

Sygn. akt VI P 10/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 września 2023 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska-Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 1 września 2023 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym na podst. art. 15zżs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 1842, tekst jednolity.)

sprawy z powództwa małoletniego F. Ś. spadkobiercy ustawowego T. Ś. reprezentowanego przez przedstawiciela ustawowego matkę P. O.

przeciwko (...) SA z siedzibą w W.

o odszkodowanie

orzeka:

zasądza od pozwanego (...) SA z siedzibą w W. na rzecz powoda małoletniego F. Ś. - spadkobiercy ustawowego T. Ś. reprezentowanego przez przedstawiciela ustawowego matkę P. O. kwotę 40.500,00 złotych (czterdzieści tysięcy pięćset 00/100) tytułem odszkodowania;

zasądza od pozwanego (...) SA z siedzibą w W. na rzecz powoda małoletniego F. Ś. spadkobiercy ustawowego T. Ś. - reprezentowanego przez przedstawiciela ustawowego matkę P. O. kwotę 180,00 złotych (sto osiemdziesiąt 00/100) tytułem wynagrodzenia pełnomocnika ;

wyroкови nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia tj; kwoty 13.500,00 złotych (trzydzieści tysięcy pięćset 00/100)

nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) SA z siedzibą w (...) SA z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w W. kwotę 2.025,00 złotych (dwa tysiące dwadzieścia pięć 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu – opłaty od pozwu.

Sygn. akt VI P 10/22

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 1 września 2023r.

T. Ś. w dniu 30.11.2020r. (data złożenia pozwu na biurze podawczym) wytoczył powództwo przeciwko (...) S.A. z siedzibą w W., domagając się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę otrzymanego w dniu 05.11.2020r. oraz zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu powód podniósł, iż przebieg zdarzeń związanych z otrzymaniem koperty zawierającej 200 zł, nie może stanowić samoistnej przyczyny utraty zaufania. Oświadczeniu pracodawcy zarzucił brak wskazania

przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Powód podniósł, że koperta nie była zaadresowana na niego, a gdyby nie fakt nieobecności tego pracownika, korespondencja w ogóle by do powoda nie trafiła. Powód wskazał, że podjął działania zmierzające do wyjaśnienia zaistniałego zdarzenia. Ponadto wskazał, że nie otrzymał na piśmie zakresu swoich obowiązków, stąd uznał, że w jego kompetencji leży wyjaśnienie sytuacji. Wartość przedmiotu sporu powód określił na kwotę 162.000 zł. (pozew k.1-3)

W piśmie procesowym z dnia 16.03.2021r. (data złożenia na biurze podawczym) powód zmodyfikował powództwo, co do wartości przedmiotu sporu, wnosząc o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kwoty 40.500 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę w dniu 05.11.2020r. Jednocześnie podtrzymując powództwo w pozostałym zakresie (pismo procesowe powoda k.77)

Pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 01.02.2022r. (data złożenia na biurze podawczym) wniosła o oddalenie powództwa w całości. (odpowiedź na pozew k.146). W uzasadnieniu pozwana podniosła, że utraciła zaufanie do powoda, wymagane do wykonywania obowiązków służbowych na stanowisku dyrektorskim. Zdaniem pozwanej winien on wyjaśnić zaistniałą sytuację z podległym mu adresatem korespondencji, przeprowadzić postępowanie wyjaśniające, czy było to wyłącznie zdarzenie incydentalne. Nadto pozwana uważa, iż powód powinien o zdarzeniu zawiadomić swoich przełożonych, przygotować dezaprobujące pismo do nadawcy oraz poinformować podległych pracowników o właściwym reagowaniu na tego typu zdarzenia. (odpowiedź na pozew k.149-153)

T. Ś. zmarł w dniu 14.03.2021r., w jego miejsce wszedł spadkobiorca – małoletni F. Ś., reprezentowany przez przedstawiciela ustawowego matkę P. O.. (akt poświadczenia dziedziczenia k.119)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Dnia 11.08.2006r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód podjął zatrudnienie na stanowisku Dyrektora (...) Sieci Sprzedaży. Do obowiązków powoda należało między innymi poszukiwanie lokali do prowadzenia działalności gospodarczej pozwanej, nadzór nad podległymi mu pracownikami, bezpośredni kontakt z kontrahentami, negocjowanie warunków zawieranych umów, a także obsługa i wykonywanie tych umów. Kierowany przez powoda dział, odpowiedzialny był za negocjowanie stawek czynszów w umowach najmu dla ponad 1000 punktów sprzedaży, prowadzonych przez pozwaną, o rocznej wartości czynszów przekraczającej kilkanaście milionów złotych. Wysokość miesięcznego wynagrodzenia brutto obliczanego jako ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 13.500,60 zł.

W dniu 27.10.2020r. do Działu Rozwoju Sieci Sprzedaży zarządzanego przez powoda, wpłynęła korespondencja od kontrahenta pozwanej, zawierająca aneks do umowy najmu dla lokalu użytkowego położonego przy ul. (...) w G. oraz kopertę wraz z niepodpisaną kartą świąteczną, w której znajdowała się kwota pieniężna w wysokości 200 zł. Wobec nieobecności pracownika będącego adresatem przesyłki, przedmiotowa koperta została przekazana powodowi. Powód w obecności innych pracowników – D. P. i P. B. skontaktował się z nadawcą korespondencji drogą telefoniczną, celem wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. Powód nie poinformował przełożonego o zdarzeniu. Korespondencja wraz ze środkami pieniężnymi została umieszczona w biurku D. P..

Dnia 05.11.2020r. powód otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, obowiązującej od dnia 11.08.2006r., za wypowiedzeniem z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, pozwana wskazała utratę zaufania, wynikającą z niepoinformowania pracodawcy o wpłynięciu w dniu 27.10.2020r. do Działu Rozwoju Sieci Sprzedaży korespondencji od kontrahenta pozwanej, o czym powoda poinformowali podlegli mu pracownicy. A także, niezgodnienia z pracodawcą dalszej strategii postępowania w sytuacji przesłania przez kontrahenta środków pieniężnych oraz nieprzygotowania i niewystosowania do niego korespondencji pisemnej wskazującej, iż pozwana nie akceptuje tego rodzaju zachowań, które mogą negatywnie oddziaływać na wizerunek pozwanej, prowadzić do jej odpowiedzialności. Pozwana wskazała, że od osoby na stanowisku Dyrektora Rozwoju Sieci Sprzedaży wymaga, aby cieszyła się pełnym jej zaufaniem, dbała w sposób bezwzględny o jej interesy oraz nie wchodziła w żadne relacje z jej kontrahentami, które mogłyby poddać w wątpliwość zaufanie do tej osoby oraz aby osoba ta, zapobiegała wchodzeniu podległych jej pracowników w tego typu relacje.

Wobec zaistnienia przedmiotowego zdarzenia, pozwana powzięła wątpliwość, czy Dział Rozwoju Sieci Sprzedaży negocjuje stawki czynszów w sposób prawidłowy i rzetelny.

Rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 28.02.2021r.

Dowód: fakty bezsporne, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem k.11, akta osobowe powoda

Sąd przesłuchał następujących świadków: P. B., D. M., D. P., A. B., W. O., a także Prezesa Zarządu pozwanej J. L..

Sąd uwzględnił zeznania P. B., jako wewnętrznie spójne i korespondujące z materiałem zebrany w sprawie. Świadek dostarczył informacji, co do przebiegu wydarzeń po przekazaniu korespondencji powodowi, przeprowadzeniu przez powoda rozmowy telefonicznej w trybie głośnomówiącym, obecności dwóch świadków przy rozmowie, zanegowania przez powoda przekazania w kopercie środków finansowych, odesłania aneksu i otrzymanej kwoty wraz z pismem przewodnim na polecenie powoda, braku przeszkolenia pracowników podległych powodowi jak należy reagować w tego typu sytuacjach.

Sąd dał wiarę zeznaniom D. P., w szczególności relacjonującym potępiający stosunek powoda do pieniężnej zawartości koperty, rozmowy pomiędzy powodem a nadawcą na głośniku i w obecności świadków, otwieraniu wpływających listów w sekretariacie firmy, wskazanego na karcie świątecznej jej, jako osoby adresata.

Sąd dał wiarę zeznaniom W. O., które były wyważone oraz nacechowane dużą odpowiedzialnością za przekazywaną treść. Dowodziły prawdziwości w zakresie jej nieobecności w pracy dnia 27.10.2020r. oraz bezprecedensowości działania kontrahenta, tj. twierdzeń ówczesznie występujących w materiale sprawy.

Sąd wziął pod uwagę również zeznania A. B., na okoliczność środowiska pracy powoda, w szczególności dużej ilości obowiązków, braku określenia zakresu kompetencji powoda, sytuacji wchodzenia w kompetencje bezpośredniego przełożonego powoda przez innych wyżej usytuowanych pracowników, braku wsparcia merytorycznego od bezpośredniego przełożonego powoda.

Sąd nie dał wiary zeznaniom D. M., jako sprzecznym z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, jak i nie spójnym wewnętrznie. Podniósł on, iż pracownik sekretariatu przekazał korespondencję powodowi na polecenie Prezesa Zarządu, miało miejsce spotkanie zespołu podległego powodowi ukierunkowane na omówienie wpływu kwoty pieniężnej do firmy, zwrotu środków finansowych nadawcy dokonała pozwana, braku podjęcia działań przez powoda w związku ze zdarzeniem, a także wskazał, że adresat listu nie jest pracownikiem spółki.

W ocenie Sądu, zeznania świadka J. L. podlegały częściowej dyskredytacji, gdyż naświetlały okoliczności sprawy w sposób odmienny od pozostałych dowodów zebranych w sprawie. Świadek wskazała, iż po zaistniałym wydarzeniu wprowadzono odpowiednie procedury, podczas gdy osoby ówczesznie zatrudnione w firmie zeznały odmiennie. Świadek zeznała również, że podejrzewała powoda o korupcję, nie odnosząc się jednocześnie do konkretnych sytuacji, więc Sąd uznał to wyłącznie za subiektywne przekonanie. Szczególnie, iż w dalszej części zeznań świadek wskazała na niewystępowanie przed przedmiotową sytuacją okoliczności uzasadniających zakończenie współpracy z powodem oraz na brak uwag, co do pracy powoda przez kilkanaście lat jego zatrudnienia. Świadek zeznała, iż powód nie rozmawiał z W. O., podczas gdy pracownica wprost zeznała, że po jej powrocie do pracy powód z nią rozmawiał odnośnie zaistniałej sytuacji. Świadek zeznała, iż od powoda oczekiwano przeprowadzenia czynności weryfikujących proces negocjowania umów, jednocześnie pokrótce opisując w jaki sposób owe czynności miałyby przebiegać. Jednakże nie przywołała żadnych okoliczności faktycznych, które potwierdzałyby przekazanie tych wymagań powodowi. Sąd nie daje wiary zeznaniom w powyższym zakresie, gdyż nie rezonują one z materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy. Przykładowo pozwana mogła przedłożyć dowód, potwierdzający zobowiązanie powoda do przeprowadzenia w określony sposób czynności weryfikujących. Ponadto, świadek w kwestii niewygodnej dla pozwanej, takiej jak dążenie do wyjaśnienia czy sporządzony został pisemny zakres obowiązków powoda, wskazała na niepamięć, podczas gdy niniejsze powód zarzucał już w pozwie, a więc w świetle zasad logiki i doświadczenia życiowego, owa kwestia powinna zostać przez pozwaną zweryfikowana. Przedłożone do akt sprawy

akta osobowe powoda, nie zawierają takiego pisemnego potwierdzenia. Aczkolwiek, zeznania świadka dostarczyły informacji, które pozwoliły potwierdzić, iż przedmiotowa sytuacja miała miejsce pierwszy raz, a powód potępił zaistniałą sytuację w obecności innych pracowników, przeprowadził z podległymi sobie pracownikami obecnymi w dniu 27.10.2020r. rozmowę i podjął decyzję o konieczności odesłania otrzymanych środków pieniężnych.

Dowód: zeznania P. B. z dnia 29.09.2022r. k.199v-200v, zeznania D. P. z dnia 29.09.2022r. k.200v-201, zeznania D. M. z dnia 29.09.2022r. k.201-202v, zeznania A. B. z dnia 16.02.2023r. k.231v-232v, zeznania W. O. z dnia 16.02.2023r. k.232v-233, zeznania J. L. z dnia 25.07.2023r. k.252v-254v

Sąd zważył, co następuje:

T. Ś. domagał się uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanej spółki – pracodawcy (...) S.A. na swoją rzecz kwoty 40.500,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i naruszające przepisy wypowiedzenie umowy o pracę, a także zasądzenia na swoją rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego.

Powództwo podlegało uwzględnieniu w całości, co do wysokości dochodzonej kwoty odszkodowania, stanowiącej równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego T. Ś. w dniu otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w dniu 11.08.2006r. Prawa majątkowe ze stosunku pracy zmarłego powoda przeszły na rzecz małoletniego F. Ś., będącego spadkobiercą ustawowym powoda, reprezentowanego przez przedstawiciela ustawowego – matkę P. O.. Żądanie powoda – T. Ś., co do uznania wypowiedzenia umowy o pracę otrzymanego w dniu 05.11.2020r. za bezskuteczne stało się bezprzedmiotowe, gdyż na podstawie art. 63¹ § 1 k.p. wraz z dniem śmierci pracownika nastąpiło wygaśnięcie stosunku pracy z mocy prawa.

W świetle art. 30 §1 ust 2, §4 i §5 k.p. umowa o pracę ulega rozwiązaniu poprzez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, sporządzonym w formie pisemnej, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie oraz powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Natomiast w myśl art. 45 § 1 i 2 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe; w takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu. Jednocześnie z mocy wyraźnej dyspozycji art. 47¹ k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 45, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od dwóch tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Sąd badał, czy wypowiedzenie przez pozwaną umowy o pracę zawartej z powodem zostało dokonane w sposób skuteczny. W szczególności, czy w oświadczeniu wskazano przyczynę uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia oraz czy przyczyna ta została sformułowana w sposób dostatecznie konkretny, zrozumiały dla pracownika – kwestia formalnego wskazania przyczyny uregulowana jest w art. 30 § 4 k.p., a wymogi odnośnie jej treści wynikają z art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.

Podanie w oświadczeniu wypowiadającym umowę o pracę nierzeczywistej pozornej przyczyny wypowiedzenia równoznaczne jest z brakiem jej wskazania. Sąd badając zasadność wypowiedzenia bierze pod uwagę przyczyny wskazane przez pracodawcę w wypowiedzeniu, ewentualnie w dacie wcześniejszej. W zakresie momentu ziszczenia się przyczyny, przyjmuje się, że rzeczywistą przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest nie tylko przyczyna istniejąca w chwili złożenia wypowiedzenia, ale także przyczyna, która ma się spełnić w nieodległym terminie. Podanie przez pracodawcę innej przyczyny niż ta, która stanowiła podstawę jego decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy jest równoznaczne ze wskazaniem przyczyny „niereczywistej”, „pozornej”, „fikcyjnej”, „nieprawdziwa”. Przyczyna nieuzasadniająca wypowiedzenia, powoduje uznanie tego wypowiedzenia za nieuzasadnione. W kompetencji Sądu leży ocena, czy wskazana przez pracodawcę przyczyna dokonania wypowiedzenia umowy o pracę jest rzeczywista,

czy też pozorna. (patrz. przykładowo wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.02.1999r., I PKN 571/98; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.03.2001r., I PKN 325/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25.02.2016r. II PK 363/14)

W przedmiotowym oświadczeniu wypowiadającym wskazano na przyczynę utraty zaufania, wynikającą z niepoinformowania Pracodawcy, czy Zarządu Spółki lub bezpośredniego przełożonego o wpłynięciu do Działu Rozwoju Sieci Sprzedaży w dniu 27 października 2020r. korespondencji od kontrahenta pozwanej, w której znajdował się aneks do umowy najmu dla lokalu użytkowego położonego w G. przy ul. (...) oraz koperta wraz z nieopisaną kartką świąteczną, w której znajdowała się kwota pieniężna w wysokości 200 zł, o czym powód został poinformowany przez podległych mu pracowników oraz niezgodnienia z pracodawcą dalszej strategii postępowania w szczególnej sytuacji, wskazanej powyżej, a także nieprzygotowanie i niewystosowanie do kontrahenta korespondencji pisemnej ze wskazaniem, że tego rodzaju działania, czy zachowania są nieakceptowalne przez Spółkę, co mogło negatywnie oddziaływać na wizerunek Spółki i odpowiedzialność Zarządu Spółki. (dowód: rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem k.11)

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe nie potwierdziło, aby powyższe wskazanie stanowiło prawdziwą przyczynę, uzasadniającą dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony.

W rozpoznawanej sprawie okolicznościami spornymi było to, czy przyczyny zawarte w wypowiedzeniu umowy o pracę były rzeczywiste i uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę. W ocenie Sądu, dokonanej w świetle zebranego materiału dowodowego sprawy, przyczyna wypowiedzenia stosunku pracy z powodem wskazana przez pozwaną była nieprawdziwa i nieuzasadniona. Stanowiska świadków wyrażone w zeznaniach odnośnie przedmiotowej kwestii, pozwoliły Sądowi rozstrzygnąć, co do zasadności powództwa.

Z uwagi na stan faktyczny sprawy, szczególnie zaistnienie bezprecedensowej sytuacji w pozwanej spółce, rzutującej na brak dokumentacji organizacyjno-prawnej regulującej schemat postępowania w przypadku zachowań kontrahentów firmy mających znamiona korupcyjne, Sąd podstawę faktyczną swojego rozstrzygnięcia oparł na mocy dowodowej zeznań świadków. Dowód z zeznań świadka polega na składaniu przez osobę fizyczną oświadczeń wiedzy co do określonych faktów, które mają istotne znaczenie dla rozstrzygnięcia sprawy.

W sposób nie budzący wątpliwości zeznania świadków pozwoliły na ustalenie, iż potępiająca reakcja powoda nastąpiła tuż po powzięciu informacji o wpływie przedmiotowej korespondencji do zarządzanego przez niego działu. Świadcowie P. B., D. P., J. L. zgodnie oświadczyły, że T. Ś. w obecności dwóch pracowników, w trybie głośnomówiącym przeprowadził rozmowę telefoniczną z nadawcą przedmiotowej korespondencji, w której to jednoznacznie potępił działania kontrahenta polegające na przekazaniu wraz z aneksem nieuzasadnionych środków finansowych. Wyłącznie zeznania świadka D. M. stały w opozycji do powyższych ustaleń, gdyż wskazał on na brak podjęcia działań przez powoda w związku ze zdarzeniem o zabarwieniu korupcyjnym. Jednakże ów świadek zeznał również, że adresatem przedmiotowej korespondencji nie był pracownik spółki, podczas gdy świadkowie D. P. i W. O. zeznali, iż karta świąteczna była zaadresowana do pracownicy ówczesnie zatrudnionej w pozwanej spółce. W ocenie Sądu, mając na uwadze sprzeczność zeznań D. M. z pozostałym materiałem dowodowym zebrany w sprawie, wewnętrzne niespójności wypowiedzi, wartość dowodowa zeznań świadka podlega dyskredytacji. Ponadto, świadkowie P. B., D. P., J. L. zgodnie zeznały o działaniach powoda podjętych po zaistnieniu przedmiotowego zdarzenia, w szczególności odbycia rozmów z podległymi mu pracownikami, przeprowadzenia we własnym zakresie przeszkolenia, jak należy reagować w sytuacjach około korupcyjnych. Zeznania A. B. i J. L. wyrażone w kwestii tego, czy zakres kompetencji powoda był jasno określony, są niespójne. Świadek A. B. zdecydowanie zeznała na brak określenia zakresu kompetencji powoda, podczas gdy świadek J. L. w zakresie sporządzenia pisemnego zakresu obowiązków powoływała się na niepamięć, co w ocenie Sądu, mając na uwadze stanowisko świadka w pozwanej spółce, może być działaniem ukierunkowanym na korzyść pozwanej. Niniejsza ocena, rezonuje również z pozostałym materiałem dowodowym w sprawie, ponieważ akta osobowe powoda takowego zakresu obowiązków nie zawierają.

W świetle poczynionych ustaleń, kierowany w stronę T. Ś. zarzut utraty zaufania, w wyniku nienależytego postępowania w związku z zaistniałą sytuacją o znamionach korupcyjnych, w tym hipotetyczne narażenie firmy na

naruszenie dobrego wizerunku w przyszłości, do którego de facto w konsekwencji działań powoda nie doszło, nie stanowi rzeczywistej przyczyny uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu, należy zwrócić uwagę na podniesioną kwestię, iż zachowanie kontrahenta było sytuacją bez precedensu. Zestawiając powyższe ustalenia, takie jak bezprecedensowość okoliczności faktycznych, brak sformalizowanego zakresu obowiązków powoda, adresowania przedmiotowej korespondencji do pracownika bezpośrednio podlegającego powodowi, zwrócenia się do powoda przez pracownika z informacją o zaistniałym przedmiotowym zdarzeniu, kierowanie przez powoda działem, do którego trafiła przedmiotowa korespondencja, usytuowania stanowisk kierowniczych w składzie kadry zarządzającej, braku wewnętrznej polityki antykorupcyjnej w firmie, braku przeszkolenia kadry kierowniczej jak należy postępować w przypadku zaistnienia przedmiotowych okoliczności, stosunkowo niewielkiej wysokości kwoty przekazanej w kopercie, wieloletniej bezproblemowej współpracy stron, podjętych przez powoda działań w wyniku powzięcia informacji o przedmiotowym zdarzeniu, w tym nawiązanie kontaktu z nadawcą korespondencji celem wyrażenia dezaprobaty odnośnie otrzymanej kwoty finansowej, w obecności innych pracowników działu, odesłania kontrahentowi pieniędzy i przekazania przez powoda podległym mu pracownikom informacji, jak należy postępować na wypadek zaistnienia podobnego zdarzenia – zachowanie powoda należy ocenić jako działanie na korzyść pracodawcy.

W ocenie Sądu, mając na uwadze szczególnie brak sprecyzowanego zakresu obowiązków powoda, prowadzenie przez niego w ramach stosunku pracy rozmów z kontrahentami, bezprecedensowości okoliczności, adresowania przedmiotowej korespondencji do pracownika podległego powodowi, T. Ś. mógł uznać, że w zakresie jego kompetencji, jako osoby kierującej działem, leży ocena wagi zdarzenia, podjęcie odpowiednich działań wobec kontrahenta, jak i zarządzanych pracowników.

Nadto, Sąd zwrócił uwagę fakt, iż powód był długoletnim pracownikiem pozwanej, a w okresie poprzedzającym zaistnienie przedmiotowego zdarzenia o zabarwieniu korupcyjnym, przełożeni powoda nie mieli wobec jego pracy zastrzeżeń. Sąd dokonał oceny powagi sytuacji, jaki i przebiegu postępowania powoda. Działania podjęte przez powoda, po powzięciu informacji o wpływie przedmiotowej korespondencji, jak i jej pieniężnej zawartości, świadczą o jego dążeniu do jawnego i sprawnego wyjaśnienia oraz rozwiązania zaistniałej sytuacji. Podczas rozmowy telefonicznej z kontrahentem powód użył trybu głośnomówiącego, rozmowę odbył w obecności świadków – pracowników, którzy otrzymali jednoznaczny komunikat o niedopuszczalności działań kontrahenta, potępiającym stosunku powoda do zaistniałych okoliczności, jak i konieczności dołożenia wszelkich starań, aby w przyszłości sytuacja się nie powtórzyła.

Ponadto, w pozwanej spółce nie obowiązywały procedury, wytyczne skierowane do kierowników, jak należy postąpić na wypadek zdarzeń o znamionach korupcyjnych. Zdaniem Sądu, oczekiwania przełożonych wobec powoda, odnośnie konieczności natychmiastowego poinformowania ich o wpływie przedmiotowej korespondencji, nie znajdują uzasadnienia w stanie faktycznym. Zakres obowiązków powoda był bardzo obszerny. Pomimo zmiany stanowiska na wyższe, powód nie otrzymał chociażby podstawowego zakresu obowiązków, wobec czego nie sposób, aby pozwana zarzucała mu brak kompetencji do rozwiązywania powstałego problemu, z którym do powoda zwrócił się bezpośrednio podległy mu pracownik. W ocenie Sądu powód mógł uznać, że w gestii jego kompetencji leży podjęcie działań po wpływie przedmiotowej korespondencji, w tym zorganizowanie spotkania z podległymi mu pracownikami na temat hipotetycznego powtórzenia się zdarzenia.

W toku procesu, pozwany podnosił również zarzut teoretycznej szkody, jednakże do zaistnienia szkody nie doszło.

W związku z powyższym, Sąd uwzględnił roszczenie o zasądzenie odszkodowania w całości, orzekając jak w punkcie 1 sentencji wyroku.

Sąd orzekł o kosztach procesu na podstawie art. 98 k.p.c. zgodnie z zawartą w tym przepisie zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, z której wynika, że strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowej obrony swych praw. Wobec faktu, że powódka wygrała sprawę, a była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika należy się jej, zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach.

Sąd w związku z powyższym, w sentencji punktu 2 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powódki wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 180,00 zł na podstawie §9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, tj. Dz.U. z 2015r., poz. 1804.

Art. 477¹ k.p.c. stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, wobec niniejszego Sąd orzekł jak w sentencji punktu 3 wyroku.

W sentencji punktu 4 Sąd wydał rozstrzygnięcie odnośnie opłaty sądowej od pozwu w oparciu o art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, tj. Dz. U. 2005 Nr 167 poz. 1398. W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę stanowiącą 5% od wartości przedmiotu sporu, której powód nie miał obowiązku uiścić.

Zarządzenie:

(...)