

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 sierpnia 2015 roku

Sąd Rejonowy dla Miasta Stołecznego Warszawy w W. VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący SSR Sylwia Smolarczyk

Ławnicy: K. S.

J. K.

Protokolant: Maria Brejtkopf

po rozpoznaniu w dniu 3 sierpnia 2015 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. P.

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

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

1. zasądza od pozwanego (...). (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz powoda A. P. kwotę 3.205,39 zł (trzy tysiące dwieście pięć złotych 39/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę;
2. powództwo w zakresie sprostowania świadectwa pracy oddala;
3. umarza postępowanie w zakresie dochodzonej kwoty 6.410,78 zł (sześć tysięcy czterysta dziesięć złotych 78/100) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę;
4. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu;
5. nakazuje pobrać od pozwanego (...). (...) S.A. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy kwotę 161 zł (sto sześćdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty od pozwu w zakresie uwzględnionego powództwa;
6. wyrokowi w pkt. 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 6 listopada 2013 r. A. P. wystąpił przeciwko (...) z siedzibą w W. domagając się uznania, że rozwiązanie umowy o pracę z nim w drodze dyscyplinarnego zwolnienia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa (tj. art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy). Powód domagał się w pozwie odszkodowania w kwocie 9 616,17 złotych za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i zasądzenie od pozwanego na jego rzecz kosztów procesu według norm prawem przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że pozwany (...) rozwiązał z nim umowę o pracę, bez wypowiedzenia z winy pracownika podając jako przyczynę brak terminowej przesyłki prognoz sprzedaży do (...) S. A. w dniu 28 lutego 2013 r. co miało narazić spółkę na stratę w wysokości 15 104, 40 zł co stanowiło kwotę kary umownej płatnej tytułem nieterminowego wysłania prognoz sprzedaży kontrahentowi, a także zatajenie powyższego przewinienia przed przełożonym oraz prowadzenie postępowania reklamacyjnego w przedmiocie w/w kary umownej celem ukrycia faktu opóźnienia wysyłki prognoz sprzedaży do (...) S. A. Odnosząc się do tych zarzutów powód wskazał,

że w dniu 23 października 2013 r. odbyło się spotkanie między prezesem zarządu pozwanej M. J., P. M., członkiem zarządu spółki oraz powodem, w której M. J. miał oświadczyć, że dowiedział się, iż powód chce zostać zatrudniony w innej firmie, w związku z powyższym powodowi zaproponowano trzy rozwiązania:

1. zapłacenie przez powoda na rzecz pozwanej kwoty 15 104, 40 zł i rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron;
2. podpisanie umowy lojalnościowej, pozwalającej powodowi na rozwiązanie umowy o pracę dopiero w momencie spłacenia kwoty 15 104, 40 zł;
3. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Powód podniósł, że został zmuszony do wyboru trzeciej z przedstawionych opcji i wskazał, że problem z fakturą, której opłacenia domagał się prezes zarządu nie wynikał z jego błędu. Powód podniósł również, że informował M. J. o terminie wysłania prognoz do (...) S. A. Ponadto według powoda powyższa czynność nie należała do jego obowiązków. Odnosząc się do drugiego z powodów wypowiedzenia wyjaśnił, że nie zatajał on nigdy wysłania prognoz zapotrzebowania w dniu 1 marca. Informował prezesa zarządu, że spóźnienie jest spowodowane nadmiernymi obowiązkami. Powód ponadto powołał się, na okoliczność, że w dniu 31 października 2013 r. odbył rozmowę z Prezesem Zarządu (...) podczas której został poinformowany przez niego, iż rozwiązanie umowy za porozumieniem stron będzie możliwe jedynie w przypadku podpisania przez powoda umowy lojalnościowej, w której zawarta będzie informacja, iż powód zgadza się na wpłacenie na rzecz (...) równowartości kwoty 7 000 zł albo w formie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, że ze względu na błąd powoda musiała zapłacić kwotę 15 104, 40 zł na rzecz (...) S. A. W związku z tym pozwana chciała rozwiązać umowę z powodem, ale kierując się chęcią polubownego załatwienia sprawy zaproponowała możliwość zapłaty przez powoda części w/w kwoty przez co forma rozwiązania umowy o pracę byłaby za porozumieniem stron. Pozwana wskazała, że nie dopuszczała się szantażu. Taki miałby według pozwanej miejsce wtedy gdyby pomimo braku uprawnienia po stronie pracodawcy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozwana groziłaby takim rozwiązaniem powodowi chcąc zmusić go do zaakceptowania konkretnych warunków wypowiedzenia.

W piśmie procesowym z dnia 17 kwietnia 2014 r. pełnomocnik powoda sprecyzował powództwo, wskazując, że domaga się zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 3 205, 39 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia co do kwoty 6 410, 78 zł oraz wniósł o sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny

Powoda i pozwaną łączył stosunek pracy od 24 października 2011 r., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód wykonywał obowiązki Specjalisty ds. (...) Klienta i uzyskiwał z tego tytułu wynagrodzenie w kwocie 3 205, 39 zł (okoliczność bezsporna).

Zakres obowiązków powoda nie był ściśle uregulowany na piśmie, powód wykonywał obowiązki, które ustnie określił początkowo prezes oraz te, które na bieżąco były przez niego zlecane. Prezes zarządu miał ścisłą kontrolę nad wykonywaniem obowiązków przez powoda (dowód: wiadomości e- mail 10 – 45; wyjaśnienia powoda k. 150; wyjaśnienia pozwanego M. J. k. 151v; wyjaśnienia świadka P. M. k. 211 – 212 zeznania świadka T. K. k. 109)

Powód wykonywał swoje obowiązki w sposób prawidłowy i nie było co do niego zastrzeżeń ze strony przełożonych. Powód był przeciążony obowiązkami, pozostawał w pracy po godzinach pracy. Swoje przeciążenie powód zgłaszał prezesowi zarządu pozwanej spółki (...). Normalne godziny pracy wynosiły u powoda godziny od 9:00 do 17:00

(dowód: wyjaśnienia pozwanego M. J. k. 151; wyjaśnienia pozwanego P. M. k. 213; Zeznania świadka I. C. k. 108 – 109; zeznania świadka T. K. k. 108v – 109; zeznania świadka R. S. k. 138v; wiadomość e – mail k. 34).

M. J. zlecił powodowi przesłanie prognoz, do których przesyłania zobowiązana była pozwana spółka. Do ich sporządzenia niezbędne było uzyskanie danych od tzw. „reselerów”. W dniu 28 lutego 2013 r. upływał termin przesłania prognoz do TP. S. A. Powód pracował wtedy od godziny 8:00 do godziny 16:00. Informacje niezbędne do sporządzenia prognozy powód otrzymał nie wcześniej niż o godzinie 15:39. Prognozę powód przesłał w dniu 1 marca 2013 r. Wcześniej powód dwukrotnie otrzymał zlecenie przesyłania innych prognoz (dowód: wiadomość e – mail k. 176v; wyjaśnienia powoda k. 150 i 150v; wyjaśnienia pozwanego P. M. k. 211 – 213; wyjaśnienia pozwanego M. J. k. 151 – 152; zeznania świadka T. K. k. 108 – 109; umowa k. 163).

Ze względu na opóźnienie w przesłaniu prognoz, (...) S. A. oparła się wyliczając fakturę na poprzedniej prognozie, która była przeszacowana (okoliczność bezsporna).

Prezes zarządu pozwanej spółki oraz powód dowiedzieli się o naliczeniu wyższej opłaty z faktury od (...) S. A. Prezes zarządu pozwanej polecił powodowi wykonanie reklamacji. Po jej weryfikacji podpisał on reklamację (dowód: wyjaśnienia powoda: k.150v – 151; reklamacja k. 46).

(...) S. A. odrzuciła reklamację w dniu 30 września 2013 r. wskazując, że jest ona bezzasadna albowiem pozwana spółka przesłała z opóźnieniem prognozę wobec czego opłata za korzystanie z usług (...) została naliczona w oparciu o poprzednią, zawyżoną prognozę. Pismo to zostało doręczone w dniu 4 października 2013 r. pozwanej spółce (dowód: pismo od (...) S. A. k. 50)

W dniu 23 października 2013 odbyło się spotkanie prezesa zarządu pozwanej spółki, członka zarządu P. M. oraz powoda w sprawie warunków rozwiązania umowy o pracę z powodem (okoliczność bezsporna)

W dniu 31 października 2013 r. spółka (...) S. A. złożyła oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazując na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieterminową przesyłkę prognoz sprzedaży do (...) S. A. w dniu 28 lutego 2013 r. co naraziło spółkę na stratę w wysokości 15 104, 40 zł stanowiącej kwotę kary umownej płatnej tytułem nieterminowego wysłania prognoz sprzedaży kontrahentowi oraz ze względu na zatajenie powyższego przewinienia przed przełożonymi oraz prowadzenie postępowania reklamacyjnego w przedmiocie w/w kary umownej, celem ukrycia faktu opóźnienia wysyłki prognoz sprzedaży do (...) S. A. (dowód: rozwiązanie umowy o pracę k. 8)

Opisany powyżej stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych dokumentów oraz ich kserokopii, których wiarygodności nie kwestionowała żadna ze stron postępowania, a Sąd nie znalazł podstaw ku temu by czynić to z urzędu.

Sąd na podstawie art. 299 k.p.c. w związku z art. 304 k.p.c postanowił dopuścić dowód z przesłuchania stron.

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom powoda, albowiem w ocenie Sądu są one spójne i logiczne, nie budzą zasadniczych wątpliwości i korelują z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, występujące nieścisłości nie były istotne, zaś ich źródłem mogły być naturalne procesy zapominania. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka I. C., albowiem były spójne z całością zebranego materiału dowodowego i z zeznaniami pozostałych świadków. Świadek jest ponadto osobą trzecią obiektywną wobec stron. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka T. K., które nie nasuwają wątpliwości i są spójne z zeznaniami innych świadków. Sąd wziął pod uwagę zeznania świadka K. R., jego zeznania są co prawda wiarygodne ale nie wyjaśniły żadnych istotnych dla sprawy okoliczności. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadka R. S.. Sąd tylko częściowo przyznał przymiot wiarygodności wyjaśnieniom pozwanym M. J. oraz P. M.. W pierwszym rządzie zeznania dwóch członków zarządu są wewnątrznie sprzeczne. Wskazać należy chociażby na kwestię opłacenia faktury od (...) S. A., której co do płatności nie byli zgodni, czy też w kwestii istnienia systemu zastępstw w ich przedsiębiorstwie. Pozwani są profesjonalistami i powinni mieć świadomość jak funkcjonuje ich przedsiębiorstwo. Tak rażąca sprzeczności nie pozwalały oprzeć się na wyjaśnieniach pozwanym. Zeznania te są również sprzeczne z

zebranych w toku materiałem dowodowym, jak chociażby z wiadomościami e – mail. Dlatego też, sąd uczynił podstawą stanu faktycznego jedynie te fragmenty wyjaśnień pozwanych, które korelowały z całością zebranego materiału dowodowego.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

Zgodnie z art. 30. § 4 k.p. „W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

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

W myśl art. 52 § 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W razie odwołania się pracownika od rozwiązania umowy o pracę na pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania, że rozwiązując umowę o pracę nie naruszył w/w przepisów prawa a więc, że pracownik dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zaś pracodawca uzyskał o tym informację nie więcej niż na miesiąc od złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pierwszy zarzut, który Sąd musiał rozpoznać, dotyczył tego czy zaistniały przesłanki formalne do zastosowania przepisu art. 52 k. p. a więc przede wszystkim czy oświadczenie pracodawcy zostało złożone pracownikowi w stosownym terminie określonym w art. 52 § 2 k. p. Zgodnie z treścią powyższego przepisu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Wiadomość o tym, że (...) S. A. odrzuciła reklamację i to z przyczyn leżących po stronie pozwanej spółki, spółka powzięła w dniu 4 października 2013 r. tj. kiedy pismo to zostało doręczone pozwanej. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika zostało złożone w dniu 31 października 2013 r. Termin jaki miał pracodawca na złożenie stosownego oświadczenia upływał z dniem 4 listopada 2013 r. W konsekwencji stwierdzić należy, że pozwany spełnił warunek formalny tj. złożył swoje oświadczenie w ustawowym terminie.

Odnosząc się do kwestii merytorycznych należy stwierdzić, że w niniejszej sprawie przedmiot sporu dotyczył przyczyn rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika. Sporne było, czy wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, stanowiące w jego opinii ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, były rzeczywiste, czy uzasadniały i tym samym były wystarczające dla rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli w tzw. trybie dyscyplinarnym, czy też rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło niezgodnie z prawem, a tym samym, czy zasadne jest roszczenie powoda o odszkodowanie.

Wymogi formalne i materialne, jakie obowiązują w zakresie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika reguluje art. 52 k. p. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Naruszenie obowiązków pracowniczych powinno być ciężkie, a to wymaga, aby pracownikowi można było przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAP 00.20.746). Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323). Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania

określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (K.W.Baran, Komentarz do art. 52 kp, Lex nr 126510). Zatem elementem kluczowym dla oceny zachowania pracownika jest możliwość przypisania mu zawinienia w naruszeniu obowiązków.

Powyższe przesłanki określające sytuację w jakich pracodawca może wypowiedzieć umowę bez wypowiedzenia z winy pracownika muszą zaistnieć łącznie i zostać przez pracodawcę wykazane.

Zakres podstawowych obowiązków pracownika związany jest z rodzajem świadczonej pracy i zajmowanym stanowiskiem. Jednym z kryteriów oceny należytego wykonywania obowiązku dbałości o dobro pracodawcy jest pozycja zawodowa pracownika i usytuowanie zajmowanego przez niego stanowiska w strukturze zakładu (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2005 r. I PK 208/04 M.P.Pr.-wkł. 2005/12/1).

Sąd odniesie się teraz do podstawowych kwestii podnoszonych w toku procesu.

W ocenie Sądu, wbrew twierdzeniom pracodawcy, w niniejszej sprawie pracownik nie miał ściśle określonego zakresu obowiązków. Sąd nie neguje, że pracodawca przy zatrudnianiu powoda zakreślił podstawowe jego obowiązki. Jednakże z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, że poza podstawowym zakresem obowiązków pozwana spółka zlecała pracownikowi szereg obowiązków dodatkowych, co wynika chociażby z treści wiadomości e – mail, które na bieżąco codziennie powód musiał wysyłać do prezesa zarządu pozwanej spółki, co czynił po godzinie swojej pracy tj. po 17.00. Zakres wykonywanych zadań był różny każdego dnia. Ponadto z zeznań świadków i tych wiadomości wynika jednoznacznie, że powód zostawał dłużej w pracy i wykonywał swoje zadania sumiennie, bez zastrzeżeń ze strony przełożonych i otoczenia. Również, co przyznali reprezentanci pozwanej, przesyłanie prognoz dotychczas odbyło się wcześniej wyłącznie 2 razy a więc nie należało to wcześniej do stałych obowiązków pracownika. Nie sposób w ocenie Sądu dokonać jednoznacznego określenia co ściśle wchodziło w zakres obowiązków powoda. Wobec powyższego trudno stwierdzić jaki był zakres obowiązków pracownika, które mógłby naruszyć w stosunku do pracodawcy, a które to obowiązki wchodziłyby w zakres obowiązków „podstawowych”. W ocenie Sądu nie ma podstaw do stwierdzenia, że wśród takich obowiązków znajdowało się regularne wysyłanie prognoz (...) do (...) S. A.

Nawet jednak gdyby przyjąć, że do zakresu obowiązków pracownika w niniejszej sprawie należała w pełni obsługa (...) S. A. to należy wskazać, że nie jest możliwe przypisanie pracownikowi jakiegokolwiek winy w zakresie zdarzenia z którym pracodawca łączy powstanie szkody. Nie są zasadne twierdzenia pozwanego, że powód nie zgłaszał, że jest przepracowany. Powód zgłaszał ten fakt i wskazywał, że nie może wykonać wszystkich obowiązków jakie zlecił mu przełożony. Wynika to z wiadomości e – mail przysłanych pracodawcy, a także z wyjaśnień stron i zeznań świadków. W tym kontekście podnoszone przez pozwaną spółkę argumenty, że pracownik, który zastąpił powoda nie jest przeciążony, co miałoby dowodzić, że problemy jakie miał powód wynikały z jego złej organizacji pracy są nie trafne i nie mogą być oparciem dla wskazanej tezy albowiem jak wynika z wyjaśnień P. M., aktualnie w spółce pracuje 15 osób (za czasów powoda 12) a więc i obowiązki mogą być rozłożone między pracowników w sposób bardziej równomierny. Ponadto jak przyznali pozwani, umowa z (...) S. A. w chwili gdy obsługiwał ją powód obowiązywała dopiero kilka miesięcy a więc niewątpliwie był to okres w którym dopiero „ucierała” się praktyka wykonywania tej umowy, powód nie miał praktyki z jaką mógłby się zapoznać. Argumentacji pozwanych sprzeciwiają się też same ich twierdzenia. Pozwani podnosili podczas postępowania, że jedyną osobą obsługującą (...) S. A. był powód, robił to w całości i tylko on miał stosowną wiedzę i kompetencje, nie zaprzeczają przy tym, by powód był obciążony również obsługą innych kontrahentów. Nowy pracownik spółki może być zupełnie inaczej obciążony pracą niż powód. Dlatego też Sąd nie podzielił poglądu pozwanych co do przyczyn przeciążenia pracownika. W ocenie Sądu nie można przypisać powodowi winy również w podnoszonym przez pracodawcę zdarzeniu w wyniku którego spółka poniosła stratę w kwocie 15 104, 40 zł. Jak wynika z pkt. 6.1. ust. 3 umowy między pozwaną spółką a (...) S. A. prognozy przygotowywane przez TP powinny zostać przesłane do TP nie później niż 1 (jeden) miesiąc przed rozpoczęciem okresu, którego dotyczą. Według umowy okres, na który sporządzona była prognoza stanowiąca przyczynę rozwiązania umowy o pracę w niniejszej sprawie rozpoczynał się 1 kwietnia. Nie budzi wątpliwości, że powód miał prawo uważać, że miesiąc przed rozpoczęciem okresu, którego dotyczy prognoza to 1 marca. Powód nie miał podstaw do wątpliwości w tym zakresie, nie miał wcześniej praktyki z tym jak interpretowana jest w tym zakresie umowa przez (...) S. A. i zgodnie z zasadami

doświadczenia życiowego przyjął interpretację, która wydała mu się oczywista. W ocenie Sądu dopuszczalne było w takiej sytuacji przyjęcie przez powoda, który był obciążony szeregiem innych obowiązków, z których wiele było pilnych, przełożenie wysłania prognozy na następny dzień dzięki czemu mógłby prognozę wypełnić w sposób uważny i nie popełnić błędu. Ponadto w tym konkretnym dniu powód pracował w godzinach 8:00 – 16:00, co nie zostało zaprzeczone, zaś niezbędne wiadomości do sporządzenia prognozy otrzymał o godzinie 15:39. Przy tym zupełnie niezrozumiałe są zarzuty pozwanych wskazujące na to, że powód mógł swoje obowiązki wykonać kilka dni wcześniej. W świetle wiadomości e – mail z k. 137, powód wysłał prośbę o prognozy 3 dni przed terminem tj. w dniu 25.02. 2013 r., wykonał więc swoją pracę rzetelnie i w tym zakresie nie można mu postawić zarzutu. Tak samo nie może się ostać zarzut pozwanego wskazujący na to, że skoro powód tego samego dnia wysłał wiadomości do prezesa zarządu mógł zapytać o to kiedy należy wysłać prognozę (...). Nie budzi jednak wątpliwości, że dla powoda oczywistym mogło być, że powinien był wysłać prognozy 1 marca i nie można oczekiwać by w każdej sprawie pytał prezesa zarządu jak wykonywać swoje obowiązki. Sam M. J. przyznał, że oczekuje od pracowników samodzielności.

Podsumowując tą część rozważań należy podkreślić, że powód, nie mógł znać praktyki w zakresie dat składania prognoz (...), albowiem z samej umowy można przyjąć, że termin ten upływał w dniu 1 marca, zaś ustalonej praktyki de facto nie było ze względu na to, że umowa między (...) S. A. a pozwaną spółką była dopiero zawarta. Nie można więc powodowi zarzucić nie tylko rażącego niedbalstwa czy winy umyślnej ale jakiegokolwiek formy winy. A więc pierwszy ze wskazanych przez pozwanego powodów rozwiązania umowy o pracę nie mógł zostać uznany za usprawiedliwiony.

W ocenie Sądu sposób zarządzania spółką przez M. J. świadczył o szeroko rozwiniętym kontrolingu pracowniczym, co przejawiało się m.in. w konieczności codziennej sprawozdawczości powoda co do zadań wykonywanych ze szczegółowym ich rozpisaniem. W tych realiach pracownik miał prawo wnioskować, że pracodawca ma bieżącą kontrolę nad powierzonymi zadaniami. Z drugiej strony natomiast w pozwanej spółce brak było stworzonego systemu zastępstw pracowników, co w przypadku nagłej nieobecności powoda mogłoby narazić spółkę na nie wykonanie w terminie ważnych zadań. Tym samym zdaniem Sądu działanie pracodawcy w rozpatrywanej sprawie stanowiło nieuprawnioną próbę przerzucenia na pracownika ryzyka związanego z prowadzoną działalnością gospodarczą.

Pozwana spółka podniosła jako drugi powód rozwiązania umowy fakt, że powód zataił przed pracodawcą złożenie z opóźnieniem prognozy (...). Zarzut ten również nie mógł się ostać w świetle zebranych w sprawie dowodów. Po pierwsze uwzględniając rozważania uczynione powyżej należy wskazać, że sam powód nie miał świadomości tego, że uchybił terminowi. Podczas całego postępowania powód konsekwentnie twierdził, że dowiedział się o tym, że prognoza była wysłana za późno wtedy, gdy odrzucono jego reklamację. Wina zaś jak wspomniano wcześniej stanowi czynnik subiektywny, oceny przez daną osobę swojego zachowania. W tym wypadku nie można w żaden sposób postawić powodowi żadnego zarzutu. Skoro uważał, że prawidłowym terminem wysłania faktury jest 1 marca 2013 i według oświadczenia, informował o tym terminie prezesa zarządu pozwanej spółki to spełnił wymagania staranności jakie nakłada na niego prawo. Nie można oczekiwać by pracownik, który nie jest zatrudniony na stanowisku związanym z obsługą prawną, by był biegły w dokonywaniu wykładni umowy. Swą ocenę terminu powód oparł na swojej wiedzy i doświadczeniu, biorąc za podstawę literalne brzmienie umowy nie zaś praktykę (...) S. A., której nie znał. Nie ma w ocenie Sądu podstaw by uznać, że powód celowo wprowadzał pozwanego w błąd, sam w tym błędzie pozostawał, zaś sporządzona przez niego reklamacja była wyrazem jego własnego stanu świadomości. Ponadto zasady logiki i życiowego doświadczenia nie pozwalają uznać, że pracownik, mając pełną świadomość swojego zawinienia w uchybieniu terminowi, mimo to rekomenduje przeprowadzenie postępowania reklamacyjnego, które nie mogło być skuteczne i musiało zakończyć się nie uwzględnieniem reklamacji. Sąd odrzucił więc przedstawianą przez pozwaną spółkę wersję zdarzeń albowiem nie ma ona oparcia w zebranych materiale dowodowym ocenionym zgodnie z zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

W ocenie Sądu pozwany nie podolał ciężarowi dowodu wykazania, że okoliczności podniesione przez niego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika są prawdziwe, a to na nim ciężar ten ciąży (por. wyrok SN z 08.09.1977 r., I PRN 17/77, (...)). Podniesione przez pozwanego dowody nie wykazały przedstawionych przez niego tez. A wobec wyczerpania materiału dowodowego, w oparciu o tak zgromadzony materiał Sąd uznał, że powództwo jest zasadne. Zgodnie z treścią art. 56 § 1 pracownikowi, z którym rozwiązano umowę

o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie m. in. o odszkodowanie, którego wysokość określa art. 58 k. p. stanowiąc, że przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Z uwagi na okoliczność, że powód miał staż pracy u pozwanego niższy niż 3 lata, a większy niż 6 miesięcy, w świetle art. 36 § 1 pkt 1 k.p. okres jego wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc. W oparciu o niekwestionowane zaświadczenie o wynagrodzeniu powoda złożone przez stronę pozwaną (k. 72 a.s.) Sąd ustalił, że powód uzyskiwał miesięczne wynagrodzenie w kwocie 3 205, 39 zł brutto. Ponieważ sam powód żądał kwoty takiego odszkodowania (w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę) Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 3 205, 39 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę. Na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia brutto powoda zgodnie z niekwestionowanym przez strony zaświadczeniem o zarobkach, o czym orzeczono w pkt 6 wyroku.

W pkt. 2 sentencji wyroku Sąd oddalił roszczenie powoda, o zobowiązanie pozwanego do zmiany treści świadectwa pracy powoda, poprzez zamieszczenie w nim informacji, iż rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracodawcę, jako przedwczesnego. Zgodnie z art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Treść powyższego przepisu determinuje termin, od którego powód może domagać się sprostowania świadectwa pracy. Uprawnienie to powstaje dopiero po wydaniu orzeczenia przez Sąd. Dlatego też powództwo w tym zakresie było przedwczesne – pracodawca nie miał możliwości zastosować się do normy wynikającej z treści art. 97 § 3 k.p. i powództwo w konsekwencji nie mogło zostać uwzględnione.

Sąd umorzył postępowanie co do kwoty 6 410, 78 zł, albowiem co do tej kwoty powództwo zostało przez powoda cofnięte wraz ze zrzeczeniem się roszczenia.

Na mocy przepisu art. 203 § 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego, aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia – aż do wydania wyroku. W przedmiotowej sprawie pozew został częściowo cofnięty wraz ze zrzeczeniem się w tym zakresie roszczenia.

Sąd może uznać cofnięcie pozwu za niedopuszczalne, jeżeli czynność ta jest sprzeczna z prawem, zasadami współzycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa (art. 203 § 4 k.p.c.), a także gdy narusza słuszny interes pracownika, lub ubezpieczonego (art. 469 k.p.c.).

Mając na uwadze, iż żadna z powyższych okoliczności nie miała w ocenie Sądu miejsca należało uznać, że powód skutecznie cofnął pozew we wskazanym zakresie.

Zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c., jeżeli powód cofnął ze skutkiem prawnym pozew, Sąd wydaje postanowienie o umorzeniu postępowania, o czym orzeczono w pkt 3.

O kosztach Sąd rozstrzygnął w oparciu o treść art. 100 k. p. c. Ponieważ żądanie powoda nie zostało w całości uwzględnione (a co do kwoty 6410, 78 zł powództwo zostało umorzone), Sąd postanowił koszty znieść wzajemnie między stronami.

Ponieważ zgodnie z treścią art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, pracownik wnoszący powództwo nie ma obowiązku uiścić opłaty od pozwu, zaś zgodnie z ust. 3 za takiego pracownika koszty sądowe tymczasowo ponosi Skarb Państwa, na podstawie art. 113 ww. ustawy należało obciążyć pozwanego w zakresie w jakim powództwo zostało uwzględnione kwotę 161 zł, tj. opłaty od pozwu (5% od 3 205, 39 zł, stanowiącej wartość przedmiotu sporu), o czym orzeczono w pkt 5.

Z powyższych względów Sąd orzekł jak w sentencji.