

Sygn. akt VP 30/20

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku

V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Sądu Rejonowego Wiesław Jakubiec

Ławnicy: Grażyna Podleśny

Robert Rudziński

Protokolant: stażysta Natalia Piskula

po rozpoznaniu 24 lutego 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa **J. J.**

przeciwko Zakłady (...)Sp. z o.o w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. Oddała powództwo
2. Zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwoty 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotów kosztów tytułem zastępstwa procesowego
3. Odstępuje od obciążenia powoda kosztami sądowymi.

Wiesław Jakubiec Grażyna Podleśny Robert Rudziński

sygn. akt V P 30/20

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu roszczenia powód J. J. wniósł przeciwko pozwanej Zakładom (...) sp. z o.o. w R. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 18 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Powód zaznaczył, że był pracownikiem pozwanej od 2005 roku, a złożone mu oświadczenie o zakończeniu stosunku pracy zawierało nieprawdziwe przyczyny. Powód zaprzeczył głównie okoliczności jakoby miał uniemożliwiać pozwanej dostęp do materiałów dotyczących kontraktu. Powód dodał, że całość dokumentacji znajdowała się w siedzibie pozwanego. Powód podkreślił też, że pozwana o zwrot służbowego laptopa zwrócił się do niego dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany wskazał też, że na niezasadność zarzutu dotyczącego jego nieusprawiedliwionej nieobecności, gdyż nieobecności od 17 do 31 grudnia 2019 roku były związane z przebywaniem na urlopie ojcowskim oraz zwolnieniem lekarskim z tytułu opieki nad żoną. Nadto, powód podkreślił, że w dniu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, przebywał na zwolnieniu lekarskim.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że waga naruszeń powoda, które zostały szczegółowo opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pociągały za sobą wymierne szkody dla pracodawcy, co uzasadniało przypisanie powodowi ciężkich naruszeń pracowniczych. Pozwana podkreśliła, że szczególnie dotkliwa była dla niej niefrasobliwość powoda w udostępnieniu pracodawcy materiałów niezbędnych do zamknięcia kontraktu mając na uwadze, że powód był jedyną osobą, która dysponowała niezbędnymi dokumentami, o których pilny zwrot pozwana zwracała się bezskutecznie. Pozwana zaznaczyła też, że w okresie od 17 do 31 grudnia 2019 roku nie wyraziła zgody na korzystanie przez powoda z urlopu ojcowskiego.

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 10 października 2005 roku do 17 stycznia 2020 roku powód J. J. był zatrudniony u pozwanej Zakładzie (...) sp. z o.o. w R.. W okresie od 10 października 2005 roku do 29 stycznia 2007 roku powód wykonywał czynności kontroli jakości-spawalnik, a od 30 stycznia 2007 roku do 30 czerwca 2017 roku objął funkcję zastępcy kierownika działu kontroli jakości i spawalnictwa. Następnie, od 1 lipca 2017 roku do 31 października 2019 roku pracował na stanowisku dyrektora ds. zapewnienia jakości, a od 1 listopada 2019 roku ponownie na stanowisku spawalnik.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 6 391,05 zł brutto.

Od 19 do 27 listopada 2019 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Pismem z 21 listopada 2019 roku powód zwrócił się do pozwanej o udzielenie urlopu ojcowskiego w okresie od 29 listopada 2019 roku do 12 grudnia 2019 roku w związku z urodzeniem się 4 września 2019 roku córki E. J..

Od 1 do 14 grudnia 2019 r. powód (jak pracownik kontroli jakości i spawalnictwa) przebywał na delegacji w Szwajcarii w związku z realizowanym tam przez pozwaną kontraktem.

W dniu 16.12.2019 r. przed upływem 8 godzin powód opuścił teren Zakładu nie informując o tym przełożonych.

Od 19 grudnia 2019 r. w pozwanej firmie odbył się audyt Urzędu Dozoru Technicznego zgodności norm: PN EN ISO 9001:2015, PN EN 1090:2010, PN EN ISO 3834:2007, w którym powód powinien był uczestniczyć ale nie był obecny. Nie były przez powoda przygotowane wszystkie dokumenty do audytu lub był utrudniony do nich dostęp (m.in. zamknięta szafa do której klucze miał tylko powód). Ten termin audytu był wcześniej przesuwany na prośbę powoda.

Pracodawca nie dysponował prywatnym numerem telefonu powoda ani jego aktualnym adresem zamieszkania.

Od 18 do 19 grudnia 2019 roku powód przebywał na zwolnieniu w celu sprawowania osobistej opieki nad żoną (przy czym strona pozwana dowiedziała się o tym z systemu ZUS), przy czym powód nie złożył pracodawcy wniosku o opiekę.

W związku z brakiem kontaktu z powodem, pozwana pismem z 8 stycznia 2020 roku (doręczonym 9.01.2020 r.) zwróciła się do niego o pilne dostarczenie kart spawania dotyczących inwestycji w Szwajcarii oraz dokumentacji wykonania przez (...) S.A. konstrukcji stalowych dotyczących kontraktu realizowanego w Szwajcarii.

Powołując na się na stan swój stan zdrowia, powód w mailu z 12 stycznia 2020 roku zwrócił się do pozwanej o to by, pracownik działu jakości (najlepiej D. R.) stawił się w jego miejscu zamieszkania wraz z nośnikiem pamięci celem skopiowania danych dotyczących danych zlecenia realizowanego w Szwajcarii. 13 stycznia 2020 roku D. R. stawił się o godz. 10:00 w miejscu zamieszkania powoda wraz pismem prezesa Zarządu, w którym zażądano wydania służbowego komputera i wszystkich dokumentów związanych z pozwaną a będących w jego posiadaniu i znajdujących się poza firmą. Spotkanie odbyło się przed budynkiem w którym mieszkał powód. Powód odmówił ostatecznie wykonania polecenia wskazując, że na służbowym laptopie ma prywatne rzeczy i że się właśnie śpieszy na rehabilitację, a Panu Prezesowi kazał przekazać, że każde kolejne pismo ma do niego wysyłać przez prawnika.

W okresie od 2 do 31 stycznia 2020 roku ubezpieczony przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Powód nie przedstawił usprawiedliwienia swojej nieobecności w dniach: 17.12.2019 r., 20.12.2019r., 23.12.2019r., 24.12.2019r., 27.12.2019r., 30.12.2019r., 31.12.2019r.

Pismem z 16 stycznia 2020 roku (odebrany 17 stycznia 2020 roku) pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1) nieudostępnieniu kluczowych materiałów dokumentów i narzędzi do zaplanowanego audytu zgodnie z normami: PN EN ISO 9001:2015, PN EN 1090:2010, PN EN ISO 3834:2007, o którym terminie powód wiedział (termin audytu na prośbę powoda został przesunięty z 19 listopada 2019 roku na 19 grudnia 2019 roku). Sytuacja ta zaważyła na wstrzymaniu pewnych prac i naraziła pracodawcę na poniesienie dodatkowych kosztów. Przygotowanie i udostępnienie powyższych materiałów i narzędzi należało do obowiązków powoda.

2) Nieusprawiedliwionych nieobecnościach w pracy w dniach: 17.12.2019r., 20.12.2019r., 23.12.2019r., 24.12.2019r., 27.12.2019r., 30.12.2019r., 31.12.2019r., 15.01.2020r.

3) Niezwróceniu służbowego laptopa zawierającego ważne materiały dla spółki (m.in. dotyczącego zlecenia w Szwajcarii). Brak dokumentów naraził spółkę na straty. Powód nie wywiązał się ze złożonej obietnicy złożonej mailem, że w dniu 13 stycznia 2020 roku przekaże wybranych przez siebie materiałów umieszczonych w laptopie poprzez ich przegranie na dostarczony przez spółkę nośnik.

Pozwana dodała, że do dnia złożenia oświadczenia powód nie kontaktował się z pracodawcą w celu wyjaśnienia ww. sytuacji, a w tym w żaden sposób nie usprawiedliwił nieobecności w pracy.

Pismem z 22 stycznia 2020 roku (odebrany 23 stycznia 2020 roku) pozwana zwróciła się do powoda o zwrot służbowego laptopa w terminie 3 dni od dnia odebrania wezwania.

Dowód: akta osobowe powoda: świadectwo pracy z 21.01.2020r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 16.01.2020r., pismo dotyczące zwrotu służbowego laptopa z 22.01.2020r., umowa o pracę z 10.10.2005r., aneks do umowy o pracę z 1.09.2006r., pismo z dnia 13.01.2020 r., notatka z 13.01.2020 r.

zaświadczenie o wynagrodzeniu z 25.05.2020r. k.22, pismo pozwanej z 8.01.2020r. k.36, wiadomości mailowe k.37-39, zaświadczenia lekarskie k.43, k.46-47, k.58, wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego k.44-45, wiadomość mailowa k.48, oferta nr 312/JR/19 k.49-50, faktury k. 51-52, potwierdzenia transakcji k.53-56, wydruk wiadomości mailowej k.57, wiadomość mailowa k.65, zeznania świadka D. R. k.69v., zeznania świadka E. P. k.78v., zeznania świadka B. C. (1) k. 79, zeznania świadka Z. M. k. 79, zeznania świadka E. S. k. 105, zeznania świadka M. B. k. 105v, zeznania świadka K. H. k. 106, zeznania świadka P. Ł. k. 106v, zeznania świadka N. M. k. 107, przesłuchanie powoda k. 108, przesłuchanie za pozwaną Prezesa Zarządu J. R. k. 109 v

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powoda i zeznaniom świadka B. C. w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym. Świadek B. C. nie były znane osobiście okoliczności w jakich rozwiązano z powodem umowę, bo nie była już prawie od dwóch lat pracownikiem pozwanej spółki i Sądowi znany jest z urzędu fakt, iż osoba ta pozostaje w konflikcie z byłym pracodawcą.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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.

Zgodnie z treścią 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

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. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28. 06. 2012 roku, II PK 285/11).

Zgodnie z art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (§ 2 pkt 6).

O tym, że nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązkowych pracowniczych wypowiedział się niejednokrotnie Sąd Najwyższy. Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym pracownik ma obowiązek zawiadomienia pracodawcy o nieobecności w pracy niezwłocznie, najpóźniej w drugim dniu nieobecności. Niewywiązania się z tego obowiązku w terminie stanowi naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 20.10.2015r. III PK 8/15). Nieobecność w pracy pracownika po zawiadomieniu pracodawcy, że będzie korzystał z urlopu wypoczynkowego, bez oczekiwania na decyzję o udzieleniu urlopu jest nieobecnością nieusprawiedliwioną, która może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z 3.04.2001r. I PKN 587/00). Nieobecność w pracy pracownika, który nie stawia się do pracy samodzielnie „udzielając” sobie zwolnienia, na które pracodawca nie wyraził zgody, jest nieobecnością nieusprawiedliwioną (wyrok Sądu Najwyższego z 9.09.2004r., I PK 396/03).

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę zakończenia stosunku pracy. Kwestią sporną między stronami była ocena podanych powodowi przyczyn rozwiązania umowy.

Powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej, a zatem niewątpliwie niejednokrotnie składała wnioski o urlop wypoczynkowy lub innego rodzaju urlop zgodnie z obowiązującą u pozwanej procedurą. Jeśli rzeczywiście- jak twierdzi- powód złożył stosowne wnioski to postawić mu należy zarzut nie dochowania minimum staranności w ustaleniu czy jego wniosek o udzielenie np. tzw. urlopu ojcowskiego czy urlopu wypoczynkowego został przez jego przełożonego zaakceptowany. Zebrany w sprawie materiał dowody nie potwierdził, że wystarczającym w tym zakresie mogły być jakieś wcześniejsze ustalenia ustne z przełożonym, w szczególności, że jedynym dowodem na takie rzekome ustalenia było zgłoszone przesłuchanie powoda. Jak zresztą sam powód wskazywał były już wcześniej takie sytuacje,

że pomimo ustalonego terminu urlopu i udzielonej na niego zgody, urlopu nie mógł wykorzystać (bo były potrzeby pracodawcy), w związku z powyższym tym bardziej wydaje się logicznym, że powód powinien był zadbać o to aby uzyskać formalną pewność, że na taki urlop wyrażono mu zgodę. Zatem, o rażącym niedbalstwie powoda świadczy m.in. to, że nie był zainteresowany wyjaśnieniem swojej sytuacji zawodowej. Powód nie mógł samodzielnie zdecydować, że właśnie teraz idzie na urlop i nie informując nikogo do pracy nie przyjsć, nawet jeśli miał jakieś zaległe urlopy i był to okres w którym pracownicy zwykle urlopy wybierali. Potwierdza się ocena wyrażona przez Prezesa Zarząd, że powód (z uwagi na posiadane szczególne kwalifikacje [uprawnienia] i wcześniej zajmowane stanowisko) zaczął się trochę czuć w pozwanej firmie za bardzo bezkarnie. Jeśli nawet powód miał poczucie przemęczenia, rozgoryczenia i miał przekonanie co do słuszności i konieczności wykorzystania w tym okresie urlopu, to nie zwalniało go to z dochowania formalnych warunków obowiązujących wszystkich pracowników i utrzymania kontaktu z pracodawcą, gdy ten dopominał się o złożenie wyjaśnień. Jeśli nawet przyjąć, że powód złożył 21.11.2019 r. (strona pozwana kwestionuje fakt złożenia wniosku) wniosek o udzielenie urlopu ojcowskiego, to zauważyć należy, że wskazany tam był przez powoda okres 29.11.2019 r. -12.12.2019 r. , a przecież w tym właśnie czasie powód dobrowolnie przebywał na delegacji w Szwajcarii i nie złożył nowego wniosku o urlop za inny przyszły okres.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż powód praktycznie uniemożliwił kontakt ze sobą, bo okazało się, że telefon służbowy zostawił w pracy, a nie poinformował pracodawcy o prywatnym numerze telefonu, a także – mimo istniejącego obowiązku- nie poinformował o aktualnym swoim miejscu zamieszkania. Powyższe znacząco utrudnił pracodawcy ustalenie co się z powodem dzieje, ale przede wszystkim naruszyło interesy pracodawcy (w tym spowodowało koszty) w związku z prowadzonym w firmie audytem przez UDT i rozliczeniem kontraktu wykonywanego w Szwajcarii. Jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych jest lojalność wobec pracodawcy przejawiająca się w dbaniu o jego interesy finansowe jak i organizacyjne. Kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. W ocenie Sądu niedopuszczalne jest zachowanie pracownika, który wykorzystując swoją pozycję w firmie świadomie dezorganizuje pracę zakładu nie stawiając się do pracy mimo, że wie o audycie prowadzonym przez UDT w zakresie kontroli norm jakości z dziedziny za którą był odpowiedzialny. Powód czyni tak pomimo, że nie przygotował pełnej dokumentacji potrzebnej do przeprowadzenia tego audytu (choć takie deklaracje wcześniej składał). Nadto uniemożliwia kontakt ze sobą, a był on potrzebny również w zakresie innych zadań które wykonywał powód (kontrakt w Szwajcarii). Gdy pracodawca ostatecznie ustala adres zamieszkania powoda i żąda od niego zwrotu dokumentów firmowych oraz służbowego laptopa to okazuje się, że z kuriozalnych przyczyn („niewłaściwa godzina”, „śpieszy się na rehabilitację”, „prywatne rzeczy na laptopie”) powód odmawia pracodawcy zwrotu jego własności, przekazania notatek służbowych i nakazuje poinformować prezesa zarządu, że kolejne próby kontaktu z nim ma czynić przez prawnika. Bezspornie zatem powód świadomie naruszył obowiązek pracowniczy świadczenia pracy. Pracownik nie ma uprawnienia do samodzielnego decydowania o tym czy będzie świadczył pracę (w tym wykonywał polecenia służbowe) czy nie i co będzie robił z rzeczami będącymi własnością pracodawcy. W ocenie Sądu o tym, że powód miał świadomość iż naruszył poważnie zasady obowiązujące w relacji pracownik- pracodawca świadczy treść wiadomości mailowej z dnia 9 lipca 2020 r. k. 65 (tj. wysłanej już w trakcie niniejszego postępowania) w którym powód m.in. „przeprasza Prezesa Zarządu za wszystko”, „prosi o zakończenie sporu” wskazując, że „jego zachowanie mogło wyglądać na naganne ale prosi o wyrozumiałość” i dodaje, że „niestety miałem złych doradców”.

Reasumując, powód nie otrzymała zgody na skorzystanie z urlopu ojcowskiego ani wypoczynkowego za okres 17.12.2019 -31.12.2019 r., a nadto nie wyjaśnił pracodawcy przyczyn swojej nieobecności mimo, że nie było żadnych ku temu przeszkód. Z uwagi na złożone w systemie ZUS zaświadczenie lekarskie związane z opieką nad żoną w dniach 18 i 19.12.2019 r. można ostatecznie usprawiedliwić nieobecność powoda za te 2 dni, chociaż powód tutaj także nie dopełnił formalności -nie złożył pracodawcy wniosku o opiekę. Nadto powód postanowił-w ocenie Sądu z premedytacją -że utrudni pracodawcy przeprowadzenie audytu w firmie i rozliczenia z kontraktu w Szwajcarii nie zgłaszając się do pracy i utrudniając kontakt ze sobą, a po jego nawiązaniu- odmawiając wykonania polecenia służbowego (zwrotu dokumentów i sprzętu służbowego). Powyższe spowodowało u pracodawcy powstanie szkody i zagroziło jego interesom.

W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie przywołanych przepisów w pkt 1 wyroku oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał spór z pozwanym wobec czego winien zwrócić mu koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł.

Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd, na podstawie art. 102 kpc, odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi.