zeznań świadka D. Z., pomimo, że świadek była obecna na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016r. a co istotne przysłuchiwała się wówczas zeznaniom złożonym przez świadka S. C. oraz powoda. Tym samym Sąd doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie nie zaszły żadne szczególne okoliczności, które uniemożliwiły złożenie w/w wniosku dowodowego w terminie. Podkreślenia również wymaga, iż już wraz z doręczeniem stronie pozwanej odpisu pozwu Sąd zobowiązał stronę pozwaną do złożenia wszelkich wniosków dowodowych pouczając jednocześnie pozwaną

o treści art. 207 k.p.c. Nadto Sąd uwzględnił w tym zakresie okoliczność, że świadek ten był obecny na rozprawie w dniu 30 sierpnia 2016r. w charakterze publiczności co przy uwzględnieniu wniosku o jego przesłuchanie stanowiłoby naruszenie art. 264 zd. II k.p.c.

Z uwagi na zakres stanowisk stron postępowania rzeczą Sądu w niniejszym postępowaniu było ustalenie, czy strona pozwana dokonując z powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Należy mieć na uwadze, że zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy

o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Orzecznictwo jest zgodne co do tego, że z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotną zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 112/06, opubl. Monitor Prawa Pracy 2007, nr 5). Co istotne, ocena przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie pod kątem jej konkretności (należytego skonkretyzowania) i rzeczywistości powinna być dokonywana

z perspektyw adresata, czyli pracownika. Mówiąc inaczej, to pracownik ma wiedzieć

i rozumieć z jakiego powodu pracodawca rozwiązuje stosunek pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 marca 2010 r., sygn. akt I PK 175/09, opubl. Lex nr 585689). Ponadto, należy wskazać, że to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało

w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 5 lutego 1998r. (sygn. akt I PKN 519/97, opubl. OSNP 1999/2/48) potwierdził, że obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

Kontynuując rozważania w niniejszej sprawie, należy zwrócić uwagę na fakt, że w istocie, rozpoznając powództwo z art. 56 § 1 k.p., Sąd w pierwszej kolejności powinien ustalić, czy rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem, a zatem czy spełnia wymagania formalne.

Oświadczenie strony pozwanej z dnia 5 kwietnia 2016r. zostało sporządzone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.) i zawierało pouczenie o trybie i terminie odwołania do Sądu pracy (art. 30 § 5 k.p.). Co istotne w treści oświadczenia strona pozwana jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę podała ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – nie przestrzeganie godzin pracy, nie przychodzenie do pracy oraz opuszczanie miejsca pracy bez zgody przełożonego – notorycznie.

Odnosząc się do tak oznaczonej przyczyny rozwiązaniu z powodem umowy o pracę uznać należało, w ocenie Sądu, iż tak wskazana przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę jako nienależycie skonkretyzowana nie wypełniała dyspozycji art. 30 § 4 k.p.

Przede wszystkim należy wskazać, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (zwolnienie dyscyplinarne) jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., sygn. akt II PK 305/14, opubl. Monitor Prawa Pracy 2005).

W związku z powyższym nie budzi również wątpliwości, iż przyczyna rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę powinna być tak określona aby nie budziło wątpliwości o jakie zachowanie pracownika i powstałe w jakim okresie chodzi. Sposób oznaczenia przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę uniemożliwia ustalenie kiedy, tj. w jakich dniach miało dojść do sytuacji nieprzestrzegania przez powoda godzin pracy, kiedy, tj. w jakich dniach powód nie przyszedł do pracy a kiedy opuścił miejsce pracy bez zgody przełożonego. Okoliczność ta ma tym istotniejsze znaczenie, iż Sąd dokonuje oceny konkretnych naruszeń podstawowych obowiązków przez pracownika powstałych w danym czasie. Z drugiej zaś strony sprecyzowanie okresu (dni w których doszło do danego naruszenia) naruszeń ma umożliwić pracownikowi obronę poprzez umożliwienie mu wykazania, że do zarzucanych mu uchybień nie doszło co niewątpliwie – w przypadku zarzutu nie przestrzegania godzin pracy czy też nie stawiania się w pracy – wymaga oznaczenia poszczególnych dni, w których miało dojść do zarzucanego pracownikowi naruszenia.

Okoliczność ta ma tym donioślejsze znaczenie, gdy uwzględni się treść art. 52 § 2 k.p. oraz fakt, że powód już w treści korespondencji e-mail z dnia 5 kwietnia 2016r. zwracał się do prezesa zarządu pozwanej o podanie faktów naruszeń poprzez podanie ich dat i godzin co niewątpliwie świadczy o tym, że nie wiedział on także z innych okoliczności o jakie naruszenia, tj. powstałe w jakich dniach chodzi.

Tym samym dokonane rozwiązanie z powodem umowy o pracę wobec nieskonkretyzowania przyczyny jej rozwiązania uznać należało jako naruszające przepis art. 30 § 4 k.p. co uzasadniało uwzględnienie żądania pozwu co do zasady.

Nawet jednak odmienna ocena, tj. iż przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę podana została w sposób należycie skonkretyzowany, uzasadniałaby uwzględnienie żądania pozwu co do zasady.



Podstawą do zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. powinno być uprzednie ustalenie czy został naruszony podstawowy obowiązek pracowniczy oraz czy naruszenie miało charakter ciężki. Jeżeli którakolwiek z wymienionych przesłanek nie zostanie spełniona, rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. będzie niedopuszczalne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., sygn. akt I PKN 473/99, opubl. OSNP 2001, nr 10, poz. 348).

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika, który naruszył jeden z podstawowych obowiązków, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy a także zawinienie, cechujące się określonym (wysokim) stopniem winy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. akt II PK 46/09, opubl. LEX nr 533035).

W pierwszej kolejności, uwzględniając zakres żądania pozwu należy wskazać, że bezspornym między stronami pozostawał fakt zatrudnienia powoda na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 18 czerwca 2015r., na stanowisku specjalisty ds. sprzedaży międzynarodowej.

Niniejsze postępowanie zmierzało do ustalenia, czy powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w ten sposób, że nie stawiał się do pracy, nie zawiadamiał o planowanej nieobecności i jej przyczynie oraz nie usprawiedliwiał swojej nieobecności i to w sposób notoryczny.

W ocenie Sądu powyższej okoliczności strona pozwana, mimo obciążającego jej w tym zakresie obowiązku dowodowego, nie wykazała.

Sąd – jak już zaznaczono powyżej – doszedł do przekonania, że przyczyna wskazana w treści oświadczenia strony pozwanej z dnia 5 kwietnia 2014r. nie pozwala na dokładne ustalenie kiedy wskazane przez pracodawcę naruszenia miały miejsce. W istocie, w toku postępowania strona pozwana zaprezentowała jedynie dokument „obecności – M. G.”, który, zdaniem Sądu, nie mógł stanowić podstawy ustaleń faktycznych w sprawie, z przyczyn podanych uprzednio. Co istotne strona pozwana nie przedstawiła żadnej ewidencji czasu pracy powoda, w tym list obecności, której to obowiązek prowadzenia obciążał pracodawcę. Zebrany zaś w sprawie materiał dowodowy nie potwierdził aby w szczególności w marcu 2016 roku a następnie w kwietniu 2016 roku powód opuszczał wcześniej stanowisko pracy bądź nie stawiał się w pracy bez usprawiedliwienia swojej nieobecności i to bez uzyskania na powyższe zgody przełożonego. W toku przesłuchania powód zaprzeczył, aby naruszał i nie przestrzegał ustalonego czasu pracy. Z kolei słuchany za pozwanego P. B. podał, że takie sytuacje miały miejsce w marcu i kwietniu 2016 roku. Sąd zważył w tym zakresie, iż oboje w/w byli niewątpliwie zainteresowani wynikiem sprawy. Istotne znaczenie miały w związku z powyższym zeznania słuchanych w sprawie świadków. Jednak żaden z nich nie potwierdził, aby powód nie stawiał się w pracy lub opuszczał wcześniej stanowisko pracy i to bez zgody przełożonego.

Sąd miał na uwadze okoliczność, że czas pracy zatrudnionych pracowników, w tym powoda nie był prawidłowo ewidencjonowany. Argumentacja strony pozwanej zmierzała do wykazania, że to na powodzie ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji. Zdaniem Sądu, nawet gdyby przyjąć, że powód miał taki obowiązek to jednak rzeczą pracodawcy było kontrolowanie wykonywania tego obowiązku i usuwania ewentualnych naruszeń. To bowiem na pracodawcy w myśl art. 149 k.p. ciążył obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy pracownika. Okoliczność ta jest niezwykle istotna ze względu na charakter stawianych powodowi zarzutów. W toku postępowania strona pozwana nie przedłożyła list obecności pracownika z których jednoznacznie i w sposób nie budzący wątpliwości wynikałoby w jakich dniach powód był nieobecny w pracy i czy takie sytuacje faktycznie miały miejsce.

Przeciwnie zebrany w sprawie materiał dowodowy ujawnił, że nawet przy założeniu, że powód opuszczał wcześniej miejsce pracy, to zawsze swoje działania uzgadniał z prezesem zarządu P. B.. Z ustaleń Sądu wynika, że za zgodą przełożonego – prezesa zarządu pracownicy mieli możliwość indywidualnego kształtowania czasu pracy. W tym miejscu należy wskazać, że świadek W. S. zwrócił uwagę Sądu, że relację pomiędzy powodem a stroną pozwaną

odbywały się na innej płaszczyźnie aniżeli z pozostałymi pracownikami, gdyż żona powoda wraz z prezesem zarządu pozwanej prowadziła niezależną działalność. Mając to na uwadze nie można wykluczyć, że akurat w czasie nieobecności w pracy powód załatwiał sprawy dla swojego pracodawcy i, że w okresie zatrudnienia, mógł sobie pozwolić na większą swobodę niż pozostali zatrudnieni.

Kolejno, zdaniem Sądu, nie można tracić z pola widzenia okoliczności, iż aneksem z dnia 27 października 2015r. strony zmieniły miejsce wykonywania pracy powoda, określając je jako mobilne – cały kraj. W konsekwencji należy przyjąć domniemanie, że powód gdziekolwiek na terenie kraju wykonywałby swoje zadania, zawsze znajdowałby się w miejscu zatrudnienia, bowiem w taki sposób zostało ukształtowane jego miejsce pracy.

Uwzględniając powyższe okoliczności uznać należało, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę było nieuzasadnione.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powoda została zawarta w art. 56 k.p., po myśli którego, 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.

Natomiast zgodnie z art. 58 zd. I k.p., odszkodowanie o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Uwzględniając okres zatrudnienia powoda w pozwanej spółce, mając na uwadze treść obowiązujących przepisów, nie budziło wątpliwości, iż w przypadku powoda okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 1 miesiąc, ponieważ powód był zatrudniony w pozwanej spółce co najmniej 6 miesięcy (art. 36 § 1 ust. 2 k.p.). Sąd uwzględnił nadto treść zaświadczenia o wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia przysługującego powodowi a złożonemu przez stronę pozwaną w toku postępowania.

W związku z powyższym Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 1.709,85 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę zaś ponad zasądzoną kwotę powództwo oddalił, o czym orzeczono w punkcie II wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie III wyroku Sąd oparł na treści art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych Sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Sąd mając na uwadze względy słuszności a także okoliczność, że powód na skutek rozwiązania umowy o pracę utracił źródło dochodów, pomimo uwzględnienia powództwa w niewielkiej części, odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego na rzecz strony pozwanej.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte w punkcie IV wyroku znajduje oparcie w art. 102 k.p.c., art. 100 k.p.c., art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594). W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało uwzględnieniu w niewielkiej części co winno uzasadniać obciążeniem powoda kosztami postępowania. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., uwzględniając fakt, że zasądzona w punkcie I wyroku kwota nie przekracza jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. (pkt V wyroku)