

UZASADNIENIE

A. J., w pozwie skierowanym przeciwko Grupie (...) spółce akcyjnej w P., domagał się przywrócenia do pracy, ewentualnie odszkodowania w kwocie 17 910 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wyrokowania do dnia zapłaty w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zakwestionował zasadność złożonego mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, podkreślając, iż zarzucone mu działanie w postaci podpisywania się na listach obecności we wskazanych dniach, kiedy to faktycznie nie przebywał w zakładzie pracy i nie świadczył pracy, miało miejsce za wiedzą i uprzednio wyrażoną zgodą przełożonego. Nadto podniósł zarzuty formalne, podając, iż złożenie oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy nastąpiło po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, jako że ostatnie rzekome naruszenie obowiązków pracowniczych miało miejsce w dniu 12 kwietnia 2020r. Tym samym złożenie spornego oświadczenia w dniu 16 czerwca 2020r. jest w ocenie powoda spóźnione. A. J. podkreślał, iż był zatrudniony w pozwanej spółce ponad 36 lat, stąd – w jego ocenie – zakończenie z nim stosunku pracy winno być poprzedzone rozmową, co nie miało miejsca. Otrzymanie oświadczenia pracodawcy podczas zwolnienia lekarskiego było więc dla niego dużym zaskoczeniem.

Grupa (...) spółka akcyjna w P. wniosła o oddalenie powództwa. Odnosząc się do kwestii przekroczenia jednomiesięcznego terminu do dokonania zakończenia stosunku pracy w trybie natychmiastowym pozwana wskazała, iż w dniu 2 czerwca 2020r. pracodawca otrzymał informację o rzekomych nieprawidłowościach dotyczących swobodnego i dowolnego kształtowania czasu pracy przez pracowników, w tym A. J., i poświadczenia przez nich nieprawdy na listach obecności w latach 2019 i 2020. Kontrola potwierdziła, że powód wielokrotnie w 2019 i 2020 popisywał się na liście obecności, potwierdzając tym samym swoją obecność w pracy, podczas gdy faktycznie w zakładzie pracy w danym dniu był nieobecny. W ocenie pozwanej, bezspornie zaistniały okoliczności uzasadniające rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Powód, poza tym że był nieobecny w pracy, czego nie usprawiedliwił, to jeszcze dopuszczał się poświadczenia nieprawdy w dokumentach oraz pobierał nienależne świadczenia. Pracodawca początkowo, po powzięciu wiedzy o incydentalnym poświadczeniu nieprawdy na liście obecności planował ukarać pracownika karą porządkową, jednakże mając na uwadze rozmiar proceduru zdecydował o konieczności zastosowania sankcji zwolnienia dyscyplinarnego, mając na uwadze, iż powód jest pracownikiem wieloletnim, który bezspornie miał możliwość zapoznania się z obowiązującymi regułami dotyczącymi usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Obie strony zawnioskowały o zwrot kosztów procesu.

W toku postępowania A. J. rozszerzył powództwo domagając się, obok przywrócenia do pracy, także wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres 15 miesięcy w kwocie 89.550 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wyrokowania do dnia zapłaty, podtrzymując jednocześnie żądanie ewentualne odszkodowania.

Strona pozwana podtrzymała swoje stanowisko w sprawie.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. J. był zatrudniony w Grupie (...) spółce akcyjnej w P. na podstawie umowy o pracę od dnia 17 stycznia 1984 r., w wymiarze pełnego etatu. W ostatnim okresie zatrudnienia zajmował stanowisko operatora sprzętu przeładunkowo-transportowego.

Niesporne

Od 2012 powód wykonywał swoje obowiązki w Wydziale Produkcji (...) ((...)) w ramach (...). Praca tam odbywała się w ruchu ciągłym przez cały tydzień.

Operatorzy sprzętu przeładunkowo-transportowego byli przypisani do poszczególnych kilkusobowych brygad i pracowali w systemie pracy zmianowej. Pracą brygady pracującej na zmianie pierwszej w dni robocze kierował mistrz transportu. Natomiast w czasie zmiany II i III oraz w dni ustawowo wolne od pracy brygadami kierował mistrz zmianowy, i to on był wówczas bezpośrednim przełożonym operatorów.

Każda brygada operatorów miała obowiązek świadczyć pracę na zmianie wyznaczonej w harmonogramie. Mistrzowie zmianowi nie sporządzali tego harmonogramu, a jedynie kierowali bieżącą pracą brygady podczas zmiany, jak i pracą pracowników pracujących na danej zmianie bezpośrednio przy produkcji. Mistrzowie nie mieli też uprawnień do udzielania pracownikom (...) dni wolnych od pracy.

Do obowiązków pracowniczych operatorów należało:

- rozładunek surowców ze środków transportu, ich składowanie, wydawanie z magazynu oraz dostarczanie do poszczególnych węzłów technologicznych zgodnie z potrzebami zgłaszanymi przez wydziały produkcyjne (...)
- odbiór gotowego produktu z produkcji, ocena jakości pakowania oraz przekazywanie produktu do magazynu
- przygotowywanie jednostek produktów na potrzeby bieżących zamówień
- znakowanie jednostek ładunkowych produktu
- ponowne foliowanie produktu w przypadku niemożności usunięcia zanieczyszczeń lub uszkodzeń opakowań
- transport produktu w obszarze od linii pakujących lub stacji załadunku do wydzielonego pola odkładczego magazynu
- prace porządkowe w magazynach i na terenach podległych (...)
- inne prace wynikające z potrzeb (...).

Dowód:

- zeznania Ł. J. k. 137-138
- zeznania R. L. k. 139-140
- informacja z 15.07.11 r. k. B105 akt osobowych
- porozumienie z 10.02.12 r. k. B107 akt osobowych
- instrukcja stanowiskowa k.155 -164

Podstawą potwierdzania obecności pracowników pozwanej w zakładzie pracy była lista obecności prowadzona na piśmie. Dodatkowo każde wejście pracownika na teren zakładu i wyjście z niego było odnotowywane w elektronicznym systemie rejestracji wejść i wyjść. Do tego celu pracownicy wykorzystywali indywidualne przepustki. Nie było możliwości legalnego wejścia na teren zakładu pracy z pominięciem tego systemu.

Prowadzenie listy obecności na danej zmianie nadzorował mistrz transportu lub mistrz zmianowy w odniesieniu do pracy na zmianie II i III oraz w dni ustawowo wolne od pracy.

Dowód:

- zeznania Ł. J. k. 137-128
- zeznania M. G. k. 145-147

- wyciąg z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy k. 165

W roku 2013 stanowisko mistrza zmianowego objął R. L.. Wyrażał on zgodę na to, by wybrani operatorzy i wybrani pracownicy obsługi magazynów nie stawiali się w pracy w dniu, kiedy akurat on miał pełnić obowiązki mistrza zmianowego, a oni zgodnie z harmonogramem mieli świadczyć pracę na jego zmianie. W efekcie nie stawiali się oni w pracy, a jedynie w późniejszym terminie potwierdzali swoją obecność w pracy na liście obecności. Listę tą następnie podpisywał R. L..

Jednym z operatorów uczestniczących w tym procederze był powód.

Dowód:

- zeznania Ł. J. k. 137-138

- zeznania R. L. k. 139-140

- zeznania K. G. k. 139

- przesłuchanie A. J. w charakterze strony k. 147-148

W maju 2020 r. Z. G. - kierownik (...) otrzymał zgłoszenie, iż w kwietniu czasie jednej ze zmian, operatorzy nie wykonali prac przy przewozie towarów, choć wedle listy obecności byli obecni w pracy. Dlatego też w dniu 20 maja 2020 r. polecił dokonać analizy listy obecności za miesiąc kwiecień 2020 r. i elektronicznego rejestru wejść i wyjść. W następstwie tego już następnego dnia stwierdzono, że w odniesieniu do pięciu pracowników, w tym powoda, zachodziły przypadki potwierdzania obecności na liście obecności w dniach, gdy nie odnotowano ich wejścia i wyjścia na teren zakładu pracy.

Pierwotnie pozwana zamierzała nałożyć na tychże pracowników kary porządkowe. Rozpoczęto zmierzającą do tego procedurę wysłuchania. Powód w niej nie uczestniczył, gdyż od 20 maja 2020 r. rozpoczął korzystanie ze zwolnienia lekarskiego. Pracownicy, których te nieprawidłowości dotyczyły wskazywali, iż wykonywali dodatkowe prace na polecenie R. L., co ten rekompensował im wyrażeniem zgody na niestawienie się w pracy w innym dniu.

Ostatecznie do ukarania nie doszło, albowiem w dniu 2 czerwca 2020 Z. G. otrzymał anonimowe pismo, w którym wskazano, iż w komórce (...) od wielu lat dochodzi do oszustw związanych z potwierdzaniem obecności w pracy m.in. w odniesieniu do powoda. Polegają one na potwierdzaniu nieprawdy przez mistrza zmianowego na listach obecności poprzez jej stwierdzenie w oznaczonych dniach, gdy w rzeczywistości danego pracownika w pracy nie było. W skali roku dochodzi do tego kilkadziesiąt razy. Przy tym nie jest prawdą, by nieobecni pracownicy wykonywali jakiegokolwiek prace dodatkowe i otrzymywali za nie czas wolny. Jest to tylko argument służący zatuszowaniu problemu.

Dowód:

- zaświadczenia lekarskie k. 12-14

- pismo k. 60-61,

- koperta k. 62

- wydruk z korespondencji elektronicznej k. 66-69

- zeznania Ł. J. k. 137-138

- zeznania R. M. k. 138-138v

Z. G. jeszcze w dniu 2 czerwca 2020 r. zwrócił się o przedstawienie danych z elektronicznego systemu rejestracji wejść i wyjść osób wskazanych w donosie, w tym powoda. Następnego dnia dane te otrzymał i przekazał do analizy Ł. J..

Analiza ta wykazała, iż powód wielokrotnie w latach stwierdzał swoją obecność w pracy na liście obecności, podczas gdy faktycznie w danym dniu nie odnotowano by wchodził na teren zakładu pracy lub go opuszczał. Miało to miejsce 01.01.2019r., 01.20.2019r., 02.02.2019r., 09.02.2019r., 10.02.2019r., 16.02.2019r., 17.03.2019r., 21.04.2019r., 30.04.2019r., 01.05.2019r., 26.05.2019r., 01.06.2019r., 02.06.2019r., 06.07.2019r., 18.08.2019r., 31.08.2019r., 20.10.2019r., 30.10.2019r., 19.11.2019r., 28.11.2019r., 29.11.2019r., 29.12.2019r., 07.02.2020r., 28.03.2020r., 07.04.2020r., 12.04.2020r. Za dni nieobecności w pracy otrzymał wynagrodzenie jak za dni przepracowane.

Takie działanie odbywało się za zgodą i wiedzą jego przełożonego – mistrza brygady R. L., a obok A. J. uczestniczyli w nim także podwładni K. G., D. B., J. G. i P. J..

W złożonych pracodawcy wyjaśnieniach R. L. tłumaczył, iż udzielał podwładnym – w tym A. J. – dni wolnych, do czego nie posiadał uprawnień. Wskazywał, iż dni wolne były udzielane za wykonywanie dodatkowych zadań wykraczających poza zakres obowiązków pracowniczych. Praca ta miała polegać na załadunku, przewozie i rozładunku surowców w innych jednostkach w ramach czasu pracy. Żaden w powyższych pracowników nie składał wniosku o udzielenie mu dni wolnych w zamian za przepracowane nadgodziny.

Dowód:

- kserokopie list obecności k. 37-48, 54-55, 58
- wydruk z rejestru wejść i wyjść k. 49-53, 56-57, 59
- wydruk z korespondencji elektronicznej k.63-65
- zeznania Ł. J. k. 137-138
- zeznania R. M. k. 138-138v
- zeznania K. G. k. 139
- zeznania R. L. k. 139-140
- przesłuchanie A. J. w charakterze strony k. 147-148

Powód faktycznie nie wykonywał żadnych dodatkowych zadań, w tym podczas swojej zmiany nie świadczył pracy w innych wydziałach na polecenie R. L..

Dowód:

- pismo k. 60-61
- zeznania M. G. k. 145-147
- zeznania R. L. k. 139-140

W dniu 18 czerwca 2020r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na podpisywaniu listy obecności w następujących dniach: 01.01.2019r., 01.20.2019r., 02.02.2019r., 09.02.2019r., 10.02.2019r., 16.02.2019r., 17.03.2019r., 21.04.2019r., 30.04.2019r., 01.05.2019r., 26.05.2019r., 01.06.2019r., 02.06.2019r., 06.07.2019r., 18.08.2019r., 31.08.2019r., 20.10.2019r., 30.10.2019r., 19.11.2019r., 28.11.2019r., 29.11.2019r., 29.12.2019r., 07.02.2020r., 28.03.2020r., 07.04.2020r., 12.04.2020r. kiedy faktycznie nie przebywał

w zakładzie pracy i nie świadczył pracy, o czym pracodawca powziął wiadomość w dniu 03.06.2020r. W oświadczeniu wskazano, iż konsekwencją powyższego jest zarówno nieusprawiedliwiona nieobecność jak i uzyskiwanie nienależnych świadczeń pracowniczych m.in. wynagrodzenia za pracę.

Niesporne

Pracodawca rozwiązał umowy o pracę również z R. L., K. G., D. B., J. G. i P. J..

Dowód:

- zeznania Ł. J. k. 137-138
- zeznania R. M. k. 138-138v
- zeznania K. G. k. 139
- zeznania świadka R. L. k. 139-140

R. L. jest obecnie pracownikiem pozwanej, ale nie pracuje w jednostce (...). Wziął on udział w rekrutacji ogłoszonej przez pozwaną. W pierwszej kolejności został zatrudniony na okres próbny, a następnie na czas określony. Objął stanowisko najniższe usytuowane w strukturze pozwanej. Otrzymał też niższe wynagrodzenie.

Dowód:

- zeznania Ł. J. k. 137-138
- zeznania R. M. k. 138-138v
- zeznania K. G. k. 139
- zeznania R. L. k. 139-140

A. J. złożył wniosek o wszczęcie postępowania pojednawczego przed Komisją Pojednawczą działającą przy Grupie (...) spółce akcyjnej. W trakcie tego postępowania wskazywał, iż jego nieobecności w pracy wystąpiły za uprzednią zgodą przełożonego – mistrza zmiany. Składanie podpisów na listach obecności składał także za jego zgodą, ponieważ były one podstawą do wypłaty wynagrodzenia za pracę jaką mu zlecono poza podstawowymi codziennymi obowiązkami w pracy. Twierdził, że działał zgodnie z poleceniami mistrza.

Pracodawca podtrzymał wolę rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Natomiast w odniesieniu do R. L. wyraził zgodę na ponowne jego zatrudnienie, jednakże na niższym stanowisku niż uprzednio zajmowane tj. aparaturowego procesów chemicznych. R. L. musiał ponownie przejść proces rekrutacji.

Dowód:

- protokół posiedzenia Komisji Pojednawczej k. 15-16
- zeznania świadka R. L. k. 139-140

Od dnia 28 września 2020r. A. J. uzyskał uprawnienia do emerytury pomostowej.

Dowód:

- decyzja ZUS z dnia 19.10.2020 k. 175

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę prawną powództwa w zakresie przywrócenia do pracy stanowił art. 56 k.p. w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Podstawę roszczenia o wynagrodzenie stanowił art. 57 k.p. stanowiący, iż pracownikowi, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy, przysługuje wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy, nie więcej jednak niż za 3 miesiące i nie mniej niż za 1 miesiąc. Jeżeli umowę o pracę rozwiązano z pracownikiem, o którym mowa w art. 39 k.p., albo z pracownicą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego, wynagrodzenie przysługuje za cały czas pozostawania bez pracy; dotyczy to także przypadku, gdy rozwiązano umowę o pracę z pracownikiem - ojcem wychowującym dziecko lub pracownikiem - innym członkiem najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175¹ pkt 3, w okresie korzystania z urlopu macierzyńskiego, albo gdy rozwiązanie umowy o pracę podlega ograniczeniu z mocy przepisu szczególnego.

Powód zarzucał pozwanej przekroczenie jednomiesięcznego terminu wynikającego z 52 § 2 k.p. do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym, wskazując iż w jego ocenie termin ten winien być liczony od 12 kwietnia 2020r., kiedy to rzekomo miała mieć miejsce jego nieusprawiedliwiona nieobecność w miejscu pracy.

Zgodnie z 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. Jednomiesięczny okres, przewidziany w przepisie art. 52 § 2 k.p., stanowi czas dla pracodawcy nie tylko na weryfikację informacji o uchybieniach pracownika, ale także na rozważenie możliwych do zastosowania rozwiązań w postaci zastosowania kary nagany, wypowiedzenia czy też rozwiązania umowy.

W orzecznictwie przyjmuje się, że „miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. rozpoczyna swój bieg z chwilą powzięcia przez pracodawcę lub osobę go reprezentującą wiarygodnej informacji o naruszeniu przez pracownika obowiązków pracowniczych. Istotne jest zatem, kiedy pracodawca miał możliwość sprawdzenia i przekonania się o słuszności obciążających pracownika zarzutów, nie zaś moment, w którym uzyskał informacje o jego nagannym zachowaniu. W konsekwencji, gdy pracodawca uzyskał informację o nagannym zachowaniu pracownika, przeprowadził niezwłocznie postępowanie wyjaśniające w firmie i postępowanie to dowiodło winy pracownika, miesięczny termin na zwolnienie dyscyplinarne liczy się od zakończenia tego postępowania” (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21 stycznia 2021 r., w sprawie I PSK 8/21). W uzasadnieniu wyroku z dnia 21 października 1999 r., w sprawie o sygn. I PKN 318/99 Sąd Najwyższy podniósł, że o uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego. Nie mając tych informacji pracodawca naraża się na to, że zwolnienie z pracy pracownika może okazać się wadliwe (pochopne), co nie leży ani w jego interesie, ani też - w gruncie rzeczy - w interesie pracownika. Zbliżone poglądy Sąd Najwyższy przedstawił w sprawach o sygn. II PK 144/18, II PK 23/18, II PK 6/18, II PK 297/17, II PK 233/17 i I PK 207/17.

W kontekście powyższego, stanowisko powoda ocenić należy jako błędne. Kontrola obecności w pracy obejmująca m.in. jego osobę zakończyła się w dniu 3 czerwca 2020r. Dopiero rezultaty tejże kontroli dały pracodawcy wiedzę o zakresie naruszeń powoda, obejmujących lata 2019-2020. Ustalenia poczynione w dniu 21 maja 2020r. dotyczyły jedynie dwóch dni (7 i 12 kwietnia 2020 r.), jednakże nawet gdyby wyłącznie te okoliczności oceniać w kontekście „uzyskania wiadomości”, to należy przyjąć, iż pracodawca w obu przypadkach (uzyskanie wiedzy 21 maja 2020r. jak i 3 czerwca 2020r.) zachował jednomiesięczny termin określony w art. 52 § 2 k.p.

Zgodnie z dyspozycją art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością – zawsze z rozpatrzeniem, czy zwykłe wypowiedzenie nie będzie środkiem wystarczającym. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie

jest ciężkie, przy czym ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy zachowanie pracownika jest bezprawne (tj. naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy), rażąco niewłaściwe, a zarazem można przypisać mu winę kwalifikowaną tj. jego zachowanie wynika ze złej woli lub rażącego niedbalstwa, a nie np. błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2010 r. (sygn. akt III PK 21/10) rażąco niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi.

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały sprecyzowane w art. 100 § 1 i 2 k.p., zgodnie z którym pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, w tym chronić jego mienie.

Zgromadzony w sprawie materiał dowodowy pozwolił na jednoznaczne ustalenie, iż powód nie wykonywał w pracy w dniach: 01.01.2019r., 01.20.2019r., 02.02.2019r., 09.02.2019r., 10.02.2019r., 16.02.2019r., 17.03.2019r., 21.04.2019r., 30.04.2019r., 01.05.2019r., 26.05.2019r., 01.06.2019r., 02.06.2019r., 06.07.2019r., 18.08.2019r., 31.08.2019r., 20.10.2019r., 30.10.2019r., 19.11.2019r., 28.11.2019r., 29.11.2019r., 29.12.2019r., 07.02.2020r., 28.03.2020r., 07.04.2020r., 12.04.2020r. Nadto potwierdzał nieprawdę na listach obecności poprzez stwierdzanie swojej obecności w pracy, gdy w rzeczywistości go tam nie było. Działania te miały charakter bezprawny. Powód naruszył obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), oraz dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Niezależnie od podawania nieprawdy w dokumencie w postaci listy obecności może być rozpatrywane jako czyn określony w art. 271 § 1 k.k.

Bez wątpliwości można stwierdzić, że swoim zachowaniem powód wyrządził pracodawcy szkodę, albowiem doprowadził do wypłacenia mu wynagrodzenia za pracę, której nie świadczył. Tymczasem wynagrodzenie co do zasady przysługuje tylko za pracę wykonaną (art. 80 k.p.).

Według powoda, nie miał on świadomości bezprawności swojego zachowania. W szczególności nie wiedział, iż R. L. nie ma kompetencji do zwalniania z obowiązku świadczenia pracy. Nie chciał też podważać autorytetu R. L. jako mistrza zmianowego. Nie wiedział też, iż pracodawca nie ma wiedzy o jego nieobecnościach w pracy.

Sąd ostatecznie przyjął, że naruszenia obowiązków pracowniczych powoda miały miejsce przynajmniej w warunkach rażącego niedbalstwa.

Należy wskazać, że powód był wieloletnim pracownikiem pozwanej (16 lat). W związku z tym nie może powoływać się na niezajomość organizacji pracy, w szczególności niezajomość wewnętrznych aktów regulujących tę organizację. Został z nimi zapoznany, a bynajmniej zapoznanie to potwierdził.

Nie sposób wierzyć powodowi w kwestii jego stanu nieświadomości choćby dlatego, że nie wymaga nawet przeciętnych zdolności percepcyjnych zrozumienie, że potwierdzenie czegoś, co nie miało miejsca jest zwykłym wprowadzeniem innych osób w błąd (kłamaniem). Rozpoznawanie kłamstwa i prawdy kształtuje się już w dzieciństwie. Powód tymczasem w 2019 r. miał lat 60.

W pewnych okolicznościach ocena prawidłowości własnego postępowania może być zaburzana przez stopień ich skomplikowania, złożoność sytuacji itp. Tymczasem w omawianej sprawie powód nie stawał się w pracy, a następnie

wpisывał swoją obecność na liście obecności i pobierał wynagrodzenie za pracę. Sąd nie dostrzegł tu żadnych niejasności.

Znamiennym jest również to, że nieobecności powoda miały miejsce wyłącznie, gdy obowiązki mistrza zmianowego pełnił R. L.. Świadczy to o porozumieniu istniejącym między wybranymi pracownikami (w tym powodem) i tylko jednym mistrzem zmianowym.

Nie miał tu znaczenia fakt, iż R. L. wyrażał zgodę na niestawianie się w pracy. W szczególności nie wyłączało to winy powoda za własne zachowanie. R. L. nie miał żadnych kompetencji w tym zakresie, o czym powód powinien wiedzieć choćby stąd, że nigdzie nie odnotowywano uzgodnionych nieobecności w pracy, a co więcej, w listach obecności wpisywano nieprawdę. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 lipca 2021 r., sygn. I PK 39/12).

Marginalnie już tylko należy zauważyć, że w dniu, gdy doszło do zainteresowania się kierownika jednostki (...) nieprawidłowościami w świadczeniu pracy m.in. przez powoda (20 maja 2020 r.), ten udał się na zwolnienie lekarskie, z którego już nie powrócił do pracy. Zbieżność ta zdaje się nie być przypadkowa i potwierdza stan świadomości powoda co do zaistniałej sytuacji.

Zatem w realiach niniejszej sprawy powód, o ile nie działał umyślnie, to na pewno wyjątkowo lekceważąco potraktował swoje obowiązki pracownicze, nie zachowując nawet minimalnej staranności. To skutkowało przypisaniem mu działania w warunkach winy nieumyślnej w formie rażącego niedbalstwa.

W toku postępowania nie potwierdziły się wskazywane przez powoda okoliczności wykonywania dodatkowych zadań. Przedłożony do akt zakres obowiązków powoda dowodzi, iż wykonywanie przywołanych przez niego zadań typu rozładunek, załadunek transport surowców na rzecz jednostki biznesowej (na rzecz różnych wydziałów) należało do obowiązków powoda o charakterze podstawowym, nie mogą one więc zostać zakwalifikowane jako wykraczające poza narzucony przez pracodawcę zakres zadań. Co więcej, przełożony powoda nie był uprawniony do udzielania mu dni wolnych. Brak wyznaczania takich zadań wynika również z relacji świadków Ł. J., R. L. oraz M. G..

Nie zostało też wykazane, aby pracodawca akceptował zachowanie powoda skutkujące rozwiązaniem z nim stosunku pracy. Nie stwierdzono na podstawie zgromadzonych dowodów, by kierownictwo jednostki (...) miał jego świadomość, a tym bardziej godziło się na nie.

Sąd miał na uwadze, iż przełożony powoda R. L. został przywrócony do pracy. Okoliczność ta nie może jednakże stanowić argumentu za uwzględnieniem żądania powoda. Zmierzał on bowiem do reaktywacji swojego stosunku pracy na dotychczasowych zasadach, a więc do powrotu na uprzednio zajmowane stanowisko przy jednakowych zasadach wynagrodzenia, podczas gdy R. L. został wprawdzie ponownie zatrudniony po procesie rekrutacji, jednakże na niższym niż wcześniej zajmowane stanowisko.

Ustaień faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd dokonał w oparciu o dowody z dokumentów (szczegółowo wymienione w pierwszej części uzasadnienia), których prawdziwości nie kwestionowała żadna ze stron, a także na podstawie osobowego materiału dowodowego, na który to składały się zeznania powoda (w zakresie w jakim były one zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym) oraz przesłuchanych w toku postępowania świadków: Ł. J., R. M., K. G., M. G.

Mając powyższe na uwadze, przyjęto, iż wobec prawdziwości i zasadności przyczyn zastosowanie trybu z przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. było uzasadnione, co skutkowało oddaleniem powództwa w całości, t.j. co do przywrócenia do pracy, odszkodowania oraz wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. W konsekwencji orzeczono jak w pkt I sentencji.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu Sąd oparł na treści art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, przy czym do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się jego wynagrodzenie. Jego wysokość wyniosła 4230 zł na podstawie § 2 pkt 6 w zw. z § 9 ust. 1

pkt 2 oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018.265 t.j.).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

KARTA KWALIFIKACYJNA ORZECZENIA

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

.....