

Sygn. akt IV P 170/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 czerwca 2016 r.

Sąd Rejonowy IV Wydział Pracy w S.

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Wioletta Szulc
Ławnicy:	Jerzy Kluska Józef Krystian Żuchowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Lucyna Kozyra

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2016 r.

sprawy D. D.

przeciwko Wojewódzka (...) w S.

o przywrócenie do pracy.

I. oddała powództwo,

II. przyznaje pozwanej Wojewódzkiej (...) w S. od powoda D. D. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 170/15

UZASADNIENIE

D. D. wniósł przeciwko Wojewódzkiej (...) w S. pozew z żądaniem ustalenia bezskuteczności wypowiedzenia z dnia 7 grudnia 2015 roku dotyczącego umowy o pracę z 1 stycznia 2009 roku, a w sytuacji nieuwzględnienia wniosku o zabezpieczenie – przywrócenia powoda do pracy na poprzednich warunkach oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy za okres od dnia rozwiązania umowy o pracę do dnia wydania wyroku. Powód wniósł o nałożenie na pracodawcę, w wyroku uwzględniającym powództwo o uznanie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem za bezskuteczne, obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. D. D. wniósł o zabezpieczenie powództwa poprzez nałożenie na pracodawcę obowiązku dalszego zatrudnienia pracownika do czasu wydania wyroku lub do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy. Nadto wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód wskazał, że strony zawarły w dniu 1 stycznia 2009 roku umowę o pracę na czas nieokreślony, zgodnie z którą powód pracował na stanowisku kierowcy karetki z uprawnieniami medycznymi za wynagrodzeniem w kwocie 3051 zł miesięcznie, a następnie – od 1 października 2015 roku – 3080 zł miesięcznie. W dniu 7 grudnia 2015

roku pozwany złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia z powołaniem się na utratę zaufania. Uzasadnienie wypowiedzenia ograniczyło się tylko do użycia ww. sformułowania o utracie zaufania, nie wskazano natomiast żadnych okoliczności prawnych czy faktycznych, które miałyby skutkować utratą zaufania. Wymóg uzasadnienia wypowiedzenia jest bezwzględnym obowiązkiem pracodawcy, któremu to pracodawca uchybił. Zdaniem powoda, nie zaistniały żadne okoliczności prawne lub faktyczne, które obiektywnie uzasadniały utratę zaufania pracodawcy. Powód jest długoletnim pracownikiem pracodawcy. Przed nawiązaniem stosunku pracy świadczył na rzecz pogotowia usługi w ramach zlecenia już od stycznia 2005 roku. Powód cieszył się dobrą opinią w miejscu pracy. Wielokrotnie dostawał premie, nigdy nie otrzymał upomnienia czy nagany, nie toczyło się wobec niego żadne postępowanie karne czy wyjaśniające. Z akt osobowych wynika, że sumiennie i starannie wykonywał swoje obowiązki oraz przestrzegał dyscypliny pracy, z uwzględnieniem specyfiki praktycznego wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Utrata zaufania nie może w takim przypadku stanowić zasadnej i rzeczywistej przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy. Powód podkreślił, że racjonalny pracodawca, który faktycznie utracił zaufanie do pracownika na podstawie obiektywnych okoliczności z reguły zwalnia takiego pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia. Natomiast w przypadku powoda nic takiego nie miało miejsca, co potwierdza bezpodstawność powoływania się przez pracodawcę na utratę zaufania.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazano, że zarzuty i roszczenia powoda są chybione. Otóż w dniu 1 grudnia 2015 roku pracodawca został powiadomiony przez Koordynatora D. T., jak i Zastępcę Kierownika J. M. o zdarzeniu, jakie miało miejsce na posterunku (...) w C.. Po wyjaśnieniu całej sytuacji z pracownikami pracodawca podjął decyzję o wypowiedzeniu umowy o pracę powodowi z powodu utraty do niego zaufania na skutek zdarzeń, jakie miały miejsce na posterunku w C.. Powód przyznał się do zabrania koledze ratownikowi medycznemu pieniędzy bez jego zgody. Powód był poinformowany przez pracodawcę jakie zachowanie i postępowania było przyczyną utraty do niego zaufania, a w konsekwencji powodem wypowiedzenia mu umowy o pracę. Do pracy powoda już we wcześniejszym okresie pracy były zastrzeżenia płynące od jego bezpośrednich przełożonych, które skutkowały nawet pozbawieniem premii. Zdarzenie jakie miało miejsce na posterunku w C., a o którym poinformował swoich bezpośrednich przełożonych A. K. spowodowało, że pracodawca ze względu na charakter tego zdarzenia utracił zaufanie do powoda.

Sąd – postanowieniem z dnia 29 stycznia 2016 roku (k. 13-14) oddalił wniosek powoda o udzielenie zabezpieczenia. Postanowienie to uprawomocniło się.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. D. od 1 stycznia 2009 roku pracował jako kierowca karetki z uprawnieniami medycznymi w Wojewódzkiej (...) w S. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Wykonywał swoją pracę na posterunku w C.. Otrzymywał dodatkowe obowiązki na podstawie umowy zlecenia jako ratownik medyczny.

Dowód:

- zeznania D. D., k. 92-93,

- zeznania D. T., k. 61-61v,

- umowa o pracę, k. 18 części B akt osobowych powoda.

D. D. współpracował już uprzednio z Wojewódzką (...) w S., gdyż od stycznia 2005 roku wykonywał obowiązki na podstawie umowy zlecenia.

Dowód:

- zeznania D. D., k. 92-93.

D. D. miał dobrą opinię pośród współpracowników.

Dowód:

- zeznania M. R., k. 92,

- zeznania S. T., k. 92.

D. D. prawidłowo wykonywał obowiązki wynikające z umowy o pracę. Były jednak zarzuty do wykonywania przez niego obowiązków na podstawie umowy zlecenia – uwagi dotyczyły niewypełniania kart przekazania ambulansu. Konsekwencją tego było, że okresowo powód nie otrzymywał od pracodawcy zleceń.

Dowód:

- zeznania T. T., k. 61-61v.

W dniu 29 listopada 2015 roku D. D. miał nocną zmianę na podstawie umowy zlecenia . Dyżur po nim przejmował A. K..

Dowód:

- zeznania D. D., k. 92-93,

- zeznania A. K., k. 59-60.

Posterunek pogotowia w C. jest umiejscowiony w jednym z pomieszczeń przy hali gimnastycznej. Pracownicy pogotowia trzymają tam również swoje rzeczy osobiste.

W dniu 29 listopada 2015 roku A. K. wziął ze sobą do pracy kwotę 290 zł. Po sprawdzeniu w trakcie pracy, że brakuje kwota 100 zł, skontaktował się z D. D., żądając zwrotu pieniędzy oraz informując że takie zdarzenie ma już miejsce po raz drugi, gdyż za pierwszym razem również mu zginęło 100 zł w dniu 21 października 2015 roku. D. D. zobowiązał się do zwrotu A. K. ww. pieniędzy. Tego samego dnia oddał mu część pieniędzy, resztę oddał kilka dni później.

Dowód:

- zeznania D. D., k. 92-93,

- zeznania A. K., k. 59-60,

- częściowo zeznania M. M., k. 91v.

A. K. zgłosił zdarzenie pracodawcy. Początkowo rozmawiał z kierownikiem ze S. – J. M. w obecności D. T.. Z tej rozmowy została sporządzona notatka, która została przekazana Dyrektorowi Wojewódzkiej (...) w S..

Dowód:

- zeznania A. K., k. 59-60,

- zeznania J. M., k. 60v-61,

- zeznania D. T., k. 61-61v,

- notatka, k. 66 części B akt osobowych powoda.

Dyrektor Wojewódzkiej (...) w S. w obecności J. M. i Z. M. (kierownika kadr) przeprowadził rozmowę z powodem nt. zdarzenia opisanego w notatce. D. D. potwierdził zawarte w niej informacje, ale nie umiał wskazać, dlaczego wziął pieniądze. Podczas tego spotkania pracodawca oznajmił powodowi, że rozwiąże z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem z uwagi na utratę zaufania, wskazując że pracownik pogotowia, który ma styczność z osobami nieprzytomnymi, starszymi, również w ich domu i również przy styczności z ich mieniem, nie może stać pod zarzutem zaboru pieniędzy.

Dowód:

- zeznania Z. M., k. 60-60v,

- zeznania J. M., k. 60v-61.

Pismem z dnia 1 grudnia 2015 roku Dyrektor (...) w S. zawiadomił (...) o zamiarze rozwiązania stosunku pracy z powodem za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę przywłaszczenie przez D. D. pieniędzy.

Dowód:

- pismo do (...), k. 1 części C akt osobowych powoda.

W dniu 7 grudnia 2015 roku D. D. otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za 3-miesięcznym wypowiedzeniem ze skutkiem na dzień 31 marca 2016 roku. Jako przyczynę wskazano: „Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę jest utrata zaufania na skutek zdarzeń, które miały miejsce w posterunku C. podczas pracy.”.

Dowód:

- oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, k. 2 części C akt osobowych powoda.

Sąd Rejonowy rozważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że sąd, ustalając stan faktyczny sprawy, miał na uwadze treść przepisu art. 227 k.p.c., a mianowicie, że przedmiotem dowodu są fakty mające dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie. Jako że meritum niniejszego postępowania stanowi ustalenie, czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej między powodem a pozwanym na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę i w konsekwencji, czy powodowi przysługuje w związku z tym roszczenie o przywrócenie do pracy (roszczenie o ustalenie bezskuteczności wypowiedzenia umowy o pracę stało się nieaktualne w momencie, kiedy wypowiedzenie stało się skuteczne, tj. z dniem 1 kwietnia 2016 roku), jedynie fakty wpływające na te okoliczności mogły stanowić przedmiot ustaleń faktycznych czynionych przez sąd.

Sąd ustalał stan faktyczny sprawy opierając się na zgromadzonych w sprawie, a powołanych wyżej, dokumentach i zeznaniach.

W ocenie Sądu, zgromadzone w aktach sprawy dokumenty – jako sporządzone w sposób przewidziany prawem oraz przez podmioty do tego uprawnione – uznać należy za wiarygodne. Zdaniem Sądu, po bezpośrednim zapoznaniu się z materiałem dokumentarnym nie sposób formułować co do niego zastrzeżeń, albowiem brak jest okoliczności, które wpływałyby negatywnie na jego ocenę.

Sąd poczynił ustalenia na podstawie zeznań świadków: A. K., Z. M., J. M., D. T., M. M., M. R. oraz S. T..

Sąd uznał zeznania A. K., Z. M., J. M. i D. T. za wiarygodne, albowiem zeznania tych świadków są zgodne co do przebiegu rozmowy A. K. z przełożonym J. M. w obecności D. T., sporządzenia notatki, a następnie jej przekazania

Dyrektorowi (...) w S.. Zeznania Z. M. oraz J. M. są zgodne w zakresie przebiegu spotkania u Dyrektora (...) w S., okoliczności rozwiązania z powodów stosunku pracy oraz wyraźnego wskazania przyczyny uzasadniającej utratę do niego przez pracodawcę zaufania. Zeznania te potwierdzają się z dokumentami w postaci notatki z dnia 1 grudnia 2015 roku oraz oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy z dnia 7 grudnia 2015 roku.

Zeznania M. M. okazały się wiarygodne w części, w której świadek ten zeznał, iż słyszał rozmowę powoda z A. K. na okoliczność zwrotu pieniędzy. Sąd nie dał wiary zeznaniom tego świadka, że słyszał iż powód wielokrotnie zastrzegł, iż to nie on wziął pieniądze. Klóci się to bowiem z postępowaniem samego D. D., który takiej argumentacji nie przedstawił na spotkaniu z Dyrektorem (...) w S., a co jawi się jako naturalny sposób obrony przed zarzutem zaboru cudzych pieniędzy, gdyby dana osoba takiego czynu miała nie popełnić.

Zeznania M. R. i S. T. okazały się przydatne jedynie dla ustalenia, że D. D. prezentował poprawną postawę koleżeńską wobec tych świadków i miał u nich dobrą opinię.

Sąd uznał zeznania D. D. jedynie za częściowo wiarygodne. Mianowicie Sąd przyjął, że zeznania te są prawdziwe jedynie w zakresie, w którym powód opisał dotychczasową współpracę z pozwanym oraz zwrot pieniędzy A. K.. Sąd nie dał natomiast wiary tej części zeznań D. D., w której powód starał się wykazywać, iż nie on dokonał zaboru pieniędzy i że dokonuje ich zwrotu jedynie „dla świętego spokoju”, z troski o dalsze zatrudnienie i utratę premii. Zeznania w tym zakresie pozostają w sprzeczności z zeznaniami A. K., ale również z całokształtem wydarzeń, które miały miejsce od 1 grudnia 2015 roku. Powód w rozmowie z przełożonymi nie zaprzeczył zdarzeniu i nie umiał przedstawić okoliczności na swoją obronę. Nie tak się zachowuje osoba niewinna, w szczególności gdy zwraca pieniądze osobie, której zostały one zabrane. Nadto jest niezwykle mało prawdopodobne, aby ktokolwiek oddawał pieniądze, w sytuacji w której nie dokonał ich zaboru. D. D. już w pierwszym kontakcie z A. K. zaoferował mu zwrot pieniędzy, a nie próbę ustalenia co stało się z pieniędzmi, np. przeszukania pomieszczeń, itp. Co istotne, zabór pieniędzy nie był jednorazowy, gdyż identyczne zdarzenie miało miejsce 21 października 2015 roku – pieniądze również zginęły A. K. w czasie zmiany z D. D.. Również te pieniądze powód zwrócił A. K.. W istocie powód, dokonując zwrotu pieniędzy zabranych w dniu 29 listopada 2015 roku oraz 21 października 2015 roku, wyraźnie wskazał na swoją osobę jako sprawcę. Jest już niezwykle mało prawdopodobne, aby powód „dla świętego spokoju”, z troski o dalsze zatrudnienie czy utratę premii, decydował się wziąć odpowiedzialność za dwa takie zdarzenia.

Zdaniem Sądu, nie doszło do naruszenia przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy, jak też nie można przyjąć, aby przyczyna podana przez pozwanego pracodawcę nie uzasadniała rozwiązania tego stosunku pracy za wypowiedzeniem.

Należy mieć bowiem na uwadze, że pozwany pracodawca podjął niezwłoczne kroki w sprawie zdarzenia, o którym mowa w notatce z dnia 1 grudnia 2015 roku, tj. zaboru pieniędzy A. K. w dniach 21 października 2015 roku oraz 29 listopada 2015 roku. W tym celu doszło do spotkania Dyrektora (...) w S., kierownika (...) ze S. oraz powoda – w obecności kierownika kadr (...) w S.. Podczas spotkania doszło do skonfrontowania powoda z treścią tej notatki. D. D. nie przekonał pracodawcy, iż nie jest osobą, która dopuściła się zarzucanych zachowań, tym bardziej że powód przyznał, iż zwrócił A. K. kwotę 200 zł, a więc równowartość zabranych pieniędzy. Pracodawca oznajmił powodowi, że w związku z tym rozwiąże z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem, wskazując jako przyczynę utratę zaufania. Wskazano, że pracownik pogotowia, będący równocześnie uprawniony do czynności medycznych, nie może być nadal zatrudniony, a to z uwagi na fakt, że wchodzi do mieszkań pacjentów, ma niejednokrotnie do czynienia z osobami nieprzytomnymi, niedołącznymi. W konsekwencji ma dostęp do dokumentów i mienia tych osób. Zdaniem pracodawcy, fakt, że powód został posądzony o zabór pieniędzy, do czego się w istocie przyznał, oddając A. K. kwotę 200 zł, podważa zaufanie do niego jako do osoby, która musi – z uwagi na ww. okoliczności – uchodzić za nieskazitelną i poza wszelkim podejrzeniem, w szczególności gdyby miała stanąć pod zarzutem zaboru mienia należącego do pacjenta. Co prawda pozwany pracodawca nie ujął tak tej przyczyny w treści swojego oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy, ale tak to zostało przedstawione powodowi w dniu wręczenia tego oświadczenia. D. D. miał zatem pełną informację o przyczynie uzasadniającej złożone mu oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Taki sposób rozwiązania stosunku pracy koresponduje z wytycznymi ustalonymi przez Sąd Najwyższy. W utrwalonym orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się bowiem, że pracodawca może określać przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na różne sposoby. Liczy się jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Prawo Pracy 2007 nr 5, s. 27 i z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, Legalis nr 178137). Wymaganie wskazania przez pracodawcę konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę nie jest równoznaczne z koniecznością sformułowania jej w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 listopada 2008 r., II PK 82/08, Legalis nr 491811). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest umożliwienie pracownikowi obrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę, a zatem ujęcie przyczyn wypowiedzenia powinno być konkretne i precyzyjne w takim stopniu, aby umożliwiałoby mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu sądowego. Najogólniej rzecz ujmując można stwierdzić, że pracodawca nie narusza przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę za wypowiedzeniem – w zakresie sposobu określenia przyczyny wypowiedzenia (art. 30 § 4 k.p.) – wówczas, gdy pracownik jest świadomy tego, z jakich powodów pracodawca zdecydował się na zakończenie z nim współpracy. Niewątpliwie w dniu 7 grudnia 2015 roku D. D. był świadomy przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy.

Powołanie się przez pracodawcę na utratę zaufania i wskazanie okoliczności, które legły u jej podstaw, spełnia wymagania co do formy wypowiedzenia w zakresie określonym w art. 30 § 4 k.p., a to, czy podane przez pracodawcę fakty istniały obiektywnie i czy uzasadniały utratę zaufania, stanowi przedmiot oceny w płaszczyźnie art. 45 § 1 k.p. W przypadku wskazania przez pracodawcę jako przyczyny wypowiedzenia utraty zaufania spowodowanej zaistnieniem określonych faktów, w pierwszej kolejności należy ocenić, czy wskazane przez pracodawcę okoliczności mogły uzasadniać utratę zaufania do pracownika, a następnie, pod warunkiem pozytywnego rozstrzygnięcia tej kwestii - czy utrata zaufania w tych okolicznościach uzasadnia wypowiedzenie stosunku pracy (wyrok SN z dnia 2 października 2012 r., II PK 60/12, LEX nr 1243025).

Dwukrotne dokonanie przez D. D. zaboru pieniędzy należących do innego pracownika (...) w S., bez wskazania jakichkolwiek przyczyn takiego postępowania (np. dramatyczna sytuacja życiowa), uzasadnia utratę zaufania do powoda. Nie ma znaczenia dla sprawy to, że do zaboru pieniędzy doszło po dyżurze jaki powód pełnił na podstawie umowy zlecenia. Obowiązki jakie powód wykonywał na podstawie umowy zlecenia i umowy o pracę były bowiem takie same a postępowanie polegające na kradzieży pieniędzy jest poważnym naruszeniem panujących zasad, jak również wpływa na ocenę postawy moralnej (etycznej) powoda, która – z uwagi na obcowanie z ludźmi starszymi, chorymi, niedołączonymi – musi być nieskazitelna. W konsekwencji pozwany mógł utracić zaufanie do powoda również jako osoby zatrudnionej u niego na podstawie umowy o pracę i dokonać rozwiązania stosunku pracy. Jak już opisano powyżej, z uwagi na charakter obowiązków powoda jako członka zespołu karetki, w tym w szczególności sprawowanie pieczy nad pacjentami i ich mieniem podczas udzielania pomocy medycznej, D. D. nie może pozostawać w orbicie jakichkolwiek podejrzeń o dokonanie zaboru jakiegokolwiek składnika majątkowego należącego do pacjenta czy innego pracownika, a swoim postępowaniem powód dał dowód zupełnie przeciwny. W tym względzie jako absurdalne należy ocenić twierdzenie powoda, że racjonalny pracodawca, który faktycznie utracił zaufanie do pracownika na podstawie obiektywnych okoliczności, z reguły zwalnia takiego pracownika z obowiązku świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, a skoro pracodawca rozwiązał z nim stosunek pracy za wypowiedzeniem i nie zwolnił go od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to należy przyjąć, że brak było podstaw do wypowiedzenia w oparciu o utratę zaufania. Odpowiadając na ten zarzut, wskazać należy, że to od pracodawcy zależy, jaki sposób rozwiązania stosunku pracy uzna za najlepszy. Skoro Dyrektor (...) w S. zdecydował, że D. D. będzie świadczył pracę w okresie wypowiedzenia, to miał w tym względzie jakiś powód. W toku procesu nie wskazano, co może być takim powodem, ale nie może to jednocześnie oznaczać, że pracodawca podał w wypowiedzeniu nieprawdziwą przyczynę rozwiązania stosunku pracy. W istocie, gdyby pozwany pracodawca zdecydował się na zwolnienie powoda od świadczenia pracy w okresie wypowiedzenia, to przyznałby mu swoistą premię, tj. wynagrodzenie za pracę w okresie 3 miesięcy bez jakiegokolwiek świadczenia ze strony powoda. W ocenie Sądu, pozwany pracodawca zachował się wobec D. D.

wysoko etycznie nie pozbawiając go środków do życia, albowiem okoliczności powodujące rozwiązanie z powodów stosunku pracy uzasadniały rozwiązanie tego stosunku pracy bez wypowiedzenia. Można bowiem przyjąć, że D. D. naruszył podstawowe obowiązki pracownicze. Zgodnie z art. 101 § 1 k.p., 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. Natomiast stosownie do § 2 pkt 4 i 6 tego przepisu, pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, jak również przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. Postępowanie powoda naraziło dobro zakładu pracy na szwank, jak również D. D. naruszył zasady współżycia społecznego panujące w zakładzie pracy. Nie ma bowiem wątpliwości, że dwukrotne dokonanie zaboru pieniędzy innemu pracownikowi pogotowia rzutuje na rażące naruszenie ww. zasad, jak również powoduje, że zakład pracy traci w oczach podmiotów zewnętrznych. Nie jest bowiem pożądane, aby Pogotowie (...) zatrudniało osoby, które dokonują zaboru cudzego mienia. Można nawet przyjąć, że pracodawca powoda mógł uznać postępowanie D. D. jako przejaw ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Faktem jednak jest, że pracodawca wskazał powodowi nieprawidłowy termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia, wskazując termin 14-dniowy, podczas gdy – stosownie do art. 264 § 1 k.p. – odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Niemniej jednak okoliczność tego rodzaju nie powoduje, że rozwiązanie stosunku pracy jest obarczone naruszeniem prawa. Jak bowiem wskazał Sąd Najwyższy, ***błędne pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu określonego w art. 265 k.p.*** (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 r., II PK 333/14, LEX nr 1977922).

W świetle powyższego przywrócono powodowi termin do złożenia odwołania od wypowiedzenia- art. 264 par. 2 k.p.

Podsumowując, w ocenie Sądu pracodawca – oświadczając powodowi o rozwiązaniu z nim stosunku pracy za wypowiedzeniem w dniu 7 grudnia 2015 roku – nie dopuścił się naruszenia przepisów prawa pracy o rozwiązywaniu stosunku pracy, jak też podał prawdziwe powody uzasadniające rozwiązanie tego stosunku. W konsekwencji roszczenia powoda nie są zasadne, a zatem musiały zostać oddalone, o czym orzeczono w punkcie I. wyroku.

Sąd zasądził od D. D. – jako strony przegrywającej – na rzecz Wojewódzkiej (...) w S. koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60 zł (art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu).

SSR Wioletta Szulc