

Sygn. akt IV P 156/21

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 czerwca 2022 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 8 czerwca 2022 roku

sprawy z powództwa R. K.

przeciwko (...) S.A. w B.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie

**O R Z E K Ł:**

- Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 12.900 zł (dwanaście tysięcy dziewięćset złotych) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3.01.2022 r. do dnia zapłaty.
- Oddalić powództwo w pozostałym zakresie.
- Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
- Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 750 zł (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Sygn. akt IVP 156/21

## UZASADNIENIE

Powód R. K. wniósł pozew przeciwko (...) SA w B. o przywrócenie do pracy i odszkodowanie oraz dopuszczenie do pracy u pozwanej na dotychczasowych warunkach pracy i płacy oraz zobowiązanie pozwanej do wypłaty powodowi wynagrodzenia za okres, w którym powód pracy nie świadczył z powodu przeszkód stawianych mu przez pozwaną, a w przypadku uznania przez Sąd, iż doszło do skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę przez pozwaną o przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy, a w przypadku uznania, że przywrócenie do pracy jest niemożliwe lub niecelowe o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 12.900 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu pozwanej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę.

Powód wyjaśniał, że w dniu 07.12.2021 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą według oświadczenia pozwanej w dniu 28.11.2011 r. Już z tej przyczyny w ocenie powoda wypowiedzenie należało uznać za

niezgodne z prawem, albowiem powód zatrudniony był u pozwanej na podstawie umowy o pracę z dnia 01.02.2013 r. na stanowisku brygadzysty magazynu wyrobów gotowych w pełnym wymiarze czasu pracy. Pozwana nie dopuściła powoda do pracy, mimo że powód był gotowy tę pracę świadczyć, stąd zasadnym było zobowiązanie pozwanej do dopuszczenia powoda do pracy i wypłacania wynagrodzenia w pełnej wysokości za okres nieświadczenia pracy z przyczyn leżących po stronie pozwanej.

Powód oświadczył, iż wcześniej łączyła go z pozwaną między innymi umowa o pracę z dnia 28.10.2011 r., która obowiązywała do dnia 27.11.2011 r.

W dalszym ciągu powód wywodził, że pozwana, jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika, wskazała:

- 1) „opuszczenie miejsca pracy bez autoryzacji, jak w przypadku w dniach: 01/09/2021, 03/09/2021, 11/09/2021”,
- 2) „pobieranie auta firmowego do celów prywatnych bez autoryzacji osób decyzyjnych (K. K. (1), M. O. (1))”;
- 3) „przebywanie w domu w czasie pracy, jak w przypadku 14/08/2021 oraz 01/09/2021, 03/09/2021 a także 11/09/2021”;
- 4) dokonywanie przerw na papierosa w miejscach do tego nie wyznaczonych;
- 5) niewłaściwe zarządzanie podległym zespołem.

W ocenie Powoda, żadna z powyższych przyczyn nie uzasadniała rozwiązania umowy - o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, przy czym Powód żadnej z tej przyczyny nie rozumie i nie zostały mu te przyczyny dostatecznie wyjaśnione.

Zgodnie z oświadczeniem pozwanej zawartym w dokumencie wypowiedzenia „Wszystkie dowody na powyższe zdarzenia są zarchiwizowane w dziale personalnym i w razie potrzeby zostaną przedstawione.”, pozwana nie przedstawiła powodowi, mimo jego prośb, dowodów, na których opierała swoje uprawnienie do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Powód odniósł się do każdej ze wskazanych przez pozwaną przyczyn, przy czym każdej z nich stanowczo zaprzeczył.

1. „Opuszczenie miejsca pracy bez autoryzacji, jak w przypadku w dniach: 01/09/2021, 03/09/2021, 11/09/2021”,

Powód informował swojego przełożonego K. K. (1) o konieczności opuszczenia miejsca pracy w ww. dniach i uzyskał na to jego stosowną aprobatę. Powód nie miał przy tym wiedzy, czym miałyby być „autoryzacja”. Powód był przekonany, że wystarczy mu zgoda K. K. (1).

Zgodnie ze Słownikiem Języka polskiego PWN, autoryzacja oznacza:

- 1) zezwolenie autora na wydanie, przekład, wystawienie, adaptację lub przeróbkę dzieła;
- 2) zezwolenie osoby udzielającej wywiadu na jego opublikowanie;
- 3) zezwolenie producenta na prowadzenie działalności w jego imieniu.

Trudno Powodowi było domyśleć się, co też miałyby uczynić względem pozwanej poza powiadomieniem K. K. (1), co też uczynił i uzyskał jego zgodę. Nadto powód wskazywał, że od powyższej okoliczności upłynął już ponad miesiąc, a w związku z tym nie może być ona podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia

2. „Pobieranie auta firmowego do celów prywatnych bez autoryzacji osób decyzyjnych (K. K. (1), M. O. (1))”.

Według powoda nie było możliwe by pozwana nie wiedziała i nie godziła się, że powód używał auta służbowego do celów prywatnych, albowiem powód używał auta służbowego do celów prywatnych wyłącznie w dniach 01.09.2021 r., 03.09.2021 r. i 11.09.2021 r., co zgłaszał do K. K. (1), na co uzyskał jego zgodę.

Powód ponownie wskazał, że od powyższej okoliczności upłynął już ponad miesiąc, a w związku z tym nie może być ona podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia, zwłaszcza że przyczyna ta nie została dostatecznie sprecyzowana.

3. Przebywanie w domu w czasie pracy, jak w przypadku 14/08/2021 oraz 01/09/2021, 03/09/2021 a także 11/09/2021”,

W ocenie powoda, pozwana miała wiedzę, iż powód przebywał w domu we wskazanych powyżej dniach, albowiem powód zgłosił ten fakt do K. K. (1), przy czym powód poruszał się w tych dniach samochodem służbowym (busem), który ma zamontowany (...), z którego dane dostępne są dla pozwanej.

Nadto, według wiedzy powoda, od powyższej okoliczności upłynął już ponad miesiąc, a w związku z tym nie może być ona podstawą do rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

4. Dokonywanie przerw na papierosa w miejscach do tego nie wyznaczonych.

Powód R. K. przyznał, iż dokonywał przerw na papierosa, jednak kategorycznie nie zgodził się z tym, iż palił w miejscach do tego nieprzeznaczonych, a także, by była to podstawa do tzw. zwolnienia dyscyplinarnego, albowiem nie stanowi to w jego ocenie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Ponadto powód wskazywał, iż miejsca, w których powód palił papierosy były miejscami zwyczajowo wykorzystywanymi przez wszystkich palących pracowników, co pozwana tolerowała. Powód wyjaśniał, że z powodem papierosy palił przełożony powoda Ł. S. (1), zanim rzucił palenie papierosów. Ponadto powód podnosił, że reprimendy były otrzymywane nie tylko przez powoda, a przez innych pracowników, którzy mieli palić w miejscach wyraźnie oznaczonych, jednakże powodowi nie jest wiadome, by ktokolwiek z tego tytułu utracił zatrudnienie.

5. Niewłaściwe zarządzanie podległym zespołem.

Również z tą przyczyną zwolnienia powód nie zgodził się i stał na stanowisku, że nie jest to przyczyna (o ile rzeczywiście by zaistniała) do złożenia przez pozwaną oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Jednocześnie powód podnosił, że nie wiedział i nie zostało mu to wytłumaczone przez pozwaną, na czym miałyby polegać niewłaściwe zarządzanie podległym zespołem. Wskazana przez pozwaną data 06.12.2021 r. dotyczyła sytuacji, w której powód wykonywał pracę wózkami widłowymi, a jego podwładni czekali na wykonanie przez niego zadań, co było konieczne dla kontynuowania przez nich prac. Powód zachował się tym samym rozsądnie i zgodnie z interesem pracodawcy. Trudno oczekiwać, by przy tym charakterze pracy, pracownicy nieustannie i w sposób ciągły pracowali, albowiem przerwa technologiczna jest normalną okolicznością występującą w każdym rodzaju pracy. Zdaniem powoda, ciężko uznać, że pracownicy winni wspólnie jeździć wózkami widłowymi w jednej przestrzeni, albowiem groziłoby to wypadkiem przy pracy.

Ponadto powód wskazywał, że w ocenie judykatury i doktryny, dopuszczalne jest roszczenie pracownika o dopuszczenie do pracy (tak m. in. Walery Masewicz w: „Jeszcze w sprawie tzw. roszczenia o dopuszczenie do pracy, Palestra 12/5(125), 34-45, r. 1968). Takie roszczenie umożliwia pracownikowi korzystanie z prawa do pracy, którego został on pozbawiony, mimo że stosunek pracy nie został rozwiązany.

Zgodnie z art. 55§1<sup>1</sup> KP pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w §1 (tegoż przepisu) także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Bogate

orzecznictwo i poglądy - komentatorów do powołanego przepisu wskazują, iż z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika mamy do czynienia wówczas, gdy m. in. dochodzi do naruszania przez pracodawcę dóbr osobistych pracownika, którym niewątpliwie jest prawo do pracy (por. art. 11<sup>1</sup> KP i art. 23 i 24 KC).

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

Art. 100 KP wymienia podstawowe obowiązki pracownicze. W celu interpretacji pojęcia „ciężkiego naruszenia” (obowiązków pracowniczych) musimy natomiast sięgnąć do bogatego orzecznictwa sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego, a także licznym komentarzy do KP. I tak, w ocenie i analizie powoda, z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych mamy do czynienia wówczas, gdy zachowanie (bądź zaniechanie) pracownika w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ten setni czyn określonych przypadkach będzie spełniać warunki tej oceny (np. zapalenie papierosa kopalni z występującym metanem lub w laboratorium z parami eteru), w innych - nie (np. zapalenie, mimo zakazu, papierosa w gabinecie dyrektora) - Komentarz do art. 52 KP (red. Muszalski/Walczak 2021, wyd. 13/Muszalski/Bakalarz, Legahs).

Ciężki stopień naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (tak też SN w wyr. z dnia 21.07.1999 r., sygn. akt I PKN 169/99).

Podkreślenia wymaga, że zgodnie ze stanowiskiem prezentowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego, lekkie, a powtarzające się przewinienia pracownika nie podlegają zsumowaniu. Każde z nich bowiem nie spełnia warunku ciężkości oraz wymaganej ważności, a zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 KP (por. wyr. SN z dnia 02.06.1997 r., sygn. akt I PKN 191/97).

Art. 30§4 KP nakazuje pracodawcy w wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia konkretyzację przyczyn uzasadniających wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Spór przed Sądem Pracy może zatem toczyć się tylko w granicach zarzutów skonkretyzowanych w pisemnym oświadczeniu, a Pozwana pozbawiona jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które ewentualnie również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia przewidziany w art. 52 KP (tak SN w wyr. z dnia 03.09.1980 r., sygn. akt I PRN 86/80 i w wyr. z dnia 10.11.1998 r., sygn. akt I PKN 423/98).

Z kolei §2. art. 52 KP stanowi, iż rozwiązaniu 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, przy czym w połączeniu z przepisem powodującym konieczność konkretyzacji przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, tylko prawidłowe (wyczerpujące) określenie przyczyn i zwolnienie z ich przyczyn w prawidłowym terminie umożliwiłoby weryfikację, czy zarzuty Pozwanej są prawdziwe. Brak konkretyzacji przyczyn i niedochowanie miesięcznego terminu oznacza brak podstaw do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 KP (por. Postanowienie SN z dnia 13.02.2020 r., sygn. akt III PK 25/19).

Przepis art. 52§2 KP ma przy tym charakter gwarancyjny, co oznacza, że zaniedbania pracodawcy na niwie organizacyjnej nie mogą negatywnie oddziaływać na sytuację prawną pracownika (por. wyr. SN z dnia 24.04.2019 r., sygn. akt II PK 7/18).

Reasumując powód wskazywał, że powołane powyżej przepisy w zestawieniu z opisanym stanem faktycznym, w ocenie powoda uzasadniają w pełni jego żądania.

Powód wskazał, że pozwana nie dokonała skutecznego wypowiedzenia umowy o pracę łączącej ją z powodem, albowiem wypowiedziała umowę, której termin upłynął i która została wykonana.

Jednocześnie pozwana przestała dopuszczać powoda do pracy, co uznać należy za bezpodstawne, stąd w pierwszej kolejności powód formułuje roszczenie o dopuszczenie do pracy. Powód żąda od pozwanej, by przestała naruszać jego dobro osobiste w postaci prawa do pracy.

Strony w dalszym ciągu bowiem łączą Umowa o pracę z dnia 01.02.2013 r. Umowa ta nie została wypowiedziana przez żadną ze Stron, a Powód pozostaje w gotowości do świadczenia pracy, mimo postawy Pozwanej.

W dalszej kolejności wskazać należy, pomimo ciężaru dowodowego spoczywającego po stronie Pozwanej, iż wymienione przez Pozwaną przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie uzasadniają zastosowanego trybu.

Przede wszystkim, w ocenie Powoda, w przypadku trzech pierwszych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, Pozwana uchybiła terminowi do złożenia tegoż oświadczenia, stąd brak jest podstaw do badania ich zgodności ze stanem faktycznym.

Nadto, Powód kwestionując prawdziwość tych przyczyn, jak zostało opisane powyżej, Powodowi nie zostały także w żaden sposób skonkretyzowane te przyczyny, a na podstawie jedynie domysłów Powoda (co nie powinno mieć kategorię miejsca) - wskazane powody nie uzasadniają zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę ani rozwiązania umowy o pracę w ogóle.

Jedynie na marginesie wskazać należy, iż Powodowi zostało wypłacone wynagrodzenie za rzekome nieobecności w pracy, jak i nie został obciążony kosztami z tytułu używania samochodu służbowego do celów prywatnych, co stawia zarzuty Pozwanej jako sformułowane dla celów wypowiedzenia.

Pozwana nie domagała się bowiem ani nie domaga się od Powoda żadnych należności z powyższego tytułu. Przechodząc do rozważań na temat pozostałych dwóch przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu przez Pozwaną, uznać należy je za nieodpowiadające definicji „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych”.

Jeśli Pozwana miałaby zastrzeżenia do miejsca palenia przez Powoda papierosów w miejscu pracy, to udzieliłaby mu upomnienia lub nagany, co nie miało miejsca. Nadto, Pozwana wiedziała o miejscu palenia i udzielała przyzwolenia na to miejsce. Palenie papierosów nie niosło za sobą żadnego zagrożenia dla innych pracowników ani dla mienia Pozwanej.

Hipotetycznie powód wskazywał, że gdyby nawet zgodzić się z pozwaną, co do nieprawidłowego miejsca palenia papierosów przez powoda, to nie jest to okoliczność uzasadniająca tzw. zwolnienie dyscyplinarne, a ewentualnie rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Pozwana w ostatnim zarzucie obwinia Powoda o niewłaściwe zarządzanie podległym zespołem, przy czym Powód nie wie, na czym miałyby polegać rzekome niewłaściwe zarządzanie.

Zdaniem Powoda, nawet gdyby przyjąć przyczynę wskazaną przez Pozwaną za prawidłową, to nie jest to wystarczające do tzw. zwolnienia dyscyplinarnego, a ewentualnie do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia.

Powód oświadczył przy tym, iż zarzutem pozwanej przeczy jej zachowanie w stosunku do powoda, który regularnie otrzymywał premię w wysokości 15% wynagrodzenia, podczas gdy Regulamin Wynagradzania obowiązujący u pozwanej przewidywał maksymalny poziom premii na poziomie 10%.

Z doświadczenia życiowego wiadome jest, iż pracodawca niezadowolony z pracy pracownika nie wynagradza go w postaci dodatkowych premii.

Powód tymczasem otrzymywał regularnie premie we wskazanej powyżej wysokości, w tym za ostatnie miesiące swojej pracy.

Powód oznaczył wartość przedmiotu sporu na kwotę 49.000 PLN, co stanowi średnią wartość zarobków powoda brutto z ostatniego roku zatrudnienia (art. 23<sup>1</sup> KPC).

Na podstawie art. 187§1 pkt 1<sup>1</sup> KPC oświadczam, że datą wymagalności roszczenia jest dzień doręczenia pozwu pozwanej.

Zgodnie z art. 461 § 1 i § 1<sup>1</sup> KPC, powództwo w sprawie z zakresu prawa pracy można wytoczyć (...) przed sąd, w którego obszarze właściwości praca jest, była lub miała być wykonywana. W niniejszej sprawie praca wykonywana była w B. gm. G., stąd Sąd Rejonowy w Grudziądzu jest sądem właściwym do rozpoznania niniejszej sprawy.

Pozwany w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych,

W uzasadnieniu podniósł, że powództwo należy uznać w całości za bezzasadne. W pierwszej kolejności pozwany zaprzeczył wszelkim twierdzeniom powoda, poza tymi które wyraźnie przyznaje. Bezsporny w niniejszej sprawie jest fakt, że powód był pracownikiem pozwanego. Prawdą jest, że pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegające w szczególności na:

- 1) opuszczaniu miejsca pracy bez autoryzacji, jak w przypadku w dniach: 01.09.2021, 03.09.2021, 11.09.2021;
- 2) pobieraniu auta firmowego do celów prywatnych bez autoryzacji osób decyzyjnych (K. K. (1), M. O. (1));
- 3) przebywaniu w domu w czasie pracy, jak w przypadku w dniach: 14.08.2021, 01.09.2021, 03.09.2021, 11.09.2021;
- 4) paleniu papierosów w miejscach do tego niewyznaczonych;
- 5) niewłaściwym zarządzaniu podległym zespołem, jak w przypadku w dniu 06.12.2021, kiedy powód pozwolił operatorom wózków systemowych (kluczowych w operacji) na wielokrotne przerwy w pracy (łącznie podczas zmiany 45 min), pomimo znacznego nakładu pracy.

Nieprawdą jest, iż nie przedstawiono powodowi dowodów, na których pozwany opierał swoje uprawnienie do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W dniu 7 grudnia 2021 r. powodowi okazano bowiem m.in. dowody w postaci wydruków z (...) pojazdu. Powód jednak nie potrafił się do nich odnieść.

Pozwany odniósł się do każdego z zarzutów. W pierwszej kolejności wyjaśniał, że bezpośrednim przełożonym powoda nie był K. K. (1), w związku z tym to nie on decydował o tym czy powód może opuścić miejsce pracy. Bezpośrednim przełożonym powoda był natomiast Ł. S. (1) i to jego aprobaty wymagało opuszczenie miejsca pracy przez powoda. W dniach 01.09.2021, 03.09.2021, 11.09.2021 Ł. S. (1) nie wyrażał zgody na opuszczenie miejsca pracy przez powoda. Powód zatem samowolnie, bez wiedzy i zgody przełożonego, opuszczał miejsce pracy.

Drugi zarzut dotyczy pobierania pojazdu służbowego do celów prywatnych bez zgody osób decyzyjnych - w tym przypadku osobami decyzyjnymi byli K. K. (1) oraz M. O. (1). W pozwanej spółce (...) jest bowiem odpowiedzialny za dyspozycje pojazdami służbowymi. Wyjaśnienia przy tym wymaga, że wykonywanie trasy do magazynu pozwanej spółki położonego w O. nie wymagało konieczności uzyskiwania zgody, ani nawet nie wiązało się z koniecznością każdorazowego informowania o potrzebie użycia w tym celu pojazdu służbowego. Jednakże zarzut opisany w punkcie 2 dotyczy samowolnego wykorzystywania pojazdu służbowego do celów prywatnych, bez wiedzy i zgody osób decyzyjnych. W dniach 01.09.2021, 03.09.2021, 11.09.2021 ani K. K. (1), ani M. O. (2) wieki nie wyrażali bowiem zgody na wykorzystanie pojazdu służbowego do celów prywatnych.

Kolejny zarzut, powiązany sytuacyjnie z dwoma poprzednimi zarzutami, dotyczy przebywania powoda w domu w czasie pracy. I w tym przypadku żaden z przełożonych powoda nie wyrażał zgody na udanie się przez niego do domu w czasie pracy - powód nikomu tego nie zgłaszał.

Pozwany dysponuje dowodami potwierdzającymi powyższe zarzuty w postaci wydiuków z (...) pojazdu służbowego wykorzystywanego przez powoda.

Odnosząc się do palenia przez powoda tytoniu w miejscach do tego niewyznaczonych, pozwana wskazywała, iż powód wielokrotnie był z tego powodu upominany przez bezpośredniego przełożonego Ł. S. (1). Nie jest prawdą, że pozwany tolerował palenie w miejscach niedozwolonych. Palenie na terenie firmy dozwolone jest bowiem wyłącznie w specjalnie do tego wyznaczonym miejscu - palarni.

Ostatni z zarzutów dotyczy niewłaściwego zarządzania przez powoda podległym mu zespołem. W pierwszej kolejności wskazać należy, że samowolne opuszczanie zespołu w czasie pracy jest skrajnie nieodpowiedzialne. W ocenie pozwanego wszystkie incydenty z opuszczaniem miejsca pracy nie tylko mogły skutkować opóźnieniem tempa operacyjnego przez pracowników, ale dodatkowo, w razie ewentualnej awarii czy też wypadku przy pracy mogły spowodować ogromne turbulencje w funkcjonowaniu magazynu (szczególnie w okresie szczytu).

Przykładem wyjątkowo złej organizacji pracy i braku umiejętności zarządzania operacyjnego jest sytuacja z dnia 06.12.2021 zaobserwowana przez M. O. (1), kiedy to powód pracował sam na wózku, a kilka alejek dalej trzy osoby prowadzące wózki systemowe, tj. kluczowe w operacji, przez 45 min stały i nie prowadziły pracy. W ocenie powoda taka sytuacja jest niedopuszczalna. Nie polega na prawdziwym twierdzeniu, iż podlegli mu operatorzy musieli czekać na pracę wykonywaną przez powoda. W firmie pozwanej jest na tyle dużo przestrzeni, że wózki mogą poruszać się w jednej strefie, a wręcz procesy stosowane w firmie pozwanej wymagają współpracy kilku wózków. Przerwy technologiczne oczywiście występują w niektórych procesach, jednak okres 45 minut jest czasem znacząco zbyt długim na tłumaczenie tego zdarzenia w ten sposób. Wobec tego brak jakiegokolwiek reakcji ze strony powoda na nieuzasadniony przestój podległych mu pracowników pozwany ocenia jednoznacznie krytycznie jako nieefektywne zarządzanie zespołem.

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

Powód podjął pracę u pozwanego zawierając wpieryw umowę na okres próbny od 28 października 2011r do 27 listopada 2011r jako pracownik magazynowy. Następnie powód zawarł umowę o pracę na czas określony od 28 listopada 2011r do 31 grudnia 2011r, oraz od 1 stycznia 2012 r do 31 stycznia 2012r, kolejną umowę powód zawarł na okres od 1 lutego 2012r do 31 stycznia 2012r i w dniu 1 lutego 2013r powód zawarł umowę na czas nieokreślony. W oparciu o ostatnią umowę powód pracował jako młodszy magazynier.

**dowód:** umowy o pracę zawarte w Cz. B akt osobowych.

W okresie zatrudnienia u pozwanego powód wykonywał obowiązki magazyniera – operatora wózków widłowych, a od 1 czerwca 2017r zostało mu powierzone stanowisko brygadzysty magazynów wyrobów gotowych.

**dowód:** pismo pozwanego część B akt osobowych powoda (28).

Zakres obowiązków na piśmie pod nazwą opis stanowiska pracy przewidziany na stanowisku brygadzysty powód otrzymał w dniu 22 listopada 2019r.

**dowód:** opis stanowiska pracy z dnia 6 maja 2019r cz. B akta osobowe (38)

Faktycznie powód wykonywał pracę jako brygadzysta w miejscowości O.. Do magazynu w O. powód dojeżdżał samochodem służbowym, pobierając go w siedzibie w B. i odprowadzając do siedziby w B.. Powód podlegał bezpośrednio kierownikowi magazynu świadkowi Ł. S. (1). Z kolei powodowi podlegał świadek L. G., zatrudniony na

stanowisku magazyniera-operatora, świadek R. O. (1) – zatrudniony jako magazynier- operator wózków widłowych, świadek M. Ś..

**dowód:** zeznania powoda oraz świadka Ł. S. (k. 111v – 112), zeznania świadków L. G., R. O. (1), M. Ś..

Pozwany w miesiącu sierpniu 2021r powziął informację, że samochód służbowy którym jeździł powód jest wykorzystywany w celach prywatnych bez zgody pracodawcy i są wywożone palety. Zostały przeprowadzone obserwacje zachowania powoda, wykonywał je świadek D. M. (1). Świadek potwierdził zakupienie (...) i przeprowadzanie monitoringu z jazdy auta prowadzonego przez powoda. Według świadka obserwacje pojazdu trwały do listopada 2021r. Przy czym pozwany przedłożył notatki z obserwacji, ostatnia notatka pochodzi z dnia 14 października 2021r. Z obserwacji zachowań powoda nie został sporządzony żaden raport.

Pismem z dnia 7 grudnia 2021r powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

### **Sąd zważył co następuje:**

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda cz. B i C, notatek obserwacyjnych wraz z wydrukami (...) (k. 59-75), wydruku sms z dnia 29.11.2021r (k. 76), e-maila świadka Ł. S. z dnia 4.11.2021r, 10.11.2021r, (k.77, 78), oraz e-maila z dnia 7.12.2021r od Ł. S. do M. O. (k. 79, 80), z zeznań świadków L. G. (k. 81-82), D. M. (1) (k. 103), R. O. (2) (k. 104), M. Ś. (k. 104-105), K. K. (1) (k. 105), M. O. (1) (k. 104-111), Ł. S. (1) (k. 112) oraz z zeznań powoda i pozwanego (k. 119-120).

Pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał na następujące zdarzenia :

1. opuszczanie miejsca pracy bez autoryzacji, jak w przypadku w dniach: 01.09.2021, 03.09.2021, 11.09.2021;
2. pobieranie auta firmowego do celów prywatnych bez autoryzacji osób decyzyjnych (K. K. (1), M. O. (1));
3. przebywanie w domu w czasie pracy, jak w przypadku w dniach: 14.08.2021, 01.09.2021, 03.09.2021, 11.09.2021;
4. palenie papierosów w miejscach do tego niewyznaczonych;
5. niewłaściwe zarządzanie podległym zespołem, jak w przypadku w dniu 06.12.2021, kiedy powód pozwolił operatorom wózków systemowych (kluczowych w operacji) na wielokrotne przerwy w pracy (łącznie podczas zmiany 45 min), pomimo znacznego nakładu pracy.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że powód potwierdził, iż przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 7 grudnia 2021r zaistniały, jednak potwierdził że na zdarzenia opisane przez pozwanego posiadał zgodę K. K. (2). Świadek K. K. (2) nie potwierdził aby udzielił powodowi zgody na wykorzystanie w celach prywatnych samochodu służbowego w dniach wskazanych w oświadczeni woli z dnia 7 grudnia. Świadek K. K. (1) nie był przełożonym powoda ale osobą do której należało zgłaszać wnioski o korzystanie z samochodu służbowego w celach prywatnych. Dodatkowo świadek L. G. i M. Ś. potwierdzili, że powód w godzinach pracy wykorzystał samochód służbowy w celach prywatnych.

Odnosnie zarzutu nieprawidłowej organizacji pracy w dniu 6 grudnia 2021r powód wskazywał, że były problemy z przelogowaniem wózków systemowych. Odnosnie zarzutu zgody na palenie papierów przez pracowników w miejscu niewyznaczonym, powód wskazywał na jedną informację otrzymaną w dniu 11 kwietnia 2021r. Świadców L. G., M. Ś. oraz Ł. S. (1) potwierdzili że pracownicy palili papierosy w miejscach nieprzeznaczonych do palenia.

Należy mieć na względzie, że zastosowanie art. 52 kp wymaga stosowania tego przepisu w pełnym zakresie. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Przesłankami zastosowania opisanej wyżej normy prawnej są zatem: bezprawność działania pracownika, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie, co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 sierpnia 1999 roku, I PKN 187/99). Ciężkie



naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy m.in. działanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 09 grudnia 1976 roku, I PRN 111/76).

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest, oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast sprawca przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć lub też gdy nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć może i powinien je przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności – w pierwszej sytuacji i niedbalstwa – w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu.

W literaturze przedmiotu przyjmuje się, iż użyty w art. 52 § 1 k.p. zwrot „z winy pracownika” mieści w sobie zarówno element subiektywny (wina subiektywna), jak i obiektywny (bezprawność zachowania się pracownika). W paragrafie 1 pkt 1 art. 52 k.p. pojęcie winy subiektywnej wyrażone jest przez użycie zwrotu „rażące naruszenie” natomiast bezprawność czynu kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” (Małgorzata Gersdorf, Krzysztof Rączka, Jacek Skoczyński, Kodeks Pracy. Komentarz, Warszawa 2003, s. 238).

Najistotniejsze w ocenie Sądu, przy ocenie stanu faktycznego niniejszej sprawy, jest ocena czy pozwany dochował terminu zawartego w art. 52 § 2 kp. Termin ten ma charakter prekluzyjny i po jego upływie pracodawca traci prawo do zwolnienia bez wypowiedzenia pracownika. De lege lata nie ma możliwości jego przywrócenia przez sąd, nawet jeżeli okoliczności zaistniałe w sprawie są funkcjonalnie usprawiedliwione. Podnieść należy, że termin „uzyskania przez pracodawcę wiadomości” zaczyna swój bieg od powzięcia wiadomości o okoliczności uzasadniającej dokonanie czynności, przy czym rozumianej jako wiadomości sprawdzonej, uzyskanej przez osobę należącą w świetle schematu organizacyjnego do kierownictwa zakładu. W orzecznictwie Sądu Najwyższego utrwalony jest pogląd, że do rozpoczęcia biegu terminu konieczne jest uzyskanie tej wiadomości przez osobę lub organ upoważniony do składania oświadczeń woli pracownikom w imieniu pracodawcy, w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 grudnia 1977 r., sygn. akt I PKN 432/97 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 21 października 1999 r., sygn. akt I PKN 329/99), czyli mający samoistne kompetencje do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Ponadto, przez wyrażenie „uzyskanie przez pracodawcę wiadomości” należy rozumieć informacje na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika. Chodzi zatem o wiadomości skonkretyzowane, zarówno w wymiarze podmiotowym, tj. który pracownik dopuścił się nagannego zachowania, jak i w wymiarze przedmiotowym, czyli jaki był stan faktyczny sprawy. Ponadto, w wyroku z 24 lipca 2009 r., sygn. akt I PK 44/09, Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że ten termin rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, iż pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia podjętego w tym celu i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego uzyskane wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika.

W tym miejscu Sąd odwoła się również do postanowienia SN z dnia 21.01.2021 r. III PSK 8/21, w którym to orzeczeniu Sąd Najwyższy między innymi stwierdził, że „istotne jest zatem, kiedy pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów, nie zaś moment, w którym uzyskał informacje o jego nagannym zachowaniu (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 2008 r., I PK 32/08). W konsekwencji, gdy pracodawca uzyskał informację o nagannym zachowaniu pracownika, przeprowadził postępowanie

wyjaśniające w firmie i postępowanie to dowiodło winy pracownika, miesięczny termin na zwolnienie dyscyplinarne liczy się od zakończenia tego postępowania. Ono bowiem doprowadziło do potwierdzenia wcześniejszych zarzutów i dowiodło winy pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 1998 r., I PKN 5/98, OSNAPiUS 1999 nr 6, poz. 201).”

Zdaniem Sądu należy mieć na uwadze, że powyższe uwagi są o tyle istotne, że w przedmiotowej sprawie kontrola samochodu została przeprowadzona już 1.09.2021 r. Z kolei ostatnia notatka przedłożona przez pozwanego jest z dnia 14.10.2021 r. Z kolei pozwany C. B. potwierdził, że zastrzeżenia do pracy powoda uzyskał w sierpniu 2021 r. Jednocześnie pozwany wskazywał na otrzymywanie raportów co do jazdy samochodu kierowanego przez powoda. Pozwany wskazywał również że 18.11.2021 r. poinformował przełożonego o ustaleniach co do zachowania powoda w godzinach pracy. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone w dniu 7 grudnia 2021 r. W ocenie Sądu, wiarygodna informacja o uchybieniach powoda dotarła do pracodawcy co najmniej w dniu 14 października 2021r. Należy mieć na względzie, że w oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę wskazywano na daty 14.08., 1.09., 3.09., 11.09. Daty wskazują, że pozwany prowadził nadal obserwację powoda ale jak stwierdził, dotyczyło to analizy czy w proceder byli zamieszani inni pracownicy. Należy mieć na względzie, że pierwsze notatki obserwacyjne z miesiąca września 2021 r. w ogóle nie wskazywały na proceder kradzieży a jedynie na wykorzystywanie samochodu służbowego w celach prywatnych i opuszczenie stanowiska pracy przez powoda. Sąd nie zaprzecza, że powód mógł w dalszym ciągu prowadzić obserwacje na terenie zakładu pracy i dokonywać ustaleń w zakresie nagannych zachowań pracowników ale należy mieć na względzie, że jeżeli pozwany prowadził dochodzenie wobec powoda to winien stosować się do wymogów wskazanych w art. 52 § 2 kp. Pozwany pod koniec października 2021 r. miał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające, że powód dopuścił się czynów nagannych tzn. wykorzystywania samochodu służbowego w celach prywatnych i opuszczanie stanowiska pracy i dokonać rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tak jak w powołanym orzeczeniu Sąd wskazywał, termin przewidziany art. 52 § 2 kp nie jest przeznaczony do ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę czy pracownik w ogóle dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który już wie że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności. Reasumując, jeżeli pozwana dowiedziała się że powód opuszczał stanowisko pracy i wykorzystywał samochód bez zgody i wiedział już o tym w miesiącu październiku to winien był dokonać tego w terminie o którym mówi art. 52 § 2 kp. Nie jest dopuszczalna sytuacja prowadzenia postępowania wyjaśniającego przez czas nieoznaczony w celu znalezienia przyczyny do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sierpniu pozwany wiedział, że powód dopuszcza się nagannego zachowania, przy czym miało dochodzić do kradzieży palet. Obserwacja samochodu dokonywana przez świadka D. M. powyższej okoliczności nie potwierdziła. W październiku pozwany wiedział już o zachowaniach powoda, które ujawnił w oświadczeniu woli z dnia 7.12.2021 r. Dlatego Sąd przyjął, że pozwany miał możliwość podjęcia decyzji wcześniej i dokonanie tego 7.12.2021 r. było uchybieniem.

Pracodawca przekroczył miesięczny termin na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy w pkt dot. opuszczania stanowiska pracy i korzystania z samochodu służbowego w celach prywatnych.

Należy mieć na względzie, że pozwany nie przedstawił żadnych wiarygodnych dokumentów na potwierdzenie, że postępowanie wyjaśniające zakończyło się w określonym terminie i podjęcie decyzji (...)12.2021 r. odbyło się z zachowaniem terminu do jego zastosowania. Natomiast przyczyna opisana przez pozwanego jako dokonywanie przerw na papierosa w miejscach do tego niewyznaczonych „czym daje zły przykład podległemu zespołowi” zdaniem Sądu nie spełnia wymogu konkretyzacji. Pozwany nie wskazał kiedy takie przerwy miały miejsce i same zeznania świadków, że pracownicy palili papierosy w miejscu do tego niewyznaczonym, nie jest wystarczające dla oceny że taki zarzut spełnia pojęcie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Podobnie zarzut zachowania powoda z dnia 6.12.2021 r. że pozwolił operatorom wózków systemowych na wielokrotne przerwy w pracy. Wszyscy świadkowie którzy współpracowali z powodem tego dnia, wskazywali że powód był zaangażowany w pracę, jeździł wózkiem widłowym, natomiast powód miał problemy z wózkami systemowymi, co skutkowało przerwami. W ocenie Sądu ta przyczyna również nie została w sposób dostatecznie sprecyzowana, w taki sposób aby Sąd wiedział jak powyższe zdarzenie zweryfikować. Sąd nie wie czy wielokrotne przerwy w pracy wózków systemowych dotyczyły wszystkich

wózków i czy przerwa łączna- 45 minut była przerwą poza przerwami przewidzianymi kodeksem pracy i dotyczyła wszystkich operatorów czy części operatorów. Nie zostało to w sposób dostateczny określony. Przy stosowaniu art. 52 § 1 pkt 1 kp, tak jak wskazywał Sąd wyżej, spełnienie wszystkich wymogów formalnych musi być dokonane w sposób nie budzący żadnych wątpliwości.

Zasadne jest w tym miejscu odwołanie się do postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2021 r. I PSK 69/21, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „Pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 KP wówczas, gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Sąd Najwyższy w postępowaniu kasacyjnym jest zaś związany ustaleniami faktycznymi stanowiącymi podstawę zaskarżonego orzeczenia.” Dlatego Sąd uwzględnił roszczenie powoda w zakresie żądania odszkodowania.

O kosztach procesu Sąd Rejonowy orzekł zgodnie z art. 98 k.p.c. w zw. z art. 108 § 1 k.p.c. Koszty pełnomocnika powoda Sąd rozstrzygnął na podstawie § 9 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2018 poz. 265). Wobec tego zasądzeniu na rzecz powoda podlegała kwota 180 złotych, przy czym Sąd podwoił stawkę i zasądził kwotę 360 zł.

Wysokość opłaty od pozwu (750 zł), Sąd ustalił na podstawie art. 113 ust. 1 oraz art. 97 i art. 13.1 pkt 6 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U z 2022 r., poz. 1125).

#### **POUCZENIE:**

***Niniejsze doręczenie następuje w trybie art. 15zsz<sup>9</sup> ust. 2 zd. 1 ustawy z 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (tekst jedn. Dz. U. z 2020 r., poz. 1842 ze zm.) i wywołuje skutki procesowe określone w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z art. 15zsz<sup>9</sup> ust. 4 tej ustawy.***