

Sygn. akt VP 51/22

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

18 listopada 2022 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy:

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 18 listopada 2022 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa K. S.

przeciwko Ośrodek (...) Z. B. w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

oddala powództwo.

Sygn. akt **VP 51/22**

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód K. S. wniósł przeciwko pozwanemu Z. B. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 9030 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazał, że był pracownikiem pozwanego ostatnio zatrudnionym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku elektronika. Powód zaznaczył, że 22 lutego 2022 roku dokonał naprawy wszystkich urządzeń przekazanych mu w ramach świadczonej pracy, a przyjętych od klientów do serwisu prowadzonego przez pozwanego. Powód podał też, iż uznał jednocześnie, że wywiązując się w pełni ze swoich obowiązków zawodowych nałożonych na niego tego dnia i nie narażając pracodawcy na jakikolwiek uszczerbek, może pomóc koledze i dokonać szybkiej naprawy jego komputerów w miejscu pracy. Powód nie zgodził się, by powyżej opisane zachowanie mogło zostać uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jednocześnie zakwestionował konkretność oraz prawdziwość co do całości podanej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powód dodał, że pozwany nie wyraził jakichkolwiek zastrzeżeń co do wykonywanych przez niego tego dnia obowiązków, a jedynie skupił się na obserwowaniu i jednostronnie zinterpretowanej przez niego sytuacji, którą bezkrytycznie uznał za działanie skierowane przeciwko niemu.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany opisał zdarzenie z udziałem powoda w dniu 22 lutego 2022 roku którego był świadkiem konkludując, iż przyjmowanie do naprawy niezarejestrowanego sprzętu,

naprawianie go i wydawania bez odpowiednich dokumentów stanowi podstawę do dyscyplinarnego zwolnienia. Pozwany dodał, że wykonywanie przez powoda prywatnych napraw sprzętu w godzinach pracy, naraziło jego firmę na straty.

Sąd ustalił co następuje:

26 lutego 2021 roku powód K. S. zawarł z pozwanym Z. B. (...) Ośrodek (...) umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód został zatrudniony na stanowisku elektronika w pełnym wymiarze czasu pracy. Dniem rozpoczęcia pracy był 1 marca 2021 roku.

Poprzednio powoda łączyły z pozwanym umowy o pracę na czas określony:

- z dnia 16 lutego 2016 roku zawarta do 28 lutego 2018 roku zgodnie z którą powód został zatrudniony na stanowisku elektronika,

- z dnia 26 czerwca 2018 roku zawarta do 31 lipca 2018 roku zgodnie z którą powód został zatrudniony na stanowisku przedstawiciela handlowego,

- z dnia 30 listopada 2020 roku zawarta do 28 lutego 2021 roku zgodnie z którą powód został zatrudniony na stanowisku elektronika.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 26.02.2021r., umowa o pracę z 16.02.2016r., umowa o pracę z 26.06.2018r., umowa o pracę z 30.11.2020r.,

wydruk z CEIDG k.23-25

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda wynosiło 3010 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k.35

W styczniu 2022 roku do powoda zwrócił się jego znajomy S. S. (1) z prośbą o naprawienie komputerów (laptopów). Powód zgodził się dokonać naprawy i w tym celu zamówił odpowiednie części za pośrednictwem portalu Allegro. 17 lutego 2022 roku S. S. (1) przekazał powodowi laptop, który ten przyjął nie rejestrując jego naprawy w systemie serwisowym pozwanej. Przedmiotowy laptop ukrył wśród innych sprzętów oddanych do naprawy. Następnie, 22 lutego 2022 roku S. S. (1) zwrócił się do powoda telefonicznie z prośbą o pilną naprawę drugiego laptopa, który mu dostarczy. S. S. (1) zależało na jak najszybszej naprawie sprzętu, gdyż był on potrzebny jego żonie do wykonywania obowiązków zawodowych. Do przekazania drugiego komputera doszło w godzinach rannych 22 lutego 2022 roku i powód również nie zarejestrował jego naprawy w systemie firmy pozwanego. 22 lutego 2022 roku, w godzinach pracy, powód dokonał naprawy przekazanych mu przez S. S. (1) 2 laptopów. Przy dokonywaniu napraw ww. laptopów powód korzystał ze sprzętu diagnostycznego pozwanej firmy. 22 lutego 2022 roku w godzinach po południowych, na parkingu przed siedzibą pozwanego, powód przekazał naprawione laptopy S. S. (1) bez wydania żadnych dokumentów (naprawy, wydania, zakupu części). Powód przyjął od S. S. (1) za dokonaną naprawę gotówkę. Sytuację na parkingu obserwował pozwany, który w tym czasie znajdował się w jednym z zaparkowanych tam samochodów. Tego samego dnia, po ustaleniu, że laptopy nie zostały zarejestrowane w systemie firmowym, pozwany zwrócił się do powoda o wyjaśnienie zaistniałej sytuacji. W obecności pozwanego oraz pracownicy M. W. (1), powód spontanicznie opisał zdarzenie przyznając, iż w rzeczywistości zdecydował się na naprawę laptopów w siedzibie firmy pozwanego bez ich uprzedniej rejestracji. M. W. (1) sporządziła oświadczenie zawierające informacje podane przez powoda, które on następnie własnoręcznie podpisał.

Dowód: akta osobowe powoda: oświadczenie z 22.02.2022r.,

paragon imienny nr (...) k.22, potwierdzenie zamówienia na portalu Allegro k.21, potwierdzenie dokonania przelewu k.20, zeznania świadka M. W. (2) k.49v.-50, zeznania świadka S. S. (1) k.53v.-54v., przesłuchanie powoda k.54-54v.

W dniu 24.02.2022 r. powód udał się do pozwanego z pretensjami, że został tak przez niego w dniu 22.02.2022 r. potraktowany i oczekiwał przeprosin, a w zamian miał zaproponować, że popracuje u pozwanego jeszcze przez czas niezbędny do znalezienia nowego pracownika a następnie odejdzie. Powyższa sytuacja spowodowała, że pozwany uznał, że nie może jednak tolerować takiego zachowania powoda i zlecił przygotowanie oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz popełnienie przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnienia na tym samym stanowisku, a mające polegać na przyjęciu przez powoda do naprawy sprzętu bez zarejestrowania w firmie, naprawienie tego sprzętu w godzinach pracy i wydanie tego sprzętu bez żadnego dokumentu oraz przyjęcie gotówki za naprawę dwóch laptopów.

Dowód: akta osobowe powoda: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków oraz z przesłuchania powoda, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Okolicznością bezsporną w sprawie było to, iż powód przyjął do naprawy sprzęt, który naprawiał w godzinach pracy w siedzibie pozwanego, bez uprzedniego zarejestrowania go w systemie serwisowym pozwanej firmy. Ocenie Sądu podlegało czy takich zachowanie mogło stanowić podstawę do uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na podstawie art. 30 § 4 k.p., 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.

Tutejszy Sąd podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.08.1999 r., I PKN 182/99).

Z kolei w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej.

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, iż zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i niewątpliwie godziło w dobro pozwanego zakładu. Powód

wykorzystał sprzęt diagnostyczny pracodawcy do celów prywatnych i przeznaczył swój czas pracowniczy na wykonywanie prywatnych napraw. Powód miał świadomość, że dokonuje naprawy bez uprzedniego zarejestrowania sprzętu w systemie firmowym oraz nie poinformował o tym pracodawcy. Takie zachowanie powoda narażało pracodawcę na odpowiedzialności karnoskarbową i naruszenie dobrego imienia firmy, która przez wiele lat budowała swoją pozycję na rynku przedmiotowych usług. Tolerowanie takich zachowań u powoda (wykonywanie tzw. prywatnych fuch) mogłoby spowodować, że również inni pracownicy pozwanego zaczęliby postępować podobnie. Powodowi należy postawić zarzut zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych i że naruszenie to ma charakter ciężki. Na uzasadnienie tego stanowiska można przytoczyć pogląd Sądu Najwyższego, zgodnie z którym pracownik narusza swe podstawowe obowiązki, gdy wykonuje w godzinach przeznaczonych na pracę, bez zgody pracodawcy, inne niż praca czynności. W wypadku pewnych zachowań, jeśli nie wystąpią wyjątkowe okoliczności łagodzące, nawet jednorazowe naruszenie może być podstawą rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 grudnia 2004 roku I PK 86/04). Na uwzględnienie nie zasługuje argumentacja powoda, iż dokonał naprawy laptopów przekazanych mu przez S. S. (1), kiedy wywiązał się z obowiązków służbowych nałożonych na niego tego dnia. W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że powód nie mógł podjąć samowolnej decyzji o tym, że zajmie się sprawami prywatnymi nawet, jeżeli faktycznie wykonał wszystkie zlecone mu na dany dzień obowiązki (czemu zresztą pozwany zaprzecza, wskazując, że było dużo innej pracy niż tylko naprawianie sprzętu m.in. zajęcie się starym niesprawnym sprzętem pozostawianym przez klientów). Mając na uwadze podporządkowanie pracownika, powód powinien zgłosić przełożonemu/ pracodawcy zakończenie zleconych mu na dany dzień obowiązków i oczekiwać na dalsze dyspozycje co do pracy. Niemniej jednak w ocenie Sądu nieprawidłowe zachowanie powoda nie wynikało z braku obowiązków w pracy w dniu 22 lutego 2022 roku, a było związane z zaplanowaną i uzgodnioną tego samego dnia jak najszybszą naprawą przekazanego prywatnego sprzętu. Zauważyć należy, iż powód dokonał wówczas prywatnej naprawy dwóch twardych dysków komputerów, co bezsprzecznie musiało mu zająć co najmniej 2 -3 godziny. Zatem, zachowanie powoda należy ocenić jako celowe działanie z pominięciem procedur obowiązujących u pozwanej przy odbiorze sprzętu od klienta.

Podkreślenia wymaga, że powód zapoznał się i w pełni świadomie oraz dobrowolnie podpisał się pod oświadczeniem z dnia 22.02.2022 r. zawierającym opis zdarzenia, które potwierdza zarzuty sformułowane później w piśmie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę i w którym nie zaprzecza swojej winie. Powód nie uchylił się od skutków prawnych złożenia ww. oświadczenia.

Zauważyć należy, iż pozwany nie działał w sprawie emocjonalnie (pochopnie). Pomimo bezsprzecznie „złapania powoda na gorącym uczynku” nie zdecydował się od razu rozwiązać z powodem umowę o pracę dając sobie czas na przemyślenie sprawy odnośnie dalszej współpracy. Jednakże powód swoją bezkrytyczną postawą w dniu 24.02.2022 r. spowodował, że pozwany zrewidował swoją ocenę zdarzenia i postanowił jednak definitywnie rozwiązać z powodem umowę o pracę, do czego -zdaniem Sądu- zachodziły słuszne podstawy.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów oddalił powództwo.

Sędzia Wiesław Jakubiec