

Sygn. akt VII P 446/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 maja 2021 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Piotr Pawlak
Ławnicy:	Barbara Czurek Bogumiła Koźmic
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Ewa Zimniak-Strusińska

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2021 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa M. G.

przeciwko Usługowej Spółdzielni Pracy (...) w B.

o odszkodowanie

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. kosztami sądowymi w sprawie obciążyć Skarb Państwa.

Barbara Czurek Sędzia Piotr Pawlak Bogumiła Koźmic

Sygn. akt VII P 446/20

## UZASADNIENIE

M. G. domagał się zasądzenia od pozwanej Usługowej Spółdzielni Pracy (...) z siedzibą w B. kwoty 15.560,64 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenia od pozwanej na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego, według zestawienia kosztów, a w razie jego niezłożenia, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż u pozwanego pracodawcy był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas niekreślony. W dniu 1 czerwca 2020 r. brał udział w spotkaniu z pracodawcą, na którym pozwany usiłował wyrzucić na nim presję w celu wymuszenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę w trybie porozumienia stron. Argumentem miał być przygotowany i niepodpisany dokument potencjalnego oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednakże w dniu tym nie doszło do złożenia mu oświadczenia w tej formie. Powód wyjaśnił

ponadto, że pracodawca o przyczynach uzasadniających rozwiązanie umowy dowiedział się w dniu 6 maja 2020 r., natomiast oświadczenie odebrane zostało w dniu 24 czerwca 2020 r., a więc z przekroczeniem terminu. Poza tym w jego ocenie przyczyny te były nieprawdziwe i niezawinione.

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

W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż powód w ramach swoich obowiązków świadczył pracę w terenie i uprawniony był do uzyskania środków pieniężnych z tytułu wyjazdów służbowych, których koszty zgodnie z umową pokrywali kontrahenci Spółdzielni. W dniu 6 maja 2020 r. pracownik klienta – spółki (...) S.A. w W. Oddziału w W. skierował do pozwanej maila z żądaniem korekty kosztorysów dotyczących usługi przygotowania urządzenia do odbioru przez Urząd Dozoru Technicznego. Z dokumentacji sporządzonej przez klienta pozwanej wynikało, że powód był w spółce zaledwie 2 razy, w dniach 23 i 27 kwietnia 2020 r., podczas gdy z jego oświadczenia wynikało, że delegacji było znacznie więcej. Mając na względzie niezgodne z prawdą oświadczenia powoda pracodawca postanowił rozwiązać z nim umowę o pracę.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

M. G. w okresie od 1 października 2014 r. do 31 maja 2020 r. był zatrudniony w Usługowej Spółdzielni Pracy (...) w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Konserwatora (...) w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem prowizyjnym wg. Regulaminu Pracy, kat. zaszeregowania – grupa V, tj. 0,90 zł/godz. oraz wskaźnikami prowizyjnymi:

- za konserwację urządzeń dźwigowych od zafakturowanej ceny usługi zgodnej z podziałem kontrahentów na poszczególne brygady, tj. 36,40 %,

- za prace remontowe od zafakturowanej robocizny, tj. 32%.

Miejscem wykonywania pracy był teren województwa (...).

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowy o pracę z 1.10.2014 r., z 2.01.2015 r., 1.01.2016 r., aneks do umowy o pracę z 1.09.2017 r. – akta osobowe pracownika

Obowiązki powoda polegały na konserwacji oraz przeglądach urządzeń dźwigowych zlokalizowanych u klientów Spółdzielni. Wykonywał wyjazdy służbowe na terenie województwa (...) prywatnym samochodem i to uprawniało go do pobierania wynagrodzenia za delegacje służbowe. Podstawę do przyznania wynagrodzenia z tego tytułu stanowiły polecenia wyjazdów służbowych, które pracownik składał na koniec każdego miesiąca z wyszczególnieniem dat, godzin, miejsca oraz trasy przejazdu.

W czasie swojej pracy M. G. wykonywał wyjazdy służbowe m. in. do (...) S.A. w W., Oddziału w W. i (...) Sp. z o.o. W.. Obie spółki były powiązane kapitałowo i miały swoją siedzibę oraz zakład produkcyjny na wspólnym terenie w W.. Składając pod koniec kwietnia 2020 r. oświadczenia o poleceniach wyjazdów służbowych powód wskazał na 7 wizyt u tego kontrahenta. Na podstawie tych oświadczeń J. G. – Prezes Spółdzielni sporządził kosztorysy odnośnie wykonanych usług, które miały polegać na przygotowaniu urządzeń dźwigowych do odbioru przez Urząd Dozoru Technicznego (dalej UDT). W każdym z kosztorysów został zawarty koszt przejazdu. Na podstawie tego pozwana Spółdzielnia wystawiła w dniu 30 kwietnia 2020 r. faktury VAT do zapłaty przez (...) Sp. z o.o. Oddział w W. wskazanych w nich kwot. Powodowi natomiast za każdą z delegacji służbowych wypłacono kwotę 133,73 zł, zgodnie ze złożonym przez niego oświadczeniem.

Dnia 6 maja 2020 r. do pracodawcy drogą elektroniczną dotarło pismo od pracownika spółki (...) S.A. w W. z prośbą o korektę kosztorysów dotyczących przygotowania urządzeń do odbioru przez UDT, gdyż powód był w Oddziale tej spółki w W. jedynie dwa razy. Dział księgowości wystawił faktury korygujące i wysłał je do kontrahenta. Podczas

rozmowy z Prezesem Spółdzielni powód wyjaśniał, że był u kontrahenta tyle razy, ile wskazał w poleceniu wyjazdu służbowego oraz sporządzonych kosztorysach robót.

Dowód: polecenie wyjazdu służbowego – k. 20-21, kosztorysy sporządzone przez powoda z 29.04.2020 r., faktury VAT z 30.04.2020 r. – k. 22-36, zeznania świadków (protokół skrócony): B. D. – k. 90-91v, N. H. – k. 92-93, przesłuchanie za stronę pozwaną (protokół skrócony): M. H. – k. 102-103, J. G. – k. 103v

Wjazd na teren (...) S.A. w W., Oddziału w W. oraz (...) Sp. z o.o. w W. możliwy był jedynie poprzez strzeżoną bramę ze szlabanem. Spółki te prowadziły elektroniczną ewidencję wejść i wyjść, a procedura wjazdu była szczegółowa i skrupulatnie przestrzegana. Za każdym razem odwiedzający mieli obowiązek udać się na portiernię, gdzie spisywano numer rejestracyjny pojazdu oraz ilość osób znajdujących się w pojeździe i dopiero po tych czynnościach można było wjechać na teren zakładu. Procedura ta była znana kierownictwu pozwanej, a pracownicy pozwanej Spółdzielni nie mieli stałych przepustek uprawniających do wjazdu na teren firmy.

W okresie kwiecień-maj 2020 r. pracownicy (...)kilkukrotnie przebywali na terenie zakładu (...) S.A. w W., Oddziału w W. oraz (...) Sp. z o.o. w W.. W kwietniu 2020 r. powód wizytował je dwukrotnie – w dniach 23 i 27 kwietnia i jeden raz w dniu 28 maja 2020 r. W okresie kwiecień-maj 2020 r. P. K. w firmie (...) przebywał dwukrotnie – w dniach 27 kwietnia 2020 r. i 14 maja 2020 r. Pracownik ten był u klienta tego samego dnia co powód, ze względu na posiadane przez niego uprawnienia, które pozwalały dokonać mu czynności, do których nie był uprawniony M. G.. Ponadto w dniu 14 maja 2020 r. jedną wizytę odbył M. K..

Dowód: pismo (...) S.A. z 28.10.2020 r., wyciąg z elektronicznej ewidencji wejść i wyjść – k. 81-82, e-mail od N. H. z 10.03.2021 r. – k. 111, zeznania świadków (protokół skrócony): N. H. – k. 92-93, P. K. – k. 112-113,

M. G. w trakcie pracy w pozwanej Spółdzielni dał się poznać jako pracownik konfliktowy, impulsywny. Zdarzało mu się wszczynać awantury, w szczególności w trakcie comiesięcznego rozliczenia jego pracy w dziale księgowości. Ten dzień był zazwyczaj bardzo stresujący dla pracowników biurowych. Powód ponadto był niekulturalny wobec klientów pozwanej oraz ich pracowników. Wielokrotnie zdarzało mu się obrażać pracowników oraz podważać ich kompetencje. Kontrahenci pozwanej wielokrotnie składali pisemnie oraz telefonicznie skargi na zachowanie powoda.

Dowód: pismo (...)E. z 21.11.2018 r. – k. 43, zeznania świadków (protokół skrócony): B. D. – k. 90-91v, N. H. – k. 92-93, przesłuchanie za stronę pozwaną (protokół skrócony): M. H. – k. 102-103, J. G. – k. 103v

Mając na względzie informacje uzyskane od klienta odnośnie wyjazdów służbowych oraz postawę powoda w czasie świadczenia przez niego pracy, pracodawca rozważał decyzję o zwolnieniu dyscyplinarnym M. G.. W dniu 27 maja 2020 r. pracodawca przygotował oświadczenie o rozwiązaniu z dniem 1 czerwca 2020 r. umowy o pracę na czas nieokreślony z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W przyczynach wypowiedzenia powołał się na okoliczności ujawnione w wyniku przeprowadzonej weryfikacji wyjazdów służbowych powoda, a dodatkowo również na postawę powoda w pracy i jego nieprawidłowe zachowanie względem pozostałych pracowników i klientów oraz ich pracowników.

Przedstawiciele pracodawcy – M. H. i J. G. w dniu 1 czerwca spotkali się z powodem, wyjaśniając mu powyższe okoliczności, próbując nakłonić do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron. M. H. przekazała powodowi przygotowane i jeszcze niepodpisane przez upoważnione osoby, oświadczenie do przeczytania, aby skłonić powoda do rozważenia ww. propozycji. Po przeczytaniu dokument M. G. wyrwał drugą kopię oświadczenia z rąk M. H., uniemożliwiając jego podpisanie przez pracodawcę i opuścił zakład pracy bez wyjaśnień. Następnie udał się na zwolnienie lekarskie. Pracodawca, po opuszczeniu przez powoda zakładu pracy, jeszcze tego samego dnia przesłał podpisane już oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pocztą, które zostało odebrane przez powoda w dniu 24 czerwca 2020r.

Dowód: oświadczenie z dnia 27.05.2020 r. z potwierdzeniem odbioru, notatka służbowa z 1.06.2020 r., zaświadczenia ZUS-ZLA – akta osobowe pracownika, przesłuchanie za stronę pozwaną (protokół skrócony): M. H. – k. 102-103, J. G. – k. 103v, częściowo przesłuchanie powoda – k. 100-101v

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 5.186,88 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 49

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumentację zawartą w aktach sprawy jak i aktach osobowych powoda, których wiarygodność oraz autentyczność nie były przez strony postępowania kwestionowane. Nadto Sąd dopuścił i przeprowadził dowód z zeznań świadków: B. D., N. H. i P. K.. Zeznania świadków były szczegółowe, spontaniczne, jasne, konkretne, logiczne i zasadniczo wzajemnie zgodne ze sobą, jak również z dokumentami zgromadzonymi w sprawie. Fakt, iż część z przesłuchiwanym świadków to pracownicy pozwanej wymagał ostrożności w ocenie ich zeznań, jednakże Sąd uznał, że nie miało to wpływu na ich wiarygodność.

Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania stron – powoda, a za stronę pozwaną M. Z. Prezesa Zarządu Spółdzielni oraz J. G. – Prezesa Zarządu Spółdzielni.

Dowodowi z przesłuchania przedstawicieli strony pozwanej Sąd dał wiarę w całości. Powód natomiast okazał się niewiarygodny niemalże w całości, z wyjątkiem okoliczności będących w zasadzie bezspornymi w niniejszej sprawie. Przede wszystkim nieprawdą okazało się to, że przebywał na terenie kontrahenta pozwanej – (...) S.A. oraz (...) Sp. z o.o. około 5, 6 razy. W świetle przedstawionych dowodów, w szczególności wydruku z systemu informatycznego ewidencji wejść i wyjść na teren zakładu oraz wiarygodnych zeznań świadków N. H. i P. K., jednoznacznie wynikało, że przebywał tam jedynie dwukrotnie. Tak samo nieprawdziwe były te jego twierdzenia, iż posiadał całoroczną przepustkę uprawniającą do wjazdu na teren firmy (...), a wjazd był sprawdzany pobieżnie. Z zeznań świadków wynikała bowiem rzecz odmienna – powód, ani żaden z pracowników pozwanej nie posiadał przepustki, a wszystkie wizyty na terenie zakładu były skrupulatnie odnotowywane w systemie informatycznym przez pracowników ochrony. Odosobnione było również jego zdanie dotyczące tego, iż miał rzekomo ustalać z J. G. kwestie nadpłaty na jego rzecz kwot delegacji za kwiecień w ten sposób, że w maju ich nie otrzyma. W ocenie Sądu postępowanie dowodowe potwierdziło, iż w pozwanej Spółdzielni sposób rozliczeń pracowników w związku z odbywanymi wyjazdami służbowymi nie był do końca uporządkowany, gdyż kosztorysy na podstawie których otrzymywali oni zwrot kosztów dojazdu były sporządzane po wykonaniu usługi, za mijający miesiąc z powodu odbytych wizyt, które nie były przewidziane przed rozpoczęciem danego miesiąca. Niemniej jednak okoliczność ta zdaniem Sądu ma jedynie znaczenia marginalne dla rozstrzygnięcia sprawy, gdyż kluczowa pozostaje kwestia przedstawienia przez powoda nieprawdziwych danych w zakresie odbytych przez niego wizyt w miesiącu kwietniu 2020 roku w firmach (...) S.A. oraz (...) Sp. z o.o.

Również kwestia rozliczeń delegacji z P. K. nie przedstawiała się tak, jak wskazywał na to powód, gdyż przesłuchany jako świadek pracownik spółdzielni zaprzeczył, że rozliczał się w jakiś sposób z powodem, a nadto przekonująco wyjaśnił, dlaczego nie domagał się kwoty delegacji za nieujęty w zestawieniu przyjazd do klienta. Podstawą do takiego wniosku była wysokość kosztów przejazdu między G. a W., w jedną stronę, gdyż świadek po wykonaniu usługi w G. wracał bezpośrednio do B., które określił na 6 zł. Była to jednorazowa sytuacja, a ponadto koszty rozliczeń dojazdów służbowych świadka K. są dla niego korzystne, a w konsekwencji mógł sobie na to pozwolić (protokół skrócony k. 113, czas: 00:27:21).

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem i zasadne. Stosownie do art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Orzecznictwo Sądu Najwyższego postrzega rozwiązanie umowy o pracę

w powyższym trybie jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Oczywistym jest, iż rozpatrując zasadność wypowiedzenia dokonanego w tym trybie sąd zobowiązany jest poruszać się jedynie w zakresie wyznaczonym przez przyczynę podaną pracownikowi jako podstawa rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie były to okoliczności wskazane w oświadczeniu z dnia 27 maja 2020 r., które powód otrzymał pocztą w dniu 24 czerwca 2020 r.

Stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego 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 (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). 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. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. np. wyroki SN: z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49; wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424). Ważkim pozostaje, iż w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, konieczność udowodnienia zawinonego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997/18/339). Jednocześnie przyjmuje się bowiem w orzecznictwie, iż obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (zob. wyrok SN z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999/2/48).

W ocenie Sądu, mając na względzie realia niniejszej sprawy, uznać należało, iż temu zadaniu pozwany pracodawca sprostał, a powód nie dowiódł z kolei, iż przyczyny te nie miały pokrycia w rzeczywistości, bądź były niezasadne. W przedmiotowym oświadczeniu z dnia 27 maja 2020 r. pracodawca w konkretny i szczegółowy sposób wskazał na ciężkie naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, które polegały m. in. na składaniu niezgodnych z prawdą oświadczeń w zakresie odbywania przez pracownika wyjazdów służbowych. Z informacji uzyskanych od klienta ( (...) S.A. w W.) wynikało, że przejazdy, na które powoływał się w kwietniu 2020 r., a które były podstawą do pobierania delegacji służbowych, nie miały miejsca i przez to niezasadnie obciążono go kosztami tych nieodbytych przejazdów. Ponadto, pracodawca wskazał drugą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, gdy powód niejednokrotnie swoim zachowaniem obrażał klientów bądź ich pracowników, jak w przypadku (...) Sp. z o.o., kiedy to klient zażądał odsunięcia M. G. od obowiązków w związku z nieprzestrzeganiem wewnętrznych przepisów bezpieczeństwa obowiązujących na terenie zakładu klienta, używania wulgaryzmów oraz niepunktualność. Zachowania te nie miały charakteru incydentalnego, lecz występowały regularnie i skutkowały skargami klientów. Konieczność odsuwania powoda od zadań oraz częste absencje dezorganizowały pracę pozostałym pracownikom.

Postępowanie dowodowe potwierdziło przede wszystkim to, że złożone przez powoda informacje o delegacjach służbowych nie były prawdziwe. Świadkowie potwierdzili, że procedura wjazdu na teren spółek (...) S.A i (...) Sp. z o.o. była szczegółowa i skrupulatnie przestrzegana. W związku z tymi ustaleniami, popartymi ponadto zeznaniami świadków, wskazać należało, że elektroniczna ewidencja wejść i wyjść na teren zakładu była w ocenie Sądu nie do podważenia. Nie było możliwości aby, jak chciał wykazać to powód, któryś z pracowników pozwanej został

potraktowany w sposób ulgowy i nie przeszedł obowiązującej w tych spółkach procedury wjazdu i wyjazdu na teren zakładu. Nieprawdą okazało się posiadanie przez któregokolwiek z pracowników pozwanej przepustek, a zwłaszcza stałych, które umożliwiałyby niczym nieograniczony, swobodny dostęp do terenu zakładu.

Co istotne, również kierownictwo pozwanej miało wiedzę na temat procedur przebywania na terenie zakładu kontrahenta i wobec tego nie było powodu, aby nie uznać za wiarygodne informacji, że powód przebywał na terenie zakładu spółki jedynie dwukrotnie w kwietniu 2020 roku.

Odnosząc powyższe spostrzeżenia do zachowania powoda należało, zdaniem Sądu, stwierdzić, iż z pewnością stanowiły one rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie powinno budzić wątpliwości także jego zawinienie. Swoim działaniem działał świadomie na szkodę pracodawcy składając nieprawdziwe oświadczenia dotyczące ilości wyjazdów służbowych, a w związku z tym, że kwoty przejazdów pokrywał kontrahent, narażał pozwaną Spółdzielnię na utratę dobrego imienia i pogorszenie relacji z klientem, co mogło grozić nawet zakończeniem współpracy. Na marginesie Sąd wskazuje, iż pracodawca nie musiał szukać pretekstu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ujawnione w sprawie okoliczności w dobitny sposób wykazują, że działał umyślnie na szkodę pracodawcy.

Należy zwrócić uwagę, iż powód w zasadzie sam przyznał, że jego zachowanie w przeszłości mogło stanowić podstawę do rozwiązania z nim umowy w trybie dyscyplinarnym. Jego negatywne zachowanie potwierdzali również przesłuchani w toku postępowania dowodowego świadkowie, a ponadto, ze względu na okoliczności, które towarzyszyły próbie rozwiązania z nim umowy o pracę w dniu 1 czerwca 2020 r., Sąd tym bardziej skłonił się do uznania tych relacji o zachowaniu powoda za prawdziwe. Należy również w tym miejscu podnieść, iż drugi przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę odnosząca się do zachowania powoda w stosunku do klientów i pracowników pozwanej, nie znalazła akceptacji ze strony Sądu jako uzasadniona, gdyż jak wskazano w toku postępowania, odnosiła się ona do sytuacji mającej miejsce w listopadzie 2018 roku (k. 43 – pismo z dnia 21.11.2018), a więc z przekroczeniem miesięcznego terminu na złożenie ewentualnie oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym w oparciu o art. 52 § 2 kp.

W niniejszej sprawie pracodawca powziął informację o powyższych okolicznościach dnia 6 maja 2020 r. Sporządził projekt stosowanego oświadczenia w dniu 27 maja 2020 r. i miał zamiar wręczyć je powodowi w dniu 1 czerwca 2020 r. Początkowo pracodawca chciał załatwić sprawę polubownie i zaproponować rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, do czego jednak nie doszło, gdyż powód domagał się w związku z tym gratyfikacji finansowej. Wobec tego przedłożono powodowi projekt oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Po przeczytaniu dokumentu M. G. wyrwał M. H. jej kopię dokumentu, uniemożliwiając podpisanie go przez pracodawcę, a następnie opuścił zakład pracy. Powyższe zmusiło pracodawcę do wysłania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pocztą, które powód odebrał dopiero w dniu 24 czerwca 2020 r. W konsekwencji, zdaniem Sądu, w 1 czerwca 2020 r. nie doszło do skutecznego rozwiązania z powodem umowy o pracę w przepisany terminie. Tego dnia doszło jedynie do nieskutecznej próby wręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, natomiast z podpisanym i formalnie prawidłowym oświadczeniem, wysłanym za pośrednictwem operatora pocztowego, powód zapoznał się dopiero w dniu 24 czerwca, a więc po przekroczeniu wskazanego w art. 52 § 2 k.p. terminu. Zgodnie z tym przepisem 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. Zgodnie zaś z art. 61 § 1 Kodeksu cywilnego (stosowanego na mocy odesłania z art. 300 k.p.) oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią.

W takiej sytuacji, pomimo potwierdzenia powyższych okoliczności, powodowi przysługiwałoby odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Jednakże w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2014 r. w sprawie I PK 113/14 (opubl. MoPr 2016 nr 9, str. 450), który Sąd rozpoznający przedmiotową sprawę w pełni podziela, wskazano jednoznacznie, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p. W takim przypadku sąd powinien uzasadnić dlaczego przekroczenie terminu uznano za nieznaczne oraz z jakich przyczyn uwzględnienie powództwa pozostawałoby w sprzeczności z art. 8 k.p.

Wskazać zatem należy, iż przedmiotowa sytuacja, chociaż skutkująca przekroczeniem terminu, wynikała w głównej mierze z nagannego zachowania powoda. Zabierając jeszcze niepodpisane dokumenty i opuszczając zakład pracy uniemożliwił skuteczne wręczenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód również nie zaprzeczał, że tak uczynił, a okoliczności te znalazły potwierdzenie w materiale dowodowym. Ponadto sam wskazywał, że już za wcześniejsze jego zachowanie pracodawca mógł rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Zastanawiające jest również to, że pracodawca chciał rozwiązać sprawę polubownie i zaproponować rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód na takie warunki nie chciał się zgodzić, do czego oczywiście miał prawo, jednakże wyrywając przygotowane dokumenty i opuszczając zakład pracy zupełnie utracił dogodną dla siebie sytuację negocjacyjną i nie pozostawił zasadniczo pozwanej wyбору w sposobie rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu również okoliczność przekroczenia terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nie było w ocenie Sądu znaczne. Jak wskazano wyżej, jeszcze tego samego dnia 1 czerwca 2020r., po próbie złożenia powodowi oświadczenia, pracodawca wysłał przedmiotowe oświadczenie pocztą, a więc jeszcze w ustawowym terminie. Odebranie oświadczenia przez powoda z kilkunastodniowym opóźnieniem nie wynikało więc z nadużycia prawa przez pracodawcę, a wyłącznie z powodu okoliczności, za które odpowiedzialności nie ponosił, a które przynajmniej częściowo wynikały z działań pracownika. Należy również podnieść, iż w ocenie Sądu, powód musiał sobie zdawać sprawę, iż w zaistniałej sytuacji, pozwana będzie dążyła do zakończenia współpracy między stronami, co mogło oznaczać wysłanie stosownego oświadczenia na znajdujący się w aktach osobowych adres do korespondencji powoda.

Mając zatem na względzie całokształt zachowania powoda, a w szczególności zachowanie w dniu 1 czerwca 2020 r., podczas próby wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, uznać należało je za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Godząca w dobre obyczaje postawa powoda nie zasługuje na ochronę prawną i zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę byłoby w ocenie Sądu niesłuszne. Nie można bowiem promować ewidentnie niewłaściwych zachowań pracownika, tylko ze względu na to, że pracodawca w nieznacznym sposób uchybił terminowi na złożenie stosownego oświadczenia – a co istotne – spowodowane było wyłącznie jego działaniami.

W tym stanie rzeczy, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 8 k.p. Sąd oddalił powództwo jako niezasadne, o czym orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 2 orzeczenia z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą powód przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła strona pozwana składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzone od powoda na rzecz pozwanego kwotę 180 zł. Wysokość przyznanych pozwanej kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r. poz. 1804 ze zm.).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w punkcie 3 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

Sędzia Piotr Pawlak