

*Sygn. akt VI P 318/20*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 lutego 2021 roku.

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

Przewodniczący sędzia Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Agnieszka Olga Mika

Elżbieta Godlewska

Protokolant protokolant sądowy Beata Ignaczak

po rozpoznaniu w dniu 8 lutego 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. M.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,  
odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo,
2. zasądza od J. M. na rzecz Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Agnieszka Olga Mika sędzia Przemysław Chrzanowski Elżbieta Godlewska

*Sygn. akt VI P 318/20*

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 5 sierpnia 2020 roku (data na kopercie) powód J. M. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Przedsiębiorstwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w W. kwoty 280,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za okres od 29 do 31 lipca 2020 roku wraz z ustawowymi odsetkami za zwłokę liczonymi od dnia 1 sierpnia 2020 roku do dnia zapłaty oraz kwoty 13.200,00 zł tytułem odszkodowania za czas pozostawania bez pracy po dniu 31 lipca 2020 roku.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że dnia 24 kwietnia 2020 roku otrzymał projekt porozumienia zmieniającego oraz wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy, w którym zaproponowano mu zmniejszone wynagrodzenie za pracę. Powód nie przyjął proponowanych warunków, o czym zawiadomił pracodawcę przed upływem połowy okresu wypowiedzenia. Jednocześnie powód zwrócił się pisemnie do zarządu Banku (...) S.A. z prośbą o interwencję w sprawie jego wynagrodzenia, wobec faktu, że Bank finansował koszty utrzymania budynków przez pozwaną spółkę.

Pozwana oświadczeniem z dnia 29 lipca 2020 roku, czyli na dwa dni przed rozwiązaniem umowy o pracę wobec nieprzyjęcia warunków z wypowiedzenia zmieniającego rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie bez wypowiedzenia. W ocenie powoda nie naruszył on jednak swojego podstawowego obowiązku pracowniczego.

***(pozew – k. 1 – 4, pismo procesowe z dnia 19.08.2020r. – k. 23 – 24)***

W odpowiedzi na pozew Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych ze swej winy. Pozwana wskazała, że zachowanie powoda naraziło ją na utratę jednego z kluczowych klientów, ponadto powód w swym piśmie skierowanym do Banku (...) S.A. wskazał dane nieprawdziwe.

***(odpowiedź na pozew – k. 32 – 40)***

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

Powód J. M. był zatrudniony w pozwanej spółce od dnia 1 kwietnia 1999 roku, początkowo na stanowisku pracownika obsługi technicznej, a od 1 sierpnia 2001 roku na stanowisku pracownika obsługi technicznej – elektryka, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 4.300,00 zł brutto.

***(dowód: świadectwo pracy – k. 67 – 68, umowa o pracę – k. 1 cz. B a/o powoda, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 48)***

W związku z sytuacją gospodarczą wywołaną epidemią koronawirusa w marcu 2020 roku Przedsiębiorstwo (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. skierowała propozycje porozumień zmieniających co do zmniejszenia wynagrodzenia o 25% na trzy miesiące do wszystkich swoich pracowników. Łącznie takie propozycje zostały przekazane 148 pracownikom, spośród których jedynie powód i jeszcze jeden pracownik odmówili podpisania takiego porozumienia. Konieczność zmniejszenia wynagrodzenia na okres trzech miesięcy wszystkim pracownikom, w tym członkom zarządu pozwanej spółki, była spowodowana jej przejściowymi problemami finansowymi, spółka w połowie lutego 2020 roku wykazała znaczną stratę. Doszło bowiem do zmniejszenia się ilości zleceń od kontrahentów pozwanej spółki o około 20-25%. Co prawda jeden kontrahent, Bank (...) S.A., nie zmniejszył finansowania pozwanej, jednak nie był on jej jedynym kontrahentem. W tym czasie inny duży klient pozwanej – bank (...) – wypowiedział jej istotną umowę. Bank (...) S.A. jest największym klientem pozwanej spółki.

We wcześniej, w poprzednich latach pracy powoda, również pozwana obniżała mu wynagrodzenie, taka sytuacja miała miejsce trzykrotnie, potem powód musiał pisać wnioski o przywrócenie tego wynagrodzenia, wynagrodzenie było potem wyrównywane do poprzedniej wysokości, a nawet zwiększane.

***(dowód: oświadczenie z dnia 17.09.2020r. – k. 49, zeznania świadka M. B. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 00:07:22 do 00:26:32, zeznania świadka R. C. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 00:27:09 do 00:48:12, zeznania świadka A. K. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 00:48:42 do 01:02:13, zeznania prezesa pozwanej A. Z. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 01:32:37 do 02:00:05, zeznania powoda J. M. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 01:03:15 do 01:32:37, porozumienia zmieniające i zawiadomienia o wysokości wynagrodzenia – k. 7, 17, 20, 22, 32, 34 i 45 cz. B a/o powoda)***

Pismem z dnia 26 marca 2020 roku pracodawca powiadomił powoda o tym, że w związku z kryzysową sytuacją związaną z pandemią, podjął decyzję o czasowym obniżeniu wynagrodzenia wszystkich pracowników do 75% wartości brutto na trzy miesiące: kwiecień, maj i czerwiec 2020 roku. Następnie dnia 24 kwietnia 2020 roku powód otrzymał projekt porozumienia zmieniającego warunki umowy o pracę oraz jednocześnie, w przypadku braku podpisania tego

porozumienia, wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy. W treści wypowiedzenia zmieniającego pracodawca zaproponował powodowi zmniejszone wynagrodzenie w kwocie 3.225,00 zł brutto, jako przyczynę podając istotny spadek liczby zleceń, a co za tym idzie zmniejszenie przychodów spółki.

W odpowiedzi powód pismem z dnia 7 maja 2020 roku poinformował pracodawcę, że nie podpisze porozumienia zmieniającego oraz nie wyraża zgody na warunki zaproponowane w wypowiedzeniu zmieniającym. Jednocześnie powód zastrzegł, że przyczyna wypowiedzenia zmieniającego jest w stosunku do niego nieprawdziwa, bowiem bank (...) S.A. nie zmniejszył z tytułu jego zatrudnienia odpłatności na rzecz pozwanej.

Następnie pracodawca, pismem z dnia 18 maja 2020 roku, powiadomił powoda, że w związku z faktem otrzymania przez niego wypowiedzenia zmieniającego w dniu 24 kwietnia 2020 roku, bieg terminu trzymiesięcznego wypowiedzenia zmieniającego rozpoczyna się z dniem 1 maja 2020 roku ze skutkiem na dzień 31 lipca 2020 roku. Jednocześnie pracodawca powiadomił powoda, że przysługuje mu prawo złożenia oświadczenia o odmowie przyjęcia nowych warunków pracy w terminie do dnia 15 czerwca 2020 roku.

Pismem z dnia 10 czerwca 2020 roku powód oświadczył pracodawcy, że nie przyjmuje zaproponowanych mu w wypowiedzeniu zmieniającym warunków wynagrodzenia. W konsekwencji stosunek pracy miał rozwiązać się z dniem 31 lipca 2020 roku.

**(dowód: pismo z dnia 26.03.2020r. – k. 8 – 9, porozumienie zmieniające – k. 10, wypowiedzenie zmieniające – k. 11, pismo z dnia 07.05.2020r. – k. 12, pismo z dnia 10.06.2020r. – k. 14, pismo z dnia 18.05.2020r. – k. 13)**

Dnia 8 czerwca 2020 roku powód skierował do zarządu spółki (...) S.A. w W. pismo (odebrane przez adresata dnia 30 czerwca 2020 roku), w którym wskazał, że pozwana spółka wręczyła mu wypowiedzenie zmieniające, zakładające obniżenie jego wynagrodzenia za pracę. W treści swego pisma powód wskazał również, że pozwana usiłowała sfalszować termin wypowiedzenia. Powód podniósł, że przecież (...) S.A. finansuje pozwaną spółkę i to z pieniędzy banku są wypłacane pensje pracownikom pozwanej, wobec czego skoro (...) S.A. nie obniżyło finansowania dla pozwanej, to nie istnieje też przyczyna dla obniżenia wynagrodzenia samemu powodowi. Powód zwrócił się do zarządu banku z prośbą o interwencję w pozwanej spółce w sprawie tak „nieuczciwego traktowania pracowników pracujących dla banku i opłacanych z jego pieniędzy”. Do pisma tego powód dołączył również załącznik, w którym wskazał jak wynagradzano go za pracę w pozwanej spółce. Powód zasugerował jednocześnie, że zarząd banku może podjąć odpowiednie działania co do jego osoby i jego pracodawcy. Dalej powód wskazał również, że obecna obsługa techniczna budynku banku to tylko jeden pracownik zatrudniony na pełen etat (hydraulik), natomiast pozostałe osoby to starsi emeryci i ludzie zatrudnieni na umowę zlecenie przez pozwaną spółkę. Powód dodał, że praca tych osób jest niewspółmierna w porównaniu do pracy osoby zatrudnionej na stałe, na pełen etat, podkreślając też, że w banku znajdują się urządzenia, które wymagają pełnej obsady – pracowników wysoko wykwalifikowanych.

W odpowiedzi na pismo powoda bank pismem z dnia 22 lipca 2020 roku wskazał, że umowa łącząca go z pozwaną spółką nie daje mu podstaw do jakiegokolwiek interwencji w sprawie powoda, bank zaś nie może bezpośrednio wpływać na działania pozwanej spółki.

**(dowód: pismo z dnia 08.06.2020r. wraz z załącznikiem – k. 15 – 16 i k. 50 – 51, pismo z dnia 22.07.2020r. – k. 17)**

Pozwana zatrudniała łącznie około 11 osób, razem z powodem, do obsługi budynku przy ul. (...), w którym mieści się bank (...) S.A. Wśród tych osób byli też emeryci, jednak wszyscy byli fachowcami, mieli odpowiednie kwalifikacje do wykonywania swoich obowiązków.

**(dowód: zeznania świadka M. B. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 00:07:22 do 00:26:32, zeznania świadka R. C. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 00:27:09 do 00:48:12, zeznania**

**świadka A. K. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 00:48:42 do 01:02:13, zeznania prezesa pozwanej A. Z. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 01:32:37 do 02:00:05)**

Wcześniej, w 2018 roku, bank (...) S.A. wypowiedział pozwanej spółce umowy na obsługę budynku przy ul. (...). Jednak w 2019 roku pozwanej udało się zawrzeć z powrotem kolejne umowy na obsługę tego budynku.

**(dowód: zeznania świadka R. C. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 00:27:09 do 00:48:12, zeznania prezesa pozwanej A. Z. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 01:32:37 do 02:00:05)**

Dnia 29 lipca 2020 roku pracodawca wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. W treści rozwiązania umowy o pracę jako jego przyczynę pracodawca wskazał na:

- 1) naruszenie przez powoda jego podstawowego obowiązku pracowniczego polegające na stworzeniu zagrożenia interesów pracodawcy na skutek wysłania, nie będąc upoważnionym, do strategicznego klienta pracodawcy korespondencji, w której pracodawca został opisany jako nierzetelny i nie dbający o swoich pracowników,
- 2) nielojalność wobec pracodawcy poprzez wysłanie korespondencji do strategicznego i wieloletniego klienta pracodawcy, jakim jest Bank (...) S.A., w którym pracownik przekazuje istotne informacje związane z działaniem pracodawcy, stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy. W korespondencji pracownik ujawnił sposób i wielkość wynagrodzenia pracowników, działania kadrowe i finansowe spółki zmierzające do ograniczenia kosztów w czasie epidemii, nadto podał nieprawdę o początku biegu swojego wypowiedzenia,
- 3) ujawniony w korespondencji zamiar zaszkodzenia interesom pracodawcy i świadomość pracownika co do możliwości uzyskania negatywnych dla pracodawcy skutków swojego działania wywołanych przekazanymi informacjami, co świadczy o umyślności działania celem wyrządzenia szkody swojemu pracodawcy,
- 4) nielojalność wobec pracodawcy poprzez wysyłanie korespondencji o negatywnych treściach pod adresem pracodawcy, co może skutkować w przyszłości zagrożeniem dla dobrych relacji i współpracy handlowej pomiędzy bankiem (...) S.A. a (...) Sp. z o.o.,
- 5) umyślność działania, gdzie pracownik nie miał żadnego uzasadnienia dla skierowania pisma do Banku, z którym pracownika nie łączył w dacie zdarzenia żaden stosunek pracy, a przekazane informacje nie leżały w zakresie jego obowiązków pracowniczych. Pismo zostało wysłane w czasie, gdy pracownik był już w okresie wypowiedzenia pracy w (...) sp. z o.o., co świadczy, iż celem było zaszkodzenie interesom pracodawcy.

Spółka podała też, że informacje o wyżej wskazanych działaniach powoda pozyskała w dniu 14 lipca 2020 roku.

**(dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 18)**

Po zwolnieniu powoda z pracy w pozwanej spółce, zarejestrował się on w Urzędzie Pracy jako osoba bezrobotna od dnia 1 września 2020 roku, bez prawa do zasiłku. Próbował on też podjąć zatrudnienie w Liceum Ogólnokształcącym w U., ale bez powodzenia, gdyż potencjalny pracodawca nie był zainteresowany jego zatrudnieniem ze względu na rozwiązanie poprzedniego stosunku pracy w trybie bez wypowiedzenia z winy pracownika.

**(dowód: zaświadczenie – k. 69, oświadczenie z dnia 09.09.2020r. – k. 70, zeznania powoda J. M. – protokół rozprawy z dnia 08.02.2021r. od 01:03:15 do 01:32:37)**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i powoda, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków M. B., R. C. i A. K., wzajemnie się one bowiem potwierdzają i są ze sobą zgodne i spójne, a także są zgodne z pozostałym zebrany materiał dowodowy, w tym przedłożoną do

akt sprawy dokumentacją. Również zeznania prezesa pozwanej spółki (...) są dla Sądu wiarygodne w całości, są one bowiem zgodne z zeznaniami wskazanymi wyżej świadków.

Odnosnie zeznań powoda Sąd nie dał im wiary jedynie w zakresie, w jakim są one sprzeczne z zeznaniami wskazanymi wyżej świadków. W pozostałym zakresie zeznania powoda są wiarygodne. Powód nie kwestionuje bowiem, że napisał pismo do banku, w którym chciał opisać sytuację w pozwanej spółce widzianą ze swej strony. Powód przyznał też, że liczył na zawarcie porozumienia z pozwaną po napisaniu tego pisma, potwierdzając tym samym, że chciał, aby bank zainterweniował w jego sprawie.

Strony nie wnosili o uzupełnienie materiału dowodowego.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy.

Powód nie zgłasza, ani nie zgłaszał do Sądu Pracy żadnych roszczeń w przedmiocie otrzymanego wcześniej wypowiedzenia warunków umowy o pracę w zakresie wysokości płacy.

W pierwszej kolejności Sąd zajął się roszczeniem odszkodowawczym związanym z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę. Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest regulacja z art. 56 §1 KP, zgodnie z którą 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.

Przesłanką zasadności roszczenia jest więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności chodzi tutaj o art. 52 § 1 KP, który wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie w treści wręzonego powodowi oświadczenia pracodawca jako podstawę prawną podał art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd zajął się więc analizą, czy wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę zachowanie powoda uzasadnia jego kwalifikację jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu należy wskazać, że ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

W uzasadnieniu wręzonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy pracodawca jako zachowania uzasadniające ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych wskazał na stworzenie zagrożenia interesów pracodawcy na skutek wysłania, nie będąc upoważnionym, do strategicznego klienta pracodawcy korespondencji, w której pracodawca został opisany jako niezetelny i nie dbający o swoich pracowników. Pracodawca dalej jako powody rozwiązania umowy o pracę podał:

1) nielojalność wobec pracodawcy poprzez wysłanie korespondencji do strategicznego i wieloletniego klienta pracodawcy, jakim jest Bank (...) S.A., w którym pracownik przekazuje istotne informacje związane z działaniem pracodawcy, stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa pracodawcy. W korespondencji pracownik ujawnił sposób i

wielkość wynagrodzenia pracowników, działania kadrowe i finansowe spółki zmierzające do ograniczenia kosztów w czasie epidemii, nadto podał nieprawdę o początku biegu swojego wypowiedzenia,

2) ujawniony w korespondencji zamiar zaszkodzenia interesom pracodawcy i świadomość pracownika co do możliwości uzyskania negatywnych dla pracodawcy skutków swojego działania wywołanych przekazanymi informacjami, co świadczy o umyślności działania celem wyrządzenia szkody swojemu pracodawcy,

3) nielojalność wobec pracodawcy poprzez wysyłanie korespondencji o negatywnych treściach pod adresem pracodawcy, co może skutkować w przyszłości zagrożeniem dla dobrych relacji i współpracy handlowej pomiędzy bankiem (...) S.A. a (...) Sp. z o.o.,

4) umyślność działania, gdzie pracownik nie miał żadnego uzasadnienia dla skierowania pisma do Banku, z którym pracownika nie łączył w dacie zdarzenia żaden stosunek pracy, a przekazane informacje nie leżały w zakresie jego obowiązków pracowniczych. Pismo zostało wysłane w czasie, gdy pracownik był już w okresie wypowiedzenia pracy w (...) sp. z o.o., co świadczy, iż celem było zaszkodzenie interesom pracodawcy.

Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód faktycznie wysłał do banku (...) S.A., będącego największym klientem pozwanej spółki, pismo, w którym zarzucił pozwanej spółce usiłowanie sfalszowania terminu wypowiedzenia jego umowy o pracę, nieuczciwe traktowanie pracowników, brak prawidłowej obsługi budynku przy ul. (...), a także poprosił bank o interwencję w sprawie dalszego zatrudnienia powoda. Wobec tego prawdziwy jest zarzut, że powód w swej korespondencji do banku opisał pracodawcę jako spółkę nierzetelną i nie dbającą o swoich pracowników. Powód, co prawda nie wprost, ale zarzucił też spółce, że skoro bank nie zmniejszył finansowania pozwanej spółki, to nie ma żadnych przesłanek do zmniejszenia wynagrodzenia samemu powodowi.

W tym miejscu warto wskazać, że pracownik może otwarcie, krytycznie i we właściwej formie wypowiadać się w sprawach dotyczących organizacji pracy (wyrok SN z dnia 7 września 2000 roku, sygn. akt I PKN 11/00). Jednak jednocześnie ta krytyka nie może być dowolna, nie może zasługiwać na ochronę bowiem zachowanie pracownika, który formułuje nieprawdziwe zarzuty wobec pracodawcy, ujawniając je czy to na forum publicznym, czy to jednemu z kluczowych klientów pracodawcy.

W innym orzeczeniu SN niewątpliwie trafnie wskazał, że pracownik ma prawo do dozwolonej, publicznej krytyki przełożonego (prawo do whistleblowingu, czyli ujawnienia nieprawidłowości w funkcjonowaniu jego zakładu pracy polegających na różnego rodzaju aktach nierzetelności, nieuczciwości z udziałem pracodawcy lub jego przedstawicieli), gdy nie prowadzi to do naruszenia jego obowiązków pracowniczych polegających w szczególności na dbaniu o dobro zakładu pracy i zachowaniu w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (obowiązek lojalności; nienaruszania interesów pracodawcy - art. 100 § 2 pkt 4 k.p.), a także na przestrzeganiu zakładowych zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.) (wyrok SN z dnia 28 sierpnia 2013 roku, sygn. akt I PK 48/13).

W niniejszej sprawie zachowanie powoda należy zakwalifikować jako naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd miał na uwadze, że zarzuty powoda wobec pracodawcy były bezpodstawne. Co do zarzutu nieuczciwego traktowania pracowników z treści całego pisma powoda wynika, że taką ocenę opiera on na tym, że pomimo braku zmniejszenia finansowania pozwanej przez Bank (...) S.A. zostało mu zmniejszone wynagrodzenie za pracę. Sąd miał jednak na uwadze, że to nie bank finansuje wynagrodzenie powoda, ale pozwana. Na wysokość wynagrodzenia powoda i możliwości jego wypłacenia ma zaś wpływ całościowo ujmowana kondycja finansowa pozwanej spółki, a więc nie tylko wpływy z jej kontraktu z bankiem (...) S.A., ale także wpływy od pozostałych jej kontrahentów. Tymczasem w toku postępowania zostało wykazane, że faktycznie zmniejszyły się znacznie wpływy pozwanej na początku 2020 roku, w lutym 2020 roku wykazała ona znaczną stratę. Wobec tego zarząd podjął decyzję o zmniejszeniu wynagrodzenia wszystkim pracownikom, a więc nie tylko powodowi, również wynagrodzenie członków zarządu uległo zmniejszeniu. Co więcej, z akt sprawy wynika, że zdecydowana większość pracowników wyraziła zgodę na tymczasową, trzymiesięczną obniżkę wynagrodzenia za pracę. Rozumieli oni więc trudną sytuację finansową spółki.

Brak jednocześnie ze strony powoda jakiegokolwiek innej argumentacji, która miałaby przemawiać za nieuczciwym traktowaniem go przez pracodawcę.

W szczególności należy podnieść, że powód nie odwołał się do Sądu Pracy od wypowiedzenia warunków umowy o pracę. Nie zostało też wykazane w niniejszym procesie, aby którykolwiek z pracowników pozwanej spółki odwołał się do Sądu Pracy, ani tym bardziej, że ten Sąd zakwestionowałby podstawy rzeczonych wypowiedzeń z pierwszej połowy 2020 roku.

Nie jest również prawdziwy zarzut usiłowania sfalszowania terminu wypowiedzenia. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że w istocie pracodawca po tym, jak dowiedział się o dacie, w której powód odebrał oświadczenie o wypowiedzeniu zmieniającym skierował do niego pismo, w którym prawidłowo określił termin wypowiedzenia (pismo z k. 13 akt sprawy). Także nieprawdziwe okazały się zarzuty powoda co do nieprofesjonalnej obsługi banku przez pozwaną i braku zapewnienia odpowiedniej obsady budynku przy ul. (...). Pozwany wykazał bowiem, że co prawda zatrudnia osoby na umowy cywilnoprawne, ale są to fachowcy, którzy zapewniają właściwy poziom obsługi, posiadają odpowiednie kwalifikacje. Nie zostało udowodnione w toku postępowania, aby praca osoby zatrudnionej na umowie cywilnoprawnej była niewspółmierna do pracy osoby zatrudnionej na podstawie umowy o pracę.

Reasumując, zarzuty wskazane przez powoda w jego piśmie skierowanym do Banku (...) S.A. okazały się nieprawdziwe, nie miały żadnego potwierdzenia w rzeczywistości. Jednocześnie powód domagał się od banku interwencji w jego sprawie, a więc domagał się, aby podmiot zewnętrzny ingerował w swobodę zarządzania zakładem pracy przez pracodawcę. Takie zachowanie powoda nie może zasługiwać na aprobatę i stanowi w ocenie Sądu naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 100 § 2 pkt 4 i 6 KP, czyli obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, ochrony jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, a także obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Skoro powód naruszył swoje podstawowe obowiązki to należy teraz przejść do oceny jego zawinienia oraz przesłanki narażenia pracodawcy na szkodę.

Odnośnie zawinienia Sąd uznał, że zachowaniu powoda należy przypisać winę umyślną. Powód wiedział co i do kogo pisze, specjalnie skierował pismo zawierające nieprawdziwe zarzuty wobec pracodawcy do jednego z jego głównych kontrahentów, licząc na interwencję tego kontrahenta w jego sprawie pracowniczej. Powód wprost wyraził tę myśl w treści analizowanego pisma; wskazał w nim bowiem, że zwraca się do zarządu banku z prośbą o interwencję w pozwanej spółce w sprawie nieuczciwego traktowania pracowników pracujących dla banku i opłacanych z jego pieniędzy, a w innym miejscu, że prosi zarząd banku o zajęcie odpowiedniego stanowiska w tej sprawie.

Z kolei w kwestii narażenia na szkodę należy zauważyć, że Bank (...) S.A. był największym kontrahentem pozwanej spółki. Wobec tego narażenie pracodawcy na utratę tego kontrahenta jest równoznaczne z istotnym narażeniem jego interesów. W toku postępowania Sąd ustalił, że utrata tego kontrahenta mogłaby skutkować utratą stabilności finansowej spółki. Mogłoby to być tym bardziej dotkliwe w sytuacji kryzysu, z którym pozwana zmagала się od lutego 2020 roku. Sformułowania powoda o rzekomej niewspółmiernej obsłudze budynku banku mogłyby zaś prowadzić do skutku w postaci wypowiedzenia pozwanej spółce umowy na obsługę tego budynku przez bank. Sąd miał na uwadze, że już raz, w 2018 roku, pozwana straciła kontrakt na obsługę tego budynku. Istniało więc realne zagrożenie, że w przypadku pojawienia się zarzutów co do niewłaściwej realizacji kontraktu, spółka może go utracić, co postawiłoby jej dalsze istnienie i płynność finansową pod znakiem zapytania.

W orzecznictwie wyrażono słuszny pogląd, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy (wyrok SN z dnia 27 marca 2019 roku, sygn. akt II PK 321/17). W niniejszej sprawie oprócz narażenia pozwanej na wymierną szkodę finansową w postaci utraty największego

kontrahenta, powód swoim działaniem naruszył też jej dobre imię, sugerując, że pozwana traktuje pracowników nieuczciwie. W praktyce obrotu gospodarczego również dobre imię spółki ma znaczenie dla jej potencjalnych kontrahentów, którzy chcą mieć do czynienia z transparentnym i uczciwym przedsiębiorcą.

Reasumując, w niniejszej sprawie spełnione są wszystkie przesłanki ciężkiego naruszenia przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych, wobec czego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem jest zgodne z prawem. Tym samym jego roszczenie odszkodowawcze, opierające się na art. 56 § 1 KP, jest niezasadne i podlega oddaleniu.

W tym miejscu należy przejść do analizy drugiego z roszczeń podniesionych przez powoda, a mianowicie roszczenia o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy. Sąd miał na uwadze, że Kodeks pracy nie zna takiego roszczenia, przewidując jedynie roszczenie o wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, o którym mowa w art. 57 § 1 KP, zgodnie z którym 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. Jednak, aby pracownik podjął tę pracę, musi zostać najpierw do niej przywrócony, z kolei podstawą do zasądzenia takiego roszczenia jest uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z niezgodne z prawem. Jak zaś wyżej wskazano, rozwiązanie umowy o pracę z powodem jest zgodne z prawem, ponadto w niniejszej sprawie powód nie wnosił o przywrócenie go do pracy. Wobec tego podstawy prawnej dla jego roszczenia o odszkodowanie za czas pozostawania bez pracy należy szukać w regulacjach ogólnych Kodeksu cywilnego, stosowanych odpowiednio na mocy art. 300 KP. Na art. 300 KP wskazał również sam powód w piśmie z k. 77 – 79 akt sprawy, nie podając jednak jednocześnie konkretnej podstawy prawnej z Kodeksu cywilnego. Wobec argumentacji powoda Sąd uznał, że podstawą dla tego roszczenia odszkodowawczego są przepisy art. 415 i następnych KC, dotyczące naprawienia szkody. Warto więc zwrócić uwagę, że ogólnymi przesłankami odpowiedzialności odszkodowawczej są działanie lub zaniechanie pozwanego niezgodne z prawem, wina pozwanego oraz szkoda w majątku powoda, a także związek przyczynowy pomiędzy tym bezprawnym działaniem lub zaniechaniem a powstaniem wykazanej szkody. W toku postępowania powód argumentował, że jego szkoda polega na braku uzyskiwania wynagrodzenia po zwolnieniu go z pracy przez pozwaną, a także braku możliwości uzyskania zasiłku dla bezrobotnych. Jednak Sąd miał na uwadze, że przede wszystkim powód nie wykazał zaistnienia bezprawnego działania pozwanej spółki, które miałyby do powstania tej szkody doprowadzić. Powód opierał bowiem swoją argumentację na uznaniu za niezgodne z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia. Jak zaś wyżej wykazano, rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem, spełnione były przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 KP pozwalające pracodawcy na zastosowanie tego trybu. Wobec tego, skoro brak jest bezprawnego działania pracodawcy, to tym samym nie można mówić o jakiegokolwiek jego odpowiedzialności odszkodowawczej względem powoda. Z tego też względu również i to roszczenie odszkodowawcze podlegało oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 i 99 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. - Dz. U. z 2018r., poz. 265), zasądzając na rzecz pozwanej od powoda kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.