

Sygn. akt IV P 313/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 czerwca 2021 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	sędzia Lucyna Gurbin
Ławnicy:	M. K.; M. G.
Protokolant:	sekretarz sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 czerwca 2021 roku

sprawy z powództwa D. O.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie

O R Z E K Ł:

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 4.760,00 zł (cztery tysiące siedemset sześćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania.
2. Oddalić powództwo w pozostałym zakresie.
3. Zasądzić od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 400 zł (czteryście złotych) tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.
4. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IVP 313/19

UZASADNIENIE

Powód D. O. wniósł pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w G. o przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania powoda bez pracy, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu lub o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 4.760,00 zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu powód podnosił, iż był zatrudniony u pozwanej od dnia 3.04.2018 r., na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 3.04.2018 r. do dnia 31.XII.2019 r., na stanowisku (...) Kierownika Sprzedaży za wynagrodzeniem miesięcznym wynoszącym 4.760,00 zł brutto. W dniach 1-12.IV.2019 r. powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. Po jego zakończeniu 15.IV.2019 r. świadczył pracę, zaś od 16.IV.2019 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim w związku z problemami na tle psychicznym wystawionym przez lek. psychiatrę S. L., który zdiagnozował u niego depresję. Zwolnienie to zostało pozytywnie zweryfikowane w toku badania powoda przez lekarza orzecznika ZUS-u w Inspektoracie ZUS-u we W. dnia 6.VI.2019r.

Powód 30.IV.2019 r. został wezwany do usprawiedliwienia rzekomej nieobecności w pracy dnia 15.IV.2019 r. W dniu 21.VI.2019 r. powód otrzymał pocztą pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 KP polegające na niewykonaniu przez niego szeregu obowiązków pracowniczych dnia 15.IV.2019 r.

Wbrew stanowisku pozwanej, powód nie dopuścił się ciężkiego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych, w związku z tym nie zaistniały przesłanki do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Okoliczności wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nigdy nie miały miejsca, zatem wskazana przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest nieprawdziwa. W konsekwencji zaistniały przesłanki do wystąpienia przez powoda z żądaniem przywrócenia go do pracy na podstawie art. 56 § 1 KP.

Na wstępie powód podkreślił, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, zatem powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (za: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.XI.2012 r., sygn. II P 116/12). Takie rozwiązanie umowy o pracę musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zasadniczym warunkiem prawidłowej oceny zachowania pracownika oraz stwierdzenia, czy naruszenie przez niego określonych obowiązków uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika jest ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu tych obowiązków (za: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.X.1998 r., sygn. I PKN 400/98). Z brzmienia przepisu wynika wprost, że nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę niezawinione, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych; zawinione, ciężkie naruszenie obowiązków, których nie można zaliczyć do kategorii obowiązków podstawowych lub zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, któremu nie można nadać cechy ciężkiego naruszenia. Samo zatem naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (za: postanowienia Sądu Najwyższego z 11.1.2008 r., sygn. I PK 229/07). Sąd Najwyższy stwierdził również, że w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy. Są to: 1) bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy, 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może z kolei uzasadniać rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Powód nie dopuścił się zarzucanego mu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Był on zatrudniony na stanowisku (...) Kierownika Sprzedaży już od 3.IV.2018 r., swoje obowiązki i polecenia pracodawcy zawsze wykonywał prawidłowo, z pełnym zaangażowaniem, wobec czego pracodawca nie miał zastrzeżeń co do jego pracy. Wyrazem tego były choćby wielokrotnie otrzymywane przez powoda premie finansowe. Gdy zatem powód 30.IV.2019 r. otrzymał pismo wzywające go do usprawiedliwienia nieobecności w pracy dnia 15.IV.2019 r., natychmiast próbował wyjaśnić zaistniałe nieporozumienie, jako że tego dnia powód świadczył pracę w przewidzianym umową wymiarze 8 godzin pomiędzy godziną 8:00 a 16:00. Był to dzień znacznego natłoku obowiązków dla powoda w związku z pierwszym dniem pracy po powrocie z dwutygodniowego urlopu oraz zaplanowaną na godzinę 16:00 wizytą u psychiatry S. L.. Podczas tej wizyty lekarz ze względu na załamanie i depresję powoda wystawił mu zwolnienie

lekarskie, by dać pacjentowi możliwość poprawy kondycji psychicznej. Stan zdrowia powoda wobec zweryfikowania zwolnienia lekarskiego przez ZUS nie budził żadnych wątpliwości. Czas pracy u pozwanej nie był w żaden sposób monitorowany, nie było list obecności czy ustalonego sposobu potwierdzania przybycia do pracy. Dnia 15.IV.2019 r. powód świadczył pracę i wykonywał przewidziane w umowie obowiązki. Powód odnosząc się do wskazanych w oświadczeniu z dnia 7.VI.2019 r. przyczyn, dla których pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powód podnosił, że pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę z naruszeniem właściwych przepisów. Wszystkie podniesione w piśmie zarzuty nie znajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości, a ponadto w żadnym zakresie nie można mówić o złej woli pracownika czy o jego rażącym niedbalstwie. Niedbalstwo z kolei można dostrzec w oświadczeniu pracodawcy, w którym wskazano niewłaściwą datę zawarcia z powodem umowy o pracę. Kwestionując zaś kolejno zarzuty pozwanej, po pierwsze wskazano, że powód nie miał nigdy obowiązku sporządzenia w ustalonym terminie tygodniowego planu pracy, a tym bardziej wysyłania go komukolwiek. Zupełnie nieuzasadnione jest zatem twierdzenie, że miałyby musieć dodatkowo przysyłać ów plan pracy akurat Prezesowi Zarządu, który nawet nie był jego bezpośrednim przełożonym. Powód wracając dnia 15.IV.2019 r. do pracy po dwóch tygodniach urlopu na początku musiał zająć się jak najbardziej pilnymi i bieżącymi sprawami, by nadrobić powstałe zaległości w trakcie urlopu oczywiście zaległości, a tym samym, by wywiązać się prawidłowo ze swoich podstawowych obowiązków. Raport zbiorczy z odebranych od klientów spółki rat pożyczek i udzielonych pożyczek przez pracowników zatrudnionych w podległych mu placówkach terenowych był sporządzany przez powoda codziennie, po zakończeniu pracy, tj. ok. godz. 17:00. Ze względu na zaplanowaną na godz. 16:00 wizytę u psychiatry, powód 15.IV.2019 r. nie miał możliwości sporządzenia raportu o tej porze co zwykle, co jednak nigdy wcześniej nie stanowiłoby problemu, jako że takie raporty często były sporządzane przez pracowników pozwanej dopiero w godzinach wieczornych. Na powodzie nie ciążył obowiązek niezwłocznego przesyłania jeszcze tego samego dnia gotowego raportu dziennego. Z pewnością nie musiał przysyłać go też spółce, jak wynikałoby z zarzutu pozwanej. Nie sposób ponadto w oparciu o ten zarzut określić, komu konkretnie raport miałyby zostać przesłany. Wbrew twierdzeniom pracodawcy przez cały czas, także na urlopie obsługiwał służbową skrzynkę mailową i nie miał w zakresie korespondencji elektronicznej żadnych zaległości.

Dla powoda pracodawca decydując się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia dopuścił się naruszenia art. 52 § 2 KP, w myśl którego 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. Jeżeliby zatem przyjął, że pracodawca 15.IV.2019 r. oczekiwał na przesłanie mu rzekomo niezbędnego tygodniowego planu pracy i raportu dziennego, to z całą pewnością już tego dnia mógł stwierdzić, że ich nie otrzymał, zatem rozpoczął się bieg terminu określonego w przytoczonym przepisie. Oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia datowane jest zaś na 7.VI.2019 r., czyli naruszenie przez pracodawcę nieprzywracanego terminu zawitego nie budzi żadnych wątpliwości.

Właściwość miejscową Sądu ustalono zgodnie z art. 461 § 1 KPC, w myśl którego powództwo w sprawach z zakresu prawa pracy może być wytoczone przed sąd, w którego okręgu praca była wykonywana. W przypadku powoda jako miejsce wykonywania pracy w § 2 ust. 1 umowy o pracę określono G., zatem właściwy do wytoczenia powództwa w przedmiocie przywrócenia powoda do pracy będzie Sąd Rejonowy w Grudziądzu.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniosł o oddalenie powództwa o przywrócenie powoda do pracy u pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda w całości, oddalenie powództwa o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania powoda bez pracy w całości, oddalenie powództwa o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kwoty 4.760,00zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w całości. Pozwany wniosł także o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm prawem przepisanych.

Pozwana szczegółowo odniosła się do wniosków i twierdzeń strony powodowej. Pozwana wyjaśniała, że powód zatrudniony był u pozwanej od dnia 3 kwietnia 2018 r., na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia 3 kwietnia 2018 r. do dnia 31 grudnia 2019 r., na stanowisku (...) Kierownika Sprzedaży, na podstawie której otrzymywał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 4.760,00 zł brutto. Stosunek pracy powoda zakończył się na mocy oświadczenia

pozwanej o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt 1 Kodeksu pracy. W tym miejscu pozwana prostuje oczywistą omyłkę pisarską zawartą w piśmie z dnia 7 czerwca 2019 roku, w którym to jako datę nawiązania stosunku pracy między stronami wpisano datę 30 listopada 2018 r. zamiast właściwej daty, tj. 3 kwietnia 2018 r. Pozwana wskazywała, że powód w dniach 1 do 12 kwietnia 2019 roku przebywał na urlopie wypoczynkowym. Z uwagi na fakt, że dni 13 i 14 kwietnia 2019 roku przypadają kolejno na sobotę i niedzielę, powód w dniu 15 kwietnia 2019 r. powinien był wrócić do pracy, a tym samym jak najszybciej przystąpić do nadrobienia zaległości oraz dopilnowania bieżących obowiązków, których nie mógł nadzorować przebywając na urlopie. Pomimo ciążyących na nim obowiązków pracowniczych, powód nie przystąpił do ich wykonania, co doprowadziło do rozwiązania stosunku pracy przez pozwaną ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda.

Odnosząc się do zarzutów powoda wskazanych w pozwie z dnia 11 lipca 2019 r., pozwana wskazywała, że brak jest podstaw do uznania żądań powoda za uzasadnione i zasługujące na uwzględnienie. Przede wszystkim nie polegało na prawdzie stwierdzenie powoda, jakoby w czasie wykonywania pracy na rzecz pozwanej wykonywał ją prawidłowo, przez co pracodawca nie miał zastrzeżeń do sposobu i jakości jego pracy. Prezes Zarządu (...) Sp. z o.o., J. F. (1), który bezpośrednio kontaktował się z powodem m.in. drogą mailową, wskazywał kilkakrotnie, że powód nie wywiązuje się z podstawowych obowiązków ciążyących na nim, jako pracownik zatrudnionym na stanowisku (...) Kierownika Sprzedaży. Przykładem przejawu niezadowolenia z pracy powoda jest m.in. korespondencja mailowa pomiędzy Prezesem Zarządu J. F. (1) a D. O. z dnia 20 grudnia 2018 r., w której to Prezes Zarządu, kilkakrotnie, korzystając zarówno z komunikacji mailowej, jak i telefonicznej, upominał powoda za niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych. W przedmiotowej korespondencji pojawia się stwierdzenie, iż upomnienia miały miejsce już kilkakrotnie, a wiadomość mailowa wskazywała już na sankcję nagany z wpisem do akt w przypadku kolejnego niewywiązania się z obowiązków pracowniczych. W odpowiedzi na przedmiotową wiadomość powód oświadczył, że rozumie uwagi i zastosuje się do wytycznych przełożonego. W konsekwencji np. w dniach 18 marca 2019 roku czy też 25 marca 2019 roku powód wysłał do pozwanej drogą e-mailową tygodniowy plan pracy. Tym samym należy uznać za chybiony argument powoda wskazany w pozwie, jakoby powód nie miał obowiązku sporządzania w ustalonym tygodniowym terminie planu pracy oraz wysyłania go, jak stwierdził powód, komukolwiek. Co więcej, „wielokrotne premie finansowe” otrzymywane przez powoda, które, rzekomo jak twierdzi powód stanowiły gratyfikację za nienaganną pracę, nie stanowiły premii uznaniowych, a jedynie premie regulaminowe otrzymywane niezależnie od wynagrodzenia, zgodnie z §3 pkt 4 umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2018 r. Takowe premie były przyznawane każdemu pracownikowi zatrudnionemu na stanowisku (...) Kierownika Sprzedaży zgodnie z Zarządzeniem Prezesa Zarządu - Program Premiowy, przygotowywanym na każdy miesiąc kalendarzowy pracy. Premie te wypłacane były pod warunkiem zrealizowania przez podległy Region wyznaczonego planu sprzedaży na założonym w programie poziomie procentowym oraz uzyskania założonej procentowo spłacalności pożyczek.

Zgodnie z pkt V ust. 19 Zakresu Obowiązków Służbowych, Odpowiedzialności i (...) Sp. z o.o. podpisanym przez powoda w dniu 3 kwietnia 2019 r. powód zobowiązany był do przekazywania sprawozdań (w ustalonej formie) dotyczących in.in. ilości udzielonych pożyczek, odebranych i zaległych spłat, odbytych wizyt i przeprowadzonych kontroli, na koniec każdego dnia pracy lub w innym określonym terminie. Załączona do niniejszego pisma przykładowa korespondencja e-mailowa z dnia z dnia 25 marca 2019 roku, 26 marca 2019 roku, 27 marca 2019 roku, 28 marca 2019 roku, 29 marca 2019 roku jasno wskazuje, że przesyłanie takowego raportu nie tylko stanowiło jeden z podstawowych obowiązków pracownika zatrudnionego na tym stanowisku, lecz również, że powód regularnie przekazywał takie raporty Prezesowi Zarządu, uznając to tym samym za stałą praktykę swojej pracy. Bowiern w tygodniu poprzedzającym urlop wypoczynkowy powoda, pięciokrotnie (tj. dokładnie każdego dnia roboczego) przekazał on drogą mailową na adres Prezesa Zarządu raporty za dany dzień miesiąca.

Pełnomocnik pozwanego odniósł się do wydarzeń z dnia 15 kwietnia 2019r., mianowicie do trybu pracy powoda oraz ciążyących na nim obowiązków związanych z powrotem z urlopu. Powód wskazuje, że w dniu powrotu z urlopu zastał go znaczny natłok obowiązków, co pozwana jednak znacząco kwestionuje. Pozwana, posiadając dostęp zdalny do skrzynki mailowej powoda, jego rejestrów połączeń telefonicznych służbowego telefonu oraz trasy (...)

jego pojazdu służbowego uzyskała informację, iż powód w dniu powrotu do pracy nie otworzył nawet służbowej skrzynki pocztowej, nie pobrał wiadomości przychodzących, wykonał jedynie dwa połączenia telefoniczne, odebrał dwa połączenia telefoniczne, a łączna długość rozmów telefonicznych wynosiła około 4 minuty. Co więcej, jak wynika z rejestracji (...) służbowego samochodu powoda, w dniu powrotu do pracy z urlopu powód pokonał jedynie 26 km w obrębie granicy miasta G., stacjonując przez większość dnia przy ul. (...). Powódowi jako Regionalnemu Kierownikowi Sprzedaży w danym regionie, podległe są 4 biura w różnych miastach, mianowicie w G., S. B. oraz W.. Powód, po ponad 2-tygodniowej nieobecności w pracy nie pojechał do podległych mu biur terenowych, zlokalizowanych poza miejscem jego zamieszkania, co wskazuje, że w tamtym dniu był wyłącznie zainteresowany zrealizowaniem swojego planu w zakresie przejścia na zwolnienie lekarskie.

Odnosząc się do wizyty powoda u lekarza psychiatry w dniu 15 kwietnia 2019 r., która zaplanowana była, jak twierdzi powód, na godzinę 16:00, wskazać należy przede wszystkim, iż ta wizyta lekarska odbyła się w czasie, w którym powód zobowiązany był wykonywać obowiązki pracownicze. Należy uznać, że skoro wizyta ta odbyła się w gabinecie lekarskim, powód zobowiązany był stawić się tam przed planowaną godziną, tym samym stawił się tam w czasie wykonywania pracy, a zatem opuścił miejsce pracy bez informowania bezpośredniego przełożonego, jak również bez jego zgody. Zgodnie §5 pkt 1 umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2018r., pracownik w okresie zatrudnienia zobowiązany był do poświęcania całego swojego czasu i uwagi w godzinach pracy na działalność spółki. Nie można więc uznać, że powód poświęcił cały czas swego ośmiogodzinnego dnia pracy (zgodnie z § 8 pkt 1 umowy o pracę z dnia 3 kwietnia 2018 r.) na działalność spółki, skoro jeszcze w czasie pracy musiał znajdować się w gabinecie lekarskim. Co więcej, w oparciu o system rejestracji ruchu pojazdu służbowego, wątpliwą pozostaje godzina wizyty u lekarza psychiatry wskazana przez powoda jako godzina 16:00. O godzinie 16:12 powód uruchomił już pojazd służbowy zaparkowany przy ulicy (...) w G., skąd udał się do miejsca zamieszkania przy ul. (...) w G.. Odległość od gabinetu lekarskiego, w którym wizytę odbył powód, do ulicy (...), gdzie zaparkowany był samochód to około 5 km (12 minut jazdy autem, 42 minuty pieszego marszu). Niemożliwym jest zatem, aby w przedziale czasowym 12 minut powód odbył wizytę lekarską, podczas, której zdiagnozowano u niego depresję i wystawiono zwolnienie lekarskie, a następnie przebył odległość 5km do zaparkowanego przy ul. (...) pojazdu. Wniosek taki nie wymaga specjalistycznej wiedzy i wynika wprost doświadczenia życiowego i de facto praw fizyki. Co więcej, powód powołuje się na dowód z dokumentu, tj. zwolnienia lekarskiego z dnia 15 kwietnia 2019r., nie załączając go jednak, pomimo wskazania w liście załączników, do pozwu. Zatem pozwana nie może odnieść się co do jego treści i prawdziwości twierdzeń w nich zawartych. Dodatkowo w ocenie pozwanej jest to celowe działanie powoda, który chce ukryć faktyczną godzinę wizyty lekarskiej z dnia 15 kwietnia 2019 roku.

Pozwany wskazał również, że powód twierdząc, iż zwolnienie z dnia 15 kwietnia 2019 roku miało zostać następnie pozytywnie zweryfikowane przez lekarza orzecznika ZUS-u w Inspektoracie ZUS-u we W., na dowód przedkłada pismo ZUS z dnia 9 maja 2019 roku, z którego wynika wprost, że weryfikacja ta nie obejmowała okresu rzekomej choroby od dnia 15 kwietnia 2019 roku, lecz od dnia 7 maja 2019 roku. Co więcej pismo to w swej treści obejmuje jedynie wezwanie powoda do stawienia się na takie badanie, natomiast nie zawiera rozstrzygnięcia, na jakie powołuje się powód. Jednocześnie znamienym jest, że powód przebywał akurat na zwolnieniu lekarskim wystawionym przez lekarza psychiatrę, podczas gdy powszechnie panuje opinia, że tzw. żółte papiery trudno podważyć, a pracownik przebywający na zwolnieniu lekarskim od psychiatry może czuć się bezpiecznie, gdyż zarówno pracodawcy jak i kontrolerom z ZUS trudno jest udowodnić, że pracownik tylko symuluje chorobę i bezprawnie korzysta ze zwolnienia.

Jednocześnie, z daleko posuniętej ostrożności procesowej, pozwana wskazywała, iż powód podejmował nieuczciwe działania nie tylko względem pozwanej, lecz również względem poprzedniego swojego pracodawcy, co dodatkowo pogłębia wątpliwości pozwanej co do podstawy faktycznej diagnozy postawionej powodowi w dniu 15 kwietnia 2019 roku i zasadności przebywania na zwolnieniu lekarskim. Bowiem zgodnie ze świadectwem pracy powoda z poprzedniego miejsca pracy, w okresie od 30 listopada 2017 r. do 31 marca 2018 r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim, przez łącznie 122 dni kalendarzowe. W okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim u poprzedniego pracodawcy, powód od początku marca 2018 roku uczestniczył w procesie rekrutacyjnych w pozwanej spółce, która to rekrutacja zakończyła się podpisaniem w dniu 3 kwietnia 2018 roku umowy o pracę. Wskazuje to, że stan zdrowia

powoda umożliwił mu poszukiwanie pracy, a tym samym natychmiastowe jej podjęcie w okresie około 30 dni przed zakończeniem zwolnienia lekarskiego, które stanowiło podstawę niewykonywania pracy u poprzedniego pracodawcy. Nadto, w dniu 21 marca 2018 r. powód otrzymał skierowanie na wstępne badania lekarskie nr (...), w których lekarz medycyny pracy w dniu 3 kwietnia 2019r. stwierdził brak przeciwwskazań zdrowotnych do podjęcia pracy na stanowisku. Mimo, że badania nastąpiły już po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, skierowanie może świadczyć o dobrym stanie zdrowia powoda jeszcze w czasie zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy. Co więcej, stanowisko u poprzedniego pracodawcy jest praktycznie tożsame ze stanowiskiem zajmowanym następnie w (...) Sp. z o.o., analogicznie należy więc wnioskować, że i wówczas powód był zdolny do wykonywania pracy.

Pozwana kwestionowała twierdzenia powoda dotyczące nieprawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz braku przesłanek do wypowiedzenia umowy o pracę z winy pracownika. Pozwana podziela stanowisko przytoczone przez powoda w pozwie, w którym to podnosi on, że rozwiązanie umowy z art. 52 Kodeksu pracy należy uznać za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy pomiędzy stronami. Pozwana jednak, świadomie zdecydowała się na użycie takiego środka kierując się ostrożnością, pozostając jednak w uzasadnionym przekonaniu o właściwości takiego działania. Tym samym, takie rozwiązanie było uzasadnione szczególnymi okolicznościami, a pracownik wykazał się zachowaniem zawinionym, które doprowadziło do podjęcia przez pozwaną stosownych kroków. Zgodnie z literalną treścią art. 52 Kodeksu pracy, zawinione i umyślne ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika może doprowadzić do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z dokładnie takim naruszeniem przez powoda spotkała się pozwana w dniu 15 kwietnia 2019r. Ustawodawca, nowelizując art. 52 Kodeksu pracy zdecydował się na ustanowienie klauzuli generalnej w postaci pojęcia podstawowych obowiązków pracowniczych odchodząc tym samym od katalogu zamkniętego. Analogicznie, to w zależności od stanowiska, rodzaju pracy oraz zakresu obowiązków na podstawie konkretnej umowy można określić listę obowiązków podstawowych. Powód, będąc odpowiedzialny za płynne i bieżące funkcjonowanie jednostek mu podległych, nie otwierając służbowej poczty, nie kontaktując się podległymi mu pracownikami, jak i nie odbierając połączeń od bezpośredniego przełożonego, J. J. (1), wykazał się zachowaniem bezprawnym (naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze), naruszającym interesy pracodawcy oraz zawinionym, a łącznie te czynniki stanowią *conditio sine qua non* zachowania, którego w pełni uzasadnioną konsekwencją jest rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Co więcej, niedopilnowanie bieżących spraw po dwutygodniowej nieobecności w pracy naraziło (...) Sp. z o.o. zarówno na szkodę materialną, jak i wizerunkową. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy może być zatem zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (wyrok SN z dnia 27 marca 2019r. (...) 321/17 teza aktualna). Tym samym, działanie podjęte przez pozwaną dotyczące rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest w pełni zasadne i nie budzi wątpliwości.

Odnosząc się do argumentu uchybienia terminu do rozwiązania umowy z winy pracownika pozwana wskazywała, że termin jednego miesiąca, zgodnie z literalną treścią art. 52 §2 Kodeksu pracy biegnie od dnia uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Wyjaśnienia więc wymaga, że w dniu 16 kwietnia 2019r. przed planowym rozpoczęciem pracy przez powoda przełożony powoda, J. J. (1) otrzymał wiadomość SMS, przebywaniu powoda na zwolnieniu lekarskim do dnia 7 maja 2019 r. Podczas późniejszego dokonywania weryfikacji raportów otrzymanych od kierowników, pozwana zorientowała się, że nie otrzymała od powoda raportu, który ten powinien był jej wysłać w dniu 15 kwietnia 2019 roku. Dlatego też w dniu 30 kwietnia 2019 roku skierowała do powoda wezwanie do usprawiedliwienia nieobecności w pracy w dniu 15 kwietnia 2019r. Powód, odpisał mailowo w dniu 10 maja 2019r., że danego dnia rzekomo był w pracy. Pozwana przystąpiła więc do zlecenia czynności sprawdzających sposób i zakres obowiązków wykonanych przez powoda w dniu 15 kwietnia 2019 roku. Pozwana zleciła swoim pracownikom analizę dnia pracy powoda, sprawdzenie jego skrzynia pocztowej, bilansu połączeń telefonicznych oraz trasy przejazdów wykonanych przez powoda służbowym samochodem. Celem wykonania wszystkich czynności zgodnie z przepisami obowiązującego prawa i uniknięcia ewentualnego sporu sądowego,

pozwana na podstawie odpowiedzi uzyskanej od powoda, oraz raportów z czynności sprawdzających, zleciła również dokonanie analizy prawnej pod kątem spełnienia się przesłanek do wypowiedzenia powodowi stosunku pracy w trybie natychmiastowym. Na skutek pozytywnej weryfikacji prawnej swoich przypuszczeń, pozwana w dniu 7 czerwca 2019 roku sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, które jak twierdzi powód, doręczone zostało mu w dniu 21 czerwca 2019 roku. Jednakże powód celowo omija fakt, że przesyłka zawierająca oświadczenie o wypowiedzeniu umowy w trybie natychmiastowym, była przez niego awizowana. Tymczasem możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata nie może być utożsamiana z rzeczywistym zapoznaniem się przez niego z tym oświadczeniem, co oznacza, że skuteczne złożenie oświadczenia woli następuje także w sytuacji, w której co prawda adresat oświadczenia woli nie zna jego treści, ale miał realną możliwość zapoznania się z nią, albowiem doszła do niego w taki sposób, że mógł się z nią zapoznać. Nie można zatem twierdzić jakoby nie został w niniejszej sprawie dochowany termin do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, albowiem rozpoczyna on bieg od faktycznego uzyskania przez pracodawcę wiadomości o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków (np. od dnia sprawdzenia treści wiadomości wysłanych ze służbowego adresu poczty elektronicznej w okresie trzech miesięcy poprzedzających datę oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy), a nie od dnia, w którym pracodawca mógł taką wiadomość powziąć jak to argumentuje powód (wyrok SN z dnia 10 maja 2018 r. II PK 76/17 teza aktualna).

W przeciwnym wypadku, pozwana jako pracodawca, ukarana zostanie de facto za to, że podjęła wszelkie możliwe czynności, celem rzetelnego i szczegółowego wyjaśnienia czy powód swoimi działaniami naruszył ciężące na nim podstawowe obowiązki pracownicze.

Tym samym zarzut niedochowania terminu zawitego z art. 52 §2 Kodeksu pracy jest chybiony, przez co nie zasługuje na uwzględnienie. W konsekwencji również żądania powoda dotyczące zasądzenia od pozwanej na jego rzecz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy lub też kwoty 4.760,00zł tytułem odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, nie zasługują na uwzględnienie. Zważywszy na przedstawione powyżej argumenty, okoliczności towarzyszące rozwiązaniu przez pozwaną umowy oraz zawinione działania powoda, jego żądania należy uznać za w pełni niezasadne i nie zasługujące na uwzględnienie. Zgodnie z doktryną i powszechnie akceptowanymi regułami prawa pracy pozwana miała podstawy do podjęcia nadzwyczajnej decyzji dotyczącej rozwiązania umowy o pracę z powodem, tym samym powódka wnosi jak w petitum.

Na rozprawie w dniu 19.12.2019 r. pełnomocnik powoda sprecyzował swoje żądanie w ten sposób, iż wniósł o przyznanie na rzecz powoda odszkodowania.

dowód: protokół z dnia 19.12.2019 r. (k. 77).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód D. O. zawarł umowę o pracę z pozwanym na czas określony od dnia 3 kwietnia 2018r do 31 grudnia 2019r, obejmując stanowisko regionalnego kierownika sprzedaży z ustaleniem miejsca pracy G. i zasad wynagradzania z ustaleniem 8 godzinnego czasu pracy.

dowód: akta osobowe cz. C.

Powód otrzymał również zakres obowiązków służbowych, odpowiedzialności i uprawnień regionalnego kierownika sprzedaży. Powód otrzymał do zapoznania obwieszczenie w sprawie systemu i rozkładu czasu pracy oraz okresu rozliczeniowego obowiązującego u pracodawcy.

dowód: obwieszczenie z dnia 13.11.2012r wraz z oświadczeniem powoda z dnia 8.04.2018r k.155, 156.

Powód bezpośrednio podlegał dyrektorowi sprzedaży świadkowi J. J.. W okresie od dnia 1 – 12 kwietnia 2019r powód korzystał z urlopu wypoczynkowego. W dniu 15.04.2019 r. powód wykonywał obowiązki na rzecz pozwanego w terenie,

między innymi kontrolował pożyczki i nie stawił się do biura. W tym dniu kontaktował się z powodem pracownik pozwanego – świadek Ł. G. (1). Powód tego dnia nie odebrał od klientów żadnych rat z tytułu udzielonych pożyczek i nie udzielił też pożyczek klientom. Świadek P. K. (1), zatrudniony u pozwanego jako główny specjalista do spraw kadr i płac nie kontaktował się tego dnia z powodem.

Tego dnia powód korzystał z porady lekarskiej w prywatnym gabinecie lekarskim około godziny 15. Od dnia 16 kwietnia 2019r powód zaczął korzystać ze zwolnienia lekarskiego.

dowód: zeznania powoda k. 147-148, zeznania świadka Ł. G. (1) k. 145.

Powód smsem w dniu 16 kwietnia 2019r poinformował bezpośredniego przełożonego świadka J. J. o zwolnieniu lekarskim. Powód pismem z dnia 30 kwietnia 2019r został wezwany do usprawiedliwienia swojej nieobecności w dniu 15 kwietnia 2019r.

(...) Oddział w T. dokonał kontroli prawidłowości zaświadczenia lekarskiego o czasowej niezdolności do pracy powoda wystawionego w dniu 15 kwietnia 2019r.

dowód: pismo ZUS z dnia 21.01.2020r k. 91.

Pismem z dnia 7 czerwca 2019r pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako datę ustania stosunku pracy dokonano wpisano 21 czerwca 2019r.

Sąd zważył co następuje :

Stan faktyczny w niniejszej sprawie akt osobowych powoda cz. B i C, emaila z dnia 28 marca 2019r k. 11, maili kierowanych do powoda przez J. F. i powoda do J. F. k. 36 - 49, programu premiowego k. 50 - 63, zestawienia czasu pracy z dnia 15 kwietnia 2019r k. 64, bilingów rozmów k. 65, 151 - 153, pisma ZUS z dnia 21 stycznia 2020r k. 91, obwieszczenia z dnia 13 listopada 2012 wraz z oświadczeniem powoda k. 155-156, raportów z wizyt wykonywanych przez powoda w marcu 2019r k. 157-159, z zeznań świadków złożonych na piśmie J. J. k. 138-139, P. K. k. 140 - 141, Ł. G. k. 145-146, pozwanego J. F. k. 142-144, oraz z zeznań powoda k. 147-148. Sąd dał wiarę zebranych w sprawie dokumentom, albowiem ich wiarygodność nie została podważona. Sąd także dał wiarę zeznaniom świadków albowiem korespondowały ze sobą. Sąd dał wiarę również zeznaniom stron.

Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę ze wskazaniem podstawy prawnej art. 52 § 1 pkt 1 kp. Zastosowanie przez pozwanego niniejszego trybu rozwiązania umowy o pracę skutkowało zweryfikowaniem przez Sąd w pierwszej kolejności przesłanek formalnych nałożonych przez ustawodawcę w art. 52 § 2 kp. Należy przypomnieć, że powód korzystał z urlopu wypoczynkowego pomiędzy dniami 1 a 12 kwietnia 2019r. Do pracy powód stawił się w dniu 15 kwietnia 2019r a od dnia 16 kwietnia 2019r rozpoczął zwolnienie lekarskie, przy czym wizyta lekarska odbyła w dniu 15 kwietnia 2019r.

Art. 52 § 2 kp stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę. W oświadczeniu woli z dnia 7 czerwca 2019r pozwany jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych przez powoda uznał niewykonanie w dniu 15 kwietnia 2019r następujących obowiązków: niesporządzenie tygodniowego planu pracy na okres od 15 kwietnia do 19 kwietnia, nieprzesłanie do prezesa zarządu w dniu 15 kwietnia 2019r planu pracy na okres od 15 kwietnia do 19 kwietnia, niesporządzanie raportu z odebranych od klientów spółki rat pożyczek, oraz raportu udzielnych klientom spółki pożyczek i nieprzesłanie tych raportów do spółki oraz nieobsłużenie firmowej elektronicznej skrzynki pocztowej w dniu 15 kwietnia 2019r. Przyczyny wskazane powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia mają istotne znaczenie dla prawidłowej oceny zachowania pozwanego w kontekście przesłanek formalnych zawartych w art. 52 § 2 kp.

Sąd podziela przy tym stanowisko Sądu Najwyższego, iż bieg terminu określonego w art. 52 § 2 kp rozpoczyna się od dnia, w którym pracodawca podjął wiadomość o przyczynie, uzasadniającej ustanie stosunku pracy w tym trybie.

Ustawodawca co prawda nie precyzuje sformułowania "uzyskanie wiadomości", ale w zdaniem Sądu Najwyższego, zwrot "uzyskanie wiadomości przez pracodawcę" oznacza wiadomości na tyle sprawdzone, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (wyrok SN z 28 października 1976 r., I PRN 74/76, wyrok SN z 17 marca 2016 r., III PK 84/15).

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 kp) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3 ze zn. 1 § 1 kp) (wyrok SN z 17.12.1997, I PKN 432/97). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego) (wyrok SN z 25 kwietnia 2014 roku, II PK 193/13).

Zatem „bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 kp rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika” (wyrok SN z 4 czerwca 2019, II PK 144/18).

W niniejszej sprawie pozwany nie przedstawił jakie postępowanie wyjaśniające przeprowadził w związku z niewykonaniem obowiązków wskazanych przez pozwanego w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Hipotetycznie, jeżeli powód nie sporządził i nie przesłał planu pracy i raportu z odebranych od klientów rat pożyczek i raportu udzielonych klientom spółki pożyczek to teoretycznie już 16 kwietnia pozwany wiedział, że powyższe dokumenty nie wpłynęły do niego. Prawdą jest, że pozwany pismem z dnia 30 kwietnia zwrócił się do powoda o usprawiedliwienie nieobecności w dniu 15 kwietnia to jednak powyższe pismo zostało wysłane do powoda dopiero 7 maja i w ocenie Sądu nie ma związku z przyczynami wskazanymi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany winien niezwłocznie i sprawnie przeprowadzić postępowanie sprawdzające uzyskane przez niego wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika. Pozwany przedstawił w materiale dowodowym np. mail od pozwanego J. F. (1) z dnia 20 grudnia (k. 36) gdzie pozwany upominał powoda że nie przesyła tygodniowego planu pracy. W tym mailu pozwany odwołał się również do upomnienia, które miało miejsce 3 grudnia. W treści maila pozwany wskazuje, że nie otrzymał za poprzedni i bieżący tydzień planu pracy. Ponieważ mail był wysłany w czwartek 20 grudnia w godzinach rannych, w ocenie Sądu oznacza to, że prezes zarządu na bieżąco monitorował pracę powoda. Jest to potwierdzenie oceny sytuacji przez Sąd, że działania pozwanego nie mieściły się w pojęciu niezwłocznego i sprawnego przeprowadzenia postępowania dotyczącego niewłaściwego zachowania powoda.

Zatem pozwany winien podjąć takie czynności, które wyjaśniłyby dlaczego powód nie sporządził dokumentów do których według pozwanego był zobowiązany powód. Na marginesie należy stwierdzić, że powód jako regionalny kierownik sprzedaży miał możliwość rozpoczynania pracy między godziną 8 a 12 po przepracowaniu wymaganych 8 godzin i zakończeniem odpowiednio między 16 a 20. Mógł też rozpocząć pracę o godzinie 8 i zakończyć o godzinie 16. Oznacza to, że powód miał swobodę w organizowaniu swojego czasu pracy i tak jak potwierdził w swoich zeznaniach – w dniu 15 kwietnia rozpoczął pracę. Przedstawiony też przez pozwanego billing rozmów oznacza, że świadek J. J. w dniu 15 kwietnia wykonał dwa telefony do powoda ale z billingu nie wynika czy było to tylko wybranie telefonu i krótkie połączenie czy też dłuższe oczekiwanie na rozmowę bo pozycja „czas” nie informuje co to oznacza. Nie można wykluczyć, że powód w momencie kiedy świadek wykonywał połączenie rzeczywiście wybrał ten numer ale powód był np. poza zasięgiem. Samo wykonanie połączenia nie świadczy o tym, że powoda nie było tego dnia w pracy. Oznacza to, że pozwany jeżeli uznał że powód nie sporządził i nie wykonał określonych planów i też nie otworzył poczty mailowej, mógł to zweryfikować przy zachowaniu należytej staranności na pewno w terminie 1 miesiąca od dnia zdarzeń czyli do maksymalnie 15 maja. Natomiast pozwany wysłał oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem dopiero w dniu 10 czerwca 2019r. a powód zapoznał się z oświadczeniem 21.06.2019 r. (potwierdzenie odbioru – akta

osobowe powoda cz. C). Reasumując nastąpiło to po dwóch miesiącach od dnia rzekomego niewykonania obowiązków przez powoda. Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym przez pracodawcę jest uznawane za nadzwyczajny sposób rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem. Stąd wynikają też wymogi formalne, które zobowiązują pracodawcę do szybkiego działania, konkretnego i nie budzącego wątpliwości co do samego procesu sprawdzania zdarzeń które potem są przyczyną rozwiązania umowy o pracę. Pozwany przedłożył przykładowe raporty z wizyt w marcu 2019 r. na potwierdzenie nieświadczania pracy przez powoda w dniu 15 kwietnia ale z powyższego zestawienia nie wynika kiedy raporty były sporządzane i przesyłane do pozwanego, za wyjątkiem okoliczności, że 4,11,18 marca 2019 r. w kalendarzu to jest poniedziałek. Ostatecznie Sąd uznał, że pozwany uchybił terminowy zawartemu w § 2 albowiem po pierwsze nie przedstawił jakie czynności wyjaśniające przeprowadził celem wyjaśnienia zachowań powoda w dniu 15 kwietnia 2019 r. Biorąc pod uwagę ścisłą współpracę między powodem a pozwanym – tj. prezesem zarządu, niewykonanie raportów o których mowa w piśmie z dnia 7 czerwca pozwany wiedział już następnego dnia albowiem powód takich dokumentów nie przygotował.

Odnosząc się natomiast do zarzutu niezasadności rozwiązania z powodem umowy o pracę, przede wszystkim wskazać należy, iż 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. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 22 marca 2016 roku (I PK 94/15, Legalis 1460303) „w użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP. 2. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 KP) jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu” (por. np. wyrok SN z 02 lipca 2015 roku, III PK 144/14).

Na uwadze przy tym należy mieć również, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym, stąd też przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp mogą być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 stycznia 2016 roku (II PK 311/14), „artykuł 52 § 1 pkt 1 KP stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy” (por. także m.in. wyrok SN z dnia 17 lutego 2015 roku, I PK 156/14).

Przepis art. 52 § 1 kp nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Z jego treści wynika natomiast, że nie każde naruszenie obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy o pracę w tym trybie. Musi być to zatem naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Do takich zagrożeń zalicza się również narażenie na szkodę mienia pracodawcy oraz świadome działanie przeciwko interesom pracodawcy. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie stanowiskiem, w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi jego działanie (zaniechanie) cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika, należy mieć na uwadze wszelkie okoliczności

mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia. O rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika decyduje sam pracodawca. W konsekwencji, to jego ocenie podlegają okoliczności, na których zamierza oprzeć swoją decyzję. Gdy pracownik zakwestionuje istnienie przyczyn uzasadniających podjętą przez pracodawcę decyzję, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia podstawy rozwiązania umowy. Podkreśla się, że wskazanie w pisemnym oświadczeniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy w trybie art. 52 kp przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp. Podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna być jednoznacznie sformułowana, konkretna, rzeczywista, zrozumiała, tak aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, aby pracownik mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę.

Przenosząc powyższe do niniejszego stanu faktycznego, należy podnieść że sporządzanie tygodniowego planu pracy i jego przesyłanie jak również raporty odebranych od klientów rat pożyczek i raportu udzielonym klientom pożyczek zostały uwzględnione tylko częściowo w zakresie obowiązków powoda. W zakresie obowiązków powoda należało przekazywanie sprawozdań w ustalonej formie co do ilości udzielonych pożyczek i odebranych zaległych spłat. W zakresie obowiązków nie wskazuje się, że są to sprawozdania tygodniowe, mówi się tylko o ustalonej formie. Powód podnosił, że tego dnia nie udzielał pożyczek i nie odebrał żadnych spłat rat. Natomiast od 16 kwietnia powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego którego zasadność (...) Oddział w T. nie podważył. Z żadnego dokumenty nie wynika aby sprawozdania opisane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę miały być przekazywane w poniedziałek. Nawet gdyby przyjąć taką datę to można stwierdzić, że ponad wszelką wątpliwość powód dopiero co rozpoczął pracę albowiem wrócił z urlopu wypoczynkowego i czuł się na tyle źle, że musiał skorzystać z porady lekarskiej. Nie można przyjąć że zachowanie powoda właśnie świadczyło o bezprawności działania bądź naruszyło to interesy pracodawcy i wynikały z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Dopiero łączne wystąpienie trzech elementów może być uznane za uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Trudno przyjąć też że nieobsłużenie poczty mailowej jest szczególnym rodzajem uchybienia pracowniczego, które może skutkować rozwiązaniem umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Dlatego Sąd uznał, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę były bezpodstawne i nie mogły stanowić rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Dlatego Sąd uwzględnił roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania i orzekł na podstawie art. 56 w związku z art. 58 kp, przy czym wysokość przyjęto wskazaną w pozwie, która odpowiadała wysokości wynagrodzenia ustalonego w umowie o pracę z dnia 3.04.2018r. Sąd nie uwzględnił roszczenia powoda o zapłatę odsetek albowiem w pozwie profesjonalny pełnomocnik nie domagał się a rozszerzenie ustnie na rozprawie w dniu 9.06.2021r. nie wywoływało skutków prawnych.

O kosztach orzeczono po myśli art. 98 kpc. Oplata od pozwu została wyliczona na podstawie ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (.Dz. U. 2020 poz. 755 art. 13.1 pkt 4). O kosztach zastępstwa procesowego Sąd orzekł na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. 2015 poz. 1800 § 9.1 pkt 1 – 2 x 180 zł).

Informacja dla profesjonalnego pełnomocnika

Niniejsze doręczenie następuje w trybie art. 15 zzs⁹ ust. 2 zd. 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j.- Dz.U.2020.1842 ze zm.) i wywołuje skutki procesowe określone w przepisach Kodeksu postępowania cywilnego zgodnie z art. 15 zzs⁹ ust. 4 tej ustawy”;