

Sygn. akt IV P 184/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2021 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 września 2021 r. we W.

sprawy z powództwa: **Z. S.**

przeciwko: **(...) we W.**

o odszkodowanie w związku z rozwiązaniem umowy za wypowiedzeniem

I. oddała powództwo;

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

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód Zbigniew S. pozwem z 2 lipca 2019 r. (data stempla pocztowego k. 21) wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) we W. kwoty 11.742,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz zasądzenia zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych lub przedłożonego spisu w razie jego sporządzenia.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że jest zatrudniony u strony pozwanej od 1 kwietnia 2011 r. W ciągu całego okresu zatrudnienia z należytą starannością wywiązywał się ze swoich obowiązków, otrzymywał nagrody, był doceniany przez pracodawcę. Odnosząc się do wskazanych przyczyn podniósł, iż pierwsza z nich dotycząca opuszczenia miejsca pracy bez zgody pracodawcy jest nieaktualna, gdyż opisane w niej zdarzenia miały miejsce półtora roku wcześniej. Kolejne przyczyny odnoszące się do zdarzenia z dnia 17 kwietnia 2019 r. w ocenie powoda stanowią nieuprawniony i niezgodny z rzeczywistym stanem rzeczy opis jednego i tego samego zdarzenia. Powód zaprzeczył aby tego dnia opuścił stanowisko pracy bez zgody pracodawcy. Przyczyny nieudostępnienia placu manewrowego w godz. od 18:00-18:25 zostały szeroko wyjaśnione. W godz. od 18:06-18:25 powód świadczył pracę mieszczącą się w jego zakresie obowiązków, tj. tankował pojazd na stacji paliw. Wykonywanie w tym czasie innych obowiązków wynikało z niezamierzonego przeoczenia wpisu w harmonogramie wynajmu placu. W konsekwencji również powód przez pomyłkę potwierdził wynajem placu w godz. od 18:00-18:25, a nie zaś jak twierdzi strona pozwana poświadczył nieprawdę w dokumentacji. Powód potwierdził, iż tego dnia zakończył pracę przed upływem godziny przewidzianej w harmonogramie, gdyż nie sprawdził dokładnie godziny przed opuszczeniem stanowiska pracy. Wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy nie miało jednak wpływu na funkcjonowanie zakładu pracy.

Natomiast przyczyna odnosząca się do narażenia pracodawcy na uszczerbek majątkowy w związku ze zdarzeniem z dnia 28 maja 2019 r., w ocenie powoda jest nieuzasadniona i nieprawdziwa. Tego dnia do budynku (...) wprowadzali się najemcy. Powód kilkakrotnie pytał się ich, do której godziny zamierzają przebywać w budynku. Najemcy zapewniali, że wszystkie czynności uzgodnili z przełożonym powoda oraz mają wiedzę jak zabezpieczyć drzwi wejściowe, tak aby po zakończeniu pracy do budynku nie dostały się osoby postronne. Zapewnili go również, że drzwi wejściowe zostaną przez nich zamknięte. Powód zakończył pracę o godz. 20:00, w czasie, kiedy najemcy jeszcze pracowali. Pracodawca nie wydał powodowi żadnych instrukcji co do sposobu postępowania, pomimo iż miał wiedzę o późnych godzinach, w których wprowadzać się będzie najemca (k. 4-8).

Odpowiadając na pozew **strona pozwana (...) we W.** wniosła o jego oddalenie w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana zarzuciła, że w przypadku zdarzeń z grudnia 2017 r., wbrew twierdzeniom powoda, nie upłynął okres 18 miesięcy, gdyż wyjaśnienie zaistniałych wówczas okoliczności nastąpiło dopiero w lutym 2018 r. Wskazana przyczyna w tym zakresie jest rzeczywista i prawdziwa. Zarzut nieaktualności przyczyny nie znajduje uzasadnienia, gdyż w wypowiedzeniu znalazły się również zdarzenia z roku 2019 r. Ponadto, wskazując przyczyny wypowiedzenia, pracodawca celem oceny pracy powoda starał się wskazać rzetelnie konkretne zdarzenia, uzasadniające wypowiedzenie, mające miejsce na przestrzeni ostatnich 18 miesięcy. Ich zestawienie wskazuje, iż powód nie był dobrym pracownikiem, a jego praca nie uległa poprawie. Odnosząc się do zdarzenia z 17 kwietnia 2019 r. strona pozwana wskazała, iż powód tankował pojazdy przed godz. 18:00. Natomiast o godz. 18:06 korzystając z roweru opuścił stanowisko pracy – teren (...), po czym powrócił o godz. 18:22. W tym czasie jeden z instruktorów próbował skorzystać z placu manewrowego. Nie zastał jednak powoda, wobec czego opuścił (...). Natomiast w dokumentacji dotyczącej wynajmu placu, powód potwierdził jego wynajęcie w godz. od 18:00-18:25.

Do obowiązków powoda, przed opuszczeniem przez niego miejsca pracy, należało zamknięcie siedziby (...). W tym celu powód został wyposażony w klucze do drzwi wejściowych. W dniu 28 maja 2019 r., opuszczając miejsce pracy, powód nie zabezpieczył siedziby (...), mając świadomość, iż na jego terenie znajdują się osoby postronne. Wprawdzie - jak twierdził powód - osoby te zapewniały go, że posiadają zgodę na pobyt poza godzinami pracy (...) i zamkną drzwi wejściowe, jednak wbrew obowiązkowi powód nie zweryfikował tej informacji. Wobec powziętych wątpliwości powód winien skontaktować się telefonicznie z przełożonym celem weryfikacji osób mu obcych, tym bardziej, iż został wyposażony w służbowy telefon komórkowy. W budynku (...) znajduje się mienie znacznej wartości, a dodatkowo przechowywane są dane wrażliwe.

Przedstawione w wypowiedzeniu zaniechania świadczą o braku wymaganej od pracownika rzetelności i profesjonalizmu podczas wykonywania obowiązków. Ilość i skala incydentów zaistniałych w latach 2017-2019 wskazuje na negatywny stosunek powoda do pracy, co w konsekwencji może doprowadzić do nieodwracalnych konsekwencji dla pracodawcy. Powyższe było przyczyną utraty zaufania do powoda (k. 37-45).

W związku ze zniesieniem przez Ministra Sprawiedliwości z dniem 1 stycznia 2021 r. - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, niniejsza sprawa zarejestrowana pierwotnie pod sygn. akt X P 505/19 została przekazana od IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tut. Sądu i prowadzona dalej pod sygn. akt IV P 184/21.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Z. S. był zatrudniony u strony pozwanej – w (...) we W. - od 1 grudnia 2007 r. Początkowo pracował na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś od 1 czerwca 2008 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownika ds. obsługi eksploatacyjnej (od 1 marca 2008 r.). Miejscem wykonywania pracy przez powoda był (...) we W..

Dowód:

- okoliczności bezsporne.

Do zadań powoda na zajmowanym stanowisku należało:

- przygotowywanie pojazdów egzaminacyjnych pod względem technicznym i estetycznym,
- podstawienie pojazdów egzaminacyjnych na czas przeprowadzenia egzaminów technicznych,
- odbieranie pojazdów egzaminacyjnych po przeprowadzonych egzaminach praktycznych oraz poddawanie ich oględzinom wstępnym,
- zgłaszanie przełożonemu uszkodzeń lub innych usterek powstałych w pojazdach egzaminacyjnych,
- przechowywanie dokumentów pojazdów egzaminacyjnych (dowód rejestracyjny, potwierdzenie ubezpieczenia),
- utrzymywanie placu manewrowego w należyтым stanie technicznym i porządkowym (malowanie linii, usuwanie śniegu, liści, gałęzi, ustawienia „pachołków” itd.), posypywanie środkami chemicznymi,
- nadzorowanie poczekalni i wiaty dla klientów (włączanie i wyłączanie ogrzewania, wietrzenie, sprawdzanie stanu tablic i gablot),
- konserwowanie i naprawianie prostych urządzeń technicznych znajdujących się na wyposażeniu Ośrodka oraz przeprowadzanie kontroli ich stanu technicznego raz w miesiącu,
- zgłaszanie przełożonemu usterek urządzeń technicznych, które wymagają specjalistycznych napraw,
- prowadzenie kart pojazdów egzaminacyjnych w zakresie pomiaru stanu licznika przejechanych kilometrów, tankowania i zużycia paliwa,
- nadzorowanie parkingu zewnętrznego wykorzystywanego do egzaminowania,
- wykonywanie innych zadań zleconych przez bezpośredniego przełożonego lub dyrektora.

Powód odpowiadał za:

- utrzymywanie w sprawności technicznej i czystości pojazdów egzaminacyjnych,
- terminowe podstawianie pojazdów egzaminacyjnych na plac manewrowy,
- odbieranie pojazdów egzaminacyjnych po przeprowadzonym egzaminie i poddawanie ich oględzinom wstępnym,
- utrzymywanie placu manewrowego w należyтым stanie technicznym i porządkowym (malowanie linii, usuwanie śniegu, liści, gałęzi, ustawienia „pachołków” itd.), posypywanie środkami chemicznymi,
- niezwłoczne zgłaszanie usterek i uszkodzeń pojazdów egzaminacyjnych bezpośrednio przełożonemu,
- odpowiednie zabezpieczenie przechowywanych dokumentów i kluczy pojazdów egzaminacyjnych,
- prawidłowe prowadzenie kart pojazdów egzaminacyjnych oraz rzetelne przeprowadzanie pomiarów w zakresie przejechanych kilometrów, tankowania i zużycia paliwa,
- otwieranie i zamykanie parkingu zewnętrznego o odpowiednich porach,
- przestrzeganie uregulowań wynikających z dokumentacji Systemu Zarządzania Jakością na swoim stanowisku pracy.

Dowód:

- zakres czynności – karta 17-18.

U strony pozwanej obowiązuje regulamin pracy.

Czas pracy powinien być w pełni wykorzystany na pracę zawodową (§ 13 ust. 1).

Załatwienie spraw prywatnych, społecznych itp. powinno odbywać się poza godzinami pracy (§ 13 ust. 2).

Pracownik może załatwiać w godzinach pracy sprawy, o których mowa w ust. 2, jeżeli otrzymał zgodę przełożonego (§ 13 ust. 3).

Późniejsze rozpoczęcie pracy lub jej wcześniejsze zakończenie w siedzibie pracodawcy, a także wyjście w godzinach pracy poza teren zakładu pracy, wymaga uprzedniej zgody bezpośredniego przełożonego za wyjątkiem wykonywania obowiązków służbowych poza terenem zakładu pracy (§ 13 ust. 5).

Dowód:

- Regulamin pracy – karta 72-93.

Powód zajmował się między innymi tankowaniem pojazdów służbowych. Tankowanie jednego pojazdu zajmuje około 15-20 minut.

Powód bez wiedzy i zgody przełożonych przy okazji tankowania pojazdów służbowych, robił prywatne zakupy w pobliskich marketach między innymi w następujących dniach.

- 13 grudnia 2017 r. pomiędzy godz. 10:26-11:02 (DW 073YK),

- 15 grudnia 2017 r. pomiędzy godz. 07:12-07:33 ((...)),

- 29 grudnia 2017 r. pomiędzy godz. 09:38-09:57 (DW 199YK).

Przed wyjazdem zdemontował z samochodu wszystkie oznaczenia, świadczące o tym, iż jest to samochód służbowy.

Dowód:

- zeznania świadka T. K. – karta 173-179-181, zeznania uzupełniające złożone na rozprawie 17.09.2021 r.,

- zeznania świadka W. S. – karta 185-194, zeznania uzupełniające złożone na rozprawie 02.06.2021 r.,

- wyjaśnienia powoda Z. S. złożone na rozprawie 02.06.2021 r. i 17.09.2021 r.,

- wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej D. G. złożone na rozprawie 02.06.2021 r.,

- notatki i wyjaśnienia – karta 65-69.

Na terenie strony pozwanej znajduje się plac manewrowy. Jest to teren zamknięty, który jest czasami wyjmowany, między innymi kursantom. W dniu 17 kwietnia 2019 r. pomiędzy godz. 18:00-18:25 plac manewrowy (...) miał zostać udostępniony M. I.. Najem placu został opłacony przez najemcę w dniu 16 kwietnia 2019 r. w kwocie 30,00 zł. Tego dnia powód pracował w godzinach od 12:00 do 18:00. O godzinie: 17:16, 17:32 i 17:53, tankował samochody służbowe na pobliskiej stacji benzynowej. O godzinie 18:06 korzystając z roweru opuścił teren (...), po czym wrócił o godz. 18:22. W tym czasie M. I. próbował dostać się na teren placu manewrowego. Plac nie został mu udostępniony, gdyż powoda nie było w tym czasie w miejscu pracy. Na karcie zgłoszenia M. I. najmu stanowiska manewrowego powód odnotował „Potwierdzam najem planu”.

Tego dnia powód uzbroidł alarm o godz. 19:36, a o godz. 19:42 odjechał z miejsca pracy prywatnym samochodem.

W dniu 18 kwietnia 2019 r. związku z nieudostępnieniem placu manewrowego M. I. złożył reklamację i zażądał zwrotu opłaty.

Pismem z 26 kwietnia 2019 r. strona pozwana zwróciła się do powoda o wyjaśnienie sytuacji.

Udzielając odpowiedzi powód poinformował, iż plac manewrowy w dniu 17 kwietnia 2019 r. od godz. 18:00 był zamknięty, w tym czasie jak pamięta, tankował pojazdy (...), i mógł się spóźnić. Po powrocie z tankowania nie zastał oczekującego pojazdu. Pracę zakończył o godz. 20:00.

W dniu 29 kwietnia 2019 r. powód został ukarany karą nagany z powodu naruszenia w dniu 17 kwietnia 2019 r. podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy, nieudostępniieniu placu manewrowego osobie wynajmującej oraz zakończeniu pracy przed upływem godziny przewidzianej w harmonogramie czasu pracy.

Dowód:

- zeznania świadka P. O. – karta 159-163,
- zeznania świadka P. U. (1) – karta 167-v. 170,
- zeznania świadka T. K. – karta 173-179-181, zeznania uzupełniające złożone na rozprawie 17.09.2021 r.,
- zeznania świadka W. S. – karta 185-194, zeznania uzupełniające złożone na rozprawie 02.06.2021 r.,
- wyjaśnienia powoda Z. S. złożone na rozprawie 02.06.2021 r. i 17.09.2021 r.,
- wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej D. G. złożone na rozprawie 02.06.2021 r.,
- faktura VAT – karta 54,
- wykaz tankowania – karta 55,
- korespondencja – karta 53, 56,
- informacja o wymierzeniu kary – karta 57-58,
- pisma i notatki – karta 59-62,
- karta zgłoszenia najmu stanowisk manewrowych – karta 63,
- potwierdzenie płatności – karta 64,

Wszyscy pracownicy referatu technicznego mieli klucze do drzwi budynku (...). Zgodnie z obowiązującą procedurą, pracownik wykonujący pracę na ostatniej zmianie, przed zakończeniem pracy o godz. 20:00, przed opuszczeniem miejsca pracy był zobowiązany zabezpieczyć mienie (...), obejść budynek i pozamykać drzwi. Najemcy, którzy już posiadają klucze, zobowiązani są do zamknięcia budynku (...), jeśli w nim pozostają poza godzinami pracy pracowników (...).

W dniu 28 maja 2019 r. do budynku (...) wprowadzali się nowi najemcy. Najemcy poinformowali T. K., iż przeprowadzkę zakończą w godzinach pracy (...). Tego dnia powód kończył pracę o godz. 20:00. W. S. poinformował powoda, że najemca będzie przebywać w budynku (...) po godz. 20:00 i przekazał mu, aby pozamykał na klucz drzwi wejściowe, które są jednocześnie drzwiami przeciwpożarowymi. Po ich zamknięciu kluczem możliwe jest ich otwarcie tylko od środka. Przed opuszczeniem miejsca pracy powód nie przekreślił jednak klucza w drzwiach, tak aby po ich

zatrzaśnięciu były one zamknięte. Brak właściwego zamknięcia drzwi na klucz został stwierdzony następnego dnia przez jednego z pracowników (...), który próbował je otworzyć.

Dowód:

- zeznania świadka T. K. – karta 173-179-181, zeznania uzupełniające złożone na rozprawie 17.09.2021 r.,
- zeznania świadka W. S. – karta 185-194, zeznania uzupełniające złożone na rozprawie 02.06.2021 r.,
- wyjaśnienia powoda Z. S. złożone na rozprawie 02.06.2021 r. i 17.09.2021 r.,
- wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej D. G. złożone na rozprawie 02.06.2021 r.

Pismem z 10 czerwca 2019 r. wręczonym powodowi w dniu 11 czerwca 2019 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi łączącą strony umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął z dniem 30 września 2019 r. Jako przyczynę wskazano na nierzetelne i niedbale wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące narażeniem pracodawcy na straty materialne, polegające na:

1. Opuszczeniu przez powoda bez zgody pracodawcy miejsca pracy w dniach 13.12.2017r., 15.12.2017 r. oraz 29.12.2017 r w celu załatwiania spraw prywatnych, do czego wykorzystał w sposób bezprawny pojazd służbowy.
2. Opuszczeniu przez powoda bez zgody pracodawcy stanowiska pracy w dniu 17.04.2019 r. (w godzinach 18:06 - 18:22) skutkującym niewywiązaniem się przez (...) W. z umowy najmu placu manewrowego w tym dniu z Panem M. I., który to plac miał mu zostać udostępniony przez powoda w godzinach 18:00 – 18:25.
3. Poświadczeniu nieprawdy w dokumentacji dotyczącej najmu stanowisk manewrowych u pracodawcy z dnia 17.04.2019 r., polegającym na potwierdzeniu faktu wynajmu placu w godzinach 18:00 - 18:25, podczas gdy wobec samowolnego opuszczenia przez powoda stanowiska pracy plac manewrowy nie został udostępniony najemcy (Panu M. I.).
4. Zakończeniu pracy w dniu 17.04.2019 r. przed upływem godziny przewidzianej w harmonogramie czasu pracy, tj. o godzinie 19:42, podczas gdy praca powinna być świadczona do godziny 20:00.
5. Narażeniu pracodawcy na uszczerbek majątkowy wskutek zaniechania obowiązku zamknięcia drzwi wejściowych do budynku siedziby (...) po zakończeniu pracy w dniu 28.05.2019 r., mając wiedzę, iż na terenie obiektu po godzinie 20:00 przebywały osoby postronne.

Przedstawione powyżej zaniechania i nieprawidłowości, kwalifikowane jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (w tym m.in. nieprzestrzeganie ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy) świadczą o braku wymaganego profesjonalizmu i rzetelności podczas wykonywania pracy, pozwalającym na ocenę, iż powód nie daje rękojmi należytego wykonywania swoich obowiązków. Znaczna ilość incydentów spowodowała negatywną ocenę jego pracy, a dla pracodawcy wymierne szkody. Postawa powoda niesie ryzyko możliwości powstania w przyszłości incydentów, skutkujących trudnymi do oceny konsekwencjami.

Opisane w niniejszym wypowiedzeniu przewinienia, będące naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych opisanych w art. 100 Kodeksu Pracy skutkują utratą przez pracodawcę zaufania do pracownika.

Dowód:

- okoliczności bezsporne.

W dniu 11 czerwca 2019 r. powód został poproszony na rozmowę do dyrektora. Po przyjeździe zostało powodowi wręczone wypowiedzenie umowy o pracę. Dyrektor T. S. wyjaśnił powodowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powód przyznał się do opisanych w oświadczeniu zachowań ale uważał, iż są to jakieś znaczące przewinienia, które

mogłyby być powodem rozwiązania umowy. W spotkaniu oprócz powoda i dyrektora brali udział jeszcze bezpośredni przełożony powoda W. S. oraz specjalista ds. kadrowych P. O..

Dowód:

- zeznania świadka P. O. – karta 159-163,

- zeznania świadka W. S. – karta 185-194.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 4.080,34 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie – karta 101.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony w oparciu o zeznania świadków i wyjaśnienia stron oraz dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy oraz aktach osobowych dopuszczonych przez Sąd jako dowód w sprawie na podstawie art. 2432 k.p.c., gdyż zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Natomiast oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Za wiarygodne Sąd uznał zeznania świadków oraz wyjaśnienia przesłuchanego w charakterze strony pozwanej D. G., gdyż korespondowały ze sobą oraz z wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Zgodnie potwierdzają one okoliczności wskazywane w oświadczeniu strony pozwanej, które dodatkowo uwiarygodnione są niepodważonymi przez żadną ze stron dowodami z dokumentów. Dokonując ich oceny, Sąd miał na uwadze okoliczność, że świadkowie są nadal pracownikami strony pozwanej, fakt ten sam w sobie nie podważa jednak automatycznie wiarygodności ich zeznań. Okoliczności wskazane w piśmie o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę, były zgodnie i spójnie potwierdzone przez licznych świadków, którzy zeznawali spontanicznie i wyczerpująco. Co więcej - podkreślenia wymaga, że co do zasady okoliczności te nie były również kwestionowane przez powoda.

Wyjaśnienia powoda Sąd uznał za wiarygodne w zakresie w jakim spójnie i logicznie korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Należy podkreślić, iż powód w zasadzie nie kwestionował zdarzeń wskazanych w oświadczeniu strony pozwanej. Oceniał jej jednak jako niewiele znaczące, marginalne incydenty, które w jego ocenie, nie powinny uzasadniać wypowiedzenia umowy o pracę, a jedynie mogły skutkować koniecznością ich wyjaśnienia w ramach zatrudnienia powoda. Powód nie dostrzegł wagi uchybień, których się dopuścił, uznając je za nieistotne. Ponadto wyjaśnienia powoda nie były w pełni wiarygodne z uwagi na okoliczność, że powód w pewnym zakresie zmieniał stanowisko, dostosowując je w toku postępowania do aktualnego stanu sprawy, co nie umknęło uwadze sądu.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda o zasądzenie kwoty 11.742,00 zł brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, stanowił art. 471 k.p. w zw. z art. 45 § 1 k.p. Rozstrzygnięcie zasadności dochodzonego żądania wymagało ustalenia, czy rozwiązując umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia strona pozwana uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy wypowiedzenie to spełniało wymogi formalne (formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a przypadku udzielenia odpowiedzi pozytywnej - merytorycznego przeanalizowania przyczyn rozwiązania stosunku pracy celem ustalenia czy zbyły one rzeczywiste i prawdziwe.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Jak wynika z treści oświadczenia woli strony pozwanej z 10 czerwca 2019 r. przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę było: (1) nierzetelne i niedbałe wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące narażeniem pracodawcy na straty materialne, (2) utrata zaufania.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W ocenie Sądu, podniesiony przez powoda zarzut, jakoby wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę miały zbyt ogólny, niekonkretny charakter. Wskazanie przyczyn wypowiedzenia umowy nie oznacza bowiem, że pracodawca ma obowiązek drobiazgowego i szczegółowego opisywania konkretnych okoliczności czy zdarzeń, które stały się podstawą podjętej decyzji. Wymóg ten może zostać spełniony chociażby poprzez nawiązanie do określonych sytuacji bez szczegółowego ich opisywania. O ile więc można byłoby uznać za ogólnikowe samo sformułowanie: „nierzetelne i niedbałe wykonywanie podstawowych obowiązków pracowniczych skutkujące narażeniem pracodawcy na straty materialne” oraz „utrata zaufania”, to podkreślenia wymaga, że w treści oświadczenia doręczonego powodowi nawiązano do konkretnych okoliczności, które uzasadniały wyrażoną przez pracodawcę negatywną ocenę pracy powoda skutkującą utratą zaufania. Wskazano na konkretne zachowania powoda, powołano daty, a nawet godziny określonych zdarzeń. Po zapoznaniu się z pismem powód nie mógł mieć wątpliwości, jakich zdarzeń dotyczy pismo.

W orzecznictwie wskazuje się, iż to pracownikowi, nie zaś sądowi rozpatrującemu odwołanie, mają być po lekturze wypowiedzenia znane przyczyny decyzji pracodawcy, Z tego względu podkreśla się, iż spełnienie przesłanki konkretności wskazanej przyczyny należy badać pod kątem tego, czy w chwili składania pracownikowi oświadczenia przez pracodawcę, pracownik miał wiedzę, do jakich faktów i zdarzeń nawiązują wskazane w piśmie przyczyny.

Jak wynika z zeznań świadków, w trakcie wręczania powodowi w dniu 11 czerwca 2019 r. wypowiedzenia umowy o pracę, dyrektor T. S. wyjaśnił powodowi przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Powód przyznał się do opisanych w oświadczeniu zachowań ale uważał, iż nie są to jakieś znaczące przewinienia, które mogłyby być powodem rozwiązania umowy. Nie sposób zatem uznać, aby wskazane przyczyny mogły być dla powoda niezrozumiałe. Ponadto należy stwierdzić, że przyczyny wypowiedzenia zostały opisane w piśmie pracodawcy w sposób obiektywnie zrozumiały dla zapoznającego się z pismem człowieka.

W ocenie Sądu Rejonowego w świetle zgromadzonego materiału dowodowego za prawdziwą i uzasadniającą rozwiązanie umowy uznać należy przyczynę odnoszącą się do nierzetelnego i niedbałego wykonywania przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, skutkującego narażeniem pracodawcy na straty materialne. Na jej uzasadnienie strona pozwana wskazała kilka okoliczności.

- zdarzenia z dni: 13, 15 i 29 grudnia 2017 r. (pkt. 1).

Z ustaleń faktycznych wynika, iż w powyższych dniach powód bez wiedzy i zgody pracodawcy, korzystając z samochodów służbowych udał się na prywatne zakupy do pobliskich marketów, czym naruszył obowiązujący u strony pozwanej Regulamin pracy, który obliguje pracownika do wykorzystania czasu pracy na pracę zawodową, nie zaś

na załatwienie spraw prywatnych, które powinno odbywać się poza godzinami pracy. Zaistniałe zdarzenia po ich ujawnieniu (spowodowanego przeglądaniem zapisu z kamer samochodowych z powodu uszkodzenia pojazdu, celem ustalenia okoliczności szkody) były przedmiotem postępowania wyjaśniającego, które zostało przeprowadzone na przełomie stycznia i lutego 2018 r. Wówczas to powód przyznał, iż w tych dniach, jak również w innych datach, przy okazji tankowania pojazdów jeździł do sklepów w celu załatwiania spraw prywatnych. Powód został wówczas poinformowany przez pracodawcę, iż takie zachowanie jest niedopuszczalne i nie będzie w przyszłości tolerowane.

Wyjaśnienia powoda składane w trakcie rozprawy, w których powód wskazał, iż zatrzymywał się na parkingu przed marketami, aby udać się za nagłą potrzebą, należy uznać za całkowicie niewiarygodne. Przede wszystkim argumenty te nie były przedstawione pracodawcy i były całkowicie sprzeczne z wcześniejszym stanowiskiem powoda. Ponadto, jak wynika z zeznań świadków i wyjaśnień samego powoda, tankowanie pojazdu zajmowało około 15-20 minut (stacja paliw znajdowała się nie daleko (...)) i zarówno na stacji paliw, jak i w miejscu pracy, znajdowały się toalety. Za niewiarygodne uznać zatem należy, że powód mając potrzebę skorzystania z toalety nie korzystał z toalet pracodawcy ani z toalet na stacji benzynowej, ale specjalnie jechał w tym celu do pobliskiego marketu.

Sąd miał na uwadze, że powołane zdarzenia odnoszą się do okoliczności mających miejsce w dość odległym czasie od dnia wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Podkreślić jednak należy, że zdarzenia te same w sobie nie stanowiły przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Wynikało z nich jednak, że powód dopuszczał się samowolnego opuszczania miejsca w pracy w celach prywatnych już w przeszłości, że pracodawca rozmawiał z powodem o tych uchybieniach i zaznaczył, że nie będą one w przyszłości tolerowane. Okoliczności te, jak trafnie wskazywała pozwana, uzasadniały wyrażaną przez pozwanego negatywną ocenę pracy powoda w dłuższym okresie czasu i przyczynę utraty zaufania.

- zdarzenia z dnia 14 kwietnia 2019 r. (pkt. 2-4).

Powód, jako osoba nadzorująca plac manewrowy, odpowiedzialny był za jego udostępnienie osobom, które go najmowały od strony pozwanej. W dniu 17 kwietnia 2017 r. powód pracował na zmianie w godz. od 12:00-20:00. Tego dnia w godzinach od 18:00-18:25 plac manewrowy został wynajęty przez M. I.. Najemca nie mógł jednak skorzystać z placu, albowiem o godzinie 18:06 powód, korzystając z roweru, samowolnie opuścił teren (...), po czym wrócił o godz. 18:22. Tymczasem najemca spóźnił się nieznacznie i pojawił się na terenie (...) w krótkim czasie po odjeździe powoda, przez co plac nie został mu udostępniony. Pomimo tego na karcie zgłoszenia najmu stanowiska manewrowego powód odnotował „Potwierdzam najem planu”, co było nieprawdą.

Powód twierdził początkowo, że w tym właśnie czasie miał tankować samochody służbowe, jednakże twierdzenia te okazały się nieprawdziwe. Z ustaleń faktycznych wynika co prawda, iż powód tankował tego dnia pojazdy, jednakże miało to miejsce przed godz. 18:00, tj. o godz. 17:16, 17:32 i 17:53. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż w tym czasie powód opuścił miejsce pracy rowerem, i wrócił dopiero po około kwadransie, co zostało stwierdzone przez P. U. (2) podczas przeglądu monitoringu. Powód w pewnym momencie przyznał, że udał się do pobliskiego sklepu na zakupy, i wskazywał, że jego postępowanie nie stanowi poważnego naruszenia obowiązków. W toku wyjaśnień ponownie wskazywał, że tankował pojazdy. Ponadto, kiedy powód uzyskał wiedzę o 12- minutowym przesunięciu godziny w zapisie monitoringu, co było wyjaśniane przez informatyków pozwanej jeszcze przed niniejszym procesem, powód stwierdził, że opuścił plac po 12 minutach oczekiwania na najemcę.

Działanie powoda naraziło stronę pozwaną na stratę materialną, gdyż najemca zażądał zwrotu opłaty. Bez znaczenia jest tutaj wysokość opłaty za najem placu.

Ponadto podkreślić należy, że skro plac był wynajęty od godz. 18.00 do 18.25, to powód winien znajdować się w pobliżu placu przez cały ten okres. Najemca miał bowiem prawo przyjechać na plac nawet na krótko przed końcem okresu, na jaki wynajął plac, i winien zostać na plac wpuszczony. Podkreślenia wymaga, że powód nie miał zgody na opuszczenie miejsca pracy od położonych ani informacji od najemcy, że tego dnia nie stawi się na placu. Nie wykonał również żadnych telefonów celem uzyskania zgody lub wyjaśnienia nieobecności najemcy.

Monitoring przejrany przez pracowników pracodawcy wykazał dodatkowo, iż tego dnia powód uzbroidł alarm o godz. 19:36 i odjechał z miejsca pracy prywatnym samochodem o godz. 19:42. Opuścił zatem miejsce pracy przed jej faktycznym zakończeniem, gdyż tego dnia pracę miał świadczyć do godz. 20:00. Należy podkreślić, iż powód nie miał zgody na wcześniejsze opuszczenie miejsca pracy.

W związku z sekwencją zdarzeń z dnia 17 kwietnia 2019 r. w dniu 29 kwietnia 2019 r. powód został ukarany porządkową - karą nagany z powodu naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy, nieudostępnieniu placu manewrowego osobie wynajmującej oraz zakończeniu pracy przed upływem godziny przewidzianej w harmonogramie czasu pracy. Kara została przyjęta przez powoda.

- zdarzenie z dnia 28 maja 2019 r. (pkt 5).

Wszyscy pracownicy referatu technicznego mieli klucze do drzwi budynku (...). Zgodnie z procedurą przed zakończeniem pracy o godz. 20:00, pracownik miał obowiązek obejść obiekt, pozamykać na klucz drzwi do siedziby (...), dopiero wtedy mógł opuścić siedzibę pracodawcy.

W dniu 28 maja 2019 r. powód pracował na zmianie od 12:00-20:00. Tego dnia do budynku (...) wprowadzał się nowy najemca. W. S. poinformował powoda, iż najemca będzie przebywać w budynku (...) po godz. 20:00. i przekazał mu aby zamykał na klucz drzwi wejściowe, które są jednocześnie drzwiami przeciwpożarowymi, a po ich zamknięciu kluczem, możliwe jest ich otwarcie tylko od środka. Przed opuszczeniem miejsca pracy powód nie przekreślił jednak klucza w drzwiach, tak aby po zatrzaśnięciu były one zamknięte. Brak właściwego zamknięcia drzwi został stwierdzony następnego dnia przez jednego z pracowników (...), który próbował je otworzyć. Zachowanie powoda niewątpliwie było nieprawidłowe i świadczyło o lekceważeniu przez niego możliwych skutków takiego postępowania dla strony pozwanej. Okoliczność, że czas pracy powoda kończył się o godz. 20:00, a najemcy – wbrew wcześniejszym ustaleniom – znajdowali się nadal na jego terenie, nie uprawniała powoda do opuszczenia budynku bez zabezpieczenia drzwi. Powód, pomimo, że posiadał służbowy telefon komórkowy, nie skontaktował się ze swoim przełożonym, nie poinformował o zaistniałej sytuacji, i opuścił miejsce pracy bez właściwego zabezpieczenia mienia pracodawcy.

W toku postępowania W. S. wskazywał, że informował powoda, że najemcy będą dłużej w budynku, powód okoliczności tej zaś zaprzeczał wskazując, że żadnych informacji na ten temat nie uzyskał od przełożonych. W ocenie Sądu okoliczność ta nie ma jednak zasadniczego znaczenia. Jeśli powód uzyskał dodatkową informację, że winien zamknąć drzwi, to nie zamykając ich niewątpliwie naruszył swoje obowiązki. Jeśli zaś nie miał żadnych informacji od przełożonych, to widząc obce mu osoby (byli to nowi najemcy, nieznanymi powodowi) na ternie (...), winien albo skontaktować się z przełożonym celem ustalenia co ma robić, albo postąpić w taki sam sposób, jak zawsze, tj. zamknąć drzwi na klucz (tak, by zatrzasnęły się i nie mogły być otwarte od zewnątrz). Powód ponownie minimalizował swoje przewinienie wskazując, że mienie (...) zostało zabezpieczone, a niezabezpieczone pozostało „jedynie” mienie najemców, w tym. m.in. fizjoterapeuty. Strona pozwana trafnie jednak wskazywała swoją na możliwą odpowiedzialność wobec najemców w wypadku kradzieży i na okoliczność, że mienie najemców również było cenne i wymagało ochrony i zabezpieczenia.

W świetle okoliczności powołanych na uzasadnienie wskazanej przyczyny należ stwierdzić, iż przedstawione w perspektywie dłuższego czasu uchybienia obowiązków pracowniczych przez powoda, jednoznacznie potwierdzają fakt niedbałego wykonywania przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, które skutkowało narażeniem pracodawcy na straty materialne.

W ocenie Sądu przyczyna odnosząca się do utraty zaufania przez pracodawcę, również okazała się prawdziwa. W orzecznictwie ugruntowany jest pogląd, że utrata zaufania do pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej oraz nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń (por. wyrok Sądu 9 Najwyższego z 25 listopada 1997 r., I PKN 385/97, OSNAPiUS 1998 nr 18, poz. 538). Istotna jest zatem nie sama utrata zaufania, co przyczyny, które

ją spowodowały. W orzecznictwie zawsze analizuje się w ten sposób zasadność powołania się pracodawcy na utratę zaufania jako przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę i wskazuje się okoliczności, które leżały u jej podstaw (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 31 marca 2009 r., II PK 251/08, LEX nr 707875 i przytoczone w nim orzecznictwo).

U podstaw utraty zaufania do powoda miały leżeć opisane w oświadczenie przewinienia (pkt 1-5). Jak wykazało postępowanie dowodowe, wszystkie okoliczności wskazane w oświadczeniu były prawdziwe i rzeczywiste. Utrata zaufania była zatem skutkiem określonego, obiektywnie wadliwego zachowania powoda, polegającego na lekceważącym podejściu do obowiązków pracowniczych, w szczególności dotyczących przestrzegania czasu pracy. Powód niewątpliwie bowiem niejednokrotnie, i pomimo jednoznacznego stanowiska pracodawcy w tym zakresie, wykorzystywał czas pracy w celach prywatnych (prywatne zakupy, wcześniejsze kończenie pracy). Nierzetelne wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda, a ponadto postawa powoda, który subiektywnie nie uznawał swoich uchybień za istotne, uzasadniało obawy pozwanej, że powód nie daje gwarancji właściwego wykonywania obowiązków w przyszłości, a tym samym uzasadniało także utratę zaufania do powoda jako pracownika. Wskazane w wypowiedzeniu przyczyny utraty zaufania do powoda były niewątpliwie prawdziwe, obiektywne i racjonalne, a tym samym mogły uzasadniać wypowiedzenie stosunku pracy.

Należy podkreślić, iż wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony w trybie art. 30 § 1 pkt 2 k.p. jest zwykłym sposobem rozwiązywania umowy o pracę, a pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Sam przyczyna nie musi mieć jednak szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (patrz wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

Brak oczekiwanej przez pracodawcę dbałości, staranności i uwagi w wykonywaniu obowiązków, jak również zawinione uchybienia obowiązkom pracowniczym, zarówno wtedy, gdy wina pracownika jest umyślna, jak i wtedy, gdy uchybienie jest następstwem niedbalstwa lub lekkomyślności, stanowi uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (por. uchwała SN z dnia 27 czerwca 1985 r., II PZP 10/85, OSNC 1985/11/164; wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNAPiUS 1998/20/598). Natomiast same przyczyny wypowiedzenia nie muszą charakteryzować się znaczną wagą ani powodować szkód po stronie pracodawcy. Nie jest też wymagane, udowodnienie zawinonego działania pracownika (por. wyrok SN z 3 sierpnia 2007 r., I PK 79/07, MPPr. 2007/12/651).

Z powyższych względów Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach postępowania poniesionych przez strony orzeczono w pkt. III sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Powód przegrał proces w całości. Winien zatem zwrócić stronie pozwanej poniesione z tego tytułu koszty, na które składało się wynagrodzenie radcy prawnego. Jego wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) i wynosiła 180,00 zł. Strona pozwana nie wykazała aby poniosła inne koszty związane z procesem. Wysokość stawki pełnomocnika ustalono zgodnie z zasadą wskazaną w uchwale Sądu Najwyższego z 24.02.2011 r. I PZP 6/10 i uchwale Sądu Najwyższego z 7.08.2002 r., III PZP 15/02.

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który przegrał proces, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.