

Sygn. akt VP 244/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 lutego 2016 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w R. Wydział V

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anna Capik – Pater

Sędziowie

Ławnicy: Teresa Jakóbczyk

Jan Niklewicz

Protokolant: Tomasz Kałuża – Herok

przy udziale ./.

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2016 roku w Rybniku

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w R.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę i odprawę

1. oddała powództwo,
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanej kwotę 1.860,00 zł (jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Teresa Jakóbczyk Anna Capik – Pater Jan Niklewicz

Sygn. akt V P 244/14

UZASADNIENIE

Dnia 30 kwietnia 2014 roku powód A. P. wniósł przeciwko pozwanej (...) Spółce Akcyjnej w R. pozew o zasądzenie kwoty 19.456 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 19.456 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu tytułem odprawy, a także zasądzenie zwrotu kosztów procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, iż był zatrudniony u pozwanej od 1987 roku, ostatnio na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych. Dnia 23 kwietnia 2014 roku pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę podano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez zatrudnienie się na podstawie umowy zlecenia oraz umowy agencyjnej w nadzorowanym w ramach obowiązków służbowych podmiocie wykonującym usługi na rzecz pozwanej – konflikt interesów. Powód kwestionował prawdziwość podanej przyczyny podając, iż nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Zakaz podejmowania

dodatkowego zatrudnienia nie został określony w umowie o pracę powoda, czy też zakładowym regulaminie i układzie zbiorowym pracy. Nadto, działanie powoda nie naruszało, ani nie zagrażało interesom pozwanej, a wręcz zabezpieczało te interesy. Na podstawie zawartej umowy agencyjnej powód był obowiązany do pozyskiwania na rzecz spółki (...) klientów innych niż pozwana, a zgodnie z umowami zlecenie powód sprawował z ramienia tej spółki nadzór nad jej pracownikami na obiekcie pozwanej. (vide k.2-5, 18)

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka Akcyjna w R. wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając odpowiedź pozwana przyznała okoliczności zatrudnienia powoda i rozwiązania jego stosunku pracy. Jednocześnie, pozwana podała, iż do obowiązków powoda należał nadzór i koordynacja spraw związanych z ochroną mienia, utrzymaniem czystości w zakładzie i praniem odzieży roboczej. W dniu 7 kwietnia 2014 roku pozwana otrzymała pismo spółki (...) świadczącej na jej rzecz usługi utrzymania czystości i porządku, której pracę nadzorował powód. Spółka (...) poinformowała pozwaną, iż powód paraliżował jej działania, a swoim zachowaniem wskazywał, iż oczekuje zapłaty za sprawowanie nadzoru, wobec czego zawarła z nim umowę agencyjną oraz umowy zlecenie, które w rzeczywistości miały charakter fasadowy. Z tytułu zawartych umów, w okresie od grudnia 2009 roku do lutego 2014 roku powód otrzymał od spółki (...) łączną kwotę 24.500 zł. Pozwana zaznaczyła, iż nie stawia powodowi zarzutu generalnego podjęcia dodatkowego zatrudnienia, lecz doprowadzenia poprzez takie zatrudnienie do konfliktu interesów i czerpanie z tego tytułu korzyści. Odnosząc się do żądania odprawy, pozwana podniosła, iż świadczenie to nie przysługuje powodowi, bowiem do rozwiązania umowy nie doszło z przyczyny leżącej wyłącznie po stronie pracodawcy. (vide k.35-41).

Sąd ustalił, co następuje:

Dnia 2 stycznia 1987 roku Zakłady (...) M. w R. będące poprzednikiem prawnym pozwanej (...) Spółki Akcyjnej w R. (okoliczności bezsporne) zawarły z powodem A. P. umowę o pracę na czas nieokreślony z zachowaniem 3-miesięcznego okresu próbnego, na mocy której powód został zatrudniony w ZEW na stanowisku starszego referenta w wymiarze pełnego etatu. Z dniem 1 lipca 2004 roku powód został zatrudniony u pozwanej na stanowisku specjalisty ds. administracyjnych w komórce organizacyjnej Dyrektor Kadr i Zakupów.

Dowód: umowa o pracę z 2 stycznia 1987 roku, świadectwo pracy – akta osobowe powoda k.B3, C2.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda u pozwanej obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, a także wysokość miesięcznej odprawy wynosiły 6305 zł brutto.

Okoliczności bezsporne

W dniu 12 grudnia 2008 roku pozwana zawarła z (...) Spółką z ograniczoną odpowiedzialnością w W. umowę o utrzymanie czystości i porządku obiektu pozwanej w R. na czas nieokreślony. Zgodnie z umową spółka (...) zobowiązana była do: porządkowania pomieszczeń administracyjnych, szatni, łazienki, pomieszczeń socjalnych, sanitarnych i innych; obsługi łazienki wydzielonych; porządkowania terenów zewnętrznych: chodników, placów, parkingów oraz pielęgnacji terenów zielonych; częściowej obsługi pralni – gospodarki odzieżowej; obsługi placu składowego odpadów. Do nadzoru realizacji wykonywanych usług pozwana upoważniła powoda.

Pismem z 31 marca 2014 roku spółka (...) zawiadomiła J. S. będącą członkiem Rady Nadzorczej pozwanej, iż od 2009 roku powód utrudniał wykonywanie przez spółkę (...) usług utrzymania czystości na rzecz pozwanej. Spółka (...) poinformowała, iż zachowania powoda wskazywało, iż oczekuje „zadośćuczynienia” za sprawowanie nadzoru. Spółka (...) przyznała, iż w związku z powyższym zawarła z powodem fikcyjną umowę agencyjną na pozyskiwanie nowych klientów, a następnie umowy zlecenie. Zawarte umowy miały uzasadniać przekazywanie pieniędzy na rzecz powoda. W okresie od grudnia 2009 roku do lutego 2014 roku spółka (...) wypłaciła powodowi łączną kwotę 24.500 zł – po 500 zł miesięcznie. Wraz z pismem, spółka (...) przedłożyła pozwanej stosowne rachunki oraz karty podatkowe.

Dowód: umowa o utrzymanie czystości k. 52-56; pismo spółki (...) k.50-51; rachunki oraz karty podatkowe k.57-62; umowa agencyjna k.8

Pismem z dnia 23 kwietnia 2014 roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na zatrudnieniu się na podstawie umowy zlecenie i umowy agencyjnej w nadzorowanym w ramach obowiązków służbowych podmiocie, wykonującym usługi na rzecz pozwanej (konflikt interesów). Powód potwierdzając odbiór pisma zaznaczył, iż nie zgadza się z trybem rozwiązania umowy. Jednocześnie, pozwana pouczyła powoda o prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę wraz z potwierdzeniem odbioru – akta osobowe powoda k. (...)

Rozwiązanie umowy zostało poprzedzone konsultacjami ze Związkiem Zawodowym (...) Spółki Akcyjnej w R., jednakże organizacja związkowa nie zajęła stanowiska w sprawie. O zamiarze rozwiązania umowy pozwana poinformowała także funkcjonującą u niej Radę Pracowników, której członkiem był powód, wobec czego w dniu 23 kwietnia 2014 roku powód zrezygnował z członkostwa w R..

Dowód: pismo pozwanej z dnia 17 kwietnia 2014 roku, protokół zebrania Rady Pracowniczej, oświadczenie powoda o członkostwie w Radzie Pracowniczej – akta osobowe powoda k. (...)-133

Zgodnie z Zakresem czynności i obowiązków do zadań powoda należał m.in. nadzór i koordynacja spraw związanych z ochroną mienia, utrzymaniem czystości w zakładzie i praniem odzieży roboczej (pkt III ppkt 2).

Dowód: zakres czynności i obowiązków – akta osobowe powoda k.B97; zeznania świadka R. N. k.189-190 verte; przesłuchanie stron – powoda k.259-261.

Regulamin pracy obowiązujący u pozwanej stanowi, iż do obowiązków pracownika należy w szczególności: przestrzeganie ustalonego porządku, dbanie o dobro pracodawcy, przestrzegania zasad współżycia społecznego, przestrzeganie Kodeksu etycznego stanowiącego załącznik do Regulaminu (pkt 2 ppkt 2).

Podstawowymi zasadami Kodeksu zachowań (Kodeksu etycznego) są: etyczne postępowanie, lojalność wobec (...), uczciwe i szczerze prowadzenie interesów z klientami i innymi partnerami biznesowymi, profesjonalizm i dobre praktyki w prowadzeniu interesów (pkt 2). Zgodnie z Kodeksem konflikt interesów może powstać w momencie, gdy pracownik podejmuje działania i ma osobisty interes, który utrudnia mu wykonywanie obowiązków w stosunku do (...) obiektywnie i efektywnie. Jeżeli konflikt się nasila pracownik musi ujawnić przedmiot konfliktu przełożonemu i radcy prawnemu w celu ustalenia działań (pkt 9). Nieprzestrzeganie Kodeksu może powodować odpowiedzialność dyscyplinarną pracownika włącznie z rozwiązaniem umowy o pracę. Powód potwierdził otrzymanie Kodeksu, a także swoją odpowiedzialność za jego znajomość i przestrzeganie.

Dowód: Regulamin pracy k.71-83; Kodeks zachowań k.89-102

Do zawarcia przez pozwaną umowy ze spółką (...) doszło na skutek działań powoda, który zabiegał o to, żeby spółka (...) złożyła ofertę na usługi czystości i w tym celu zgłaszał się do osób pracujących w tej spółce. W trakcie realizacji umowy, powód systematycznie zwiększał spółce (...) zakres obowiązków o czynności, które nie były wcześniej ujęte w umowie. Na tym tle dochodziło do spięć pomiędzy powodem, a kierownikiem spółki (...). Powód wskazywał W. W., iż w związku ze współpracą ze spółką (...) ma bardzo dużo obowiązków i w zamian za to oczekuje kwoty 500 zł miesięcznie. Zapłatę tej kwoty powód postawił jako warunek konieczny dalszej współpracy pozwanej ze spółką (...), co zostało odebrane przez kierownictwo tej spółki jako naciski pod groźbą rozwiązania umowy o usługi czystości.

W związku z powyższym, kierownictwo spółki (...) podjęło decyzję o zawarciu z powodem umów pod pozorem szukania przez powoda klientów dla spółki. Zawarcie pierwszej umowy miało miejsce wkrótce po zawarciu umowy o usługi czystości. Kolejne umowy powoda obowiązywały niemal przez cały okres wykonywania przez spółkę (...) usług

czystości na rzecz pozwanej. Powód nigdy nie przedstawił żadnej dokumentacji świadczącej o tym, iż podejmował próby znalezienia klientów dla spółki (...). Kierownictwo spółki było świadome, iż takie próby nie będą nawet podejmowane i zawarte umowy nie będą w rzeczywistości nigdy wykonywane przez powoda. Powód nie zgłaszał pozwanej zatrudnienia w spółce (...).

Dowód: zeznania świadka A. S. – płyta CD w aktach Sądu Rejonowego w Piasecznie I Cps 71/15, koperta k.21; zeznania świadka R. N. k.189-190 verte; przesłuchanie stron – za pozwaną M. G. k.261-262.

U pozwanej miały miejsce przypadki podejmowania przez jej pracowników innego zatrudnienia, także w podmiotach świadczących usługi na rzecz pozwanej. Jednakże, żaden z pracowników nie podejmował dodatkowego zatrudnienia w podmiocie, który nadzorował w ramach obowiązków wynikających z zatrudnienia u pozwanej. Dochodziło również do sytuacji, w których pozwana współpracowała z podmiotami zatrudniającymi krewnych jej pracowników. Pracownicy pozwanej byli wtedy odsuwani od czynności związanych ze współpracą pozwanej z tymi podmiotami. Potencjalne konflikty interesów związane z zatrudnieniem pracowników w innych podmiotach pozwana rozwiązywała poprzez odpowiednie ruchy kadrowe i przenoszenie na inne stanowiska pracy, albo udzielanie zgody na zatrudnienie.

Dowód: zeznania świadka A. K. k.188-189; zeznania świadka R. N. k.189-190 verte; przesłuchanie stron – za pozwaną M. G. k.261-262.

Pozwana zawiadomiła prokuraturę o podejrzeniu popełnienia przez powoda przestępstwa polegającego na wykorzystaniu zajmowanego stanowiska do wyłudzenia nienależnych korzyści finansowych od nadzorowanej spółki, jednakże prokuratura odmówiła wszczęcia śledztwa wobec braku znamion czynu zabronionego.

Dowód: zawiadomienie o popełnieniu przestępstwa k.67-67 verte; postanowienie o odmowie wszczęcia śledztwa k.202-207; postanowienie Sądu Rejonowego w Raciborzu z dnia 23 października 2014 roku, sygn. akt II Kp 278/14 k.207-209.

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, okoliczności bezsporne oraz co do zasady w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. K. w zakresie, w jakim świadek twierdził, iż powód wykonywał dla spółki (...) czynności związane z zakupem papierów i asortymentu potrzebnego w związku z usługami świadczonymi przez spółkę dla pozwanej. Jak podał sam świadek, powyższe okoliczności są mu znane jedynie z relacji powoda. Jednocześnie, Sąd nie podzielił również relacji powoda, co do okoliczności świadczenia jakichkolwiek czynności na rzecz ww. spółki. W trakcie przesłuchania powód podał, iż podejmował próby realizacji umowy agencyjnej poprzez rozsyłanie materiałów reklamowych do potencjalnych klientów spółki (...), a także, iż zawarcie dalszych umów było związane z nadzorem nad pracownikami tej spółki poprzez kontrolę sposobu wykonywania umowy o usługi czystości, które to czynności miały być wykonywane przez powoda poza godzinami pracy u pozwanej. Jednakże, powód w żaden sposób nie wykazał, iż w rzeczywistości realizował takie umowy na rzecz spółki (...). Przeciwnie, świadek A. S. będący prezesem zarządu spółki A. jednoznacznie podał, iż do realizacji umów nigdy nie doszło, a w chwili ich zawarcia strony miały świadomość, iż próby wykonywania czynności nie będą przez powoda nawet podejmowane. Relacja świadka A. S. jako spójna i rzeczowa była dla Sądu przekonująca, w szczególności, iż świadek ten nie jest zainteresowany w końcowym rozstrzygnięciu niniejszej sprawy.

Podstawą ustalenia stanu faktycznego sprawy nie stały się ostatecznie zeznania świadka A. B., który podał, iż nie posiada informacji o obowiązkach powoda w spółce (...) oraz zawartych pomiędzy tymi stronami umowach (k.187 verte-188).

Powód zgłosił zastrzeżenia do protokołu w trybie art. 162 k.p.c. co do oddalenia wniosku o przeprowadzenie dowodu z zeznań świadka A. K. (vide k.154), jednakże zastrzeżenia pozostają bez znaczenia dla niniejszej sprawy, bowiem świadek ten został ostatecznie przesłuchany na okoliczność wskazaną przez powoda. Bez znaczenia pozostają także

zastrzeżenia do protokołu zgłoszone przez pozwaną odnośnie do oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z zeznań świadków R. N. i M. G. (vide k.154), bowiem także ww. zostali ostatecznie przesłuchani przez Sąd, przy czym M. G. była słuchana w charakterze strony za pozwaną.

Jednocześnie, Sąd nie podzielił zastrzeżeń do protokołu zgłoszonych przez pozwaną co do oddalenia wniosku o dopuszczenie dowodu z korespondencji mailowej (vide k.154). Wbrew twierdzeniom pozwanej przedłożona korespondencja mailowa pozostaje bez znaczenia dla niniejszej sprawy, bowiem okoliczności w niej stwierdzone nie zostały wskazane jako przyczyna rozwiązania umowy powoda (vide k.68-70 verte). Nadto, sama pozwana podała, iż o treści korespondencji mailowa powzięła wiadomość już po rozwiązaniu umowy (vide k.37 verte).

Sąd nie podzielił również zastrzeżeń do protokołu zgłoszonych przez strony co do dopuszczenia dowodów z zeznań świadków A. K. oraz A. B. (zawnioskowanych przez powoda), a także R. N. oraz M. G. (zawnioskowanych przez pozwaną) – vide k.154-154 verte. Strony zarzucały sobie wzajemnie, iż wnioski dowodowe są spóźnione. Jednakże wnioski te zostały zgłoszone dla odparcia wniosków i twierdzeń strony przeciwnej, a ich rozpoznanie nie spowodowało zwłoki w rozpoznaniu sprawy, bowiem niezależnie od dopuszczenia ww. dowodów, w sprawie zaszła konieczność odroczenia rozprawy z uwagi na konieczność wezwania innego świadka – A. S.. Tym samym, w ocenie Sądu orzekającego spełnione zostały przesłanki z art. 217 § 2 k.p.c.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór w niniejszej sprawie sprowadzał się do kwestii zasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także żądania wypłaty odprawy. Powód kwestionował przyczynę rozwiązania podając, iż nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Jak stanowi przepis art. 56 § 1 k.p. 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. Z mocy art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Art. 36 § 1 k.p. stanowi, iż okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy; 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy; 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Zgodnie z 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. Na podstawie § 2 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. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni (§ 3).

Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu

pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Wadliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia zachodzi zarówno wówczas, gdy zostało dokonane z naruszeniem wymagań przewidzianych przepisami prawa pracy, jak i wówczas, gdy rozwiązanie było nieuzasadnione. Z naruszeniem przepisów mamy do czynienia w szczególności w przypadku: niezachowania formy pisemnej, pominięcia w rozwiązaniu uzasadnienia tego oświadczenia, niezachowania trybu postępowania przeznaczonego na konsultację z właściwymi podmiotami zamiaru rozwiązania umowy, przekroczenia terminu do złożenia tego oświadczenia, a także niepoinformowania pracownika w sposób prawidłowy o przysługujących mu środkach odwoławczych.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż pozwana dochowała od strony formalnej trybu rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia określonego przepisami Kodeksu pracy, bowiem zachowała miesięczny termin do złożenia tego oświadczenia – czego nie kwestionował powód, złożyła je na piśmie wskazując przyczynę oraz pouczyła powoda o prawie i sposobie odwołania do sądu pracy, a także przeprowadziła stosowne konsultacje z właściwą organizacją związkową. W niniejszej sprawie rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia spełnia zatem wszystkie kodeksowe wymogi formalne, wobec czego zasadne stało się jego zbadanie pod względem merytorycznym, tj. ustalenie jego zasadności.

Rozwiązanie z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ma charakter klauzuli generalnej, odnośnie której istnieje jednak bogate orzecznictwo Sądu Najwyższego, a do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo) – wyr. Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 422. Sąd Najwyższy przyjął, iż czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy. Jednocześnie, zdaniem Sądu orzekającego, w kwestii oceny zasadności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia zastosowanie winny mieć takie same reguły oceny jak w przypadku oceny zasadności wypowiedzenia umowy.

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje, iż ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSN 1999/21/688). Nadto, pracodawca nie może w trakcie procesu przed sądem wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu umowy o pracę (por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98, OSN 2000/7/266 oraz podobnie wyr. Sądu Najwyższego z dnia 13 października 1999 r., I PKN 304/99, OSNP 2001/4/118). Według utrwalonego już stanowiska judykatury przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę wskazana pracownikowi musi być konkretna i rzeczywista (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Podkreślić należy, iż wystarczające jest ustalenie, że chociaż jedna z kilku wskazanych przyczyn jest prawdziwa (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 10 kwietnia 2008 r., III PK 88/07, LEX nr 469173).

Nie ulega wątpliwości, iż do podstawowych obowiązków pracowniczych należą te określone w przepisach prawa, w tym także przepisach Kodeksu pracy. Z mocy art. 100 § 2 pkt 4 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Nadto, mając na uwadze obowiązujący u pozwanej Regulamin pracy oraz Kodeks etyczny (Kodeks zachowań), wskazać należy, iż do podstawowych obowiązków powoda należało m.in. także: zachowanie lojalności wobec pracodawcy, uczciwe i szczerze prowadzenia interesów z innymi podmiotami, a także profesjonalizm i dobre praktyki w kontaktach handlowych.

Przeprowadzone postępowanie dowodowe jednoznacznie wykazało, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia części swoich podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie polegało na powstaniu konfliktu interesów pomiędzy

powodem a pozwaną poprzez zatrudnienie się przez powoda na podstawie umowy zlecenie i umowy agencyjnej w nadzorowanym w ramach obowiązków służbowych podmiocie wykonującym usługi na rzecz pozwanej.

Powód podejmując fikcyjne zatrudnienie w podmiocie kontrolowanym dopuszczał się zachowania nieetycznego i nielejalnego wobec pozwanej, które wywołało ostatecznie konflikt interesów pomiędzy stronami stosunku pracy. Podejmując ww. dodatkowe zatrudnienie powód znajdował się, przynajmniej formalnie, wobec spółki (...) zarówno w stosunku nadrzędności, jak i podrzędności, co potencjalnie mogło budzić uzasadnione wątpliwości pozwanej, czy w obawie przed utratą dodatkowego źródła dochodu powód będzie nadzorował ww. spółkę w sposób rzetelny. Zachowanie powoda należy jednoznacznie ocenić jako nieprofesjonalne i sprzeczne z zasadami elementarnej uczciwości pracownika wobec pracodawcy, w szczególności, iż powód nie zawiadomił pozwanej o podjęciu tego zatrudnienia, czym uniemożliwił jej podjęcie czynności mających na celu rozwiązanie konfliktu interesów.

Podkreślić przy tym należy, iż w toku postępowania ustalono, iż zatrudnienie powoda w spółce (...) miało charakter jedynie fasadowy, bowiem powód w rzeczywistości nie wykonywał jakichkolwiek czynności na rzecz tej spółki. Jednakże, nawet gdyby powód wykazał, iż zobowiązał się wobec spółki (...) do wykonywania czynności nadzoru nad jej pracownikami świadczącymi usługi czystości na obiekcie pozwanej, a także iż takie czynności wykonywał, powód robiłby to, do czego był już zobowiązany w ramach stosunku pracy u pozwanej. Tym samym, powód otrzymywałby za wypełnianie tych samych obowiązków dochód od dwóch różnych podmiotów, co także należy ocenić zdecydowanie negatywnie.

Naruszenie Kodeksu zachowań przez powoda uznać należy za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, bowiem w treści tego dokumentu pozwana wyraźnie zaznaczyła, iż jego nieprzestrzeganie może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę. Powód został zaznajomiony z treścią Kodeksu oraz poświadczyl zrozumienie swojej odpowiedzialności za jego znajomość i przestrzeganie. Tym samym, powód powinien mieć świadomość, iż obowiązki określone w Kodeksie mają charakter podstawowy.

W konsekwencji, rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia nie narusza przepisów, a powodowi nie przysługuje wobec pozwanej roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy.

Co do roszczeń o odprawę, Sąd wskazuje, iż zgodnie z art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U.2003.90.844 ze zm.) odprawa pieniężna przewidziana w jej art. 8 przysługuje jedynie w przypadku rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1. Umowa powoda została rozwiązana bez zachowania okresu wypowiedzenia oraz z przyczyny dotyczącej pracownika. Powodowi nie przysługuje zatem roszczenie o wypłatę odprawy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w pkt 1 sentencji.

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono w pkt 2 na mocy art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik sprawy i na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 oraz § 6 pkt 5 w zw. z § 11 ust. 1 pkt 2 oraz w zw. z § 5 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał spór z pozwaną, wobec czego winien zwrócić na jej rzecz kwotę 1860 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, na którą składają się: kwota 60 zł tytułem zastępstwa w sprawie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwota 1800 zł tytułem zastępstwa w sprawie o odprawę.