

(...)

UZASADNIENIE

Powód Ł. D. pozwem nadanym w polskiej placówce pocztowej w dniu 19 sierpnia 2015 r., a skierowanym przeciwko pozwanej (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W., domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy. Jednocześnie powód wniósł o zasądzenie od pozwanej, na swoją rzecz, kosztów procesu.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód podniósł, że pismem z dnia 3 sierpnia 2015 r. pozwana spółka złożyła mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na niezgłoszeniu gotowości do pracy po usprawiedliwionej nieobecności trwającej do dnia 14 lipca 2015r., a o niewykonywaniu przez niego obowiązków służbowych miał świadczyć brak przesyłanych cotygodniowych raportów potwierdzających wykonywanie pracy. Powód wskazał, że przez cały okres zatrudnienia prawidłowo wykonywał polecenia służbowe. Zaprzeczył, aby w okresie pomiędzy 14 lipca 2015r. a dniem rozwiązania umowy o pracę nie wykonywał swoich obowiązków służbowych. Podkreślił, że po okresie nieobecności w pracy od razu przystąpił do wykonywania obowiązków służbowych, tj. m.in. pozostawał w stałym kontakcie z agentami i uczestniczył w spotkaniach z udziałem potencjalnych klientów, które doprowadziły do podpisania umowy z PHU (...). Powód zaznaczył nadto, że w pozwanej spółce nie istniała zasada, zgodnie z którą pracownik po okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy zgłaszał swoją gotowość do pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda, na swoją rzecz, kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana zaprzeczyła twierdzeniom powoda, by nie był on zobowiązany do potwierdzenia swojej gotowości do pracy, a nadto, aby po powrocie do pracy świadczył pracę, gdyż nie zgłaszał swojemu przełożonemu planów pracy i raportów z ich realizacji. Pozwana spółka wskazała, iż powód nie stosował się do poleceń nowego przełożonego W. P. w zakresie zasad współpracy i podporządkowania pracowniczego. Podkreśliła, że powód konsekwentnie unikał swojego przełożonego, ignorując jego telefony, czy przekładając spotkania, co więcej - nie zgłosił powrotu do pracy po ponad 1,5 miesięcznej absencji w pracy, przez okres kolejnych 3 tygodni nie kontaktował się z przełożonymi w jakikolwiek sposób, nie zgłaszał planów pracy, ani nie przedstawiał raportów z wykonywania obowiązków służbowych. Wedle pozwanej powyższy stan rzeczy stanowił uzasadnioną podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia powoda z pracy - stan ten trwał od dłuższego czasu, zachowanie powoda miało charakter ciągły i nie rokowało poprawy na przyszłość, co należało ocenić jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. W ocenie pozwanej zachowanie powoda uniemożliwiało nadzór pracodawcy nad wykonywaniem pracy, a samodzielne stanowisko powoda nie oznacza, że nie podlega on żadnej kontroli. Pozwana spółka zaznaczyła również, że nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem z uwagi na całkowity brak zaufania do jego osoby związany z dotychczasowym postępowaniem oraz obawą przed działaniem na szkodę pracodawcy. Pozwana zaprzeczyła nadto, by powód w okresie od 15 lipca 2015 r. do 3 sierpnia 2015 r. uczestniczył w rozmowach z PHU (...) B. R., co miało rzekomo doprowadzić do podpisania umowy, albowiem umowa z tym podmiotem została zawarta w dniu 3 lipca 2015 r., a zatem jeszcze przed powrotem powoda do pracy.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Strony niniejszego procesu łączył w okresie od dnia 1 września 2014 r. stosunek pracy, w tym od dnia 1 grudnia 2014 r. na czas nieokreślony. Ł. D. był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku Dyrektora Kanału A. z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6.000 zł miesięcznie i premią.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o pracę - k. 6 i 7 akt osobowych powoda;

Do zadań powoda należało pozyskiwanie klientów biznesowych w zakresie sprzedaży energii elektrycznej i gazu oraz utrzymywanie kontaktów z nimi, opieka nad dotychczasowymi klientami oraz realizacja planów.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie J. M. w charakterze strony pozwanej - k. 229-236 v, zeznania świadka W. P. – k. 195-196;

Przełożonym powoda w okresie zatrudnienia był początkowo D. P., a od początku lutego 2015 r. W. P.. Po zmianie przełożonego aktywność powoda w pracy znacząco zmalała.

Dowód: przesłuchanie J. M. w charakterze strony pozwanej - k. 229-236v, zeznania świadka W. P. – k. 195-196;

Ł. D. świadczył pracę od poniedziałku do piątku. Nie miał wyznaczonego stałego miejsca pracy, mógł ją wykonywać na terenie całej Polski, ale w praktyce świadczył ją w północno-zachodniej części Polski.

Niesporne, a nadto dowód: przesłuchanie J. M. w charakterze strony pozwanej - k. 229-236v, zeznania świadka W. P. – k. 195-196;

Ł. D. był zobowiązany do sporządzania tygodniowych planów pracy, a także składania cotygodniowych raportów, w których winien wskazywać, gdzie przebywał danego dnia i z kim się spotkał. Obowiązek raportowania został wprowadzony na przełomie marca i kwietnia 2015 r. ze względu na brak widocznych efektów pracy i miał stanowić mechanizm kontrolny usprawniający pracę powoda. Efekty pracy powoda były oceniane jako niezadowolające.

Dowód: przesłuchanie J. M. w charakterze strony pozwanej - k. 229-236v, zeznania świadka W. P. – k. 195-196;

Współpraca pomiędzy Ł. D. a jego bezpośrednim przełożonym W. P. nie układała się dobrze. W. P. miał trudności w nawiązywaniu kontaktów z powodem oraz w egzekwowaniu wyników sprzedażowych.

Dowód: przesłuchanie J. M. w charakterze strony pozwanej - k. 229-236v, zeznania świadka W. P. – k. 195-196;

W e-mailu z dnia 20 kwietnia 2015 r. W. P. wskazał Ł. D., że pomimo wielokrotnych upomnień, trwających od trzech miesięcy, nie wysłał tygodniowych planów pracy. W odpowiedzi na upomnienie Ł. D. wskazał, bez zachowania ustalonej formy, czym będzie się zajmować przez trzy kolejne dni oraz wyjaśnił, iż w poniedziałki od 17.00 do 20.00 uczęszcza do szkoły rodzenia, a po zajęciach jest zawsze mocno rozkojarzony. Tego samego dnia Ł. D. otrzymał kolejnego e-maila od przełożonego z prośbą ponownego wysłania planu pracy, tym razem w odpowiedniej formacie. Równocześnie przełożony poprosił powoda o stosowanie się do ustaleń, że plan pracy na dany tydzień powinien być wysyłany w odpowiedniej formacie w każdy poniedziałek do godziny 9:00 rano.

Dowód: korespondencja e-mailowa – k. 80-81;

Prezes zarządu spółki J. M. wyznaczył obowiązkowe spotkanie z powodem w dniu 29 maja 2015 r. Ł. D. wziął na ten dzień urlop na żądanie powołując się na sytuację rodzinną. Spotkanie nie odbyło się, a jego termin został przełożony na 1 czerwca 2015 r. (poniedziałek). Do spotkania nie doszło z uwagi na zwolnienie lekarskie Ł. D.. Kolejny termin spotkania ustalono na dzień 8 czerwca 2015 r. Ł. D. w odpowiedzi na zaproszenie wskazał, iż ma przedłużone zwolnienie lekarskie, ale jak będzie się lepiej czuł, to da znać, bo zależy mu na spotkaniu.

Ł. D. ostatni raz logował się do poczty w dniu 13 lipca 2015 r.

Dowód: korespondencja e-mailowa – k. 84-85v.

W okresie od 29 maja 2015r. do 12 czerwca 2015r (piątek). Ł. D. korzystał ze zwolnienia lekarskiego (w dniu (...) urodził się jego córka P. D.), w okresie od 15 czerwca 2015r. (poniedziałek) do 28 czerwca 2015r. z zasiłku opiekuńczego w związku ze zwolnieniem lekarskim żony M. D., natomiast od 1 lipca 2015r. do 14 lipca 2015r. z urlopu ojcowskiego.

Niesporne, a nadto dowód: zaświadczenia lekarskie, wnioski o urlop ojcowski, zaświadczenie płatnika składek, oświadczenie do celów wypłaty zasiłku opiekuńczego zawarte w cz. B. akt osobowych powoda;

Po zakończeniu urlopu ojcowskiego Ł. D. nie zgłosił swojemu przełożonemu gotowości do pracy, nie przedstawiał raportów z wykonywania swoich obowiązków oraz nie logował się do poczty. Przełożony powoda i prezes spółki mieli problemy z kontaktem z powodem. Ł. D. nie odbierał telefonów i nie odpowiadał na sms-y. Nie wykonywał swoich obowiązków służbowych.

Dowód: przesłuchanie J. M. w charakterze strony pozwanej - k. 229-236v, zeznania świadka W. P. – k. 195-196;

Oświadczeniem z dnia 3 sierpnia 2015 r., doręczonym powodowi w dniu 12 sierpnia 2015 r., pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu tym wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest niezgłoszenie gotowości do pracy po usprawiedliwionej nieobecności trwającej do dnia 14 lipca 2015r., brak kontaktu z pracodawcą celem uzyskania poleceń służbowych, niewykonywanie obowiązków służbowych, o czym świadczy brak przesyłanych cotygodniowych raportów potwierdzających wykonywanie pracy, co stanowi naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych określonych w art. 100 k.p.

Niesporne, a nadto dowód: rozwiązanie umowy o pracę zawarte w cz. C akt osobowych powoda;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Przedstawiony powyżej stan faktyczny został ustalony na podstawie dowodów z dokumentów (szczegółowo wymienionych w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a nadto w oparciu o korespondujące ze sobą – w istotnym dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy zakresie - zeznania przesłuchanego w sprawie świadka W. P. oraz zeznania prezesa zarządu pozwanej spółki (...) (o czym szerzej poniżej).

Podstawę prawną powództwa stanowi art. 56 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością – zawsze z rozpatrzeniem, czy zwykle wypowiedzenie nie będzie środkiem wystarczającym. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 kp tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, przy czym ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy zachowanie pracownika jest bezprawne (tj. naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy), rażąco niewłaściwe, a zarazem można przypisać mu winę kwalifikowaną tj. jego zachowanie wynika ze złej woli lub rażącego niedbalstwa, a nie np. błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 2002 r., I PKN 833/00). Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi, można mu przypisać winę umyślną. Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast taką postać winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Inaczej mówiąc rażące niedbalstwo to niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11). W ujęciu przedmiotowym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się natomiast w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodawcy na

szkodę (tak m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 listopada 2006r. II PK 76/06). Wystarczającym jest przy tym samo narażenie na szkodę, bez konieczności jej faktycznego spowodowania.

W ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy dawał podstawy do przyjęcia, iż uchybienia zarzucane powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę faktycznie zaistniały. Jak wynika ze zgodnych w tej mierze zeznań prezesa pozwanej spółki oraz przełożonego powoda W. P. powód w istocie po dniu 15 lipca 2015 r. nie kontaktował się z pracodawcą celem uzyskania poleceń służbowych, nie odpowiadał na próby kontaktu ze strony pracodawcy, a także nie przysyłał cotygodniowych raportów potwierdzających wykonywanie pracy, co nie pozwalało na weryfikację, czy w ogóle podejmował jakiegokolwiek czynności na rzecz spółki. Sąd zwrócił uwagę, iż w swoich zeznaniach W. P. wskazywał na codzienny obowiązek raportowania, na podstawie zeznań prezesa zarządu spółki i korespondującej z nimi treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, ustalił jednak, iż raporty winny być składane raz w tygodniu. Podkreślenie wymaga również, iż powód w samym pozwie nie zanegował, by był na niego nałożony taki obowiązek, ani nie wskazywał, by się z niego wywiązywał. Powód nie stawiał się również dwukrotnie w tut. Sądzie celem złożenia zeznań, podczas których, po pouczeniu o obowiązku mówienia prawdy, niewątpliwie miałyby możliwość przedstawienie swojego stanowiska, w tym również twierdzeń, że w okresie od 15 lipca 2015 r. faktycznie wykonywał pracę.

Jak stanowi art. 22 §1 k.p. przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy danego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę. W myśl zaś art. 100 §1 k.p. pracownik obowiązany jest 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. Obowiązek dyscypliny pracy w równym stopniu dotyczy pracownika wykonującego pracę w klasycznym modelu pracowniczego podporządkowania, jak i pracownika zachowującego autonomię w zakresie kształtowania swojego czasu pracy i sposobu realizacji powierzonych obowiązków. Podporządkowanie się pracownika poleceniom pracodawcy jest bowiem wpisane w istotę stosunku pracy, a uchybienie temu obowiązkowi narusza istotny interes pracodawcy, gdyż godzi w jego podstawowe uprawnienia do organizowania i nadzorowania procesu pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, iż unikanie kontaktu z pracodawcą (w szczególności przy niezadowolających wynikach sprzedaży oraz po ponad 1,5 miesięcznej absencji w pracy) oraz brak przedstawiania przełożonemu obowiązkowych raportów dotyczących podejmowanych, w ramach obowiązków pracowniczych, działań w istocie uniemożliwiał pozwanej spółce sprawowanie jakiegokolwiek nadzoru nad pracownikiem, a także ustalenie, czy w ogóle taki pracownik jakkolwiek pracę na rzecz spółki świadczy. Podkreślenia wymaga przy tym, iż w aktach sprawy brak jakichkolwiek dowodów świadczących o wykonywaniu przez powoda obowiązków służbowych w okresie od 15 lipca 2015 r. do 12 sierpnia 2015 r. Brak wykonywania obowiązków, na który powoływali się w swoich zeznaniach prezes zarządu spółki oraz bezpośredni przełożony powoda, sam w sobie stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest świadczenie pracy i – jako działanie bezprawne, rażąco niewłaściwe, przy jednoczesnym niewątpliwym zdawaniu sobie sprawy z negatywnych konsekwencji takiego zaniechania dla pracodawcy, który wypłacając wynagrodzenie ma pełne prawo oczekiwać od pracownika wykonywania obowiązków – stanowi podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia z pracy. Trudno bowiem wymagać od pracodawcy, by pozostawał w stosunku pracy z pracownikiem, który lekceważy swój podstawowy obowiązek, jakim jest wykonywanie pracy.

W tym miejscu podkreślenia wymaga, iż powód, działający początkowo bez profesjonalnego pełnomocnika, przy wzywaniu do uzupełnienia braków formalnych pozwu (złożenia podpisu pod pozwem), został w dniu 14 września 2015 r. pouczone przez Sąd m.in. o treści art. 207 §6 k.p.c. (k. 15 w zw. z k. 19), w myśl którego 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. Zaakcentować należy również, iż po złożeniu odpowiedzi na pozew, zarządzeniem z dnia 18 lipca 2016 r. (k. 94) powód został zobowiązany do ustosunkowania się do twierdzeń w niej zawartych, w terminie 14 dni, pod rygorem przyjęcia, że ich nie kwestionuje, a ponadto do wskazania adresów zamieszkania świadków wymienionych w pozwie, w tym samym terminie, pod

rygorem oddalenia tych wniosków dowodowych. Przedmiotowe zobowiązanie doręczono dorosłemu domownikowi pod adresem wskazanym przez powoda w pozwie w dniu 8 sierpnia 2016r. (k. 96), przy czym pozostało ono bez odpowiedzi. Sąd zwrócił również uwagę, iż nieobecność na terminie rozprawy w dniu 8 lutego 2017 r. powód starał się usprawiedliwić w e-mailu skierowanym do tut. Wydziału w dniu 16 lutego 2017 r. (8 dni po wyznaczonym terminie) przez (...), do którego załączono skan (...), wystawionego w dniu 9 lutego 2017 r. (a zatem również po rozprawie) przez lekarza psychiatrę na okres od 6 do 19 lutego 2018 r. W (...) zawarto przy tym informację, iż chory może chodzić. Powód nie stawiał się również na rozprawie wyznaczonej, po przeprowadzeniu odezwy, na dzień 20 lipca 2018 r. Skierowane do niego wezwanie powróciło z prawidłową podwójną awizacją (powód był pouczone o treści art. 136 k.p.c.), przy czym pełnomocnik powoda (ustanowiony w dniu 18 marca 2017 r. – k. 113) wskazał, iż powód posiadał wiedzę o terminie rozprawy, jednakże nie mógł się na nią stawić, ponieważ rozchorowało mu się dziecko, a jego żona korzysta z pobytu rehabilitacyjnego w C.. Powyższe okoliczności nie zostały poparte żadnymi dokumentami, stąd też Sąd odstąpił od przesłuchania powoda. Mając na względzie powyższe, Sąd oddalił również wnioski dowodowe o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadków wskazanych w pozwie, choć pełnomocnik powoda wskazywał na rozprawie w dniu 20 lipca 2018 r., że dysponuje ich adresami. W świetle ww. art. 207 §6 k.p.c. uwzględnienie tych wniosków doprowadziłoby niewątpliwie do zwłoki w rozpoznaniu sprawy, a jednocześnie brak jakichkolwiek okoliczności, które wskazywałyby, że strona powodowa (od ponad roku reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika) nie była w stanie podać, przez okres prawie 3 lat, adresów tych świadków we wcześniejszym terminie – jeżeli już nawet nie w terminie 14 dni liczonym od dnia 14 września 2015 r., to chociaż przed kolejnymi dwiema rozprawami, co ewentualnie umożliwiłoby wezwanie świadków na wyznaczone rozprawy.

Mając na względzie powyższe, Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto na treści art. 98 § 1 i § 3 w zw. z art. 99 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. W niniejszej sprawie strona pozwana była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika – radcę prawnego, którego minimalne wynagrodzenie, w związku z przedmiotem sprawy i datą złożenia pozwu, wynosi 60 zł (§ 11 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 ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 z późn. zm.) - tak też: uchwała 7 sędziów Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 r. (sygn. akt I PZP 6/10).

ZARZĄDZENIE

1.(...)

2.(...)

3. (...)

4.(...)

(...)