

Sygn. akt *XP 32/12*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 marca 2013 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Bożena Sawicka – Woźniak, Zofia Raś

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 26 marca 2013 r.

na rozprawie

sprawy z powództwa **A. S.**

przeciwko (...) **Sp. z o.o. z siedzibą w R.**

o odszkodowanie

**I. oddała powództwo;**

**II. zasądza od powoda A. S. na rzecz strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. kwotę 77 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. stwierdza, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy, a także wydatków związanych z wykonaniem odezwy, ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z 27 grudnia 2011 r. (k.2-5), uzupełnionym pismem z 23 stycznia 2012 r. (k.31) powód A. S. wniósł o uznanie dokonanego przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w R. wypowiedzenia umowy o pracę z 21 grudnia 2011 r. za bezskuteczne, a w razie rozwiązania umowy o pracę – o zasądzenie odszkodowania w kwocie 8.700 zł, tj. trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Uzasadniając swe żądanie, powód wyjaśnił, że strona pozwana jako przyczynę wypowiedzenia mu umowy o pracę wskazała utratę zaufania oraz naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Powód zaznaczył, że jego zdaniem rzeczywistym powodem wypowiedzenia stosunku pracy była odmowa podpisania przez niego wniosku o urlop bezpłatny w dniach 27-30 grudnia 2011 r., kiedy to w zakładzie strony pozwanej planowany był przestój. Powód wskazał, że odmówił złożenia takiego wniosku, gdyż zgodnie z obowiązującymi przepisami pracodawca powinien za czas przestoju wypłacić mu wynagrodzenie, tymczasem strona pozwana od 2009 r. praktykuje zmuszanie pracowników do korzystania z urlopu bezpłatnego. Powód wskazał, że strona pozwana wypowiedziała mu umowę o pracę, gdyż jest osobą, która zna swoje prawa pracownicze i potrafi się o nie upominać.

Jeśli chodzi o zdarzenie zarzucane mu przez pracodawcę, powód wskazał że w dniu 12 grudnia 2011 r. zatelefonował do pracownika strony pozwanej M. G. z prośbą o podbicie karty obecności powoda, K. D. i G. L.. Powód równocześnie poinformował o tym przełożonego, A. K., który przyjął informację do wiadomości, nie wyrażając swojej dezaprobaty. Zdaniem powoda nie nakłaniał nikogo do bezprawnego działania, a ponadto mimo swoich obaw nie spóźnił się w tym dniu do pracy. Powód zarzucił również, że decyzja pracodawcy narusza zasadę równości w stosunkach pracy, gdyż strona pozwana nie wypowiedziała stosunku pracy K. D. ani G. L. i nie ponieśli oni żadnych negatywnych konsekwencji.

W odpowiedzi na pozew (k.46-55) strona pozwana (...) Sp. z .o.o. z siedzibą w R. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Strona pozwana podkreśliła, że powód nie kwestionuje tego, że zdarzenie z 12 grudnia 2011 r. miało miejsce. Wskazała, że utrata zaufania, o ile znajduje oparcie w obiektywnych i racjonalnych przesłankach, może uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę, zaś w przypadku powoda obiektywna naganność jego zachowania nie budzi wątpliwości. Wyjaśniła, że zdarzenie z 12 grudnia 2011 r. nie było jedynym powodem utraty zaufania do powoda, gdyż spowodowała ją także wcześniejsza postawa powoda, będąca m.in. podstawą do nałożenia na niego w dniu 31 października 2011 r. kary nagany. Strona pozwana podniosła, że mimo rozmów dyscyplinujących powód uporczywie spóźniał się do pracy, np. w 2010 r. spóźnił się aż 66 razy. Strona pozwana stwierdziła, że zachowanie powoda naruszyło podstawowe obowiązki pracownicze w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzeganie zasad współzycia społecznego, gdyż powód wykorzystał niewiedzę nowo zatrudnionego pracownika, sugerując mu że odbijanie kart za kolegów niemogących stawić się do pracy punktualnie jest u strony pozwanej praktykowane za jej wiedzą i przyzwoleniem, a ponadto namówił towarzyszących mu pracowników, aby zaakceptowali ten pomysł. Strona pozwana zaznaczyła, że moralnie naganne było także wyszukiwanie przez powoda sposobów na obejście zasad dotyczących organizacji i porządku w procesie pracy, panujących u strony pozwanej. Wskazała również, że w rozmowie z przełożonym powód poinformował tylko o tym, że się spóźni, nie zaś o tym, że inny pracownik zarejestruje jego obecność w zakładzie za pomocą rejestratora czasu pracy.

Strona pozwana zaprzeczyła temu, aby rzeczywistym powodem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była odmowa podpisania przez powoda wniosku o urlop bezpłatny w dniach od 27 do 30 grudnia 2011 r. Pracownicy strony pozwanej wyrazili wolę posiadania dni wolnych w okresie świątecznym i dobrowolnie składali wnioski o udzielenie im urlopu wypoczynkowego lub urlopu bezpłatnego. Udzielanie urlopów w tym okresie było zwyczajem w firmie, uwzględniał to plan urlopowy oraz plany produkcji. Jedynymi osobami niezadowolonymi z tej praktyki był powód oraz K. D.. Wnioski o urlop składane były w okresie 21-22 grudnia, zaś pismo o wypowiedzeniu stosunku pracy prokurent M. P. podpisała 20 grudnia 2012 r., a więc przed rzekomą odmową podpisania przez powoda wniosku urlopowego. Strona pozwana podkreśliła, że K. D. ostatecznie złożył wniosek urlopowy, pomimo tego nie przedłużono zawartej z nim umowy o pracę (która kończyła się w tym czasie), co świadczy o braku związku między sprawą urlopu i zakończeniem stosunku pracy.

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

A. S. był zatrudniony w (...) Sp. z .o.o. z siedzibą w R. od 26 stycznia 2009 r., na stanowisku pracownika produkcji, początkowo na okres próbny, a od 1 maja 2009 r. – na czas nieokreślony. Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia, przedstawioną powodowi przy zawieraniu umowy o pracę, miał on obowiązek potwierdzania przybycia do pracy poprzez podpisanie listy obecności oraz zarejestrowanie obecności w pracy za pomocą czytnika magnetycznego kart. Ustalonymi godzinami pracy w zakładzie był czas od 7:00 do 15:00.

### ***Dowody:***

- akta osobowe powoda, w szczególności: umowa o pracę z 23.01.2009 r. wraz z informacją o warunkach zatrudnienia (kopia: k.18-21)

- kopia umowy o pracę z 29.04.2009 r. z informacją o warunkach zatrudnienia (k.22-26)

Zgodnie z obowiązującym u strony pozwanej regulaminem pracy każdy pracownik jest zobowiązany przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego porządku oraz warunków umowy o pracę. Zgodnie z § 21 regulaminu pracy naruszeniem przez pracownika ustalonego porządku jest w szczególności rejestrowanie czasu pracy za pośrednictwem innych osób, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie. W myśl § 32 pracownik zobowiązany jest potwierdzić przybycie do pracy i obecność w pracy poprzez podpisanie listy obecności, a ponadto każdy pracownik powinien stawiać się do pracy w takim czasie, aby w godzinach rozpoczęcia pracy znajdował się na stanowisku pracy.

**Dowody:**

- regulamin pracy (k.84)

Powód w trakcie zatrudnienia u strony pozwanej miał problemy z punktualnym stawiennictwem w pracy. W 2010 r. notorycznie spóźniał się do pracy od kilku do kilkunastu minut, spóźnienia takie przydarzyły mu się ponad 60 razy w ciągu roku. Powód usprawiedliwiał spóźnienia i odpracował ten czas. W związku ze spóźnieniami przeprowadzono z powodem rozmowy dyscyplinujące, w czasie których powód obiecał poprawę. W 2011 r. problem ze spóźnieniami powoda uległ zdecydowanemu zmniejszeniu.

**Dowody:**

- rozliczenie czasu pracy za 2010 r. (k.63-74)
- zeznania A. K. (k.115v-116)
- zeznania M. P. (k.223-225, przekład: k.233-236)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.244-245)

W dniu 31 października 2011 r. powód został ukarany karą porządkową nagany z powodu nieprzestrzegania ustalonego porządku pracy, polegającego na złośliwym spowalnianiu procesu produkcji poprzez powolne i niedokładne wykonywanie czynności służbowych. Powód nie odwoływał się od tej kary. Karę nałożono na powoda, gdyż po tym jak wydano mu polecenie, nie wykonał zlecenia w terminie, poinformował natomiast pracodawcę, że je wykonał. Później powód tłumaczył tę sytuację problemami z materiałami koniecznymi do wykonania zlecenia.

**Dowody:**

- akta osobowe powoda, w szczególności kara nagany z 31.10.2011 r. (kopia: k.12)
- zeznania A. K. (k.115v-116)
- zeznania G. G. (k.154)
- zeznania M. P. (k.223-225, przekład: k.233-236)
- częściowo: przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.244-245)

W dniu 12 grudnia 2011 r. powód, K. D. i G. L. zamierzali przyjechać do pracy samochodem K. D.. Jadąc po kolegów K. D. stwierdził, że pojazd ma awarię. Kiedy odebrał ich z J., powiedział, że prawdopodobnie się spóźnią do pracy. Pracownicy uzgodnili, że zwrócą się do M. G., aby odnotował za nich obecność w pracy, tak aby uniknąć zarejestrowania w systemie ich spóźnienia. Pomysł takiego rozwiązania podsunął K. D., powód i G. L. zaakceptowali go.

Około godziny 6:45 powód zadzwonił do M. G., który w tym czasie był od niedawna pracownikiem produkcji, i poprosił go, aby wziął karty magnetyczne powoda, K. D. i G. L. i odbił je na rejestratorze czasu pracy. M. G. miał wątpliwości co do tego, czy jest to prawidłowe zachowanie, ale na jego pytanie powód powiedział, że nie powinno być z tego powodu żadnych problemów.

O godzinie 6:53 M. G. odbił na rejestratorze czasu pracy poza swoją kartą również karty magnetyczne powoda, K. D. oraz G. L.. W tym czasie w zakładzie nie było jeszcze ani powoda, ani pozostałych dwóch pracowników.

K. D. zaproponował, aby uprzedzić kierownika produkcji o spóźnieniu, żeby później nie było problemów z powodu podbicia kart przez M. G.. Przed godziną 7:00 powód zadzwonił do kierownika produkcji A. K. i poinformował go, że wraz z 2 innymi osobami spóźni się do pracy. A. K. poinformował powoda, że taka sytuacja jest dla niego nie do przyjęcia i że oczekuje punktualnego stawienia się w pracy.

Powód, K. D. i G. L. przyjechali do zakładu około 7:00, przebrali się i parę minut po 7:00 weszli na halę produkcyjną, gdzie zauważył ich A. K.. Następnego dnia A. K. chciał w programie, który rejestruje czas pracy, odnotować, że spóźnienie powoda i jego kolegów zostało usprawiedliwione. Wówczas zorientował się, że w systemie rejestracji czasu pracy nie odnotowano spóźnienia. Po zapoznaniu się z nagraniem z monitoringu ustalił, że M. G. odbił dodatkowe 3 karty na czytniku. A. K. zgłosił to zdarzenie kierownikowi zakładu (...) oraz L. S.. Prokurent M. P., przebywająca w tym czasie w Niemczech, została powiadomiona o zajściu i w dniu 15 grudnia 2012 r. podjęła decyzję o wypowiedzeniu powodowi stosunku pracy. Następnie po konsultacji z prawnikiem zostało opracowane pismo w tym przedmiocie, które M. P. podpisała 19 grudnia 2011 r. Pismo to (datowane na 20 grudnia 2012 r.) zostało wysłane do Polski, do strony pozwanej.

#### **Dowody:**

- kopia pisemnego oświadczenia M. G. z 14.12.2011 r. (k.62)
- wydruk z systemu rejestracji czasu pracy za 12.12.2011 r. (k.75)
- rozliczenie czasu pracy powoda za okres 1.12.2011 r. – 31.12.2011 r. (k.76)
- rozliczenie czasu pracy G. L. za okres 1.12.2011 r. – 31.12.2011 r. (k.78)
- rozliczenie czasu pracy K. D. za okres 1.12.2011 r. – 31.12.2011 r. (k.80)
- rozliczenie czasu pracy M. G. za okres 1.12.2011 r. – 31.12.2011 r. (k.82)
- zdjęcia z monitoringu (k.77, k.79, k.81, k.83)
- zeznania A. K. (k.115v-116)
- zeznania M. G. (k.116v)
- częściowo: zeznania K. D. (k.116v-117)
- częściowo: zeznania G. L. (k.139)
- zeznania G. G. (k.154)
- zeznania M. P. (k.223-225, przekład: k.233-236)
- zeznania L. S. (k.225-226, przekład: k.236-238)
- częściowo: przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.244-245)

Pismem z 20 grudnia 2011 r. strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, zwalniając go jednocześnie z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia strona pozwana wskazała utratę zaufania do powoda oraz naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Strona pozwana wyjaśniła w tym piśmie, że pracodawca definitywnie utracił do powoda zaufanie wskutek zdarzenia z 12 grudnia 2011 r. Jako szczególnie naganne moralnie wskazała działanie przez powoda z premedytacją, wykorzystanie przez niego niewiedzy niedawno zatrudnionego pracownika oraz namówienie dwóch innych kolegów do tego, by zaakceptowali pomysł powoda potwierdzenia obecności mimo faktycznej nieobecności w zakładzie pracy. Strona pozwana wskazała nadto, że podjęła decyzję o wypowiedzeniu również z uwagi na wymierzoną wcześniej powodowi karę nagany. Obie wskazane przyczyny utwierdziły pracodawcę w przekonaniu, że stosunek powoda do nałożonych na niego obowiązków odbiega od oczekiwań pracodawcy. Pismo powyższe wręczono powodowi 21 grudnia 2011 r.

**Dowody:**

- pismo z 20.12.2011 r. (w aktach osobowych, kopia: k.14-15)

M. G. został ukarany za udział w zdarzeniu z 12 grudnia 2011 r. karą nagany.

**Dowody:**

- zeznania M. G. (k.116v)
- zeznania G. L. (k.139)
- zeznania G. G. (k.154)
- zeznania M. P. (k.223-225, przekład: k.233-236)

Z K. D., któremu z dniem 31 grudnia 2011 r. kończył się okres umowy zawartej na czas określony, nie zawarto kolejnej umowy o pracę.

**Dowody:**

- kopia umowy o pracę K. D. z 3.03.2011 r. (k.129)
- zeznania K. D. (k.116v-117)
- zeznania G. L. (k.139)
- zeznania M. P. (k.223-225, przekład: k.233-236)
- zeznania L. S. (k.225-226, przekład: k.236-238)

K. D. i G. L. nie zostali ukarani karami porządkowymi ani też nie wypowiedziano im umów o pracę, gdyż przełożeni nie mieli orientacji co do tego, jaka właściwie była ich rola w zajściu z 12 grudnia 2011 r.

**Dowody:**

- zeznania M. P. (k.223-225, przekład: k.233-236)
- zeznania L. S. (k.225-226, przekład: k.236-238)

W okresie między Świątami Bożego Narodzenia oraz S. zakład strony pozwanej nie prowadził produkcji. W tym okresie pracownicy korzystali na swój wniosek z urlopu wypoczynkowego, zaś w przypadku osób, które nie dysponowały

już niewykorzystanym urlopem wypoczynkowym – z urlopu bezpłatnego. Taka praktyka była od lat zwyczajem u strony pozwanej i wynikała z tego, że pracownicy z reguły chcieli korzystać w okresie międzyświątecznym z urlopu i w związku z tym plany produkcyjne musiały być dostosowane do tego, że nie będzie większości załogi. Większość pracowników chętnie składała wnioski z własnej inicjatywy, ale niektórzy uważali, że działają pod presją wynikającą z tego, że pracodawca planuje, że w tym okresie w ogóle nie będzie prowadzona produkcja.

**Dowody:**

- wniosek o urlop bezpłatny z 22.12.2009 r. w aktach osobowych powoda
- zeznania A. K. (k.115v-116)
- zeznania M. G. (k.116v)
- zeznania K. D. (k.116v-117)
- zeznania G. L. (k.139)
- zeznania G. G. (k.154)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.244-245)

W dniu 21 grudnia 2011 r. powód poinformował pracodawcę, że nie chce korzystać z urlopu wypoczynkowego w okresie międzyświątecznym.

**Dowody:**

- zeznania L. S. (k.225-226, przekład: k.236-238)
- przesłuchanie A. S. w charakterze powoda (k.244-245)

W dniach 18 stycznia i 22 lutego 2012 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u strony pozwanej kontrolę wskutek skargi powoda. W toku kontroli ustalono, że w okresie od 27 do 30 grudnia 2011 r. nie doszło do przestoju produkcji w firmie, a przerwa w ruchu zakładu wynikała z zaplanowanych urlopów wypoczynkowych i bezpłatnych pracowników.

**Dowody:**

- protokół kontroli z 22.02.2012 r. z załącznikami (k.90-110)

W okresie przed rozwiązaniem stosunku pracy średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 2.761,20 zł brutto.

**Dowody:**

- zaświadczenie z 6.03.2012 r. (k.45)

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W sprawie bezspornym było, że strony łączył stosunek pracy i że w dniu 21.12.2011 r. wypowiedziano powodowi umowę o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia. Poza sporem pozostawało również, że powód jako pracownik produkcji miał obowiązek o godz. 7:00 znajdować się na stanowisku pracy i że miał obowiązek potwierdzać przybycie do pracy za pomocą czytnika kart magnetycznych w rejestratorze czasu pracy. Bezspornym było również, że w dniu 12.12.2011 r. powód, obawiając się spóźnienia do pracy, namówił M. G., aby wziął karty powoda, K. D. i G. L. i „odbił” je na rejestratorze, potwierdzając, że ci pracownicy znajdują się już w zakładzie. Nie było też sporne, że kiedy M. G.

spełnił prośbę powoda (o godz. 6:53), powód i jego koledzy nadal byli w drodze do zakładu, do którego przybyli tuż przed 7:00 albo o 7:00 i po przebraniu się stawili się na swoich stanowiskach pracy. Spór dotyczył przede wszystkim tego, czy opisane zdarzenie było przyczyną wypowiedzenia, czy też pracodawca kierował się innymi względami. Sporne były także niektóre okoliczności zdarzenia z 12.12.2011 r. – tzn. czy powód powiadomił A. K. o tym, że M. G. podbił za powoda kartę magnetyczną, czy działo się to za zgodą A. K., wreszcie czy powód ostatecznie spóźnił się, czy też nie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków oraz przesłuchanie powoda, przy czym nie dał powodowi oraz K. D. i G. L. wiary tylko w zakresie kilku drugorzędnych dla rozstrzygnięcia faktów (takich jak to, czy powód przybył na stanowisko pracy punktualnie o 7:00, czy kilka minut później). Relacje wszystkich przesłuchiowanych osób były zbieżne w kwestiach zasadniczych dla rozstrzygnięcia.

Podstawę prawną żądań powoda zawiera art. 45 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], stanowiący iż „w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.” Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony (...) powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.” Pracodawca ma więc obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Powód nie kwestionował formalnej poprawności wypowiedzenia mu umowy o pracę, a jedynie jego zasadność, w związku z czym nie ma potrzeby obszerniejszego omawiania kwestii zgodności wypowiedzenia z art. 30 i nast. k.p. Zaznaczyć należy jedynie, że wypowiedzenie odpowiadało wymogom formalnym, w szczególności było sporządzone w formie pisemnej, wskazywało przyczynę wypowiedzenia, zawierało pouczenie o sposobie odwołania, a ponadto zostało prawidłowo doręczone pracownikowi.

Jeśli chodzi o ocenę zasadności wypowiedzenia, to na wstępie zasygnalizować trzeba, że ocena ta jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 10.11.1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999/21/688, albo z 21.10.1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2011/5/152). Pracodawca pozbawiony jest więc możliwości powoływania się przed sądem pracy na inne, niż wskazane w wypowiedzeniu, przyczyny przemawiające za słusznością wypowiedzenia umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 1.10.1998 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998/14/427). Stąd też jeśli przyczyna nie została dostatecznie skonkretyzowana – tj. oznaczona w sposób, który umożliwiłby ustalenie przez pracownika i Sąd jaki był powód wypowiedzenia – pracodawca nie może jej „doprecyzować” na etapie postępowania sądowego, powołując się na fakty niewskazane w wypowiedzeniu i nie wynikające z okoliczności znanych pracownikowi w chwili otrzymania wypowiedzenia. W niniejszej sprawie pracodawca określił przyczynę wypowiedzenia w sposób bardzo ogólny, powołując się na utratę zaufania oraz naruszenie obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy i przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. Z oczywistych względów tak oznaczona przyczyna nie poddawałaby się kontroli Sądu (i byłaby wadliwa), wobec czego pracodawca trafnie doprecyzował ją w dalszej części pisma, powołując przykładowe zdarzenia, które spowodowały jego ocenę powoda jako pracownika. Pracodawca wskazał na to, że powód, będąc już uprzednio karany porządkowo, powtórnie w dniu 12.12.2011 r. dopuścił się poważnego uchybienia swym obowiązkom, w sposób szczegółowo opisany w piśmie pracodawcy z 20.12.2011 r. Z uwagi na to, że w wypowiedzeniu nie powołano żadnych innych zdarzeń i nic nie wskazuje na to, by były one znane powodowi w chwili otrzymania oświadczenia pracodawcy, Sąd nie mógł badać, czy poza sytuacjami powołanymi w piśmie z 20.12.2011 r. były też inne zdarzenia uzasadniające utratę zaufania do powoda; pracodawca nie mógł się również na takie zdarzenia powoływać.

Przyczyna wypowiedzenia wskazana w jego treści powinna mieć taki charakter, że przy obiektywnej, racjonalnej ocenie usprawiedliwiałyby zwolnienie pracownika. Jakkolwiek przyjmuje się, że przyczyna ta nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości (gdyż co do zasady wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy, por. wyrok Sądu Najwyższego z 4.12.1997 r., I PKN 419/97, OSN 1998/20/598), nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (tak: Sąd Najwyższy w wielu wyrokach, np. z 26.12.2001 r., I PKN 715/00, Pr. Pracy 2002/10/34). W orzecznictwie nie budzi większych zastrzeżeń pogląd, że utrata zaufania pracodawcy do pracownika może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia. Dotyczy to zazwyczaj stanowisk o charakterze kierowniczym, ale nie jest wykluczone wypowiedzenie z tego powodu umowy o pracę osobie na stanowisku robotniczym, o ile co do konkretnych zadań i czynności pracodawca działa w zaufaniu do pracownika i tym samym musi mieć do niego zaufanie. Warunkiem jest jednak, by pracownikowi można było obiektywnie przedstawić zarzut nadużycia zaufania pracodawcy, bądź to poprzez naruszenie obowiązków pracowniczych, bądź to w inny sposób. Nadużycie zaufania ze swej natury musi wiązać się z nagannym zachowaniem pracownika, przy czym zachowanie takie może być w niektórych sytuacjach niezawinione (tak: Sąd Najwyższy w wyroku z 14.10.2004 r., I PK 697/03, OSNP 2005/11/159). Innymi słowy, pracodawca nie może powołać się wyłącznie na sam fakt utraty zaufania do pracownika, w oderwaniu od faktycznych okoliczności związanych z przebiegiem zatrudnienia, a więc nie może oprzeć wypowiedzenia wyłącznie na swoich własnych subiektywnych odczuciach względem pracownika. Konieczność zobiektywizowania utraty zaufania ma doniosłe znaczenie dla oceny skuteczności wypowiedzenia umowy o pracę – oznacza bowiem, że nie każdy przypadek utraty zaufania do pracownika może być uznany za uzasadniający wypowiedzenie (nawet jeśli bezspornie faktycznie doszło do utraty zaufania po stronie pracodawcy). Utrata zaufania musi mieć oparcie w przesłankach natury obiektywnej i racjonalnej, nie może być zatem uzasadniana arbitralną oceną albo subiektywnym odczuciem pracodawcy, jego pozbawionymi podstaw uprzedzeniami, wreszcie – jego mylną bądź wybiórczą oceną działań pracownika (por. np. wyroki Sądu Najwyższego z 25.11.1997 r., I PKN 385/97, OSNP 1998/18/538 albo z 31.03.2009 r., II PK 251/08, Lex nr 707875). Z praktycznego punktu widzenia oznacza to, że pismo wypowiadające umowę o pracę winno konkretyzować przyczynę w sposób dalej idący, niż jedynie przez powołanie się na utratę zaufania – w każdym wypadku powinno dodatkowo wskazywać obiektywnie zaistniałe, naganne zachowania pracownika, uzasadniające utracenie zaufania do niego.

Zdaniem Sądu zdarzenie powołane w piśmie wypowiadającym stosunek pracy (którego zajścia powód nie kwestionował) w zupełności mogło uzasadniać utratę zaufania do powoda. Powód wydaje się ignorować fakt, że zdarzenie to samo w sobie było wybitnie naganne, gdyż świadczyło o zamiarze wprowadzenia w błąd pracodawcy i o lekceważącym traktowaniu reguł wynikających z przyjętego w zakładzie porządku pracy. Powód miał pełną świadomość tego, że ma obowiązek stawić się do pracy punktualnie i że urządzenie rejestrujące czas pracy służy m.in. do weryfikacji tego, czy pracownicy przestrzegają czasu pracy uzgodnionego z pracodawcą. Miał również pełną świadomość tego, że „odbicie” karty magnetycznej na czytniku ma to znaczenie, że pracownik potwierdza w ten sposób przybycie do zakładu. Musiał zatem wiedzieć, że nie jest dopuszczalne, aby inny pracownik „odbijał” kartę osoby nieobecnej i że skutkiem takiej czynności będzie stwierdzenie przez pracodawcę, że jakaś osoba stawiała się do pracy punktualnie, mimo że wcale tak nie było. Powód orientował się, że pracodawca na podstawie tak prowadzonej ewidencji czasu pracy podejmuje decyzje co do rozliczenia pracowników – gdyż z jednej strony powód przyznał, że odrabiał w 2010 r. czas pracy niezrealizowanej wskutek spóźnień, a z drugiej strony m.in. w ten sposób rejestrowana była w zakładzie praca w godzinach nadliczbowych. Trudno podzielić przekonanie powoda, że pracodawca powinien żywić zaufanie dla pracownika, który nie tylko umyślnie i celowo doprowadza do sfalszowania ewidencji czasu pracy, ale również nakłania do tego inne osoby, w szczególności zaś wprowadza w błąd nowozatrudnionego pracownika, przekonując go, że nie będzie miał żadnych problemów w związku z takimi działaniami, a przez to świadomie naraża tę osobę na poważne konsekwencje dyscyplinarne, z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia włącznie. Na marginesie należy podkreślić, że M. G. został ukarany karą nagany za czyn, do popełnienia którego namówił go powód. W ocenie Sądu zachowanie powoda w dniu 12.12.2011 r. mogłoby usprawiedliwiać nie tylko utratę zaufania pracodawcy, ale wręcz mogłoby stanowić podstawę do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie przewidzianym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Było to bowiem celowe, umyślne i w pełni świadome ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków



pracowniczych, mające na celu wprowadzenie w błąd pracodawcy co do okoliczności związanych z realizowaniem przez pracodawcę jego ustawowych obowiązków w zakresie ewidencjonowania czasu pracy zatrudnianych przez niego osób.

Powód bronił się podnosząc, że w rzeczywistości w dniu 12.12.2011 r. się nie spóźnił do pracy, więc nie doszło do wprowadzenia pracodawcy w błąd, bo powód i tak przybył do pracy przed 7:00. Argumentacja ta świadczy o tym, że powód nie dostrzega, co było przesłanką decyzji pracodawcy. Istota zarzutu pracodawcy nie dotyczy spóźnienia powoda, tylko tego, że na wypadek takiego spóźnienia powód namówił innego pracownika do zarejestrowania obecności powoda w zakładzie w sytuacji, gdy powód jeszcze do niego nie przyjechał. Uchybienie obowiązkowi pracowniczym nie dotyczyło więc niepunktualności, tylko celowego fałszowania ewidencji czasu pracy. To, czy powód ostatecznie stanął się na stanowisku pracy o 7:00 czy o 7:05 w niczym nie umniejsza naganności jego zachowania. W sytuacji, gdy powód raz dopuścił się takiego nadużycia zaufania pracodawcy, trudno oczekiwać od strony pozwanej, aby ta na przyszłość darzyła powoda zaufaniem. Nie bez znaczenia jest przy tym okoliczność, że powód został już wcześniej ukarany karą porządkową (od której się nie odwołał) – i jak wynika z zeznań świadków jednym z powodów ukarania powoda było to, że niezgodnie z prawdą poinformował pracodawcę, że polecenie zostało przez niego wykonane.

Powód zarzucał także, że poinformował przełożonego o tym, że M. G. „odbił” za niego kartę i A. K. wówczas nie wyraził dezaprobaty. Argumentacja powoda jest chybiona. Nawet gdyby przyjąć – wbrew temu, co zeznał świadek A. K. – że faktycznie zaakceptował on fakt dokonania tego typu operacji, nie dawałoby to podstaw do przyjęcia, że zachowanie powoda nie stanowiło nadużycia zaufania pracodawcy. Po pierwsze, skoro pracownik celowo popełnia naganny czyn, umyślnie naruszając swoje obowiązki, późniejsza „aprobata” jednego z przełożonych w niczym nie umniejsza naganności zachowania pracownika. Pracownik nie powinien zasłaniać się tym, że przełożony nie wyraził dezaprobaty dla jego działań w sytuacji, gdy ma pełną świadomość, że działa sprzecznie z wolą pracodawcy i z obowiązującym w zakładzie porządkiem pracy. Naganne zachowanie przełożonego (który nie reaguje na oczywiste zafałszowanie ewidencji czasu pracy) nie zwalnia pracownika z odpowiedzialności za jego własne uchybienia. Po drugie, uszło uwadze powoda, że ewentualne poinformowanie przełożonego o planach zafałszowania zapisów w rejestrze czasu pracy nastąpiło już po tym, jak powód namówił M. G. do „odbicia” kart magnetycznych – a więc trudno mówić o tym, by powód działał za zgodą i wiedzą pracodawcy. Powód nie wykazał przy tym, aby było tak jak wywodził – tzn. by A. K. rutynowo fałszował zapisy w ewidencji czasu pracy. Z zeznań A. K. wynika, że wyłącznie odnotowywał w ewidencji, że spóźnienie pracownika było usprawiedliwione (co zresztą chciał zrobić i w odniesieniu do powoda). Gdyby było tak, jak insynuuje powód, tzn. że A. K. sam celowo „koryguje” spóźnienia w ewidencji, aby przełożeni świadka nie dowiedzieli się o tym, że jego podwładni się spóźniają do pracy, zachowanie A. K. polegające na zgłoszeniu zajścia z 12.12.2011 r. nie miałyby racjonalnego uzasadnienia.

Chybiony był również zarzut powoda, że przyczyną zwolnienia go była odmowa złożenia przez niego wniosku o udzielenie mu nieodpłatnego urlopu w okresie międzyświątecznym. W sprawie bezsporne było, że powód powiadomił przełożonych o swojej decyzji dopiero 21.12.2011 r. Wypowiedzenie musiało być zaś przygotowane co najmniej dzień wcześniej. Wskazuje na to nie tylko sama data na piśmie wypowiedzającym stosunek pracy, ale przede wszystkim to, że w tym okresie prokurent M. P., która podpisała w/w pismo, przebywała w Niemczech. Wysoce nieprawdopodobnym jest, by jeszcze tego samego dnia, w którym powód odmówił skorzystania z urlopu w czasie zatrzymania produkcji, sporządzono pismo datowane 20.12.2011 r., M. P. podpisała je, a następnie przywieziono je do Polski i wręczono powodowi. Jest natomiast wysoce prawdopodobnym, że było tak, jak zeznała M. P. i L. S. – po powiadomieniu ich o zachowaniu powoda prokurent już w dniu 15.12.2011 r. podjęła decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę, następnie po konsultacji z prawnikiem sporządzono projekt pisma, które M. P. podpisała 19.12.2011 r. i które zostało wysłane do siedziby polskiej spółki-córki w celu bezzwłocznego wręczenia go powodowi (co mogło nastąpić nie wcześniej niż 20.12.2011 r., gdyż najwcześniej wtedy pismo mogło dotrzeć do Polski). Skoro więc decyzja o zwolnieniu powoda została podjęta zanim pracodawca dowiedział się o tym, że powód nie chce złożyć wniosku o urlop, nie mogła być skutkiem oporów powoda przed skorzystaniem z bezpłatnego urlopu. To, czy w okresie międzyświątecznym faktycznie

miał nastąpić przestój w zakładzie czy nie, i czy pracownicy byli zmuszani do składania wniosków urlopowych, nie miało zatem w sprawie żadnego znaczenia.

Nie był wreszcie trafny zarzut powoda dotyczący tego, że wypowiadając mu umowę o pracę pracodawca dyskryminuje go. Owszem, M. G., K. D. i G. L. nie wypowiedziano umów o pracę, ale pracodawca racjonalnie wyjaśnił, dlaczego tego nie zrobiono. W przypadku M. G. ograniczono się do nałożenia kary nagany (a zatem, wbrew temu co wywodził powód, świadek poniósł konsekwencje spełnienia prośby powoda), gdyż był to nowy pracownik, który nie znał jeszcze zasad obowiązujących w zakładzie i który uwierzył zapewnieniom powoda, że może spełnić jego prośbę bez negatywnych dla siebie następstw. Natomiast w przypadku K. D. i G. L., jak wynika z zeznań L. S. i M. P., pracodawca nie miał orientacji co do rozmiarów ich zaangażowania w zajęcie, nie chciał wobec tego obciążać ich skutkami działań powoda, gdyż nie było pewności czy i jaki mieli wpływ na te działania. Zresztą z uwagi na to, że z K. D. nie przedłużono umowy o pracę, wypowiadanie jej byłoby bezcelowe, skoro i tak z dniem 31.12.2011 r. przestał być pracownikiem strony pozwanej.

Z uwagi na powyższe Sąd uznał, że żądanie powoda nie jest uzasadnione i oddalił powództwo w całości, uznając, że wypowiedzenie wskazywało prawidłowo rzeczywistą przyczynę zwolnienia powoda i że przyczyna ta w okolicznościach sprawy była uzasadniona.

O kosztach postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., obciążając powoda obowiązkiem zwrócenia stronie pozwanej poniesionych przez nią kosztów celowej obrony. Złożyły się na nie koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł, wynikające z § 11 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. z 2002 r., nr 163, poz. 1349 ze zm.), a ponadto opłata skarbową od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł. Za uznaniem, że koszty zastępstwa powinny być określone w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 1 w/w rozporządzenia, nie zaś w oparciu o § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6, przemawiał zdaniem Sądu fakt, iż sprawa o odszkodowanie za wypowiedzenie umowy na czas nieokreślony jest na tyle zbliżona do sprawy o przywrócenie do pracy (uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne), że w świetle wykładni systemowej i celowościowej nie ma podstaw, by różnicować wynagrodzenie pełnomocnika w zależności o tego, jakie orzeczenie ostatecznie w sprawie zapadnie (por. stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uchwale z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268, oraz w uchwale z 24.07.2009 r., I PZP 3/09, OSNP 2010/7-8/83). Ponadto, pierwotnie sprawa dotyczyła właśnie uznania wypowiedzenia za bezskuteczne.

O niepokrytych kosztach sądowych Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c., stwierdzając brak podstaw do obciążenia nimi którejkolwiek ze stron. W szczególności nie było podstaw, aby obciążyć powoda wydatkami pokrytymi tymczasowo przez Skarb Państwa, gdyż w myśl art. 97 u.k.s.c. w sprawach z zakresu prawa pracy obciążenie pracownika tymi kosztami może nastąpić tylko w wypadkach szczególnie uzasadnionych – a taki w niniejszej sprawie nie miał miejsca.

#### Zarządzenie:

1. odnotować;
2. odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi strony pozwanej;
3. kal. 2 tyg.;
4. po prawomocności:
  - zwrócić pełnomocnikowi strony pozwanej akta osobowe powoda
  - akta na zakończone

Wrocław, 17.04.2013 r.