

Sygn. akt VI P 637/10

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 01 kwietnia 2014 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Adam Borysiewicz, Wanda Anna Wach

Protokolant: stażysta Marta Pachulska

po rozpoznaniu w dniu 18 marca 2014 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa D. W.

przeciwko (...)z siedzibą w W., (...)

o przywrócenie do pracy, wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy.

I. Utrzymuje w mocy wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie wydany w dniu 21 marca 2011 roku w sprawie o sygn. akt VI P 637/10.

II. Zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda D. W. kwotę 18 723 zł. (osiemnaście tysięcy siedemset dwadzieścia trzy złote) tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy przez powoda u pozwanej w terminie 7 dni od dnia uprawomocnienia się niniejszego wyroku.

III. Odrzuca pozew w stosunku do pozwanego (...).

IV. Zasądza od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. na rzecz powoda D. W. kwotę 635,85 zł. (sześćset trzydzieści pięć złotych 85/100) tytułem zwrotu kosztów procesu w tym kwotę 300 zł. (trzysta złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

V. Nakazuje zwrócić na rzecz powoda D. W. ze Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 164,15 zł. (sto sześćdziesiąt cztery złote 15/100) tytułem rozliczenia zaliczki uiszczonej przez powoda na poczet wynagrodzenia biegłego.

Sygn. akt VI P 637/10

## UZASADNIENIE

D. W. w dniu 22 czerwca 2010 roku złożył pozew przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. wnosząc o -przywrócenie do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku oraz zasądzenie kosztów procesu z ewentualnymi kosztami zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, że w dniu 10 grudnia 2010 roku dyrektor ochrony oraz jego bezpośredni przełożony oskarżyli go o przyjmowanie pieniędzy i bonów towarowych od dostawców. Zaproponowali mu wówczas dobrowolne przyznanie się oraz rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, został także poproszony o okazanie zawartości portfela, w którym nie znajdowały się żadne bony, czy karty kredytowe. Następnie zostało mu wręczone rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podniósł również, iż prosił o udzielenie konkretnych informacji na

temat stawianych mu zarzutów, jednak nie otrzymał odpowiedzi. W dalszej kolejności wskazał, że nie zgadza się z zarzutami przyjmowania korzyści materialnych (pozew – k. 1 – 2).

W dniu 21 marca 2011 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wydał wyrok zaoczny, przywracając D. W. do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy w (...) sp. z o.o. oraz zasądzając na jego rzecz kwotę 3 745,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu. Wskazanemu wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności w zakresie przywrócenia powoda do pracy (wyrok z dnia 21.03.2011r. – k. 19).

Pismem z dnia 1 kwietnia 2010 roku pozwana złożyła sprzeciw od wyroku zaocznego oraz wniosła o zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności. W uzasadnieniu sprzeciwu podniosła, iż powód nie był jej pracownikiem – pracodawcą był (...). Z ostrożności procesowej wskazała, że przyczyna podana w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę rzeczywiście istnieje i jej ciężar uzasadniał skorzystanie z trybu rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia. Postawieniem z dnia 16 maja 2011 roku Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych nie uwzględnił wniosku o zawieszenie rygoru natychmiastowej wykonalności. Następnie, postanowieniem z dnia 7 lipca 2011 roku, wyrokowi zaocznemu z dnia 21 marca 2011 roku została nadana klauzula wykonalności w zakresie przywrócenia powoda do pracy (sprzeciw od wyroku zaocznego – k. 22 – 23; postanowienie z dnia 16.05.2011r. – k. 56 – 57; postanowienie z dnia 07.07.2011r. – k. 86).

Pismem z dnia 6 września 2011 roku powód wniósł o oddalenie sprzeciwu od wyroku zaocznego i uwzględnienie powództwa w całości. Podtrzymał swoje dotychczasowe stanowisko w przedmiocie niezasadności rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, gdyż – jak wskazał nie przyjmował on żadnych korzyści materialnych od dostawców (pismo z dnia 06.09.2011r. – k. 95 – 96).

Postanowieniem z dnia 12 października 2011 roku Sąd wezwał do udziału w sprawie w charakterze pozwanego (...)z siedzibą przy ul. (...) w W..

W odpowiedzi na pozew (...)wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego podniósł, iż przyczyna wskazana w uzasadnieniu rozwiązania umowy o pracę jest rzeczywista. Jej ciężar uzasadniał skorzystanie z trybu rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia (odpowiedź na pozew – k. 140 – 141).

Powód, działając poprzez profesjonalnego pełnomocnika, ostatecznie zmodyfikował swoje powództwo wnosząc o:

- przywrócenie do pracy na poprzednie warunki pracy i płacy;
- zasądzenie kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego;
- zasądzenie kwoty 18 723,00 zł tytułem wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy (pismo z dnia 28.05.2013r. – k. 328 – 329).

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

D. W. został zatrudniony w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę z dnia 1 sierpnia 1992 roku zawartej na czas nieokreślony. Umowa była kilkakrotnie aneksowana, a warunki pracy i płacy były zmieniane za porozumieniem stron. Ostatecznie powód był zatrudniony na stanowisku kierownika sklepu, w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 6 241,00 zł. (umowa o pracę z dnia 01.08.1992r. – k. 3 – 5 część B a/o powoda; aneksy do umowy, porozumienia stron – k. 7, 10, 12, 14, 20, 25, 28, 90, 124, 137, 144, 150 część B a/o powoda).

Zamówienia towarów w sklepie dokonywane były automatycznie poprzez system. Gdy były problemy z automatycznym zamówieniem wody, to należało je zgłosić do centrali. Zadaniem kierownika sklepu było

aktualizowanie ilości wody w systemie odpowiadającej stanowi na sklepie. Po uzyskaniu zgody dyrektora regionalnego możliwe było tzw. zamówienie ręczne, które polegało na tym że towar, który chciało się zamówić nabijało się na skaner, następnie był on puszczany przez system. Zamówienia ręczne dokonywane były wówczas, gdy na sklepie były braki jakiegos towaru (zeznania świadka S. S. – k. 149 – 151, zeznania świadka A. K. – k. 151; zeznania świadka M. L. – k. 203 – 205).

Każdy gratis, jaki był dostarczany przez dostawców musiał przejść kontrolę przez ochronę, wprowadzany był także do książki /dziennika prowadzonej przez sklep, w której podpisywał się kierownik sklepu oraz pracownik ochrony (zeznania świadka A. K. – k. 151, zeznania świadka G. K. – k. 151 – 152; zeznania powoda – k. 287 – 289)

(...)ogłosiła konkurs na najlepszą ekspozycję dla kierowników sklepów, prowadzenie konkursu było zlecone innej firmie – (...)sp. z o.o. Konkurs miał trwać od czerwca 2010 roku do końca grudnia 2010 roku, Karty konkursowe były przekazywane przez przedstawicieli handlowych – nie były one wręczane bezpośrednio kierownikom sklepów. Karty zapakowane były w koperty wraz z regulaminem konkursu. Karta dla powoda została zostawiona w sklepie w O. – nie została mu doręczona osobiście. W kopercie znajdowała się także deklaracja przystąpienia do konkursu. Dane na deklaracji były już wypełnione, należało się tylko podpisać. Sklepy, które otrzymały karty konkursowe były najlepszymi sklepami pod kątem sprzedaży. To przedstawiciele handlowi firmy (...) mieli wytypować sklepy do wzięcia udziału w konkursie. (zeznania świadka T. S. – k. 120 – 121, 254; zeznania świadka G. K. – k. 151 – 152; zeznania świadka A. O. – k. 233 – 235).

Sporządzony był także regulamin konkursu, zgodnie z którym najbardziej spektakularnym ekspozycją przyznawane były nagrody w postaci zasilania kart kredytowych. Osoby, które przystąpiły do konkursu podpisywały regulamin i przyjmowały kartę, która w dniu wręczenia miała zerowe saldo, a w miarę zdobywania nagród w konkursie była zasilana. Kwoty, którymi zasilane były karty wahały się pomiędzy 100 zł a 600 zł. i były określone indywidualnie. Kierownicy sklepów występowali w konkursie nie jako osoby fizyczne czy prywatne, a jako pracownicy sklepów. Spółka (...) nie wnikała komu zasilona karta praktycznie służyła – czy kierownik sklepu jako uczestnik konkursu ma z tego osobiste korzyści materialne, czy też przekazuje te korzyści na rzecz sklepu, który reprezentuje. Kartę można było zrealizować w różnych sklepach lub placówkach dokonując transakcji lub wypłacić określoną kwotę z bankomatu (zeznania świadka zeznania świadka A. O. – k. 233 – 235).

Nagrody były przyznawane co miesiąc, co nie oznaczało że wszystkie karty był zasilane co miesiąc. Zasilaniem kart zajmowała się firma zewnętrzna - (...)sp. z o.o. Przelewy były dokonywane zgodnie z listą zwycięzców konkursu. Od kwoty wypłaty pobierany był podatek zryczałtowany. Do Urzędu Skarbowego przekazywana była jedna deklaracja PIT 8 AR. Została sporządzona także lista uczestników, którzy przystąpili do konkursu. Karta posiadała tylko numer i była bezimienna, ale numer był przypisany do konkretnej osoby wskazanej z imienia i nazwiska (zeznania B. J. – k. 206 – 207; zeznania świadka A. O. – k. 233 – 235).

S. S.zwrócił się do spółki (...) o przesłanie listy uczestników konkursu. Lista była tworzona na podstawie deklaracji przystąpienia do konkursu. Zgodnie z regulaminem konkursu, zgłoszenie do udziału w konkursie było równoznaczne z tym, iż dana osoba zapoznała się z regulaminem i jego załącznikami oraz w pełni rozumie treść tych dokumentów i je akceptuje. Lista została dostarczona i znajdowało się na niej nazwisko powoda . Na deklaracji przystąpienia do konkursu był podpis powoda, jednak powód zaprzeczył jakoby to był jego podpis – nie widział nigdy takiego dokumentu. Na wskazanym dokumencie było również szereg błędów tj., błędna nazwana sklepu, nie dokończony adres sklepu oraz zły numer telefonu

(zeznania świadka S. S. – k. 149 – 151; zeznania świadka A. O. – k. 233 – 235; regulamin konkursu (...) – k. 185 – 186v., deklaracja przystąpienia do konkursu – k. 257; zeznania powoda – k. 288 – 292).

W okresie, w którym powód był kierownikiem sklepu w O. była ekspozycja (...). Woda dobrze się sprzedawała dlatego miała dodatkową ekspozycję. (...) stała w dziale z napojami oraz dodatkowo przy pieczywie wraz z innymi napojami.

W sklepie (...) w O. zamówienia na (...) nie były nadmierne (zeznania świadka M. L. – k. 203 – 205; zeznania powoda – k. 288 – 292).

Przez cały okres zatrudnienia nie było żadnych zastrzeżeń do pracy powoda. Uważany był on za dobrego kierownika sklepu, a sklep w którym pracował osiągał dobre wyniki (zeznania świadka M. L. – k. 203 – 205).

W dniu 10 grudnia 2010 roku do sklepu, w którym pracował powód przyjechał dyrektor ochrony oraz dyrektor regionalny. Została przeprowadzona rozmowa z powodem, a następnie wręczono mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. świadome działanie na szkodę pracodawcy poprzez przyjmowanie korzyści materialnych od dostawców. Podczas rozmowy nie poinformowano powoda o konkretnych zarzutach odnośnie przyjmowania korzyści majątkowych. O tym, że sprawa dotyczy karty (...) powód dowiedział się dopiero w toku postępowania sądowego (zeznania powoda – k. 288 – 292; zeznania świadka M. L. – k. 203 – 205; zeznania świadka S. S. – k. 149 – 151; rozwiązanie umowy o pracę, świadectwo pracy – część C a/o powoda).

Postanowieniem z dnia 23 stycznia 2013 roku Sąd dopuścić dowód z opinii biegłego do identyfikacji pisma na okoliczność sprawdzenia autentyczności podpisu powoda D. W. na – deklaracji przystąpienia do konkursu (...) organizowanego przez (...)sp. z o.o. (postanowienie z dnia 23.01.2013r. – k. 292).

Biegły sądowy M. F. w opinii z dnia 22 kwietnia 2013 roku uzupełnionej następnie na rozprawie przeprowadzonej w dniu 5 listopada 2013 roku jednoznacznie stwierdził, że podpis widniejący na dokumencie deklaracji przystąpienia do konkursu (...) organizowanego przez (...)sp. z o.o. nie jest podpisem powoda D. W. (opinia biegłego z dnia 22.04.2013r. – k. 301 – 306; protokół rozprawy z dnia 05.11.2013r. – k. 371 – 372).

Uchwałą zarządu (...) Sp. z o.o. z dnia 27 listopada 2008 roku zarząd postanowił wprowadzić nową strukturę organizacyjną przedsiębiorstw (...) Sp. z o.o. Pozostawiono Departament Centrala, którego nazwa uległa zmianie na (...), natomiast pozostali pracodawcy ulegli likwidacji. W ich miejsce ustanowiono nowych pracodawców, wyszczególnionych w „Regulaminie organizacyjnym pracodawców działających w ramach (...) Sp. z o.o.” Wskazany regulamin określał uprawnienia poszczególnych jednostek organizacyjnych wchodzących w skład (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. w zakresie działań tych jednostek, jako samodzielnych pracodawców (uchwała zarządu z dnia 27 listopada 2008 roku – k. 38; Regulamin organizacyjny pracodawców działających w ramach C. Sp z o.o. – k. 39 – 41).

Zgodnie z załącznikiem nr 1 – wykaz i nazwy jednostek organizacyjnych stanowiących odrębne zakłady pracy, działających w obrębie (...) Sp. z o.o. na dzień 27 listopada 2008 roku - (...)był jednostką nadzorującą nad pozostałymi jednostkami organizacyjnymi (załącznik nr 1 – k. 41).

Na świadectwie pracy powoda z dnia 10 grudnia 2010 roku wskazano, że w ostatnim okresie pracy, tj. od 27 listopada 2008 roku do dnia 10 grudnia 2010 roku jego pracodawcą był (...). Jednak na samym dokumencie poświadczającym świadectwo pracy widnieje pieczęć z podpisem „z upoważnienia (...) Sp. z o.o. (...) Sp. z o.o. M. K.”. Natomiast nad zapisem „Pracodawca: (...)” widnieje pieczęć (...). Sp. z o.o.”.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Północ w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z dnia 19 czerwca 2013 roku wydanym w sprawie o sygn. akt VI P 221/11 odrzucił pozew w stosunku do pozwanego (...)na podstawie art. 199 § 1 pkt 3 k.p.c. Na powyższe postanowienie wpłynęło zażalenie. Sąd Okręgowy Warszawa – Praga w Warszawie, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych postanowieniem z dnia 2 grudnia 2013 roku oddalił zażalenie (dokumentacja akt sprawy o sygn. akt VI P 221/11).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz akt osobowych powoda, których autentyczność, jak też prawdziwość - oprócz podpisu powoda na deklaracji - nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, co pozwoliło uznać je za rzetelny i w pełni wartościowy materiał dowodowy.

Ponadto ustalając stan faktyczny Sąd oparł się zeznaniach świadków: A. K., M. L., G. K., T. S., A. O., oraz B. J.. Zdaniem Sądu, zeznania powyższych świadków były wiarygodne oraz spójne z pozostałym materiałem dowodowym, zebrany w sprawie. Pomimo niewielkich różnic występujących w zeznaniach świadków wynikających z różnego stanu wiedzy, były one spójne i logiczne.

Sąd ustalając stan faktyczny częściowo oparł się również na zeznaniach S. S.. Sąd dał wiarę jego zeznaniom w zakresie, w jakim odnosiły się do okoliczności rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz procedury zamawiania towaru. W tym zakresie Sąd nie miał podstaw, aby zeznania świadka ocenić jako niewiarygodne. Na wiarę nie zasługiwało jednakże twierdzenie, iż w sklepie, w którym zatrudniony był powód występowały nadwyżki (...). O wskazanej wyżej okoliczności nie świadczą zeznania pozostałych świadków oraz pozostały materiał dowodowy zebrany w sprawie.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się również na zeznaniach powoda D. W., uznając je za wiarygodne. Zeznania powoda, w żadnej mierze nie pozostawały w sprzeczności z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym i w związku z tym brak było podstaw do kwestionowania jego zeznań.

Stan faktyczny Sąd ustalił również na podstawie opinii biegłego M. F. z dnia 22 kwietnia 2013 roku, uzupełnionej na rozprawie przeprowadzonej w dniu 5 listopada 2013 roku. W ocenie Sądu opinia biegłego sądowego jest wnikliwa i rzetelna. Nadto żadna ze stron postępowania nie złożyła do niej zastrzeżeń.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Podstawa prawna roszczenia powoda wynika w treści art. 56 § 1 k.p., który stanowi, iż w 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.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie, zmierzać więc miało, do jednoznacznego ustalenia, czy strona pozwana dokonując wypowiedzenia umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, uczyniła to w sposób prawidłowy i z uzasadnionych przyczyn.

Zgodnie z art. 52 § 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m.in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie interesów pracodawcy. Określony tu stopień winy musi mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Zwykle niedopełnienie obowiązków nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp powinno być stosowane z wyjątkową ostrożnością i uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Istnieje niezwykle bogaty dorobek judykatury Sądu Najwyższego wskazujący na zachowania pracownika, które można kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uznaje ono za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych następujące stany faktyczne: zakłócanie porządku i spokoju w pracy (wyrok SN z dnia 26 maja 1992 r., I PRN 22/92, PiZS 1992, nr 10, poz. 85), opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym (wyrok SN z dnia 19 marca 1984 r., I PR 33/84, OSNC 1984, nr 11, poz. 197), wyrządzenie szkody pracodawcy, którą ów pracodawca - zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - musi udowodnić (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 339), zachowanie nieliczące z kierowniczym stanowiskiem, wyrażające się w popełnieniu przestępstwa karno-skarbowego, celnego (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1986 r., I PRN 73/86, Sł. Prac. 1987, nr 11, s. 32), "wykorzystanie przez członka spółdzielni pracy przysługujących mu dni wolnych od pracy bez uzgodnienia z zakładem pracy" (wyrok SN z dnia 11 stycznia 1985 r., I PR 118/84, OSNCP 1985, nr 10, poz. 158), "naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy" (wyrok SN z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 81), "bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom

pracodawcy" (wyrok SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 323), "świadczanie przez radcę prawnego prywatnych usług prawnych w czasie pracy przeznaczonym na obsługę pracodawcy" (wyrok SN z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 129/97, OSNAPiUS 1998, nr 6, poz. 177), "zakłócanie spokoju i porządku w miejscach pracy oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji, odmowa wykonania polecenia, samowolne zabranie kluczy, pieczętek [...]" (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 297; wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNP 1998, nr 21, poz. 626). Powyższe zestawienie jest powołane z niewielkimi skrótami za M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy).

Przedstawione powyżej poglądy Sądu Najwyższego ilustrują jakie ewentualnie naruszenia obowiązków pracowniczych mogą być kwalifikowane jako podstawa do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy.

Jak wyżej wskazano, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być poprzedzone ze względu na swoje skutki wnikliwą analizą, czy mają miejsce przesłanki do zarzucenia pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Artykuł 30 § 4 k.p., stanowi, iż w oświadczeniu woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 roku (I PKN 641/99 LEX nr 44878) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy. Nie dopuszczalne są więc między innymi przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę. To, co w subiektywnej ocenie pracodawcy dawało podstawę do wypowiedzenia, w obiektywnej ocenie Sądu, może okazać się niewystarczające do uznania, że wypowiedzenie było uzasadnione. Do Sądu należy ocena, czy sporne wypowiedzenie w związku ze wskazaną przez stronę pozwaną przyczyną było zasadne, a przyczyna ta była rzeczywista i konkretna.

Wymaganie przewidziane w normie wynikającej z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem wiązała się. Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985/11 poz. 164) podał jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia „naruszenie obowiązków pracowniczych”. Inny przykład niewłaściwego określenia przyczyny wskazywany w orzecznictwie to „niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków”. Powołane sformułowania to w opinii Sądu Najwyższego określenia zbyt ogólne, aby można było uznać, że spełniają one wymóg przewidziany w art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z linią orzecniczą prezentowaną przez Sąd Najwyższy przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 105/98 OSNAPiUS 1999/10 poz. 335).

Sąd dokonując oceny zasadności rozwiązania umowy i jej zgodności z prawem zobligowany jest do jego kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę (m.in wyrok SN z 1

lutego 2000r., I PKN 496/98; wyrok SN z 19 lutego 1999r., I PKN 571/98; wyrok SN z 10 listopada 1998r., I PKN 434/98). Pracodawca nie może zatem ich uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane, po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli.

Strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. świadome działanie na szkodę pracodawcy poprzez przyjmowanie korzyści majątkowych od dostawców. Należy podkreślić, iż skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego wymagania wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 52 k.p. W ocenie Sądu tak zakreślona przyczyna nie spełnia wymagań przewidzianych w przepisie art. 30 § 4 k.p. Jest ona bowiem zbyt ogólna, nie charakteryzuje się konkretnością oraz dostatecznym sprecyzowaniem. Pracodawca nie wskazał bowiem konkretnych korzyści majątkowych, jakie powód rzekomo miał przyjąć. Nadto brak jest wskazania konkretnego dostawcy lub dostawców, od których miałby przyjmować korzyści majątkowe. Nie wskazano także okresu, w jakim powód miał je przyjmować, jak również innych okoliczności, na podstawie których mógłby posiadać wiedzę, jakie konkretnie czyny zostały mu zarzucone. Podkreślenia wymaga również fakt, że powód był pracownikiem pozwanego przez okres 22 lat. Co więcej, w aktach osobowych powoda brak jest jakichkolwiek uwag, upomnień czy nagan. Powód dowiedział się, że chodzi o przyjęcie korzyści majątkowych w postaci kart od dystrybutora (...) dopiero w toku niniejszego postępowania.

Należy podzielić pogląd Sądu Najwyższego (wyrok z dnia 14 maja 1999 roku, sygn. akt I PKN 47/99, Wokanda 2000/7 str. 27), że tylko wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy. W przedmiotowej zaś sprawie pracodawca warunku tego nie spełnił. Jak bowiem wykazało postępowanie dowodowe powód nie miał pewności i jasności co do przyczyny wypowiedzenia, a wręcz wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy była dla niego pozorna. Nie wiedział on bowiem, jakie przyjęcie korzyści majątkowych zostało mu zarzucone, od kogo, w jakiej postaci itp.

Przepis artykułu 3 k.p.c. określa jedną z podstawowych zasad postępowania cywilnego, a mianowicie zasadę kontradyktoryjności. Stanowi on, iż strony i uczestnicy postępowania obowiązani są składać wyjaśnienia co do okoliczności sprawy zgodnie z prawdą i bez zatajania czegokolwiek oraz przedstawiać dowody. Oznacza to, że ciężar dostarczania w postępowaniu materiału procesowego spoczywa na stronach i uczestnikach postępowania. To strony mają dążyć do wyjaśnienia wszystkich istotnych okoliczności sprawy, nie mogą być bierne i liczyć na skorzystanie w dalszym toku postępowania ze środka odwoławczego, w którym zarzucić mogłyby sądowi niewyjaśnienie rzeczywistej treści stosunków faktycznych i prawnych. Na podstawie art. 232 k.p.c. na stronach ciąży obowiązek wskazywania dowodów dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą one skutki prawne. W ocenie Sądu pozwany, którego obciążał ciężar dowodu nie dowiódł, aby powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Kodeks Pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Ponadto – jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 1 października 1997r. (I PKN 300/97, OSNP 1998/14/424) - przy ocenie, czy zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu zachowaniu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezpprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia ("ciężkiej" winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie zaś tej wadliwości nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W przedmiotowej sprawie strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym. Nie wykazała również, iż przyczyna podana w rozwiązaniu umowy o pracę była rzeczywista. W toku

postępowania podnosiła ona, iż powód brał udział w konkursie, który miał przysporzyć mu korzyści majątkowe. Z ustaleń poczynionych przez Sąd w niniejszym postępowaniu wynika jednak, iż taka sytuacja nie miała miejsca.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż powód nie przyjmował korzyści majątkowych od dostawców. Ustalono także, iż nie brał on udziału w konkursie który miałby mu przysporzyć takie korzyści. Biegły sądowy M. F. jednoznacznie stwierdził, iż podpis widniejący na dokumencie deklaracji przystąpienia do konkursu (...) organizowanego przez Agencję (...) sp. z o.o. nie jest podpisem powoda. Pozostały materiał dowodowy zebrany w niniejszym postępowaniu również nie wskazuje na przyjmowanie korzyści majątkowych przez powoda. Co za tym idzie zarzut, iż powód przyjął korzyści majątkowe w postaci karty poprzez udział w konkursie organizowanym przez wyżej wskazany podmiot okazał się bezzasadny. Co więcej, ciężkie naruszenie obowiązków przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Wina pracownika powinna być udowodniona w sposób nie budzący żadnych wątpliwości. W niniejszej sprawie strona pozwana, na której spoczywał obowiązek udowodnienia zawinionego działania pracownika, nie uczyla tego. Nie wykazała w sposób dostateczny, iż powód przyjmował korzyści materialne od dostawców, a jego zachowanie cechowała wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Co za tym idzie, rozwiązanie umowy o pracę z wina pracownika należało uznać za niezgodne z prawem również z powodu faktu, że zarzut postawiony powodowi w rozwiązaniu umowy okazał się bezzasadny. Ponadto pracodawca nie wykazał wina powoda w sposób nie budzący żadnych wątpliwości.

Biorąc pod uwagę powyższą argumentację, wskazującą na naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z wina pracownika, Sąd na podstawie art. 347 k.p.c., utrzymał w mocy wyrok zaoczny Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie wydany w dniu 21 marca 2011 roku, przywracający powoda do pracy.

Z przywróceniem powoda do pracy wiązało się zasądzenie na jego rzecz, na podstawie art. 57 k.p., wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie, jaką wskazał pełnomocnik, a jaka odpowiadała wysokości zarobków, które otrzymałaby powód za okres trzech miesięcy pracy, czyli 18 723,00 zł. Warunkiem otrzymania ww. wynagrodzenia jest jednak podjęcie pracy w terminie 7 dni od uprawomocnienia się wyroku.

Sąd odrzucił pozew w stosunku do pozwanego (...). Zastosowanie takiego rozstrzygnięcia jest w pełni uzasadnione z uwagi na postanowienie Sądu Okręgowego Warszawa – Praga w Warszawie z dnia 2 grudnia 2013 roku, które Sąd Rejonowy w pełni podziela. Sąd Okręgowy Warszawa – Praga oddalił zażalenie na postanowienie Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ odrzucające pozew w stosunku do (...)z uwagi na brak zdolności sądowej. W uzasadnieniu Sąd Okręgowy wskazał, iż (...)spełnia przesłankę samodzielnego zatrudniania pracowników, jednak nie dysponuje odrębnym majątkiem, nie posiada odrębnego konta bankowego, numeru NIP oraz Regon, a także nie występuje na zewnątrz jako odrębny podmiot praw i obowiązków. Sąd Okręgowy zwrócił także uwagę na fakt, iż wynagrodzenie wypłacane było przez (...) Sp. z o.o., podobnie jak zaliczki na podatki oraz ubezpieczenia społeczne. W takich okolicznościach (...)nie jest podmiotem wyodrębnionym organizacyjnie i finansowo z (...) Sp. z o.o., gdyż nie posiada żadnych własnych środków, którymi mogłaby dysponować. Nie można zatem przypisać jej zdolności sądowej.

Sąd obciążył stronę przegrywającą kosztami sądowymi, których strona przeciwna nie miała obowiązku uiszczyć, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu, zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398, z późn. zm.). Nakazał również zwrócić na rzecz powoda ze Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 164,15 zł tytułem rozliczenia zaliczki uiszczony przez powoda na poczet wynagrodzenia biegłego.

Powód był w toku procesu reprezentowany przez radcę prawnego, którego wynagrodzenie na mocy art. 99 k.p.c. w związku z art. 98 § 3 k.p.c. wliczane jest do niezbędnych kosztów procesu. Biorąc to pod uwagę, Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 300,00 zł (pięć razy 60,00 zł) tytułem zwrotu kosztów procesu na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 ust. 1 i 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę



prawnego ustanowionego z urzędu. Sąd przyznał zwrot kosztów zastępstwa procesowego w wysokości pięciokrotności minimalnej stawki z uwagi na charakter sprawy i duży wkład pracy pełnomocnika.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.