

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 30 sierpnia 2017 r.

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

Przewodniczący:SSR Grażyna Szlufik

Ławnicy:Janina Hadrysiak, Urszula Okrzesik

Protokolant:Paulina Zgłobicka

po rozpoznaniu w dniu 18 sierpnia 2017 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa T. D.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w K.

o odszkodowanie

I. powództwo oddala;

II. zasądza od powoda T. D. na rzecz strony pozwanej kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nie obciąża powoda kosztami sądowymi zaliczając je na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód T. D. w pozwie wniesionym w dniu 19 października 2015 r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu) wniósł o przywrócenie do pracy u strony pozwanej, a następnie sprecyzował żądanie w piśmie procesowym z dnia 23 listopada 2015 r. (data prezentaty Biura Podawczego Sądu k. 18) domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne jako dokonane niezgodnie z prawem i zasądzenia od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. odszkodowania w wysokości 45.000,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej oraz zasądzenia na jego rzecz zwrotu kosztów procesu, w tym zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu powód wskazał, że jest pracownikiem pozwanego, zatrudnionym na stanowisku przedstawiciela handlowego od dnia 7 stycznia 2008 r. na czas nieokreślony. Z tytułu świadczonej pracy otrzymywał wynagrodzenie miesięczne w wysokości 3.600,00 zł powiększone o wynagrodzenie prowizyjne.

Podał, że od dnia 25 września 2015 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim z uwagi na doskwierające już od wielu miesięcy bóle kręgosłupa. Natomiast pod koniec miesiąca września zmienił miejsce zamieszkania i obecnie mieszka w K., o czym poinformował pracodawcę.

Powód wskazał, że w dniu 15 października 2015 r. stwierdził, że utracił dostęp do systemu komputerowego pozwanego pracodawcy i w dniu 16 października 2015 r. próbował wyjaśnić sprawę z przełożonym tj. Panem W. B. i w rozmowie telefonicznej dowiedział się, że został zwolniony dyscyplinarnie.

Powód zarzucił, że nie wie, z jakiego powodu został z nim rozwiązany stosunek pracy, przy czym do dnia wniesienia pozwu, nie otrzymał wypowiedzenia na piśmie.

W piśmie procesowym z dnia 23 listopada 2015 r., powód uzupełnił argumentację zawartą w pozwie, wskazując, że jego praca polegała na zwiększaniu sprzedaży produktów pozwanego, utrzymywaniu rozwoju kontaktów z aktualnymi klientami oraz na pozyskiwaniu nowych klientów. Wyjaśnił, że z pracy rozliczał się w następujący sposób: wypełniał harmonogram swoich wykonanych prac, natomiast po kilku dniach pracodawca je zatwierdzał, przy czym zdarzało się, że ww. harmonogram uzupełniał dopiero po kilku dniach.

Powód wskazał, że w siedzibie pracodawcy bywał z reguły raz na tydzień na wezwanie. Z uwagi na duże natężenie pracy, pomylił się i niewłaściwie wypełnił harmonogram wpisując do niego, że w dniu 21 sierpnia 2015 r. był w pracy – gdy tymczasem tego dnia powinien wpisać urlop, gdyż faktycznie tego dnia nie pracował.

Powód wyjaśnił, że w dniu 16 września 2015 r. został wezwany przez W. B., który pokazał jemu zdjęcie z fotoradaru doręczone pracodawcy w dniu 8 września 2015 r., przy czym, po przejrzeniu programu okazało się, że w programie Synergia błędnie wpisał, iż tego dnia nie przebywał na urlopie. Podał, że przełożony nie chciał słuchać jego wyjaśnień, że była to niezamierzona i niecelowa omyłka, komunikując jemu, że nie chce go widzieć.

Argumentując dalej, wskazał, że w dniu 5 października 2015 r. wysłał do pracodawcy informację o zmianie adresu zamieszkania – jednakże, co istotne, pozwany pracodawca dysponował od początku adresem, pod którym był zameldowany i na który otrzymywał m.in. roczne rozliczenie podatku.

Powód wyjaśnił, że ostatecznie w dniu 22 października 2015 r. otrzymał wypowiedzenie i dowiedział się, co było przyczyną jego zwolnienia w trybie dyscyplinarnym. Pracodawca wskazał bowiem jako przyczynę wypowiedzenia umyślne naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nie odbyciu w dniu 21 sierpnia 2015r. zaplanowanych przez powoda spotkań z potencjalnymi klientami, a także wprowadzenie nieprawdziwych informacji o tych spotkaniach do systemu Synergia, co skutkowało utratą zaufania.

Powód zarzucił, że w świetle okoliczności niniejszej sprawy, nie sposób zgodzić się z przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu, która nie może być zakwalifikowana, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem powoda, pracodawca nie zachował miesięcznego terminu, o którym mowa w art. 52 k.p., gdyż do dnia 8 października 2015 r. (w ocenie powoda w tej dacie kończył się miesięczny termin pozwanego pracodawcy na złożenie wypowiedzenia w trybie dyscyplinarnym, gdyż 08 września 2015r. jak wskazano w wypowiedzeniu dowiedział się o przyczynie wypowiedzenia) nie doręczył jemu skutecznie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zdaniem powoda, pracodawca mógł także wysłać wypowiedzenie na adres zameldowania, którym dysponował, a także mógł po otrzymaniu pisma o zmianie adresu powoda wysłać mu wypowiedzenie na nowy adres, czy też doręczyć nawet osobiście – czego skutecznie nie uczynił w terminie.

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda, strona pozwana wskazała, że w dniu 8 września 2015r. Spółce doręczono wykonane przez straż gminną w C. zdjęcie z fotoradaru. Zgodnie z nim dnia 21 sierpnia 2015 r. o godz. 12:54, w miejscowości K. fotoradar straży gminnej zarejestrował przekroczenie dozwolonej prędkości przez prowadzony przez powoda pojazd o numerze rejestracyjnym (...). Strona pozwana wyjaśniła, że miejscowość K. znajduje się w odległości 260 km od miejscowości K., gdzie zgodnie ze sporządzonym przez powoda raportem, miał się on znajdować między godziną 11:00 a 15:00 dnia 21 sierpnia 2015 r. Zdjęcie wykonane przez fotoradar przeczyło zatem możliwości, by powód przebywał we wskazanym w sprawozdaniu Zakładzie (...). W związku z powyższym i utratą zaufania do powoda, pracodawca rozwiązał bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika zawartą z powodem umowę o pracę.

Strona pozwana wyjaśniła, że oświadczenie doręczone zostało powodowi po raz pierwszy dnia 2 października 2015 r., przy czym nie zostało ono podjęte. W dniu 8 października 2015 r. otrzymała pismo powoda wskazujące, że zmianie uległo miejsce jego zamieszkania. Rozwiązanie przesłane do powoda zostało po raz drugi awizowane dnia 12

października 2015 r. W związku z powyższym powodowi wskazano, że z dniem 20 października 2015 r. rozwiązaniu uległa zawarta z nim umowa o pracę.

Strona pozwana wskazała, że nieprawdziwe pozostają informacje dotyczące spotkania z dnia 16 września 2015 r. Wyjaśniła, że spotkanie to stanowiło następstwo uzupełnienia przez powoda danych w programie Synergia, o co powód, w związku z nieprzestrzeganiem w tym zakresie swoich obowiązków, został poproszony w dniu 9 września 2015 r. Jednocześnie, zdaniem strony pozwanej, wymaga wskazania, że polecenie pracodawcy było związane z doręczeniem na adres Spółki, mandatu wykonanego przez fotoradar drogowy. Informacje wprowadzone przez powoda, przy skonfrontowaniu ich z otrzymanym mandatem, w sposób jednoznaczny świadczyły o złożeniu przez powoda fałszywych oświadczeń w programie Synergia i nieprzeprowadzenia zaplanowanych przez pracownika spotkań.

Strona pozwana podniosła, że przeciwko okolicznościom wskazanym przez powoda, przeczy treść wiadomości mailowej skierowanej przez niego do pozwanego dnia 21 września 2015 r., w której to wiadomości wprost przyznał, że przeprasza za zaistniałą sytuację oraz nadużycie zaufania pozwanego. Nieprawdziwie pozostają również informacje powoda, w zakresie, w jakim wskazywał, że dnia 21 sierpnia 2015 r. przebywał na urlopie.

W ocenie strony pozwanej, całkowicie błędne pozostaje stanowisko powoda, w zakresie, w jakim przyjmuje, że doręczenie pracodawcy zdjęcie z fotoradaru dnia 8 września 2015 r. skutkuje jednoczesnym rozpoczęciem miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika. Pozwana wyjaśniła, że do uzyskania przez pracodawcę wiadomości uzasadniających rozwiązanie umowy, doszło najwcześniej dnia 16 września 2015 r., bowiem w tej dacie doszło do zweryfikowania raportu prowadzonego przez pracownika i wykrycia informacji, które legły u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Strona pozwana zwróciła uwagę, że już dnia 16 października 2015 r. powód złożył pozew o przywrócenie do pracy. Działanie to wskazuje, że posiadał on już wtedy wiedzę o rozwiązaniu zawartej z nim umowy o pracę.

W dalszej części odpowiedzi na pozew, podała, że nie zachodziły jakiegokolwiek przesłanki uniemożliwiające powodowi podjęcie nadanej do niego przesyłki w pierwszym terminie jej doręczenia, tj. do dnia 2 października 2015 r.

Wyrokiem z dnia 11 kwietnia 2016 r., Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (sygn. akt IVP 773/15) oddalił powództwo (pkt I sentencji) i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II sentencji).

Sąd Okręgowy we Wrocławiu VIII Wydział Pracy wyrokiem z dnia 15 września 2016r., po rozpoznaniu apelacji powoda od ww. wyroku Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych uchylił zaskarżony wyrok w całości, zniósł postępowanie przed Sądem Rejonowym dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu i sprawę przekazał temu Sądowi do ponownego rozpoznania oraz rozstrzygnięcia o kosztach postępowania apelacyjnego.

W uzasadnieniu rozstrzygnięcia Sąd Okręgowy wskazał, iż powód został pozbawiony możliwości obrony swych praw przed Sądem Rejonowym. Jak wynika z akt sprawy, pełnomocnik powoda złożył, bowiem do Sądu Rejonowego wniosek o odroczenie rozprawy wyznaczonej na dzień 11 kwietnia 2016 r., dołączając zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od dnia 8 kwietnia 2015 r., a następnie przesłał zaświadczenie o niemożności stawienia się w sądzie z dnia 9 kwietnia 2015 r., wystawione przez lekarza sądowego. Zdaniem Sądu Okręgowego, w świetle powyższego istniała podstawa do odroczenia rozprawy w dniu 11 kwietnia 2016 r., bowiem podana przyczyna nieobecności pełnomocnika powoda była prawdziwa.

Po przekazaniu sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu, strony podtrzymały swoje dotychczasowe stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny :

Strona pozwana (...) Spółka z o.o. z siedzibą w K., na podstawie wpisu do KRS prowadzi działalność m.in. z zakresu produkcji opakowań (pojemników) z tworzyw sztucznych.

Dowód: odpis KRS strony pozwanej, k. 28 – 34 .

Powód T. D. został zatrudniony u strony pozwanej z dniem 01 kwietnia 2008 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku przedstawiciela handlowego – doradcy technicznego w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem miesięcznym w wysokości 3.000,00 zł brutto.

Jako miejsce wykonywania pracy wskazano miasto Ł., przy czym zasięg terytorialny wykonywania czynności obejmował obszar Polski Środkowej i G..

Aneks do umowy o pracę, zawartym w dniu 1 lutego 2014 r. strony określiły wynagrodzenie powoda na kwotę 3.600,00 zł brutto.

W związku z zajmowanym stanowiskiem, do powoda należało:

- zwiększenie sprzedaży,
- utrzymywanie i rozwój kontaktów z aktualnymi klientami,
- pozyskiwanie nowych klientów.

Dowód: - odpis akt osobowych powoda (k. 100 – 177 ,) a w nich: umowa o pracę na czas nieokreślony z 1.04.2008 r ., aneks z 1.02.2014 r ., opis stanowiska;

- przesłuchanie powoda k. 348,349 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017r. k.352) .

U strony pozwanej pracownicy terenowi – handlowcy mieli obowiązek uzupełniać w systemie Synergia informacje dotyczące spotkań zaplanowanych z klientami, spotkań odbytych wraz z godziną spotkania, czynności podjętych w jego trakcie oraz nazwy klienta.

Pracodawca powoda miał zaufanie do podległych pracowników, co przejawiało się m.in. w tym, że pracownicy stacjonarni mieli możliwość wykonywania powierzonych obowiązków w miejscu zamieszkania, natomiast pracownicy terenowi nie byli w żaden sposób kontrolowani, w szczególności sprawdzani za pomocą systemu (...).

Pracodawca ufał, że w systemie Synergia pracownicy umieszczają informacje zgodne z prawdą.

W czerwcu 2015r. powód miał bardzo dużo nowych zleceń, przez co miał dużo pracy i zaniedbywał obowiązek wprowadzania do systemu Synergia swoich czynności.

W spornym okresie Spółka zatrudniała 7 pracowników na stanowiskach handlowców.

Dowód: - zeznania świadka T. G., k. 330 ,340,341 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r., k. 332 i płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka Zarządu W. B. k. 341, 342 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie powoda k. 348,349 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017r. k.352) .

W dniu 8 września 2015 r. pracodawcy powoda doręczono wykonane przez straż gminną w C. zdjęcie z fotoradaru. Zgodnie z nim, w dniu 21 sierpnia 2015 r. o godz. 12:54, w miejscowości K. (na drodze krajowej nr (...)) fotoradar

straży gminnej zarejestrował przekroczenie dozwolonej prędkości przez prowadzony przez powoda pojazd o numerze rejestracyjnym (...).

Miejscowość K. jest zlokalizowana w odległości ok. 260 km od obszaru, w którym w tym dniu, powód zgodnie z przypisanym jemu zakresem obowiązków powinien się znajdować.

Ze zdjęciem z fotoradaru zapoznał się Dyrektor finansowy T. G. i członek Zarządu W. B..

Dowód: - raport ze zdarzenia wraz z pismem, k. 60 – 61,

- zeznania świadka T. G., k. 330 ,340,341 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r., k. 332 i płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka Zarządu W. B. k. 341, 342 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) .

W wiadomości e-mail, skierowanej do powoda w dniu 9 września 2015 r., członek Zarządu W. B., zwrócił się z prośbą o uzupełnienie danych w programie Synergia, w szczególności wskazania, kiedy przebywał na urlopie wypoczynkowym.

Powód uzupełnił brakujące dane w dniu 15 września 2015 r., przy czym w wykazie dni urlopowych nie podał daty 21 sierpnia 2015 r. Informacje podane przez powoda w systemie, nie pokrywały się z informacjami wynikającymi z zdjęcia z fotoradaru przesłanego przez straż gminną w C.. Powód wskazał, bowiem, że w dniu 21 sierpnia 2015 r., w godzinach od 11:00 do 15:00, wykonywał powierzone obowiązki służbowe, ponieważ przebywał na spotkaniu z klientem w K., tj. w miejscowości położonej 260 km od K..

Dowód: - korespondencja e – mail, k. 62 – 66, oraz 69 – 70 ;

- zeznania świadka T. G., k. 330 ,340,341 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r., k. 332 i płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka Zarządu Woj ciecha B. a , k. 341 , 342 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 5 czerwca 2017 r., k. 343) ;

- przesłuchanie powoda k. 348 do350 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017r. k.352) .

W dniu 16 września 2015 r. miało miejsce spotkanie powoda z członkiem Zarządu W. B., w celu wyjaśnienia, dlaczego powód podał nieprawdziwe informacje w systemie Synergia a dotyczące dnia 21 sierpnia 2015 r. W trakcie spotkania, powód przeprosił za zaistniałą sytuację i przyznał się do stawianego jemu zarzutu. Powiedział przełożonemu, że ktoś z rodziny namówił go na ten wyjazd i że „no to wpadłem”.

Dowód: - zeznania świadka T. G., k. 330 ,340,341 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r., k. 332 i płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka Zarządu W. B. a , k. 341, 342 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 5 czerwca 2017r., k. 343);

- przesłuchanie powoda k. 348 do350 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017r. k.352) .

Pracodawca uznał, że zachowanie powoda, stanowiło rażące naruszenie dotychczasowych obowiązków pracowniczych.

W wiadomości e-mail, z dnia 21 września 2015 r. i skierowanej do członka Zarządu W. B., powód ponownie przeprosił za zaistniałą sytuację i użył następujących słów: „W., jeżeli zostanę w firmie, to obiecuję, że nigdy nie będziesz żałował

tej decyzji. Zrobię wszystko abym odzyskał Twoje zaufanie. Obiecuję, że zawsze będę informował o swoich problemach, jeżeli takowe się pojawią i informował na bieżąco o moich działaniach”.

Pracodawca postanowił dać powodowi jeszcze jedną szansę. Powód T. D. otrzymał propozycję zawarcia umowy o pracę na czas określony, ale na dotychczasowych warunkach, tj. na dotychczasowym stanowisku z niezmiennym wynagrodzeniem.

Powód nie przystał na propozycję.

Dowód: - korespondencja e-mail, k. 67, 68 ;

- zeznania świadka T. G. , k. 330 ,340,341 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r., k. 332 i płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka Zarządu Woj cie cha B. a , k. 341,342 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 5 czerwca 2017 r., k. 343) ;

- przesłuchanie powoda k. 349(płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017r. k.352) .

Od dnia 25 września 2015r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku ze schorzeniem kręgosłupa.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 349(płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017r. k.352) .

W dniu 30 września 2015 r. strona pozwana wysłała na adres zamieszkania powoda, który widniał w aktach osobowych pracownika, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jako przyczynę wskazano zachowanie powoda polegające na:

1. nieprzeprowadzeniu spotkań z potencjalnymi kontrahentami G. U.. Spółka z o.o. we wskazanym przez niego czasie;
2. wprowadzaniu nieprawdziwych informacji w planie pracy w programie Synergia,
3. przebywaniu w godzinach pracy poza miejscem oraz obszarem pracy określonym umową.

Przesyłka zawierająca oświadczenie pracodawcy została po raz pierwszy awizowana pod dotychczasowym adresem zamieszkania powoda w dniu 2 października 2015 r. Z uwagi na niepodjęcie przesyłki w terminie, w dniu 19 października 2015 r. została zwrócona do nadawcy.

W piśmie powód został pouczone o prawie i trybie wniesienia odwołania do Sądu Pracy.

Na dzień wysłania oświadczenia, pracodawca nie miał wiedzy, że powód zmienił adres do doręczeń.

Dowód: - oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania o kresu wypowiedzenia, k. 71, 72 ;

- potwie rdzenie odbioru, koperta, k. 73, 74 ;

- informacje o przesyłce, k. 80, 81 ;

- zeznania świadka T. G. , k. 330 ,340,341 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r., k. 332 i płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka Zarządu W. B. a , k. 341,342 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 5 czerwca 2017 r., k. 343).

Pismem datowanym na dzień 01 października 2015 r., doręczonym pracodawcy w dniu 08 października 2015 r., powód poinformował o zmianie adresu, wskazując, że wszelką korespondencję należy wysłać na adres ul. (...), (...)-(...) K..

Dowód: - informacje o przesyłce , k. 82;

- pismo z 1.10.2015 r . wraz z potwierdzeniem odbioru , k. 96 – 97 ;

- przesłuchanie powoda k. 349(płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 18 sierpnia 2017r. k.352) .

Pismem z dnia 22 października 2015 r., pozwany pracodawca poinformował powoda o skierowaniu do niego, w dniu 30 września 2015 r. oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy.

Dowód: odpis pisma z 22 października 2015 r., k. 98 – 99 .

W trakcie zatrudnienia u strony pozwanej, przełożeni nigdy nie informowali powoda o możliwym rozwiązaniu z nim stosunku pracy, ze względu na redukcję etatów. Pracodawca cenił pracę powoda i jego doświadczenie na zajmowanym stanowisku.

Zachowanie powoda, doprowadziło do tego, że ostatecznie pracodawca utracił do niego zaufanie.

Dowód : - zeznania świadka T. G., k. 330 ,340,341 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 1 lutego 2017 r., k. 332 i płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 05 czerwca 2017r. k.343) ;

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej członka Zarządu Woj ciecha B. , k. 341 ,342 (płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 5 czerwca 2017 r., k. 343) .

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi 14.870,27 zł brutto.

Dowód : zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda k. 177.

Sąd zważył, co następuje :

Powództwo, jako nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W rozpatrywanej sprawie powód T. D., po ostatecznym sprecyzowaniu powództwa, domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 45.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów, których autentyczności i wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron i które nie budziły wątpliwości ze strony Sądu. Nadto, Sąd przeprowadził dowód z zeznań świadka T. G. oraz dowód z przesłuchania stron.

W złożonych zeznaniach, świadek T. G. zdecydowanie potwierdził, że powód wprowadził pracodawcę w błąd, bowiem podał nieprawdziwe informacje w systemie Synergia, przez co utracono do niego zaufanie. Ponieważ zeznania świadka korespondowały z zebraniem w sprawie materiałem dowodowym, Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić im wiarygodności. W podobnym zakresie Sąd ocenił zeznania złożone przez przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej członka Zarządu W. B..

Sąd uznał, że relacja powoda, co do stanu faktycznego niniejszej sprawy, nie zasługiwała na uwzględnienie.

Powód poszukiwał ochrony prawnej w treści art. 56 k.p., zgodnie, z którym 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 odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rzeczą Sądu w niniejszym postępowaniu było ustalenie, czy strona pozwana dokonując rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a w związku z tym, czy spełniało ono wymagania formalne określone w przepisach Kodeksu pracy, a podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa.

Przede wszystkim, Sąd doszedł do przekonania, że oświadczenie strony pozwanej z dnia 30 września 2015 r. było prawidłowe pod względem warunków formalnych, uczynione bowiem zostało na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierało przyczynę (art. 30 § 4 k.p.) oraz pouczenie o przysługującym powodowi prawie odwołania do Sądu Pracy (art. 30 § 5 k.p.). Wbrew stanowisku powoda, nie doszło przy tym do naruszenia przepisu art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym 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.

W okolicznościach niniejszej sprawy, pracodawca powziął wiedzę o działaniu powoda dopiero w dniu 15 września 2015 r., czyli w dniu, w którym powód, poproszony o uzupełnienie harmonogramu pracy, wprowadził nieprawdziwe dane do systemu Synergia. Nie sposób uznać, tak jak chce tego powód, że o okolicznościach, które były podstawą rozwiązania z nim stosunku pracy, pracodawca miał wiedzę, w dniu, w którym otrzymał od straży gminnej mandat powoda, tj. w dniu 8 września 2015 r. Przyczyną rozwiązania stosunku pracy z powodem nie był przecież fakt przekroczenia przez niego dozwolonej prędkości, ale przekazanie pracodawcy nieprawdziwych informacji dotyczących wykonywania powierzonych obowiązków służbowych w dniu 21 sierpnia 2015 r., czego powód dopuścił się właśnie w dniu 15 września 2015 r. Na dzień otrzymania mandatu, pracodawca wiedział jedynie, że ww. dacie, powód znajdował się w miejscowości położonej w znacznej odległości od miejsca, w którym powinien wykonywać obowiązki służbowe. Dopiero okoliczności, o których mowa powyżej pozwoliły pracodawcy zweryfikować zachowanie pracownika.

Jak wynika z ustaleń Sądu poczynionych w niniejszej sprawie, oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, zostało wysłane na adres, który widniał w aktach osobowych powoda. Przesyłka została awizowana w dniu 2 października 2015 r., przy czym, co istotne przesyłkę zawierającą pismo o zmianie adresu, powód nadał pracodawcy dopiero w dniu 5 października 2015 r. Jednocześnie, w tym czasie, nie zaszły żadne okoliczności, uniemożliwiające podjęcie przez powoda przesyłki zawierającej oświadczenie strony pozwanej.

Sąd podzielił stanowisko strony pozwanej, że nie do przyjęcia jest argumentacja powoda, który twierdził, że w związku ze zmianą miejsca zamieszkania nie miał obowiązku odbierać korespondencji kierowanej do niego. Niewątpliwie, powód o zmianie adresu zamieszkania, a tym samym zmianie adresu do doręczeń, wiedział wcześniej, aniżeli w dacie 5 października 2015 r., i również nic nie stało na przeszkodzie ku temu, aby wcześniej zgłosił pracodawcy, że w niedalekiej przyszłości nastąpi zmiana adresu. Nie można zapominać, że to na adresacie ciąży obowiązek wskazania właściwego adresu do doręczeń. Ponieważ na dzień 30 września 2015 r. pracodawca miał wiedzę o adresie pracownika wskazanym przez niego w aktach osobowych, oświadczenie woli strony pozwanej zostało złożone skutecznie.

Kontynuując, wskazać należy, że dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie i piśmiennictwie w zasadzie nie ma żadnych wątpliwości, co do tego, że tego rodzaju tryb rozwiązania umowy o pracę ma charakter nadzwyczajny, w związku, z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., sygn. akt I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746).

Treść art. 30 § 4 k.p. wskazuje, że 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. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 grudnia 1999 r. słusznie zauważył, że obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (sygn. akt I PKN 444/99, opubl. OSNAPiUS, nr 9, poz. 313). Jednocześnie należy mieć na uwadze, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę, przesądza o tym, że spór przed sądem toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu.

W aspekcie spełnienia wymagań art. 30 § 4 k.p. przyjmuje się, że wskazanie w piśmie wypowiadającym pracownikowi umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy do pracownika wystarczająco konkretyzuje tę przyczynę w kontekście znanych pracownikowi zarzutów, postawionych mu wcześniej przez pracodawcę (wyrok z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 565/97, OSNAPiUS 1999 Nr 5, poz.165). Oznacza to, że wskazanie w piśmie wypowiadającym umowę o pracę utraty zaufania pracodawcy jako jego przyczyny tylko wtedy spełnia wymagania art. 30 § 4 k.p., jeżeli równocześnie podaje się okoliczności, które spowodowały tę utratę zaufania lub okoliczności te są wcześniej pracownikowi znane.

W oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, strona pozwana wskazała ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na:

1. nieprzeprowadzeniu spotkań z potencjalnym kontrahentami G. U.. Spółka z o.o. we wskazanym przez powoda czasie;
2. wprowadzaniu nieprawdziwych informacji w planie pracy w programie Synergia,
3. przebywaniu w godzinach pracy poza miejscem oraz obszarem pracy określonym umową.

Powód twierdził, że przyczyna wskazana w oświadczeniu pozwanego pracodawcy z dnia 30 września 2015 r. nie może być zakwalifikowana, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód bronił się argumentacją, że w sporządzonym przez siebie raporcie pomylił się wpisując dzień 21 sierpnia 2015 r., jako dzień pracy, natychmiast wyraził skruchę za swój błąd wynikający tylko i wyłącznie z roztargnienia i przeprosił.

Twierdzenia powoda wyklucza zebrany w sprawie materiał dowodowy, przede wszystkim zeznania świadka T. G. oraz przesłuchiwanego w charakterze strony pozwanej członka Zarządu W. B., którzy ujawnili, że w trakcie spotkania, które miało miejsce w dniu 16 września 2015 r. powód przyznał się do wprowadzenia nieprawdziwych informacji w systemie Synergia, a w konsekwencji do nieprzeprowadzenia w tym dniu spotkania z klientem. Z zeznań ww. osób nie wynikało, aby w trakcie spotkania powód tłumaczył zaistniałą sytuację błędem czy pomyłką. Na powyższe nie wskazuje również treść wiadomości e-mail z dnia 21 sierpnia 2015 r., której interpretacja sprowadza się do uznania, że powód był świadom swojego zachowania, w szczególności, że nadużył zachowania pracodawcy. W żadnym akapicie ww. wiadomości pracownik nie wspomniał o rzekomej pomyłce w systemie Synergia.

W okolicznościach niniejszej sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że naganne zachowanie powoda uniemożliwiło stronie pozwanej darzenie jego zaufaniem i zatrudnieniu na dotychczasowym stanowisku. W zakresie, Sąd uwzględnił zeznania świadka T. G., który wskazywał, że pozwany pracodawca ufał podległym pracownikom, w szczególności tym, którzy powierzone obowiązki służbowe wykonywali w terenie i nie uciekał się do kontroli np. za pomocą systemu (...). Jedynym obowiązkiem pracowników w tym zakresie, było ujawnianie dat i szczegółów dotyczących spotkania z klientami pracodawcy w systemie Synergia.

Nie ulega wątpliwości, że w dniu 21 sierpnia 2015 r. powód świadomie i celowo nie wykonał powierzonych jemu obowiązków służbowych, pomimo, że nie był to jego dzień wolny, a fakt ten próbował zataić przed pracodawcą. Takie zachowanie z całą stanowczością nie zasługuje na aprobatę i mieści się w zakresie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W postanowieniu z dnia 23 grudnia 2004 r., Sąd Najwyższy wskazał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (sygn. akt III PK 68/04, opubl. LEX nr 1232332).

W ocenie Sądu za słuszny należy uznać pogląd, iż uzasadniać wypowiedzenie może zarówno jednorazowe zdarzenie ważące negatywnie na ocenie rzetelności i sumienności pracownika oraz właściwego wykonywania przez niego obowiązków, jak też wielokrotne, powtarzalne jego naganne "drobne" zachowania, które u obciążonego ryzykiem pracodawcy, powodują utratę zaufania do pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., sygn. akt I PKN 419/97, opubl. OSNP 1998/20/598).

Na marginesie wskazać należy, że powoływanie się przez powoda na prawidłowe realizowanie przez niego obowiązków służbowych, nie może w żadnym wypadku stanowić podstawy do uwzględnienia powództwa. Wyraźnie należy zaznaczyć, że pozwany pracodawca, mając na uwadze wieloletnią współpracę z pracownikiem, jeszcze przed wręczeniem jemu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia złożył propozycję zatrudnienia powoda na dotychczasowym stanowisku, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, z tym zastrzeżeniem, że strony łączyłaby umowa zawarta na czas określony. Powód nie wyraził zgody na zaproponowane warunki, chociaż w dalszym ciągu wykonywałby tą samą pracę, na tych samych warunkach finansowych.

W konsekwencji powyższego brak było, w ocenie Sądu, podstaw do uwzględnienia żądania pozwu.

Strona pozwana udowodniła, że przyczyny utraty zaufania przez powoda były natury obiektywnej i dotyczyły wykonywania przez niego obowiązków służbowych.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku i oddalił powództwo.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd orzekł o kosztach zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej, na podstawie art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Na koszty poniesione przez pozwanego złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika procesowego w stawce 60 zł – za postępowanie przed Sądem I instancji oraz 60 zł za postępowanie przed Sądem Okręgowym we Wrocławiu VIII Wydziałem Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, w sprawie o sygn. akt VIII Pa 47/16, ustalone w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia 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 z urzędu (tekst jednolity: Dz. U. z 2013r. poz. 490).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w sprawie, na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity: Dz. U. z 2016r. poz. 623), Sąd obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony pozwanej, jako wygrywającej proces, natomiast powód był zwolniony z obowiązku ich uiszczenia z mocy ustawy.

Dla tych motywów orzeczono jak w sentencji wyroku.