

UZASADNIENIE

Powód J. M. (1), pozwem wniesionym w dniu 7 kwietnia 2014r., wystąpił z roszczeniem o przywrócenie do pracy w pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. jak również o zasądzenie na swoją rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy i zasądzenie kosztów postępowania procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w dniu 31 marca 2014 roku M. T. (1) w imieniu pozwanej przedstawił powodowi oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, podając cały szereg ogólnikowych przyczyn, m.in. poświadczenia nieprawdy w rozliczeniu delegacji, naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy czy krytyki wobec pracodawcy, które to - zdaniem pracodawcy, stanowiły ciężki naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem powoda, podane przyczyny wypowiedzenia są nieprawdziwe, a postawione powodowi zarzuty są niezgodne z prawdą. Przytaczając szeroko orzecznictwo Sądu Najwyższego w przedmiocie podstaw rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wskazał, iż pierwszy z zarzutów wskazanych w przedmiotowym oświadczeniu - dotyczący rzekomego poświadczenia nieprawdy w rozliczeniu delegacji służbowej, nie może być uznany za zasadny w świetle wyżej przytoczonej wykładni art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pozwany nie wskazał na jakiej podstawie opiera twierdzenie, że powód umyślnie miał podać nieprawdziwy czas zakończenia podróży. Pozwany nigdy też nie informował powoda, ani z nim nawet nie rozmawiał na temat zastrzeżeń do przedmiotowego rozliczenia delegacji. Na marginesie jedynie należy zaznaczyć, iż wskazana przez pozwanego różnica w czasie faktycznego - zdaniem pozwanego, zakończenia podróży służbowej, wynosi 20 minut. Sam fakt nieskonkretyzowania, co pozwany rozumie przez zakończenia podróży (przyjazd do S., przyjazd do M. - gdzie mieszka powód, wejście powoda do domu) oraz na jakiej podstawie pozwany doszedł do przekonania, że powód zakończył podróż służbową 20 minut wcześniej niż wskazał, czyni przedmiotowy zarzut bezpodstawnym. Co więcej, pozwany nie wykazał, iż powód nawet gdyby podał błędny czas zakończenia podróży służbowej, uczynił to celowo, a ponadto aby pozwany poniósł z tego tytułu faktyczną szkodę majątkową. Odnosząc się natomiast do zarzutów pomawiania, nieuzasadnionej krytyki, naruszania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy w okresie od 26 do 31 marca 2014 roku - wskazał, że zarzuty są ogólnikowe, niekonkretne, pozbawione treści, gołosłowne i niezrozumiałe. Podał, iż w ww. okresie grono osób obecnych w spółce było wąskie, więc nie wie wobec jakich pracowników miałyby się dopuścić naruszenia. Odnosząc się do pozostałych zarzutów wskazanych w oświadczeniu pracodawcy dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 31 marca 2014 r., podał, iż są one równie niekonkretne, ogólnikowe, a w szczególności nieprawdziwe. Zaznaczył, że nie można próby egzekwowania przysługujących pracownikowi praw, utożsamiać - jak przedstawia to pozwany, z „groźeniem powiadomieniem instytucji państwowych o działaniu pracodawcy”. Na marginesie powód zauważył, iż jego zdaniem przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, była zgoła odmienna niżli próbuje to wykazać pozwany. Powód wielokrotnie bowiem był namawiany przez przełożonych do założenia działalności gospodarczej i świadczenia usług w dotychczasowym charakterze, miejscu i czasie pracy jednak w ramach umowy o dzieło lub zlecenia.

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. Wskazała, iż zarzuty powoda skierowane w pozwie pozostają chybione w okolicznościach sprawy. Przed wręczeniem oświadczenia prezes M. T. (1) wyjaśnił powodowi i skonkretyzował dodatkowo przyczyny rozwiązania umowy, a świadkiem tej rozmowy był L. D. (1).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

J. M. (1) był zatrudniony w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. (wraz z zatrudnieniem u poprzednika prawnego) od dnia 18 sierpnia 2008 r. na stanowisku projektanta sprzętu elektronicznego, w pełnym wymiarze czasu pracy, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Niesporne

W ostatnim okresie zatrudnienia zajmował stanowisko kierownika projektu. Jego bezpośrednim przełożonym był M. T. (1) – prezes spółki.

Niesporne

J. M. (1) pozostawał z M. T. (1) w relacjach koleżeńskich, nieformalnych. Zwracali się do siebie po imieniu. Ponadto M. T. (1) jest wieloletnim pacjentem żony powoda (lekarza) – M. (...)–M..

Dowód: zeznania świadka M. (...)–M. k. 289v.- 290v.

Praca powoda miała w przeważającej mierze charakter biurowy. Zdarzały się jednodniowe bądź kilkudniowe wyjazdy służbowe.

Dowód: zeznania świadka M. (...)–M. k. 289v.- 290v.

Zdarzało się, że po późnym powrocie z podróży służbowej J. M. (1) zgłaszał konieczność odpoczynku. Domagał się również od pracodawcy względu do swojej dokumentacji płacowej. Jego wnioski nie zostały uwzględnione.

Dowód: przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 291v.-292

Praca pozostałym osób zatrudnionych w spółce polegała w przeważającej mierze na podróżach służbowych poza granice kraju w celu wykonania niezbędnych prac do ruchu napraw statku morskiego. Zdarzały się wyjazdy o charakterze nagłym, przykładowo wylot do Wenezueli za kilka godzin od momentu przesłania zlecenia.

Dowód: zeznania świadka R. S. (1) k. 300-301, zeznania świadka B. S. (1) k. 318v.-319v.

Pracodawca zamierzał zmienić charakter współpracy z pracownikami, w ten sposób iż mieliby oni założyć własną działalność gospodarczą i na tej zasadzie wykonywać czynności dla pozwanej spółki. J. M. (1) nie aprobował takiego postępowania pracodawcy i twierdził, że umowy o współpracę mają charakter pozorny.

Część pracowników rozwiązała umowy o pracę i założyła własną działalność gospodarczą, zaś J. M. (1) nie wyrażał zgody na założenie własnej działalności. Na spotkaniu zorganizowanym z pracownikami w sprawie samozatrudnienia J. M. (1) powiedział, że samozatrudnienie jest niezgodne z prawem ponieważ to forma obchodzenia luki prawnej i przerzucanie kosztów zatrudnienia z firmy na pracowników, którzy i tak będą wykonywać te same czynności w tym samym miejscu i czasie i pod kierownictwem dotychczasowych zwierzchników.

W wiadomościach e-mail do M. T. (1) J. M. (1) przedstawiał swoje wątpliwości i obawy co do sytuacji w spółce w związku m.in. z odchodzeniem pracowników (wiadomość e –mail z dnia 21.05.2012 r., wiadomość e-mail z dnia 26.02.2014 r.), jak również kwestie zatrudnienia i przydzielania stanowisk (wiadomość e –mail z dnia 21.05.2012 r.).

Dowód: wiadomość e-mail z dnia 26.02.2014 r. k. 167, wiadomość e –mail z dnia 21.05.2012 r. k. 168, przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 291v.-292, zeznania świadka R. S. (1) k. 300-301, zeznania świadka B. S. (1) k. 318v.-319v.

Wobec innych pracowników J. M. (1) nie wyrażał krytycznych uwag o pracodawcy i jego postępowaniu. Nie był również skonfliktowany ze współpracownikami.

Dowód: zeznania świadka R. S. (1) k. 300-301, zeznania świadka B. S. (1) k. 318v.-319v.

W dniach 24 – 26 marca 2014 r. J. M. (1), wraz z R. S. (1), przebywał w podróży służbowej w G.. Do S. wrócili w dniu 26 marca 2014 r. około godziny 20:46.

Kartę czasu trwania wyjazdu (timesheet) sporządził R. S. (1) wskazując, iż podróż rozpoczęła się 24 marca 2014 r. o godzinie 11:30, a zakończyła się 26 marca 2014 r. o godzinie 21:15. J. M. (1) skorzystał z gotowego już formularza rozliczenia, dokonując jedynie zmiany w postaci danych osobowych i przedłożył je pracodawcy.

Dowód: paragon k. 179, rozliczenie wyjazdu k. 180, timesheet k. 181, przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 291v.-292, zeznania świadka R. S. (1) k. 300-301

Działanie J. M. (1) było zgodne z praktyką przyjętą w spółce: ta osoba, która pierwsza sporządziła rozliczenie delegacji rozsyłała sporządzony dokument delegacyjny do pozostałych uczestników podróży służbowej, a oni dokonywali w nim jedynie zmian w zakresie danych osobowych.

Dowód: przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 291v.-292, zeznania świadka R. S. (1) k. 300-301, zeznania świadka B. S. (1) k. 318v.-319v.

W dniu 26 marca 2014 r. J. M. (1) wrócił do swojego mieszkania po godzinie 21. R. S. (1) odwiózł go do dzielnicy M., niedaleko domu.

Dowód: zeznania świadka M. (...) - M.. k. 289v.- 290v., przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 291v.-292

R. S. (1) podjechał pod siedzibę spółki i przesłał M. T. (1) wiadomość tekstowa o swoim powrocie.

Dowód: zeznania świadka R. S. (1) k. 300-301

W dniu 27 marca 2014 r. (piątek) doszło do wymiany zdań pomiędzy J. M. (1), a M. T. (1) w przedmiocie założenia przez pracownika działalności gospodarczej i prowadzenia współpracy ze spółką w jej ramach. J. M. (1) był przeciwny takiej praktyce i stanowczo dał temu wyraz. Ponadto w sporządzonym po rozmowie piśmie skierowanym do pracodawcy wskazał przyczyny swojej niezgody: brak woli pracy dla spółki jako agencji pracy tymczasowej, obchodzenie przepisów prawa pracy poprzez zmuszanie pracownika do założenia działalności, podczas gdy de facto wykonywałby taką samą pracę, brak wyraźnej odpowiedzialności gdy pracownik wykona polecenie osoby współpracującej ze spółką w ramach działalności, trudności z kwestiami naliczania czasu pracy.

Ponadto J. M. (1) oczekiwał dnia wolnego w związku z późnym powrotem z delegacji w dniu 26 marca 2015 r.

Dowód: pismo J. M. k. 35-40

W dniu 31 marca 2014 r. J. M. (1) otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia ze wskazaniem następujących przyczyn:

- poświadczenia nieprawdy w rozliczeniu delegacji służbowej polegającym na podaniu czasu zakończenia podróży służbowej w dniu 26.03.2014 r. o godz. 21:15 podczas gdy faktycznym czasem zakończenia podróży przez pracownika była godz. 20:55. W związku z podjęciem w dniu następnym pracy o godz. 8:00 i kontynuowaniem pracy do godz. 16:00 powodowałoby konieczność udzielenia przez pracodawcę z tytułu niezapewnienia pracownikowi 11 godzinnego wypoczynku dobowego świadczeń przewidzianych kodeksem pracy, a pociągających konkretne koszty.
- nieuzasadnionej krytyki pracodawcy w okresie od 26.03.2014r. do 31.03.2014r.
- naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy w szczególności poprzez psucie atmosfery pracy i konfliktowa nie załogi w zakładzie pracy w okresie od 26.03.2014r. do 31.03.2014r.
- naruszenia prawidłowych relacji pracodawca-podwładny, polegające na niestosownym odnoszeniu się do przełożonego i kierowania pod adresem przełożonego i kierownictwa zakładu pracy obraźliwych słów
- naruszenia zasady dbania o dobro zakładu pracy poprzez groźbę powiadomieniem instytucji państwowych o działaniach pracodawcy, które nie mają miejsca
- użycia pod adresem pracodawcy, w obecności świadka L. D. (2), gróźb pozbawienia życia i straszenie pracodawcy
- zarzucania pracodawcy działań niezgodnych z prawem
- pomawiania innych pracowników i przełożonych o zachowania i działania, które nie mają miejsca

- utraty zaufania w wyniku powyższego

Powyższe w ocenie pracodawcy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w myśl art. 52 § 1 pkt 1kp.

Niesporne

Przy wręczeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy uczestniczyli M. T. (1), L. D. (1) i A. K.. W momencie wręczenia wypowiedzenia J. M. (1) włączył kamerę chcąc utrwalić przebieg rozmowy. A. K. natychmiast opuściła pomieszczenie, a L. D. (1) zasłonił twarz notatnikiem. J. M. (1) wyłączył kamerę.

Po wręczeniu oświadczenia miała miejsce rozmowa pomiędzy M. T. (1), a J. M. (1) o emocjonalnym przebiegu. J. M. (1) starał się wykazać, że zapisy zawarte w oświadczeniu nie mają żadnego uzasadnienia.

J. M. (1) zapoznał się wówczas po raz pierwszy ze swoimi aktami osobowymi i doszedł do przekonania, że jeden z zawartych w nim dokumentów jest sfałszowany. Zgłosił również uwagi co do wybiórczego umieszczania w aktach dokumentacji związanej z postępowaniami komorniczymi. Domagał się również okazania dokumentacji płacowej, której okazania mu odmówiono i niewypłaconych należności. Uważał, że podróże służbowe były nieprawidłowo rozliczane.

M. T. (1) wezwał patrol policji. Po ich przyjeździe ustalono, iż J. M. (1) może jeszcze przez trzydzieści minut zapoznać się z dokumentami.

Dowód: przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 291v.-292, notatka urzędowa k. 199

Jednomiesięczne wynagrodzenie J. M. (1), liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 7002,96 zł.

Dowód: wyliczenie ekwiwalentu k. 103

W trakcie zatrudnienia J. M. (1) nie był karany dyscyplinarnie.

Niesporne

J. M. (1) od kilkudziesięciu lat ma pogłębiający się problem ze słuchem. Czyta z ruchu warg, trzeba do niego zwracać się wyraźnie i głośniej, być zwróconym twarzą podczas rozmowy. Zdarza się, że czegoś nie dosłyszy bądź zinterpretuje po swojemu.

Dowód: zeznania świadka M. (...) - M.. k. 289v.- 290v., zeznania świadka R. S. (1) k. 300-301, zeznania świadka P. M. k. 301-301v.

Powód często w miejscu pracy używał dyktafonu. Zdarzyło się, że nagrał całą rozmowę ze współpracownikami chcąc ustalić kto mówi nieprawdę. Po przesłuchaniu nagranej rozmowy doszedł do wniosku, że współpracownicy nie kłamią, lecz to on miał błędne informacje przekazane przez poszczególnych pracowników.

Dowód: przesłuchanie powoda J. M. (1) k. 291v-292

Obecnie J. M. (1) prowadzi działalność gospodarczą.

Dowód: zeznania świadka M. (...) - M.. k. 289v- 290v

Powód urodził się (...).

Niesporne

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Zgodnie z przepisem art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W myśl zaś art. 57 § 1 k.p. pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc.

Powołany przepis art. 56 § 1 k.p. przewiduje możliwość podniesienia przez pracownika dwóch rodzajów zarzutów w ramach odwołania się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a mianowicie rozwiązanie umowy o pracę formalnie niezgodne z prawem i rozwiązanie umowy o pracę niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności, czy podstaw do zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy.

W niniejszej sprawie został podniesiony przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy powoda bez wypowiedzenia zarzut dotyczący braku zasadności zastosowania takiego trybu, prawdziwości przyczyny wskazanej w piśmie rozwiązującym stosunek pracy powoda, a ponadto uchybienia formalne polegające na braku precyzyjnego wskazania przyczyny w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powódki, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. W orzecznictwie Sądu Najwyższego w tym zakresie przyjmuje się (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, z. 20, poz. 746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. w sprawie o sygn. I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały sprecyzowane w art. 100 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, w tym chronić jego mienie.

W niniejszej sprawie został podniesiony szereg zarzutów:

- 1) poświadczenia nieprawdy w rozliczeniu delegacji służbowej polegającym na podaniu czasu zakończenia podróży służbowej w dniu 26.03.2014 r. o godz. 21:15 podczas gdy faktycznym czasem zakończenia podróży przez pracownika była godz. 20:55. W związku z podjęciem w dniu następnym pracy o godz. 8:00 i kontynuowaniem pracy do godz. 16:00 powodowałoby konieczność udzielenia przez pracodawcę z tytułu niezapewnienia pracownikowi 11 godzinowego wypoczynku dobowego świadczeń przewidzianych kodeksem pracy, a pociągających konkretne koszty,
- 2) nieuzasadnionej krytyki pracodawcy w okresie od 26.03.2014r. do 31.03.2014r.

- 3) naruszenia zasad współżycia społecznego w zakładzie pracy w szczególności poprzez psucie atmosfery pracy i konfliktowa nie załogi w zakładzie pracy w okresie od 26.03.2014r. do 31.03.2014r.
- 4) naruszenia prawidłowych relacji pracodawca-podwładny, polegające na niestosownym odnoszeniu się do przełożonego i kierowania pod adresem przełożonego i kierownictwa zakładu pracy obraźliwych słów
- 5) naruszenia zasady dbania o dobro zakładu pracy poprzez groźbę powiadomieniem instytucji państwowych o działaniach pracodawcy, które nie mają miejsca
- 6) użycia pod adresem pracodawcy, w obecności świadka L. D. (2), gróźb pozbawienia życia i straszenie pracodawcy
- 7) zarzucania pracodawcy działań niezgodnych z prawem
- 8) pomawiania innych pracowników i przełożonych o zachowania i działania, które nie mają miejsca
- 9) utraty zaufania w wyniku powyższego.

W ocenie Sądu, przyczyna określona w punkcie 1 rozwiązania z powodem umowy o pracę, mając na uwadze że była dostatecznie skonkretyzowana co do czasu i rodzaju zarzucanego powodowi działania, nie uzasadniała zastosowania przez pozwanego owego najsurowszego trybu rozwiązania umowy o pracę. Pozostałe zaś przyczyny (zawarte w punktach od 2-9 oceniono jako niekonkretne jak również niewykazane (o czym będzie mowa poniżej).

Ocenie Sądu podlegało, czy w ww. okolicznościach działanie powoda można uznać za umyślnie bądź wskutek rażącego niedbalstwa, co miałyby stanowić ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, powzięte dodatkowo w celu narażenia pracodawcy na koszty (zgodnie z treścią pisma rozwiązującego umowę o pracę). Rozwiązanie umowy w trybie dyscyplinarnym powinno być bowiem stosowane z wyjątkową ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z 21 czerwca 2005r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16). Jak wskazano wyżej przyjmuje się, że do spełnienia warunku naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r., wydanym w sprawie I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000/22/818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997r., wydanym w sprawie I PKN 274/97 (OSNAPiUS 1998, z. 13, poz. 396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r., wydanym w sprawie I PKN 570/97 (OSNAPiUS 1999, z. 5, poz. 163). Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania - to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Zdaniem Sądu działanie powoda nie mogło być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Powód niespornie przedłożył pracodawcy rozliczenie czasu delegacji ze wskazaniem, że jej zakończenie nastąpiło o godzinie 21:15. W toku procesu zostało wykazane, że powód nie zakończył podróży służbowej w biurze o godzinie 21.15. Współpracownik (pracujący na działalności gospodarczej, wcześniej pracownik), z którym powód był w podróży służbowej przybył samochodem służbowym pod firmę około godz. 20:55. Oceniając zachowanie powoda Sąd brał pod uwagę to, że nie miało ono charakteru umyślnego, ani nie było powodowane złą wolą powoda. Niewątpliwie

wystąpiło w tym zakresie wykroczenie przeciw dyscyplinie pracy, ale nie miało ono charakteru rażącego. Domaganie się dnia wolnego w związku z wypracowanymi nadgodzinami w delegacji służbowej trudno nazwać rażącym naruszeniem obowiązków pracowniczych. Jeżeli powód był w mylnym przeświadczeniu o przysługiwaniu mu praw, to nie można z tego czynić mu racjonalnego zarzutu. Powód mógł być zwyczajnie zmęczony po wyjeździe delegacyjnym, zwłaszcza, że jest w określonym już wieku. Powód był w delegacji od poniedziałku od godz. 11.30, do środy 20.55. Pozwana nie wykazała, że przekroczenie to naraziło ją na jakiegokolwiek niekorzystne skutki finansowe. Powód był znany w firmie pozwanej z postaw kontestacyjnych co do otaczającej go rzeczywistości pracowniczej. Ponadto powód pozostawał w dość zażyłych stosunkach z prezesem pozwanej spółki. W ocenie Sądu postawa powoda, który krytykował politykę firmy mogła finalnie zrazić do powoda prezesa pozwanej i w związku z tym, należy wiązać rozwiązanie umowy przez pozwaną.

Niezbędnym elementem, pozwalającym na zastosowanie trybu określonego w art. 52 k.p. jest, jak wskazano na wstępie rozważań, wyrządzenie szkody pracodawcy bądź narażenie go na taką szkodę poprzez umyślne bądź skutek dopuszczenia się rażącego niedbalstwa - działanie pracownika ocenione wcześniej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika (której to oceny w niniejszej sprawie nie dokonano).

Pozostałe przyczyny (2-9) jawią się jako niekonkretne. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być jasna dla pracownika, precyzyjna i nie powinna budzić wątpliwości w powiązaniu z całokształtem okoliczności towarzyszących rozwiązaniu umowy o pracę. Należy zauważyć, że zakres sądowej oceny prawidłowości dokonania rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę wyznacza treść pisma rozwiązującego umowę o pracę. Przyczyny te mogą być dodatkowo doprecyzowane ustnie, nie mogą być natomiast w formie ustnej rozszerzone. W niniejszej sprawie jednak sytuacja ustnego rozszerzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę powoda niespornie nie miała miejsca. Tymczasem, powód, co wprost wynika z treści pozwu, nie wiedział jakie były przyczyny rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i jakie konkretnie naruszenia pracodawca mu zarzucił. Powód przedstawił w pozwie swoje „domysły”, przy czym zaznaczyć należy, że nie jest obowiązkiem pracownika doszukiwanie się powodów dla jakich został zwolniony, lecz to do pracodawcy należy przedstawienie ich w sposób jasny i niebudzący wątpliwości. Tymczasem powód samodzielnie próbował powiązać postawiony mu zarzut pomawiania, nieuzasadnionej krytyki, naruszania zasad współżycia społecznego w miejscu pracy w okresie od 26 do 31 marca 2014 roku z własnym ewentualnym działaniem. Nie zostało wykazane, aby pracodawca czynił przed złożeniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę uwagi i zarzuty co do zachowania powoda. Nie został również naprowadzony dowód, który pozwalałby na przyjęcie, że przyczyn zostały doprecyzowane czy wyjaśnione ustnie w momencie wręczania oświadczenia.

Sąd podziela stanowisko powoda co do niekonkretności przyczyn określonych w punkcie 2 do 8. Z przedstawionych w tychże punktach nie sposób wyczytać jakie dokładnie działania powoda stanowiły ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych. Nie wiadomo mianowicie czego dotyczyła krytyka pracodawcy, w jakiej formie i kiedy została przez powoda wyrażona, jakie zachowania powoda polegały na „psuciu atmosfery pracy i konfliktowaniu załogi”, kiedy (w jakich okolicznościach) powód miałby takie działania podejmować, jakich pracowników miałby konfliktować, w jaki sposób i kiedy doszło do naruszenia prawidłowych relacji pracodawca-podwładny, grożenia i straszenia pracodawcy i w jakiej formie, co należy rozumieć przez „grożenie powiadomieniem instytucji państwowych o działaniach pracodawcy, które nie mają miejsca”, jakie zarzuty powód postawił pracodawcy, które miałyby być niezgodne z prawem i kiedy w jakiej formie miało to miejsce, jakich pracowników powód miałby „pomawiać”, jaka była treść i forma tych pomówień

Wymaga zaznaczenia, iż relacje powoda z bezpośrednim przełożonym miały charakter nieformalny, a co więcej M. T. (1) był pacjentem żony powoda. Forma w jakiej zwracał się powód do M. T. (1) (a wyrażona w wiadomościach mailowych) wskazuje na stosunki koleżeńskie, nie zaś typowo pracownicze zależności podporządkowania i hierarchiczności. W takiej sytuacji nie sposób się odnieść do zarzutów pracodawcy co do niewłaściwego zachowania powoda, sformułowanych na takich poziomach ogólności i przy takich relacjach, dotychczas akceptowanych przez obie strony. Ponadto nawet jeśli przyjąć, iż zarzuty pracodawcy odnoszą się do wyrażania przez powoda krytyki w wiadomościach e-mail skierowanych do powoda, to należy mieć na uwadze, iż pozwana przedstawiła dwie takie

wiadomości, a jedna z nich jest z 2012 r., a więc sprzed dwóch lat przez rozwiązaniem umowy. Druga zaś wiadomość wyraża nie tyle krytykę, ile obawy o stan rzeczy w spółce. Podobnie ocenić można wyrażane przez powoda poglądy na temat planowanych przez pracodawcę zmian w zakresie podstawy zatrudnienia (w miejsce umów o pracę – własna działalność gospodarcza). Wskazać trzeba, że budzi zastrzeżenie zmiana form zatrudnienia przy zachowaniu praktycznie tych samych obowiązków niektórych byłych pracowników, którzy obecnie są współpracownikami pozwanej. Nie można obierać powodowi prawa do wyrażenia swojej opinii w tej kwestii, w szczególności, że personalnie również go ta sprawa dotyczyła, jak również nie sposób odmówić jego argumentacji racji. Może bowiem budzić obawy, w zakresie zgodności z zasadami prawa pracy, zamiar pracodawcy zastąpienia stałego zatrudnienia pracownika współpracą przy zachowaniu jednakowego charakteru obowiązków i zadań wykonywanych na rzecz spółki. Ponadto „każdemu pracownikowi jako człowiekowi i obywatelowi służy prawo do krytyki, w szczególności zaś krytyki pracodawcy odnośnie jego osoby lub stanów rzeczy związanych z jego działalnością, postępowaniem, które z punktu widzenia uzasadnionego interesu na taką krytykę zasługują. Wynika ono z konstytucyjnie gwarantowanej wolności wypowiedzi, której pracodawca nie może wyłączyć lub ograniczyć w drodze umowy o pracę. Krytyka może być działaniem pożytecznym i pożądanym, jednakże tylko wówczas, gdy została podjęta w sposób zgodny z prawem, w określonym celu i interesie publicznym lub społecznym oraz zmierza do jego zaspokojenia przy zachowaniu pewnych reguł (orz. SN z 19.09.1968 r., II CR 291/68, OSNC Nr 11/1969, poz. 200). Dopuszczalną krytyką rządzą następujące reguły: zgodność krytyki z porządkiem prawnym (obowiązującym prawem i zasadami współżycia społecznego, dobrymi obyczajami), wyważenie interesu leżącego u podstaw krytyki, uczciwe zasady prowadzenia krytyki. Dopuszczalna krytyka pracodawcy to w pierwszym rzędzie krytyka prowadzona w granicach obowiązującego prawa. Realizując prawo do krytyki pracownik musi jednak nie tylko działać w granicach obowiązującego prawa, ale również zgodnie z nim. Pracownik wykazując zatem, iż podjął krytykę w ramach porządku prawnego może skutecznie uwolnić się od zarzutu naruszenia prawa. Krytyka zgodna z prawem nie może być bowiem uznana za bezprawne naruszenie dóbr osobistych pracodawcy (por. orz. SN z 20.02.1995 r., I CRN 250/95, Prok. i Pr. Nr 6/1996, poz. 36).

Finalnie należy podkreślić, iż ciężar dowodowy wykazania konkretności, prawdziwości i zasadności spoczywa na stronie pozwanej i pozwana w temu obowiązkowi nie sprostowała. Już na etapie odpowiedzi na pozew pozwana nie przedstawiła żadnych twierdzeń, które miałyby uzasadniać zasadność jej decyzji. Jako materiał dowodowy pozwana zaproponowała nagranie rozmowy powoda z prezesem pozwanej spółki wraz ze stenogramem (który nie został przedłożony), wydruki dwóch maili powoda, pism powoda do pracodawcy (które nie zostały przedłożone) i wpisy na prywatnym blogu powoda (jako dowód na wprowadzanie wpisów w czasie pracy), paragonu zakupu paliwa z dnia 26 marca 2014 r., rozliczenia wyjazdu powoda z dnia 27 marca 2014 r. wraz z tzw. timesheet, nagrania z kamery przemysłowej i notatki z policyjnej interwencji z dnia 31 marca 2014 r. oraz dowód z zeznań świadka B. S., L. D. (1) i przesłuchania w charakterze strony M. T. (1). O ile paragon zakupu paliwa oraz rozliczenie delegacji powoda z dnia 27 marca 2014 r. zostały włączone w poczet materiału dowodowego, to pozostałe wnioski dowodowe podlegały bądź to oddaleniu bądź też ocenione zostały jako niemiarodajne.

Dowód z nagrania rozmowy z powodem musi ulec oddaleniu jako pozyskany w sposób nieuprawniony. Pracodawca nie jest upoważniony do dokonywania w miejscu pracy nagrań z rozmów z pracownikami bez ich zgody i wiedzy i materiał w ten sposób uzyskany nie może stanowić dowodu w postępowaniu cywilnym. Co więcej, przy dzisiejszym stanie techniki bardzo łatwo jest wytworzyć nagranie, jak również tak zgrać wypowiedzi drugiej osoby w taki sposób, aby uzyskać jej określony przebieg i postawić inną osobę w niekorzystnym świetle. Pozwana nie naprowadziła dowodów na ewentualne stwierdzenie integralności i ciągłości zapisów. Powód zaprzeczał natomiast autentyczności i integralności nagrań.

Przedłożona notatka Komendy Policji z dnia 31 marca 2014 r. dotyczy zdarzenia, które miało miejsce już po zakończeniu umowy o pracę, tak więc dla oceny przyczyn rozwiązania z powodem umowy o pracę pozostaje bez znaczenia. Podobnie ocenić należy materiał dowodowy w postaci zestawienia wpisów na blogu prowadzonym przez powoda, jako że powodowi nie został postawiony zarzut niewłaściwego wykorzystania czasu pracy, a na taką okoliczność zostało powołane zestawienie wpisów.

W świetle powyższych rozważań, w ocenie Sądu przyczyny wskazane piśmie rozwiązującym umowę o pracę okazały się niewystarczające do rozwiązania przez pracodawcę umowy w trybie art. 52 kp.

Wydając rozstrzygnięcie w sprawie, Sąd wziął pod uwagę również fakt, że powód był kilkuletnim, dobrym pracownikiem.

Nie było zadaniem Sądu domniemywanie czy ustalanie innej, możliwej – według powoda – przyczyny wypowiedzenia (powód wskazywał tu na swoją odmowę co do nawiązania ze spółką współpracy w ramach prowadzonej działalności gospodarczej, domagania się dostępu do akt osobowych i odprowadzenia przez pracodawcę składek na ubezpieczenie społeczne), lecz ocena prawdziwości przyczyn zawartych w oświadczeniu pracodawcy. Z tego względu postępowanie dowodowe nie objęło ww. kwestii i oceny materiału przedstawianego w tym zakresie przez powoda.

Ustalając stan faktyczny w sprawie, Sąd opierał się na zeznaniach powoda, a także na zeznaniach świadków: R. S., B. S., P. M. i M. (...) - M. oraz na dowodach z dokumentów zgromadzonych w sprawie, a szczegółowo wymienionych w stanie faktycznym. Dowody te ocenione zostały co do zasady jako wiarygodne i zgodne co do tych okoliczności, które miały znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy. L. D. (1) zeznał wyraźnie tendencyjnie. Był on długoletnim kolegą prezesa pozwanej, z którym znał się od wielu lat. Powód po zatrudnieniu L. D. (1) niezbyt tolerował tę osobę, o czym wspominał świadek w swoich zeznaniach.

Sąd pominął zeznania w charakterze strony M. T. (2), który wybrał wykonywanie obowiązków biznesowych w miejsce stawiennictwa w sądzie. W ocenie Sądu wnioszek o jego przesłuchanie zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania. Znamienne jest to, że na rozprawie w dniu 30 września 2015 roku nie stawiał się pracownik pozwanej – L. D. (1), który został wysłany w delegację zagraniczną, podczas gdy był znacznie wcześniej wezwany do Sądu. Na tę rozprawę M. T. (1) również się nie stawiał, choć był wzywany. Pełnomocnik pozwanej przedłożył zaświadczenie lekarskie nie od lekarza sądowego, więc nie usprawiedliwił swojego niestawiennictwa.

Zgodnie z treścią przepisu art. 56 § 1 i 2 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

W myśl § 2 art. 45 k.p. sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Zgodnie natomiast z art. 477¹ k.p.c. jeżeli pracownik dokonał wyboru jednego z przysługujących mu alternatywnie roszczeń, a zgłoszone roszczenie okaże się nieuzasadnione, sąd może z urzędu uwzględnić inne roszczenie alternatywne. Sąd Rejonowy miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 stycznia 2003 r. I PK 144/02 OSNP 2004/13/225, M.P.Pr.-wkł. 2004/10/8, zgodnie z którym zastosowanie art. 45 § 2 k.p. wymaga uwzględnienia wszystkich okoliczności sprawy, w tym także leżących po stronie pracownika i przemawiających za przywróceniem go do pracy. Niecelowość przywrócenia do pracy wymaga między innymi rozważenia z punktu widzenia przyczyn rozwiązania umowy o pracę i możliwości powrotu pracownika do pracy. (...) wydania orzeczenia o przywróceniu do pracy uzasadniają niewątpliwie okoliczności wiążące się z jednej strony z funkcjonowaniem zakładu pracy, z drugiej - z na tyle nagannym postępowaniem pracownika, że jego powrót do pracy byłby niewskazany. Na przykład do okoliczności przemawiających za niemożnością lub niecelowością przywrócenia pracownika do pracy zaliczył: likwidację stanowiska pracy pracownika i brak środków na utrzymanie dotychczasowego stanu zatrudnienia (wyrok z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 57/99, OSNAPiUS 2000 nr 15, poz. 576), poważny konflikt z przełożonym, zwłaszcza zawiniony przez pracownika (wyrok z dnia 28 lipca 1999 r., I PKN 110/99, OSNAPiUS 2000 nr 21, poz. 780), wielokrotne nieusprawiedliwione nieobecności pracownika i używanie alkoholu w pracy, stanowiące ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok z dnia 13 listopada 1997 r., I PKN 343/97, OSNAPiUS 1998 nr 19, poz. 563), szczególnie naganne postępowanie pracownika, nawet podlegającego ochronie z tytułu pełnionej funkcji związkowej (wyrok z dnia 27 lutego 1997 r., I PKN 23/97, OSNAPiUS 1997 nr 21, poz. 419). Ocena niemożności lub niecelowości przywrócenia do pracy (art. 45 § 2 KP) powinna uwzględniać także okoliczności,

które wystąpiły po dokonaniu wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 października 2000 r. I PKN 531/00 OSNP 2002/10/234, Pr. Pracy 2001/2/33).

W ocenie Sądu poziom niechęci prezesa pozwanej, a także wydarzenia z udziałem funkcjonariuszy Policji po złożeniu oświadczenia powodowi o rozwiązaniu umowy o pracę, uniemożliwiają harmonijną współpracę powoda z prezesem pozwanej. Pozwana spółka jest podmiotem prawa handlowego, jej cele są merkantylne, więc organ zarządczy dobiera pracowników, pod kątem realizacji założonego celu. W sytuacji konfliktu organu zarządczego z pracownikiem, dobro organizacji w tej konkretnym przypadku przeważa, tym bardziej, że powód podjął prowadzenie działalności gospodarczej i uzyskuje z tego tytułu dochody. Roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy jest immanentnie związane z przywróceniem do pracy. Skoro Sąd oddalił powództwo o przywrócenie do pracy to związane z tym roszczenie o wynagrodzenie również podlegało oddaleniu.

Wysokość odszkodowanie została ustalone na podstawie art. 58 k.p., który stanowi, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Strony obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, więc odszkodowanie należne powodowi to trzykrotność kwoty wyliczonej przez pozwaną jak ekwiwalent za urlop.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o zasadę odpowiedzialności za wynik postępowania określoną w treści art. 98 k.p.c., w myśl którego strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszt procesu składał się koszt wynagrodzenia jednego pełnomocnika będącego adwokatem. Na koszt ten składało się po myśli § 12 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013 roku poz. 461) wynagrodzenie pełnomocnika powoda (60 zł). Trzeba w tym miejscu podkreślić, że powództwo o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy opiera się o ustalenie zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. To badanie dla pozwanej okazało się negatywne. Natomiast przesłanki inne tzn. niecelowość przywrócenia do pracy spowodowały konieczność oddalenia powództwa w tym zakresie i zasądzenie w to miejsce odszkodowania. Rozstrzygnięcie o odszkodowaniu jest swego rodzaju surogatem żądania nieuwzględnionego.

Orzeczenie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wykonalności znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. odnotować w kontrolce uzasadnień,
2. doszyć do akt wniosek pozwanej o odroczenie rozprawy, który był za okładką akt przed protokół rozprawy,
3. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej,
4. akta z apelacją, albo za 21 dni. 2015-12-29