

Sygn. akt IV P 271/17

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 września 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Joanna Król-Szymielewicz

Ławnicy: A. K., J. H.

Protokolant: Magdalena Stankiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 7 września 2017 r. we W.

sprawy z powództwa K. K.

przeciwko (...) S.A. w W.

o przewrócenie do pracy

I. oddała powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zalicza koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 24 kwietnia 2017 r. (data na kopercie k. 24) powód K. K. domagał się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę oraz przywrócenia do pracy u strony pozwanej, (...) S.A. z siedzibą w W. na dotychczasowym stanowisku pracy - Starszego Specjalisty ds. Zasobów Infrastruktury.

W uzasadnieniu powód wskazał, że uchybił terminowi do wniesienia odwołania, ponieważ w dniu 28 lutego 2017 r. złożył wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę w ramach odejść dobrowolnych i oczekiwał na rozpoznanie tego wniosku. Wyjaśnił, że wniosek został negatywnie rozpatrzony przez pracodawcę, a decyzję otrzymał w dniu 20 kwietnia 2017 r.

Kolejno powód podał, że pracuje w firmie (...) S.A. od ponad 24 lat. Przez cały okres był i jest sumiennym pracownikiem, który dba o wizerunek pracodawcy.

Powód podniósł, że jego działanie było całkowicie nieświadome, o czym świadczy fakt zgłoszenia przez niego do Pionu Administracji prośby o zablokowanie aparatu telefonicznego, który nie jest w jego posiadaniu. Podkreślił, że jego zamiarem nie było oszukanie firmy i postępowanie wbrew przyjętej polityce. Zdaniem powoda jego wina jest nieadekwatna do kary, jaką zaproponował pracodawca, mianowicie kary porządkowej, zapłaty za sprzedany aparat telefoniczny oraz niewypłacenia premii kwartalnej.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. z siedzibą w W., wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W ocenie strony pozwanej, wniosek powoda o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę jest bezzasadny. Wskazała, że zgodnie z § 2 pkt 5 Umowy (...) 2016 – 2017 z dnia 2 grudnia 2015 r., każdy pracownik, który złożył wniosek, otrzyma pisemną informację o zgodzie lub braku zgody pracodawcy na odejście dobrowolne. W przypadku wniesienia odwołania przez pracownika od otrzymanej decyzji pracodawcy, pracodawca udzieli odpowiedzi pracownikowi na odwołanie w terminie 45 dni od daty wniesienia odwołania. Strona pozwana podała, że jest to wyłącznie termin instrukcyjny. Zaznaczyła, że powód w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę został pouczony o terminie wniesienia odwołania oraz o właściwości Sądu. Termin upływał z dniem 23 marca 2017 r., zaś termin udzielenia przez pracodawcę odpowiedzi na wniosek o odejście dobrowolne zgodnie z cyt. przepisem upływał dopiero z dniem 14 kwietnia 2017 r. Dlatego w ocenie pozwanej, argument powoda i uzasadnienie wniosku w sprawie przywrócenia terminu jest nieuzasadniony.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda, strona pozwana wskazała, że w dniu 2 marca 2017 r. powodowi zostało wręczone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 30 czerwca 2017 r. z powodu wystawienia przez powoda w miesiącu lutym 2017 r. na sprzedaż oraz wysłania na adres w L. powierzonego mu przez pracodawcę, w dniu 1 lutego 2017 r., telefonu komórkowego H. (...) – 21 P9 Lite złoty o nr (...).

Strona pozwana wyjaśniła, że w dniu 22 lutego 2017 r. powód wystąpił e-mailowo do pracownika J. J. o zablokowanie telefonu, załączając potwierdzenie złożenia zawiadomienia na Policję. Z treści zawiadomienia wynikało, że powód wystawił na sprzedaż służbowy telefon komórkowy, po czym w dniu 1 lutego 2017 r. otrzymał od osoby zainteresowanej kupnem informację potwierdzającą wykonanie przelewu na kwotę 850 zł. Następnie wysłał przesyłkę na wskazany adres w L., przy czym do dnia zgłoszenia pieniądze nie zostały zaksięgowane na koncie powoda.

Strona pozwana podniosła, że w protokole (...) przekazania środka trwałego, powód potwierdził przyjęcie w użytkowanie w/w fabrycznie nowy sprzęt – telefon komórkowy i zobowiązał się do wykorzystania sprzętu w celach służbowych. Nadto oświadczył, że jest świadomy, iż w/w mienie powierzono mu z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się, ponosząc pełną odpowiedzialność materialną za szkody powstałe w tym mieniu oraz że w razie utraty w/w mienia zobowiązany jest do zgłoszenia tego faktu bezpośrednio przełożonemu oraz do Administracji poprzez infolinię lub panel zgłoszeniowy, a w przypadkach noszących znamiona przestępstwa, także na Policję. Wskazała, że powód oświadczył również, że zapoznał się z zasadami dostarczania usług służbowej telefonii komórkowej przez O. Polska oraz zobowiązał się do przestrzegania wszelkich innych obowiązujących zasad użytkowania i bezpieczeństwa sprzętu.

W ocenie strony pozwanej, powód naruszył podstawowe obowiązki pracownicze określone w § 7 pkt 4,5,7 Regulaminu Pracy.

Strona pozwana zwróciła także uwagę, iż wypowiedzenie stanowi normalny sposób rozwiązania stosunku pracy.

W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. został zatrudniony u strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą w W. w dniu 25 października 1993 r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od dnia 25 października 1993 r. do dnia 31 października 1994 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku technika eksploatacji.

Począwszy od dnia 1 stycznia 1994 r. powód został zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe warunki zatrudnienia nie uległy zmianie.

W ostatnim okresie zatrudnienia, powód zajmował stanowisko Starszego Specjalisty ds. Zasobów Infrastruktury w Wydziale Ewidencji i (...) Danymi o Infrastrukturze 2 – W., Ewidencja i Standardy Infrastruktury w obszarze Dostarczanie i Serwis Usług.

Dowód: - akta osobowe powoda, a w nich m.in : umowa o pracę na czas określony z 25.10.1993 r ., umowa o pracę na czas nieokreślony z 31.01.1994 r .,

- przesłuchanie powoda, k. 93 .

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej, od dnia 15 września 2016r., regulaminem pracy, do podstawowych obowiązków pracownika należy w szczególności:

1. Sumienne i staranne wykonywanie pracy,
2. Stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli są one zgodne z przepisami prawa pracy, (...) oraz umową o pracę, w tym dokumentami określającymi zadania pracownika,
3. Przestrzeganie ustalonego czasu pracy,
4. Przestrzeganie regulaminu Pracy i ustalonego w nim porządku wewnętrznego oraz innych przepisów,
5. Przestrzeganie wewnętrznych aktów normatywnych, w tym w szczególności postanowień Kodeksu Etyki Ograne i kodeksu Dobrych Praktyk wynikającego z zasady niedyskryminacji, Polityki bezpieczeństwa informacji i przepisów z niej wynikających,
6. Przestrzeganie przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
7. Dbanie o dobro pracodawcy i ochronę jego mienia,
8. Przestrzeganie u pracodawcy zasad ochrony informacji wynikających z przepisów prawa oraz wewnętrznych regulacji (...),
9. Przestrzeganie u pracodawcy tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
10. Przestrzeganie zasad współżycia społecznego,
11. Dbanie o czystość i porządek na stanowisku pracy,
12. Należyte zabezpieczenie, po zakończeniu pracy, narzędzi pracy, nad którymi pracodawca powierzył mu pieczęć i własnego stanowiska pracy,
13. Niezwłocznie powiadamianie przełożonego o zauważonym wypadku albo zagrożeniu oraz ostrzeżenie współpracowników, a także innych osób o grożącym im niebezpieczeństwie.

Powód został zapoznany z treścią obowiązującego u pracodawcy regulaminu pracy.

Dowód: - oświadczenie, w aktach osobowych powoda ,

- decyzja nr (...) Członka Zarządu ds. Zasobów Ludzkich J. K. (1) z dnia 15.09. 2016 r ., k. 55 – 56,

- regulamin Pracy, k. 57 – 66 .

Nadto, powoda obowiązywały zasady etyki przyjęte w (...) S.A.

Wśród nadrzędnych wartości każdego pracownika, pracodawca powoda wymieniał lojalność, uczciwość, bezstronność oraz profesjonalizm.

Dowód: - oświadczenie, w aktach osobowych powoda,

- uchwała nr 92/O/13k. 67,

- Kodeks Etyki, 68 – 71 .

Pozwany pracodawca udostępnia pracownikom służbowe telefony komórkowe w celu prowadzenia rozmów służbowych. Zasadą jest, że po upływie dwóch lat telefon staje się własnością pracownika.

Zarządzeniem nr 23/14 Dyrektora Centrum Operacji Biznesowych P. B. z dnia 20 maja 2014 r. wprowadzono Procedurę Wykonawczą do Polityki dostarczania usług telefonii komórkowej w (...) S.A., która określała m.in. zasady korzystania z usług służbowej telefonii komórkowej.

Zgodnie z ust. 1, telefon komórkowy, modem, akcesoria, karty SIM, przekazane pracownikowi, stanowią mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.

W myśl ust. 2 do podstawowych obowiązków i praw pracownika w zakresie korzystania telefonu komórkowego, modemu, akcesoriów należą m.in.:

1. Nie udostępnianie osobom trzecim telefonu komórkowego, modemu, akcesoriów, a w szczególności zabezpieczenie sprzętu przed dostępem osób trzecich (pkt 1),
2. Należyta dbałość o mienie (...), jakim jest telefon komórkowy, modem, akcesoria, karta SIM, w tym, informowanie przełożonego oraz zgłoszenie na Serwis (...) każdego przypadku utraty telefonu komórkowego, modemu, akcesoriów, karty SIM (pkt 4).

Dowód: - zarządzenie nr 23/14 k. 46 ,

- polityka dostarczania usług telefonii komórkowej w (...) S.A. Procedura Wykonawcza, k. 47 – 54 .

W dniu 1 lutego 2017 r., w oparciu o protokół (...) przekazania środka trwałego, powód K. K. otrzymał telefon komórkowy dla pracowników, marki H. (...) Lite złoty, o numerze seryjnym (...). Wartość aparatu wynosiła 905,00 zł.

W protokole (...) powód potwierdził przyjęcie w użytkowanie fabrycznie nowego sprzętu i zobowiązał się do jego wykorzystywania w celach służbowych. Ponadto, oświadczył, że jest świadom, iż ww. mienie powierzono mu z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się i ponosi pełną odpowiedzialność materialną za szkody powstałe w tym mieniu. Pracownik oświadczył, że w razie utraty ww. mienia zobowiązany jest do zgłoszenia tego faktu bezpośrednio przełożonemu oraz do Administracji poprzez infolinię lub panel zgłoszeniowy, a w przypadkach noszących znamiona przestępstwa, także na Policję.

Powód złożył również oświadczenie, że zapoznał się z zasadami dostarczania usług służbowej telefonii komórkowej oraz zobowiązuje się do przestrzegania wszelkich innych obowiązujących go zasad użytkowania i bezpieczeństwa ww. sprzętu.

Niezwłocznie po otrzymaniu ww. sprzętu, powód wystawił aparat telefoniczny na sprzedaż w internecie.

W dniu 1 lutego 2017 r. powód otrzymał od osoby zainteresowanej zakupem, informację potwierdzającą wykonanie przelewu na rzecz powoda na kwotę 850,00 zł. Powód K. K. wysłał aparat na wskazany w L. adres. Ostatecznie powód nie otrzymał pieniędzy za sprzedany telefon.

Dowód: - protokół (...), k. 45 ,

- przesłuchanie powoda, k. 93 .

W dniu 21 lutego 2017 r., powód złożył zawiadomienie na Komisariat Policji W..

Sprawa została umorzona z powodu niewykrycia sprawcy.

Dowód: - potwierdzenie złożenia zawiadomienia, k. 44 ,

- przesłuchanie powoda, k. 93 .

W dniu 2 marca 2017 r., przełożony powoda w obecności osoby z działu HR wręczyli powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z dniem 30 czerwca 2017 r., z zachowaniem 3 – miesięcznego okresu wypowiedzenia, z powodu wystawienia przez powoda w miesiącu lutym 2017r. na sprzedaż oraz wysłanie na adres w L. powierzonego mu przez pracodawcę, w dniu 1 lutego 2017 r., telefonu komórkowego H. (...) – 21 P9 Lite złoty o nr (...).

W treści oświadczenia wskazano, iż pracownik miał świadomość, że w/w mienie pracodawcy, fabrycznie nowe, o wartości 905, 27 zł zostało mu powierzone do wykorzystania w celach służbowych z obowiązkiem zwrotu oraz odpowiedzialności materialnej za szkody powstałe w tym mieniu oraz w razie jego utraty. Posiadał również znajomość obowiązujących u pracodawcy zasad dostarczania telefonii komórkowej oraz zasad użytkowania i bezpieczeństwa w/w sprzętu – co potwierdził w protokole – R 303 przekazania środka trwałego w dniu 1 lutego 2017 r. Postępowaniem swoim naruszył podstawowe obowiązki pracownicze określone w § 7 pkt 4,5,7 Regulaminu Pracy dla (...) S.A. oraz w Kodeksie Etyki. Podano, iż, tego rodzaju zachowanie nie jest akceptowane przez pracodawcę, przyczyniło się do utraty zaufania, dlatego dalsze zatrudnienie nie może być kontynuowane.

Powód został pouczony o prawie i trybie wniesienia odwołania do Sądu Pracy w terminie 21 dni.

Dowód: - oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, w aktach osobowych powoda ,

- przesłuchanie powoda, k. 93.

W dniu 2 grudnia 2015 r. pracodawca powoda zawarł ze stroną związkową Umowę Społeczną 2016 – 2017 w celu zwiększenia osłon finansowych ponad wynikające z Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy, dla odchodzących z (...) S.A. pracowników.

Szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w 2017 r. Umowy (...) zostały uregulowane w Porozumieniu zawartym ze związkami zawodowymi w dniu 16 listopada 2016 r. w W..

Zgodnie z § 2 pkt 5 Porozumienia, każdy pracownik, który złoży wniosek, otrzyma informację pisemną o zgodzie lub braku zgody pracodawcy na odejście dobrowolne w terminie 45 dni od daty złożenia przez pracownika wniosku o odejście dobrowolne. W przypadku wniesienia odwołania przez pracownika od otrzymanej decyzji pracodawcy, pracodawca udzieli odpowiedzi pracownikowi na odwołanie w terminie 45 dni od daty wniesienia odwołania. Jeżeli pracownikowi został wręczony zamiar / wypowiedzenie zmieniające / wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nietyczących pracownika, a pracownik złoży wniosek o odejście dobrowolne, po wyrażeniu zgody przez pracodawcę i porozumieniu się z pracownikiem, co do terminu odejścia, strony w porozumieniu ustalą cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym / wypowiedzeniu stosunku pracy.

Dowód: - Umowa Społeczna 2016 – 2017, k. 37 – 40,

- porozumienie, k. 41 – 43 .

W dniu 28 lutego 2017 r. powód złożył w formie elektronicznej do pracodawcy wnioski o rozwiązanie z nim umowy o pracę za porozumieniem stron w ramach odejść dobrowolnych.

Pismem z dnia 20 kwietnia 2017 r. strona pozwana poinformowała powoda, iż nie wyraża zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę w ramach programu odejść dobrowolnych.

Ponowny wniosek w w/w zakresie powód sporządził w dniu 25 kwietnia 2017 r.

Decyzja pracodawcy pozostała niezmienną.

Dowód: - akta osobowe powoda a w nich: wnioski z 28.02.2017 r ., z 25.04.2017 r ., pisma z 20.04.2017 r ., z 17.05.2017 r .,

- przesłuchanie powoda, k. 93 .

Ponadto pismem z dnia 26 maja 2017 r. powód zwrócił się bezpośrednio do Członka Zarządu ds. Zasobów Ludzkich J. K. (1) z wnioskiem o umożliwienie mu zakończenia współpracy za porozumieniem stron w ramach odejść dobrowolnych, jednakże nie uzyskał pozytywnej odpowiedzi.

Dowód: - pismo z 26.05. 2017 r ., k. 89 .

Jednomiesięczne wynagrodzenie liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy powoda wynosi 4.662, 71 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 36 .

Mając na uwadze powyższe ustalenia stanu faktycznego, Sąd zważył, co następuje:

Powództwo, jako spóźnione oraz nieuzasadnione podlegało oddaleniu w całości.

W rozpoznawanej sprawie, powód K. K. domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej (...) S.A. na dotychczasowych warunkach pracy i płacy.

Strona pozwana wносиła o oddalenie powództwa w całości jako spóźnionego i bezzasadnego.

Ustalając stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd oparł się na dowodach w postaci dokumentów, w tym zwłaszcza na dokumentacji zawartej w aktach osobowych powoda, zaświadczeniu o średnim wynagrodzeniu powoda, umowy społecznej z dnia 2 grudnia 2015 r., porozumieniu z dnia 16 listopada 2016 r., potwierdzeniu Komisariatu Policji we W. o dokonaniu zawiadomienia, protokole (...) z dnia 31 stycznia 2017 r., zarządzeniu nr 23/14 Dyrektora centrum operacji Biznesowych z dnia 20 maja 2014 r., regulaminie pracy dla pracowników (...) S.A. a także na Kodeksie Etyki O. Polska.

Wiarygodność ww. dokumentów nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania, jak również nie budziła wątpliwości ze strony Sądu.

Na rozprawie w dniu 7 września 2017 r., Sąd postanowił oddalić wniosek dowodowy pełnomocnika powoda o określenie terminu na złożenie pisma procesowego.

Sąd bowiem działając w zakresie jego władzy dyskrecyjnej, ma prawo wyznaczać granice czasowe zgłaszania przez strony twierdzeń i dowodów, w celu wykazania tych faktów, które pozostają pomiędzy nimi sporne.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy, Sąd doszedł do przekonania, że powód mógł i powinien był zgłosić wszystkie swoje wnioski w pozwie, najpóźniej w replice odpowiedzi na pozew. Sam fakt, że powód nie posiada fachowej wiedzy prawniczej nie jest podstawą do uwzględnienia w/w wniosku jego pełnomocnika. Zaznaczyć należy, że powód zainicjował postępowanie w niniejszej sprawie, poprzez złożenie pozwu w dniu 24 kwietnia 2017 r. a więc na długo przed dniem rozprawy wyznaczonej na 07.09.2017r. – na którą został prawidłowo zawiadomiony w dniu 25 maja 2017 r. Zatem do dnia rozprawy powód miał dostatecznie dużo czasu na ustanowienie fachowego pełnomocnika w sprawie i zapoznanie go z materiałem dowodowym i stanem faktycznym sprawy. Poza tym, powód samodzielnie podjął decyzję o tym, że pełnomocnika procesowego umocuje dopiero w godzinach porannych, w dniu rozprawy. Ww. okoliczność nie powinna mieć wpływu na bieg toczącego się postępowania sądowego.

W związku z powyższym, Sąd postanowił o oddaleniu wniosku pełnomocnika powoda o określenie terminu na złożenie pisma procesowego z wnioskami dowodowymi.

Jednocześnie Sąd postanowił pominąć dowód z zeznań świadków zgłoszonych przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew: J. K. (2) i J. L.. W ocenie Sądu, dowody z dokumentów podane w uzasadnieniu, a także wyjaśnienia samego powoda, były wystarczające dla dokonania ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie i rozstrzygnięcia istoty sporu. Według orzecznictwa, Sąd na podstawie art. 217 § 3 może pominąć zgłoszone wnioski dowodowe lub odstąpić od przeprowadzenia dopuszczonych dowodów, jeżeli okoliczności sprawy zostały już dostatecznie wyjaśnione, tzn. wtedy, gdy chodzi o dowody na okoliczności, które zostały już wyjaśnione zgodnie z twierdzeniem wnioskodawcy (por. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 15 października 1999 r., sygn. akt I PKN 316/99, opubl. OSNP 2001, nr 5, poz. 151).

Zeznania złożone przez powoda Sąd ocenił, jako wiarygodne w zakresie, w jakim pozostawały kompatybilne z nieosobowym materiałem dowodowym zebrany w sprawie.

W pierwszej kolejności Sąd odniósł się do kwestii przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę.

Zgodnie z art. 264 § 1 k.p., odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Z upływem tego terminu wygasa możliwość dochodzenia roszczenia na drodze sądowej. Natomiast, w myśl art. 265 § 1 k.p., jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 i w art. 264 k.p., Sąd Pracy na jego wniosek przywróci uchybiony termin. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do Sądu Pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§ 2).

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2011 r., Sąd zobowiązany jest do oddalenia powództwa, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono na zasadzie art. 265 § 1 k.p. oraz po upływie terminu określonego w art. 265 § 2 k.p. Instytucja przywrócenia terminu, o której stanowi art. 265 k.p., nie jest tożsama z tą, o której traktuje art. 168 i następane k.p.c.

Art. 265 § 1 k.p. stanowi, iż Sąd Pracy przywróci pracownikowi na jego wniosek termin do zgłoszenia roszczenia, przekroczony z przyczyn przez niego niezawinionych. W myśl hipotezy zawartej w normie powołanego przepisu, przywrócenie uchybionego terminu jest możliwe przy spełnieniu przesłanki braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową. Jednocześnie Sąd Najwyższy wskazał, że przesłankę z art. 265 § 1 k.p. trzeba analizować przy uwzględnieniu z jednej strony subiektywnej zdolności wnioskodawcy do oceny rzeczywistego stanu rzeczy, mierzony zwłaszcza poziomem wykształcenia, skalą posiadanej wiedzy prawniczej i życiowego doświadczenia, z drugiej zaś - z obiektywizowanego stopnia staranności, jakiej można oczekiwać od osoby należycie dbającej o swoje interesy. (orzeczenie SN sygn. akt II PK 186/10, opubl. LEX nr 786379).

Nie ulega wątpliwości, iż powód uchybił terminowi, o którym mowa w art. 264 § 2 k.p. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia powód otrzymał w dniu 2 marca 2017 r., w związku z tym, termin do wniesienia odwołania upłynął powodowi w dniu 23 marca 2017 r. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę powód złożył dopiero w dniu 24 kwietnia 2017 r. (koperta k.24).

Sąd doszedł do przekonania, że w niniejszej sprawie nie zachodzą podstawy do przywrócenia powodowi terminu do wniesienia odwołania, tylko z tego względu, iż powód w dniu 28 lutego 2017 r. złożył pracodawcy wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie z nim umowy o pracę w ramach programu dobrowolnych odejść, a następnie oczekiwał na rozpoznanie tego wniosku przez pracodawcę.

Jak stanowi § 2 pkt 5 Porozumienia określającego szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w roku 2017 Umowy (...) 2016 – 2017, każdy pracownik, który złoży wniosek, otrzyma informację pisemną o zgodzie lub braku zgody pracodawcy na odejście dobrowolne w terminie 45 dni od daty złożenia przez pracownika wniosku o odejście dobrowolne. Powód w trakcie swych zeznań wyraźnie oświadczył, że znał treść w/w porozumienia dotyczącego realizacji umowy społecznej i miał świadomość, że na rozpatrzenie jego wniosku pracodawca ma 45 dni.

Jednocześnie, w treści wypowiedzenia, w dniu 2 marca 2017 r. powód został pouczone, że termin na wniesienia odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę do Sądu wynosi 21 dni.

Sąd doszedł do przekonania, że po stronie powoda nie zaszły żadne szczególne okoliczności, które uniemożliwiłyby mu złożenie odwołania w ustawowym terminie. Powód świadomie uchybił terminowi wynikającemu z art. 264 § 1 k.p., chociaż okoliczność złożenia odwołania w terminie 21 dni, pozostawała bez wpływu na skuteczność rozpoznania wniosku pracownika o rozwiązanie z nim stosunku pracy w ramach programu odejść dobrowolnych. Fakt, że powód oczekiwał, iż pracodawca przychyli się do złożonego przez niego wniosku, nie stanowi podstawy do przywrócenia terminu, tym bardziej, że powód jest człowiekiem wykształconym, który potrafi rozsądnie ocenić sytuację prawną, w której się znalazł.

Wprawdzie § 2 ust.5 w zdaniu 3 Porozumienia określającego szczegółowe zasady postępowania w sprawach realizacji w roku 2017 Umowy (...) 2016 – 2017 stanowi, iż: „Jeżeli pracownikowi został wręczony zamiar / wypowiedzenie zmieniające / wypowiedzenie stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika, a pracownik złoży wniosek o odejście dobrowolne, po wyrażeniu zgody przez pracodawcę i porozumieniu się z pracownikiem, co do terminu odejścia, strony w porozumieniu ustalą cofnięcie oświadczenia o wypowiedzeniu zmieniającym / wypowiedzeniu stosunku pracy.” Jednakże należy mieć na uwadze, że zapis ten dotyczy tylko

wypowiedzenia stosunku pracy z przyczyn nie dotyczących pracownika. Tymczasem w treści wypowiedzenia powodowi umowy o pracę wyraźnie wskazano, że wypowiedzenie to następuje z przyczyn leżących po stronie powoda jako pracownika.

Wobec powyższego, Sąd nie znalazł podstaw do przywrócenia powodowi uchybionego terminu i już chociażby z tej przyczyny powództwo o przywrócenie do pracy podlegać winno oddaleniu jako spóźnione.

Jak podkreśla się w judykaturze, niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy (art. 264 k.p.) wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001r., sygn. akt I PKN 693/00, opubl. OSNP 2003/22/539). Uchybienie materialnoprawnych terminów do terminowego zaskarżenia czynności rozwiązującej stosunek pracy wyklucza późniejsze sądowe weryfikowanie zasadności lub zgodności z prawem dokonanego rozwiązania. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 2006r., sygn. akt I PK 156/06, opubl. LEX nr 950605).

Niemniej jednak, Sąd ustosunkował się do zarzutów powoda dotyczących zasadności dokonanego wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Materialnoprawna podstawa roszczenia powoda wynika z art. 45 § 1 k.p., zgodnie z którym, w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Zgodnie z art. 32 § 1 k.p., każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Tym samym, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest zwykłym, typowym sposobem zakończenia stosunku pracy, zaś przyczyny wypowiedzenia nie muszą mieć szczególnej wagi czy też doniosłości. Nie jest też wymagane, aby pracodawca musiał udowodnić zwinione działania pracownika. Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w

wykonywaniu obowiązków pracowniczych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (por. wyrok SN z 03.08.2007r., I PK 79/07, M.P.Pr. (...), wyrok SN z 06.12.2001r., I PKN 715/00, Pr.Pracy 2002/10/34, wyrok SN z 04.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP/20/598).

Wypowiedzenie uznane zostało za podstawowy regulator przepływu pracowników między pracodawcami (tak prof. dr hab. A. Ś. w komentarzu do kodeksu pracy z 2016 r.).

Rozpoznanie powództwa z art. 45 § 1 k.p., determinuje w pierwszej kolejności obowiązek ustalenia, czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem a zatem, czy jest zgodne z przepisami, które regulują kwestie rozwiązywania stosunków pracy w tym trybie.

Podstawowe wymania formalne wypowiedzenia umowy o pracę zostały określone w art. 30 § 3 – 5 k.p. Tym samym wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony powinno zostać sporządzone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), zawierać przyczynę wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie i trybie wniesienia odwołania do Sądu Pracy (art. 30 § 5 k.p.).

Oceniając złożone powodowi w dniu 2 marca 2017 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowania okresu wypowiedzenia, Sąd doszedł do przekonania, że spełniało ono ww. wymagania formalne, tym samym było zgodne z prawem.

Obowiązujący kodeks pracy wymaga, aby wypowiedzenie dokonane przez pracodawcę było uzasadnione.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, przyczyna wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę powinna być rzeczywista i konkretna. Za rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia uważana jest przyczyna, która spełniła się w terminie określonym przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 marca 2001 r., sygn. akt I PKN 325/00, opubl. OSNP 2003, Nr 1, poz. 8). Ponadto, nie wystarczy użycie ogólnych sformułowań takich jak niewłaściwe wykonywanie obowiązków pracowniczych czy utrata zaufania do pracownika. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., sygn. akt I PK 112/06, opubl. Pr.Pracy 2007/5/27).

Zaznaczyć przy tym należy, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (art. 30 § 4 k.p.) (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 roku, sygn. akt I PKN 434/98, opubl. OSNAP z 1999, Nr 21, poz. 688).

W treści oświadczenia z dnia 2 marca 2017 r., strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę jest wystawienie przez niego na sprzedaż oraz wysłanie na adres w L. powierzonego mu przez pracodawcę, w dniu 1 lutego 2017 r. służbowego telefonu komórkowego H. (...) – 21 P9 Lite złoty, o nr (...). Pracodawca wskazał, że tego rodzaju zachowanie nie jest akceptowane, przyczyniło się do utraty zaufania do powoda, dlatego dalsze zatrudnienie nie może być kontynuowane.

Tak skonkretyzowana przyczyna znalazła potwierdzenie w materiale dowodowym sprawy, w szczególności w dowodach z dokumentów przedłożonych przez stronę pozwaną.

W toku postępowania powód nie kwestionował, że wystawił na sprzedaż służbowy telefon komórkowy marki H. (...) – 21 P9 Lite złoty. Argumentacja powoda sprowadzała się jednak do wykazania, że jego działanie było nieświadome, a fakt kradzieży telefonu zgłosił niezwłocznie przełożonemu.

Wskazać należy, że pracownik z mocy prawa jest zobowiązany do lojalnego postępowania wobec pracodawcy. Konkretyzacją tego obowiązku jest określony w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy i ochrony jego mienia.

W orzecznictwie reprezentowany jest pogląd, że treść obowiązku dbałości o dobro pracodawcy i ochrony jego mienia nie ogranicza się do zachowań negatywnych, ale obejmuje także powinności zachowań pozytywnych. Każde zachowanie pracownika skierowane bezpośrednio lub pośrednio przeciwko mieniu pracodawcy - jego uszkodzenie, zniszczenie, umniejszenie, stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego określonego w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. (por. Maria Teresa Romer, Prawo pracy, Komentarz, wyd. V).

Pracodawca ma prawo oczekiwać, że pracownik będzie wykonywał powierzone mu obowiązki sumiennie i starannie. W każdym przypadku na pracowniku spoczywa kodeksowy obowiązek dbałości o dobro pracodawcy i chronienia jego mienia. Dlatego działania na niekorzyść pracodawcy mogą być ocenione, jako przejaw nielojalności, dające podstawę do wypowiedzenia umowy o pracę.

Zdaniem Sądu, powód niewątpliwie postąpił nielojalnie wobec pozwanego pracodawcy. Nie sposób również uznać, tak jak chciałby tego powód, że jego działanie było nieświadome. Powód z pełną świadomością chciał sprzedaż otrzymany od pracodawcy telefon służbowy i w tym celu wysłał go do kupca w Anglii.

Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na zbieżność czasową objęciem przez pracownika w użytkowanie sprzętu służbowego a jego wystawieniem na sprzedaż w serwisie internetowym. Z dołączonego do akt sprawy protokołu (...) przekazania środka trwałego wynika, że powód otrzymał sprzęt służbowy w dniu 1 lutego 2017 r. Jeszcze tego samego dnia (tj. dnia 1 lutego 2017 r.) otrzymał od osoby zainteresowanej kupnem informację potwierdzającą wykonanie rzekomego przelewu na kwotę 850,00 zł, co wynika z kolei z zawiadomienia złożonego na Komisariacie Policji we W.. Powyższe prowadzi do konstatacji, że powód K. K. wystawił powierzony mu telefon służbowy na sprzedaż, niezwłocznie po jego otrzymaniu od pracodawcy.

Co istotne, w protokole (...) powód zobowiązał się do wykorzystywania powierzonego mu sprzętu wyłącznie w celach służbowych. Nadto, z oświadczenia powoda złożonego w w/w dokumencie jednoznacznie wynika, że pracownik był świadomy, że mienie powierzono mu z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się i ponosi pełną odpowiedzialność materialną za szkody powstałe w tym mieniu.

Nie uszło uwadze Sądu, że powód – jak twierdził, zgłosił do Pionu Administracji prośbę o zablokowanie aparatu, a następnie zwrócił się do Kierownika (...) Usługami (...) z prośbą o umożliwienie wykupu sprzętu. Niemniej jednak, w świetle wszystkich okoliczności sprawy, opierając się na zasadach doświadczenia życiowego Sąd doszedł do wniosku, że powód nie podjąłby tych działań, gdyby nie doszło do niekorzystnej dla niego transakcji sprzedaży, za którą nie otrzymał ceny sprzedaży. Z dużym prawdopodobieństwem można przypuszczać, że pracodawca pozostawałby w nieświadomości, że pracownik zbył powierzone mu mienie, skoro jak twierdził powód i tak „po upływie dwóch lat telefon przechodzi na własność pracownika”. Poza tym, to, że pracownicy po upływie określonego czasu przejmują na własność telefony służbowe, nie jest żadną okolicznością przemawiającą na korzyść powoda.

Pracownik postąpił wbrew postanowieniom wewnętrznych aktów normatywnych obowiązujących u pracodawcy, w szczególności wbrew procedurze wykonawczej dostarczania usług telefonii komórkowej w O. Polska. Jak stanowi bowiem pkt 1, działu IV, „telefon komórkowy (...) przekazany pracownikowi stanowi mienie powierzone z obowiązkiem zwrotu w rozumieniu przepisów kodeksu pracy.”

Należy wyraźnie wskazać, że jeżeli pracodawca powierzył pracownikowi mienie z obowiązkiem wyliczenia się, to pracownik powinien dołożyć najwyższej staranności, aby dbać o to mienie. Uchybienie powyższymi obowiązkami skutkuje odpowiedzialnością pracowniczą – do zwolnienia z pracy włącznie.

Oceniając zachowanie powoda, Sąd doszedł do przekonania, że uchybiało ono również zasadom etyki zawartym w (...) S.A., których to postanowień powód zobowiązał się przestrzegać.

Ponad powyższe rozważania Sąd zważył, że tak naprawdę działanie powoda można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zdaniem Sądu, powód powinien zwrócić uwagę, że pracodawca ostatecznie wybrał lżejszą formę

rozwiązania stosunku pracy, która nie niesie za sobą negatywnych konsekwencji dla pracownika, a przede wszystkim umożliwia mu szybkie podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy (z uwagi na treść świadectwa pracy).

W konsekwencji Sąd uznał, że przyczyna wskazana powodowi w wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę okazała się być uzasadniona i znalazła potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy.

W związku z powyższym, Sąd orzekł jak w punkcie I-wszym sentencji wyroku i powództwo oddalił jako spóźnione i nieuzasadnione.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu, zawarte w punkcie II-gim sentencji wyroku, znajdowało oparcie w treści art. 98 § 1 k.p.c. Powoda, jako stronę przegrywającą sprawę obciążał obowiązek zwrotu kosztów procesu na rzecz strony pozwanej. Strona pozwana była reprezentowana przez fachowego pełnomocnika, a zatem powód był zobowiązany zwrócić poniesione przez pozwaną koszty zastępstwa procesowego. Wysokość wynagrodzenia pełnomocnika będącego radcą prawnym została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych. Zgodnie z tym przepisem, analizowanym przez pryzmat stanowiska wyrażonego w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r. (sygn. akt III PZP 15/02) stawki minimalne wynoszą 180 zł także w sprawach o przywrócenie do pracy. Tym samym w pkt II-gim sentencji wyroku Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie.

W punkcie III-cim sentencji wyroku Sąd zaliczył koszty sądowe na rachunek Skarbu Państwa, gdyż powód był zwolniony od kosztów sądowych na mocy postanowienia Sądu z dnia 04.05.2017r. (k.25).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji wyroku.