

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 31 stycznia 2012r. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., powód A. G. wniósł o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione oraz naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia w kwocie 22 743,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od udzielonego pełnomocnictwa, o ile do zakończenia postępowania przed tutejszym Sądem nie zostanie złożony przez powoda spis kosztów, nakazanie pozwanemu, aby w terminie 3 dni od daty uprawomocnienia się wyroku uwzględniającego roszczenie powoda dochodzone w niniejszym postępowaniu, pozwany sprostował wystawione powodowi świadectwo pracy w części dotyczącej podstawy prawnej i przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy, w ten sposób, iż zostanie w sprostowanym świadectwie pracy wskazane, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem zostało uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie wraz z podaniem prawomocnego wyroku sądu (daty jego wydania i sądu wydającego rozstrzygnięcie w sprawie) ze wskazaniem sygnatury akt sądowych sprawy, w której uwzględniono roszczenie powoda oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w jego ocenie wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy jest nieprawdziwa, niekonkretna oraz nierzeczywista. Ponadto powód podniósł, że pracodawca nie wykazał ani w jaki sposób czyny powoda naruszyły lub zagraziły interesom pracodawcy, ani nie wykazał winy powoda lub jego rażącego niedbalstwa (pozew k. 1-6)

W odpowiedzi na pozew z dnia 17 sierpnia 2012r. pozwany, reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych i 17 zł tytułem opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany przedstawiając szczegółowo okoliczności faktyczne towarzyszące rozwiązaniu umowy o pracę wskazał, iż w jego ocenie działania powoda były zawinione, bezprawne oraz naruszały i zagrażały interesom pracodawcy. Ponadto pozwany podał, że podczas spotkania, na którym pozwany wręczył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powód miał możliwość ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów, czego nie zrobił. Pozwany zaznaczył, że powód również nie zaprzeczył zaistnieniu okoliczności, o których mowa w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (odpowiedź na pozew k. 18-25).

Pozwem złożonym w dniu 31 stycznia 2012r. przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P., powód K. G., reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o zasądzenie kwoty 46 068,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione oraz naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie rozwiązanie z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia odpisu pozwu pozwanemu do dnia zapłaty, zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z opłatą skarbową od udzielonego pełnomocnictwa, o ile do zakończenia postępowania przed tutejszym Sądem nie zostanie złożony przez powoda spis kosztów, nakazanie pozwanemu, aby w terminie 3 dni od daty uprawomocnienia się wyroku uwzględniającego roszczenie powoda dochodzone w niniejszym postępowaniu, pozwany sprostował wystawione powodowi świadectwo pracy w części dotyczącej podstawy prawnej i przyczyny rozwiązania z powodem stosunku pracy w ten sposób, iż zostanie w sprostowanym świadectwie pracy wskazane, że rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem zostało uznane za naruszające przepisy o rozwiązywaniu umowy o pracę w tym trybie wraz z podaniem prawomocnego wyroku sądu (daty jego wydania i sądu wydającego rozstrzygnięcie w sprawie) ze wskazaniem sygnatury akt sądowych sprawy, w której uwzględniono roszczenie powoda oraz o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu pozwu powód K. G. podobnie jak powód A. G. wskazał, że w jego ocenie wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania z powodem stosunku pracy jest nieprawdziwa i niekonkretna. Ponadto powód podniósł, że pracodawca nie wykazał ani w jaki sposób czyny powoda naruszyły lub zagraziły interesom pracodawcy, ani nie wykazał winy powoda lub jego rażącego niedbalstwa (pozew k. 1-6 akta VII P 389/12).

W odpowiedzi na pozew złożony przez K. G. pismem z dnia 17 sierpnia 2012r. pozwany, reprezentowany przez pełnomocnika profesjonalnego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, oraz 17 zł tytułem opłaty skarbowej od udzielonego pełnomocnictwa. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany przedstawiając szczegółowo okoliczności faktyczne ustania zatrudnienia powoda wskazał, iż w jego ocenie działania powoda były zawinione, bezprawne oraz naruszały i zagrażały interesom pracodawcy. Ponadto pozwany podał, że podczas spotkania, na którym pozwany wręczył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powód miał możliwość ustosunkowania się do stawianych mu zarzutów, czego nie zrobił. Pozwany zaznaczył, że powód również nie zaprzeczył zaistnieniu okoliczności, o których mowa w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (odpowiedź na pozew k. 19-26 akta VII P 389/12).

Zarządzeniem z dnia 14 września 2012r. na podstawie art. 219 kpc sprawę VII P 389/12 połączono do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą VII P 388/12. Sprawę prowadzono dalej pod sygnaturą VII P 388/12 (zarządzenie k. 46 akta VII P 389/12).

Postanowieniem z dnia 16 listopada 2012r. sprawa VII P 388/12 została przekazana do rozpoznania i rozstrzygnięcia Sądowi Rejonowemu dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie VIII Wydziałowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (postanowienie k. 76).

Na rozprawie w dniu 18 grudnia 2014r. powodowie podtrzymali dotychczasowe stanowiska, wnosząc o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 6-cio krotności stawki minimalnej. Pełnomocnik pozwanego zaś konsekwentnie wniósł o oddalenie powództw w całości (protokół z rozprawy k. 408-410v).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. G. od 1 sierpnia 1999r. był nieprzerwanie zatrudniony w (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. (obecnie (...) Sp. z o.o.) na stanowisku kierownika budowy, w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie poprzedzającym ustanie zatrudnienia u pozwanego powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Od 1 stycznia 2006r. powód świadczył pracę na stanowisku kierownika projektu, a następnie od 1 stycznia 2007 roku na stanowisku dyrektora grupy. Począwszy od 1 stycznia 2010 roku powód zajmował stanowisko kierownika projektu (umowa o pracę k. 1, a/o K. G. część b, aneks do umowy k. 41, k. 46, a/o K. G. część b, zawiadomienie k. 11 akta VII P 389/12).

Powód A. G. był zatrudniony w pozwanej spółce od 2 lipca 2007r. Początkowo, tj. od 2 lipca 2007r. do 31 stycznia 2008r. powód świadczył pracę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony. Od 1 lutego 2008r. powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Powód świadczył pracę na stanowisku kierownika finansowego projektu (umowa o pracę k. 1, akta osobowe A. G. część b, umowa o pracę k. 16, a/o A. G. część b).

Realizując poszczególne projekty budowlane pozwany współpracował z licznymi podwykonawcami. Rozliczenia z nimi były dokonywane w oparciu o przyjętą zasadę tzw. „czterech oczu”. W praktyce realizacja ww. zasady odbywała się w ten sposób, że na początku budowy był sporządzany plan podziału budżetu i wykonania poszczególnych prac w określonych terminach. Następnie w trakcie realizowania prac przynajmniej w raz w miesiącu podwykonawca sporządzał i składał kierownikowi budowy sprawozdanie zawierające obmiary wykonanych prac. Informacje te były następnie weryfikowane na budowie przez majstra, kierownika robót bądź osobiście przez kierownika budowy poprzez porównanie z faktycznym stanem zaawansowania prac. Na podstawie tych informacji kierownik budowy sporządzał protokół zaawansowania prac danego podwykonawcy, podpisywał go i przedstawiał następnie do podpisu kierownikowi technicznemu. Dopiero po uzyskaniu tych dwóch podpisów podwykonawca wystawiał fakturę VAT i wraz z protokołem zaawansowania prac przedstawiał kierownikowi finansowemu. Rolą kierownika finansowego było sprawdzenie treści faktury z umową oraz jej zaksięgowanie. Kierownik finansowy po podpisaniu oraz uzyskaniu podpisu od kierownika projektu przekazywał fakturę do zrealizowania i wypłaty wynagrodzenia wykonawcy (zeznania

świadków: J. P.k. 118-120, 171 i k. 379-379v, J. K. (1)k. 220-221, L. D.k. 254-255, J. S.k. 255v-256, I. S.k. 342v-343, R. S.k. 343v-344, J. U.k. 348v-349, zeznania powoda K. G.k. 408v-409v).

Powodowie nigdy nie pracowali równocześnie na tej samej budowie, ani nie było między nimi zależności służbowych. Nigdy też jeden z powodów nie kontrolował ani nie zatwierdzał pracy drugiego z nich.

W ostatnim okresie zatrudnienia w pozwanej spółce - do sierpnia 2011 roku powód K. G. wykonywał obowiązki kierownika projektu na budowie D. – W.. Na budowie D. - W. powód dodatkowo pełnił też funkcję kierownika budowy. W związku z tym powód był odpowiedzialny za wyniki finansowe kontraktu D. W. oraz za jego terminową realizację. Powód A. G. wykonywał zaś w tym czasie obowiązki kierownika finansowego na budowie O. – P. w P.. W tym zakresie obowiązki powoda były związane ze sprawami administracyjnymi, prawnymi i finansowymi. Rozliczając koszty finansowe umowy powód sprawdzał poprawność protokołu postępu prac i faktury wystawionej przez podwykonawcę.

W sierpniu 2011r. powód A. G.dodatkowo został przesunięty na budowę D.– W., jednocześnie w tym samym czasie powód K. G.został przesunięty z budowy D.– W.na budowę R..

Jednym z wykonawców, z którym na budowie D.– W.przez okres około pięciu miesięcy współpracował powód K. G.był S.K.prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...). Początkowo współpraca pomiędzy tym wykonawcą a pozwanym układała się dobrze, więc został on również zarekomendowany do pracy przy projekcie O.P.. W późniejszym okresie w trakcie prac przy projekcie D.- W.pojawiły się pomiędzy S.K. a powodem K. G.spory na tle rozliczeń związanych z niewłaściwym wykonaniem prac przez tego wykonawcę. Również A. G.przy realizacji projektu O.P.wstrzymał płatności dla S.K.z uwagi na informację o zajęciu komorniczym wierzytelności tego wykonawcy.

S.K.regularnie bywał na budowach, na których prowadził prace i miał dostęp do pomieszczeń biura budowy. Powodowie w relacjach z wykonawcami, w tym ze S.K., zachowywali dystans i z żadnym z nich nie utrzymywali pozazawodowych relacji (zeznania świadków J. K. (1)k. 220-221, L. D.k. 254-255, J. S.k. 255v-256, I. M.k. 342v-343, R. S.k. 343v-344, zeznania powoda K. G.k. 408v-409v, zeznania powoda A. G.k. 409v-410).

Powodowie byli pracownikami wysoko ocenianymi przez pozwanego. W okresie zatrudnienia pracodawca nie miał zastrzeżeń do ich pracy, czego wyrazem były przyznawane im premie (pismo k. 31, a/o A. G.część b, pisma k. 27, 33, 42, 49, 51, 59, 69 a/o K. G.część b, zeznania świadków J. P.k. 118-120, 171 i k. 379-379v, L. D.k. 254-255, J. S.k. 255v-256, R. S.k. 343v-344).

U pozwanego obowiązywał tzw. Kodeks Etyki, stanowiący wyraz wytycznych koncernu B. S.dotyczących standardów zachowania w biznesie. Jego postanowienia były powszechnie znane pracownikom pozwanego w tym powodom. W myśl postanowień powyższej regulacji u pozwanego obowiązywała zasada „zero tolerancji” dla nieuczciwych czy nieprzejrzystych zachowań pracowników pozwanej spółki, skutkująca najwyższymi sankcjami wobec pracowników nie stosujących się do tych regulacji. Obaj powodowie zapoznali się z treścią ww. dokumentów (oświadczenia k. 12, 71 a/o K. G.część b, oświadczenie k. 10, a/o A. G.część b oświadczenie k. 11, a/o A. G.część b, pismo k. 32, a/o A. G.część b, zeznania świadków J. P.k. 118-120, 171 i k. 379-379v, J. K. (1)k. 220-221, R. S.k. 343v-344, zeznania powoda K. G.k. 408v-409v, zeznania powoda A. G.k. 409v-410).

W dniu 15 kwietnia 2011r. powód K. G. dokonał wpłaty własnej w kwocie 15 000 zł na konto bankowe w Banku (...). Powód w tym dniu korzystał po nieformalnym uzgodnieniu z przełożonym L. D. z dnia wolnego od pracy. Powód powyższą kwotę pierwotnie miał zamiar przeznaczyć na zakup samochodu dla syna za dobre wyniki na studiach w M.. W trakcie podróży do syna do M. był umówiony ze sprzedawcą samochodu we W.. Ostatecznie powód nie kupił samochodu. Nie chcąc jechać za granicę z dużą ilością gotówki powód wpłacił pieniądze do banku.

W dniu 20 czerwca 2011 roku powód K. G. wpłacił kwotę 8000 zł w oddziale swojego banku w P..

Przy dokonywaniu wpłat powód był legitymowany. Dowody wpłat powód następnie przechowywał w miejscu pracy wśród swoich dokumentów (kopia pisma k. 274, wyciąg k. 374-375, pismo k. 378, zeznania powoda k. 408v-409v, dowód wpłaty k. 35).

Pozwany nie miał zastrzeżeń do rozliczeń budowy D.– W.w okresie kiedy pracował tam K. G.. W odniesieniu zaś do budowy O.P., to w okresie maja, czerwca i lipca, a następnie października, listopada i grudnia 2011 roku miało miejsce przedstawienie przez S.K. raportów z postępu prac, w których błędnie opisano zakres wykonanych prac, dwukrotnie opisując wykonanie tych samych robót, a następnie błędnie rozliczono te prace i wystawiono faktury. W tamtym okresie, zgodnie z zasadami obowiązującymi u pozwanego dokumentacja ta podlegała zatwierdzeniu przez kierownika budowy- P. S.i kierownika kontraktu – J. R. (1), a później W. M.. Nie dopatrzili się oni nieprawidłowości w przedłożonej im dokumentacji i podpisali ją. Na tej podstawie faktury rozliczające te prace podpisywali powód A. G.jako kierownik finansowy i J. R. (2), a w późniejszym okresie W. M., jako kierownik kontraktu. Powodowie nie zgłaszali stwierdzenia błędów w dokumentacji. Błąd ten został skorygowany w kwietniu 2012 rok z inicjatywy pozwanego (raporty k. 36-39, raporty wraz z fakturami k. 284-310).

W dniu 16 stycznia 2012r. pracownik pozwanego L. D.przeprowadził rozmowę ze S.K., który poinformował go, iż od dłuższego czasu powodowie przyjmowali od niego korzyści majątkowe w zamian za preferencyjne traktowanie przy realizacji projektów O.– P.P.i D.– W.i pomijanie błędów w protokołach zaawansowania prac. S.K.wskazał, że w odniesieniu do projektu O.– P.P.proces ten był organizowany przez A. G., zaś w odniesieniu do projektu D.– W.przez K. G.. Wskazał on również, że wpłaty uzyskanych korzyści majątkowych były dokonywane na rzecz K. G.. S.K.poinformował, że zdecydował się na zgłoszenie tego faktu, ponieważ mimo wręczenia korzyści majątkowej został on niewłaściwie potraktowany. Wcześniej S.K. informował swojego współnika, że współpracuje z bliżej nieokreślonymi pracownikami pozwanego, którzy pomagają mu znaleźć zakwaterowanie dla pracowników, dbają o terminy płatności i zachowanie rzetelności realizacji kontraktu.

Po uzyskaniu tej informacji L. D. powiadomił o tym swojego przełożonego J. K. (1), który telefonicznie powyższe informacje przekazał J. P. – dyrektorowi finansowemu w pozwanej spółce. Następnie obaj spotkali się z udziałem L. D. i I. M. celem omówienia sprawy (zeznania świadków J. P. k. 118-120, 171 i k. 379-379v, J. K. (1) k. 220-221).

W dniu 18 stycznia 2012r. odbyło się spotkanie J. K. (1), L. D., S.K.oraz J. K. (2)(głównego udziałowca firmy podwykonawcy S.K.). W trakcie spotkania S.K. powtórzył informację o przyjmowaniu przez powodów korzyści majątkowych, wskazując dodatkowo, że taka sytuacja miała również miejsce przy realizacji poprzedniego projektu.

W trakcie kolejnego spotkania z przedstawicielami pozwanego, które odbyło się w dniu 20 stycznia 2012 roku okazał on również oryginał potwierdzenia bankowego wpłaty własnej na konto powoda K. G.na kwotę 8 000 zł, z którego wynikało, że osobą wpłacającą był K. G.. S.K.wyjaśnił, że wpłaty uzyskiwanych przez powodów korzyści majątkowych w celu ich ukrycia, były dokonywane właśnie jako wpłaty własne. S.K. i J. K. (2)twierdzili, iż mimo, że wpłata dotyczy wyłącznie K. G., obaj powodowie współpracują ze sobą w tym zakresie. Jako przykład preferencyjnego traktowania podwykonawcy podali oni, że powód A. G.wykrył nieprawidłowości w fakturach podwykonawcy oraz, że w zamian za odpowiednią kwotę obiecał nie informować o tym pozwanego. Nieprawidłowości w fakturach podwykonawcy miały polegać na podwójnym potwierdzeniu w protokołach odbioru robót wykonania części prac, co skutkowało podwójną za nie zapłatą.

S.K.twierdził, że łączna kwota przyjętych przez powodów korzyści majątkowych wynosiła od 60 do 70 tys. złotych. Pomimo jednak, że S.K. i J. K. (2)zapewniali, że posiadają jeszcze dwa takie potwierdzenia, ostatecznie jednak nie przedstawili innego potwierdzenia wpłaty niż to okazane w dniu 20 stycznia 2012 roku (potwierdzenie dyspozycji k. 36 akta VII P 389/12, raporty k. 39-42 akta VII P 389/12, zeznania świadków J. P.k. 118-120, 171 i k. 379-379v, J. K. (2)k. 217-219, J. K. (1)k. 220-221).

Zarząd pozwanego powiadomiony o powyższych okolicznościach natychmiast podjął decyzję o rozwiązaniu z powodami umów o pracę. Przed podjęciem decyzji pozwany nie przeprowadził żadnej kontroli dokumentacji

finansowej projektów, przy których zatrudnieni byli powodowie, a także nie zwrócił się do powodów o żadne wyjaśnienia (zeznania świadków: J. K. (1)k. 220-221, R. S.k. 343v-344, zeznania powoda K. G.k. 408v-409v, zeznania powoda A. G.k. 409v-410).

W dniu 23 stycznia 2012r. pozwany na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy rozwiązał z powodami A. G. i K. G. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany zarzucił powodom, iż wykorzystując zajmowane stanowisko (w przypadku A. G. - kierownika finansowego projektu odpowiedzialnego za sprawy związane z realizacją kontraktów D. – W. i O. – P. P., zaś w przypadku K. G. - kierownika projektu w oparciu o nadane przez pracodawcę upoważnienia odpowiedzialnego za sprawy związane z realizacją kontraktu D. – W.) przyjmowali korzyści majątkowe od jednego z podwykonawców. Tym samym w ocenie pozwanego powodowie naruszyli obowiązujący u pracodawcy Kodeks Etyczny, stanowiący integralną część umowy o pracę, a ponadto swoim zachowaniem powodowie dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro pracodawcy i jego dobre imię (art. 100 § 2 pkt. 4 i 6 kp). Podejmując czynności ukierunkowane bezpośrednio na osiągnięcie korzyści majątkowych od kontrahentów pracodawcy, powodowie utracili zaufanie, jakie powinno cechować stosunek pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, a które jest nieodzowne zwłaszcza wobec piastowanych przez powodów, eksponowanych kierowniczych stanowisk. Ponadto pozwany wskazał, że działanie powodów wyczerpuje dyspozycję art. 296a Kodeksu karnego, wskazującego na popełnienie przez nich przestępstwa uniemożliwiającego dalsze zatrudnienie przez pracodawcę. Jako datę powzięcia powyższych informacji pozwany wskazał 19 stycznia 2012r. (rozwiązanie umowy o pracę k. 1, a/o A. G. część c, k.6, rozwiązanie umowy o pracę k. 1, a/o K. G. część c).

Po rozwiązaniu stosunków pracy z powodami pracodawca zlecił pracownikowi I. M., aby sprawdziła protokoły zaawansowania prac na budowach, na których podwykonawcą była firma należąca do S.K.. Przeprowadzając kontrolę I. M. dopatrzyła się nieprawidłowości dotyczących rozliczenia inwestycji O.– P.P.. Stwierdzone przez nią uchybienia polegały na ponownym wpisaniu kwoty do zapłaty za wykonanie tych samych robót (raporty z załączonymi fakturami k. 284-310, zeznania świadków J. P.k. 118-120, 171 i k. 379-379v, I. M.k. 342v-343, R. S.k. 343v-344, zeznania powoda A. G.k. 409v-410).

Wynagrodzenie powoda A. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 7 581,00 zł (zaświadczenie k. 29).

Wynagrodzenie powoda K. G. obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 15 356,00 zł (zaświadczenie k. 30 akta VII P 389/12).

Powyżej opisany stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w toku postępowania materiał dowodowy w postaci wskazanych wyżej dokumentów oraz kopii dokumentów, zeznań przywołanych wyżej świadków i zeznań powodów.

Sąd uznał dokumenty zgromadzone w sprawie za wiarygodny materiał dowodowy albowiem ich treść nie budziła wątpliwości Sądu i nie była o kwestionowana przez strony.

W odniesieniu do zeznań przesłuchanych w sprawie świadków Sąd zasadniczo dał wiarę ich zeznaniom jedynie w części dotyczącej chronologii poszczególnych wydarzeń, zasad obowiązujących u pozwanego, oceny wcześniejszej pracy powodów oraz okoliczności przekazania przez S.K. zarzutów dotyczących powodów, ponieważ w tym zakresie były one wewnętrznie spójne i logiczne oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. W pozostałym zaś zakresie odnoszącym się do twierdzeń świadków odnośnie przyjmowania przez powodów korzyści majątkowych, Sąd nie dał im wiary. Podkreślić bowiem należy, że wszyscy przesłuchani w sprawie świadkowie zeznając w tej kwestii przed Sądem przekazywali jedynie informacje zasłyszane od osób trzecich - S.K. lub L. D.. Żaden ze świadków nie potwierdził w swoich zeznaniach, aby miał na ten temat jakiegokolwiek bezpośredniego spostrzeżenia lub informacje. Świadczenie ponadto nie potrafili w sposób szczegółowy wskazać wysokości rzekomych korzyści majątkowych ani konkretnego celu ich wypłaty, jak również określić czy przekazywane były one obu powodom czy tylko któremuś z nich. Nie potrafili oni wskazać konkretnie w zamian za co i kiedy miały nastąpić takie wypłaty, zaś swoje zeznania w tym zakresie wiąźali, na zasadzie pewnych założeń i hipotez, z wynikami kontroli

przeprowadzonej przez I. M. już po rozwiązaniu umowy z powodami. Warty podkreślenia jest również fakt, że sam świadek L. D., który był źródłem informacji dla pozostałych pracowników pozwanego, nie pamiętał żadnego szczegółu ze spotkań ze S.K., od którego powodowie mieli przyjmować korzyści majątkowe. Z tego względu należy stwierdzić, że zeznania przesłuchanych świadków, choć w zakresie opisu tego, czego świadkowie dowiadawali się od przełożonych czy współpracowników w spornym okresie odnośnie przyczyn rozwiązania z powodami umowy o pracę są wiarygodne, to jednak pozwalają one jedynie na poczynienie ustaleń w zakresie przebiegu zdarzeń bezpośrednio poprzedzających rozwiązanie z powodami umowy i oceny tej sytuacji przez pracodawcę. Nie pozwalają one zaś na stwierdzenie, że powyższe informacje przekazywane świadkom były rzeczywiście prawdziwe, a w konsekwencji nie dowodzą one prawdziwości zarzutów stawianych powodom w oświadczeniu o rozwiązaniu z nimi umów o pracę.

Jednocześnie Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. P. w zakresie w jakim twierdził, że na projektach O. P. i D. W. decyzje odnośnie rozliczeń podejmowane przez powodów nie były poza nimi samymi przez nikogo innego weryfikowane. Zeznania świadka w tym zakresie są bowiem wewnętrznie sprzeczne, jak również przeczą im zeznania pozostałych świadków oraz treść dokumentów załączonych do akt sprawy, z których jednoznacznie wynika, że w proces rozliczenia każdej inwestycji zaangażowanych było wiele osób.

Sąd dał wiarę zeznaniom obu powodów, ponieważ były one wewnętrznie spójne i logiczne oraz korespondują z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie.

Sąd na podstawie art. 242 kpc pominął dowód z zeznań świadka S. K. wobec niewskazania przez pozwanego adresu świadka i braku możliwości przesłuchania go przy jednoczesnej bezskuteczności prób ustalenia aktualnego miejsca pobytu tego świadka (k. 323).

Sąd oddalił też wniosek pozwanego o konfrontację świadków L. D. i J. K. (1) albowiem konfrontowani mogą być jedynie świadkowie, których zeznania przeczą sobie wzajemnie. Podkreślić jednak należy, że przeprowadzenia konfrontacji nie uzasadnia sam fakt, iż dwie grupy świadków zeznają odmiennie. Sytuacja taka wymaga bowiem przede wszystkim oceny na podstawie art. 233 § 1 kpc. Jak słusznie zatem zauważył Sąd Najwyższy w orzeczeniu z dnia 10 stycznia 2002 roku, w sprawie II CKN 473/99, mając jasność co do oceny dowodów, Sąd nie musi dokonywać konfrontacji świadków. Tymczasem w okolicznościach niniejszej sprawy, jak wynika z analizy zeznań świadka L. D., zeznając przed Sądem w niniejszej sprawie nie pamiętał przebiegu zdarzeń poprzedzających bezpośrednio rozwiązanie umów o pracę z powodami. Jednocześnie świadek szczegółowo i przekonująco wyjaśnił przyczyny, które spowodowały, że zdarzenia będące przedmiotem ustaleń faktycznych w niniejszym postępowaniu przestały być dla niego istotne, a co za tym idzie nie starał się ich szczegółowo zapamiętać. W konsekwencji, w tych okolicznościach przeprowadzenie konfrontacji pomiędzy wskazanymi wyżej świadkami było niecelowe, albowiem w istocie nie zmierzałoby ono do usunięcia żadnych sprzeczności w zeznaniach tych osób, ponieważ wobec niepamięci świadka D. takich sprzeczności w istocie nie było.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenia powodów K. G. i A. G. zasługują na uwzględnienie jedynie w części dotyczącej zasądzenia na ich rzecz odszkodowań za nieuzasadnione oraz naruszające przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, rozwiązania umów o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Podstawą roszczenia powodów o zasądzenie na ich rzecz odszkodowań jest art. 56 § 1 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Zgodnie z art. 52 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie między innymi ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, przy czym 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.

Przyczyna rozwiązania umowy o pracę winna być jednoznacznie sformułowana, konkretna, zrozumiała, aby nie stwarzała trudności interpretacyjnych, przy czym interpretacja w tym przypadku nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną. Podstawowe bowiem znaczenie ma ocena, czy rzeczywiście doszło do zarzucanego pracownikowi naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych w sposób, o jakim stanowi art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., a następnie przedmiotem badania Sądu jest kwestia, kiedy doszło do tego naruszenia, a ściślej - kiedy pracodawca uzyskał wiadomość o owym naruszeniu i czy w związku z tym został zachowany termin, o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001r., I PKN 700/2000). W konsekwencji niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 56 k.p. (K. Jaśkowski, Komentarz do art. 30k.p., WKP 2012, LEX).

Jak się powszechnie przyjmuje w doktrynie i orzecznictwie sądowym, już z samego oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny rozwiązania umowy mogą służyć jedynie pełniejszemu uzasadnieniu oświadczenia pracodawcy i nie mogą zmierzać do usunięcia wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy (vide Z. Góral, Komentarz do art. 30 k.p., WKP 2012, LEX).

Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Art. 100 k.p., odnoszący się do tej kwestii, nie stanowi bowiem zamkniętego katalogu obowiązków pracownika, w związku z tym również inne przepisy mogą określać podstawowe obowiązki pracownika.

Nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może być podstawą rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. Podstawą do rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w tym trybie jest bowiem wyłącznie takie naruszenie podstawowych obowiązków, które zostało spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. W pełni aktualne jest stanowisko zawarte w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 9 grudnia 1976r. (I PRN 74/76), zgodnie z którym ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy między innymi działanie lub zaniechanie pracownika cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo, a przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie pracownika należy zwrócić uwagę na charakter tego zawinienia. Takie pojmowanie ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych powszechnie przyjęte jest w orzecznictwie i poglądach doktryny.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należało uznać, że pozwany w toku niniejszego postępowania nie wykazał aby przyczyny rozwiązania umów podane powodom były prawdziwe.

Pozwany w oświadczeniu woli o rozwiązaniu z powodami umów o pracę wskazał bowiem, że powodowie, będąc odpowiedzialnymi za sprawy związane z realizacją poszczególnych kontraktów, przyjmowali korzyści majątkowe od jednego z podwykonawców, przez co naruszyli obowiązujący u pracodawcy Kodeks Etyczny oraz swoim zachowaniem dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie dbałości o dobro pracodawcy i jego dobre imię. Tymczasem w ocenie Sądu zarzucana przez pozwanego powodom okoliczność przyjmowania przez nich korzyści majątkowych nie znalazła potwierdzenia w zebranych w sprawie materiale dowodowym.

Pozwany bowiem w żaden sposób nie udowodnił, że powodowie rzeczywiście przyjęli jakąkolwiek korzyść majątkową od kogokolwiek, w tym od S. K.. Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził, aby był bezpośrednim świadkiem przyjmowania przez powodów korzyści majątkowych czy chociażby dokonywania przez nich ustaleń w tym zakresie. Świadcowie zeznający na tę okoliczność podawali jedynie zasłyszane, ogólnikowe informacje. Nie potrafili wskazać ani komu przekazywano takie korzyści, ani jaka była konkretnie ich wysokość i cel. Nie potrafili również określić w jaki sposób rzekome przekazywanie jakichkolwiek korzyści powodom rzeczywiście przełożyło się na ich zachowanie wobec podwykonawców. Swoje wnioski w tym zakresie opierali zaś wyłącznie na wynikach

późniejszej kontroli przeprowadzonej na budowie O. P., która wykazała nieprawidłowości przy rozliczaniu tejże budowy. Jednocześnie ci sami świadkowie przyznali, że charakter stwierdzonych uchybień nie pozwala określić co jest ich przyczyną i mogą one wynikać z przeoczenia lub omyłki.

Nie zmienia powyższej ceny fakt przedstawienia przez pozwanego dowodu wpłaty własnej z czerwca 2011 roku. Okoliczności dokonania wpłat bowiem powód K. G. szczegółowo wyjaśnił składając zeznania przed Sądem, a fakt posiadania takiego dowodu przez S.K. nie dowodzi żadnym stopniem, iż to on dokonał powyższej wpłaty w uzgodnieniu z powodami. Niezależnie od powyższego wpłata ta dotyczyła K. G., z którym S.K. w tamtym okresie nie współpracował.

Niezależnie od powyższych argumentów zauważyć również należy, że jak wynika z zeznań świadków, powodowie z racji struktury organizacyjnej pozwanego i zasad podziału obowiązków nie mogli samodzielnie dokonać rozliczenia ze S.K.. Ich decyzje były rezultatem wyliczeń innych pracowników i następowały po uprzedniej akceptacji przez kierowników budów i kierowników technicznych odpowiedniej dokumentacji obrazującej rzeczywiste zaawansowanie prac.

W tych okolicznościach, zważywszy, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i winno być ono stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności, decyzja pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych musi być poparta rzetelną wiedzą i sprawdzeniem przez pracodawcę okoliczności zarzucanego pracownikowi zachowania. W konsekwencji oznacza to ustalenie ponad wszelką wątpliwość, że pracownikowi w związku z jego zachowaniem można przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa, przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się całkowite ignorowanie przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w zachowaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 02.06.1997 r., I PKN 193/97, publ. OSNAPiUS 1998, Nr 9, poz. 269; Kodeks pracy, Komentarz t. I, A.M. Świątkowski, Wyd. C.H. Beck, Warszawa 2004, s. 337).

W tym miejscu warto zaznaczyć, że choć postawa pozwanego wyrażająca się w zasadzie „zero tolerancji” dla zjawiska korupcji zasługuje na pełną aprobatę, to jednak nie zwalnia ona pracodawcy z obowiązku rzetelnego zweryfikowania zarzutów stawianych pracownikowi przed rozwiązaniem z nim umowy o pracę. W konsekwencji w ocenie Sądu niedopuszczalnym jest stosowanie wobec pracownika trybu przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, stanowiącego najbardziej dotkliwy sposób rozwiązania stosunku pracy bez uprzedniego podjęcia jakichkolwiek czynności w celu sprawdzenia zasadności stawianego pracownikowi zarzutu.

Tymczasem jak wynika z materiału dowodowego pozwany rozwiązał z powodami stosunki pracy bez odebrania od nich jakichkolwiek wyjaśnień oraz bez podjęcia jakichkolwiek uprzednich czynności mających na celu potwierdzenie zasadności postawionych powodom zarzutów. W konsekwencji, w okolicznościach niniejszej sprawy twierdzenia strony pozwanej odnośnie przyczyn rozwiązania umowy z powodami uznać należało za w istocie gołosłowne i niewystarczające dla udowodnienia zarzutów kierowanych pod ich adresem.

W tak ustalonym stanie faktycznym i prawnym Sąd na podstawie art. 56 §1 kp w zw. z art. 58 kp, mając na uwadze staż pracy powodów w pozwanej spółce zasądził od pozwanego na rzecz każdego z powodów odszkodowanie w kwocie odpowiadającej 3- miesięcznemu wynagrodzeniu powodów wraz z odsetkami od dnia doręczenia pozwanym odpisów pozwów do dnia zapłaty.

Orzekając o odsetkach Sąd miał na uwadze treść art. 481 § 1 kc w zw. z art. 300 kp i fakt, iż najpóźniej z datą doręczenia pozwanemu odpisów pozwów miał on świadomość żądań powodów, ich zarzutów i w związku z tym miał możliwość spełnienia świadczenia.

W odniesieniu zaś do żądania nakazania pozwanemu sprostowania świadectw pracy w sposób wskazany przez powodów w pozwach Sąd powództwo oddalił.

Zgodnie bowiem z treścią art. 97 § 3 kp, 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.

W świetle brzmienia powyższego przepisu, obowiązek dokonania stosownej adnotacji w świadectwie pracy pracownika powstaje na skutek prawomocnego orzeczenia sądu stwierdzającego, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. W konsekwencji dopiero w sytuacji, w której pomimo prawomocnego orzeczenia Sądu pracodawca nie dokona stosownej adnotacji w świadectwie pracy wydanym pracownikowi, ten może domagać się tego w drodze stosownego powództwa.

W świetle powyższego, zważywszy, że orzeczenie sądu rozstrzygające o żądaniach powodów dotyczących zasadności i zgodności z prawem rozwiązania z nimi przez pozwanego stosunków pracy nie jest prawomocne, powództwo dotyczące zmian w świadectwie pracy powodów należy jako przedwczesne oddalić.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania nastąpiło w oparciu o treść art. 98 kpc stosownie do ostatecznego wyniku procesu, przy uwzględnieniu faktu, iż Sąd zgodził się z argumentacją powodów dotyczącą kwestii kluczowej w niniejszym postępowaniu, a mianowicie kwestią oceny zgodności z prawem oświadczeń o rozwiązaniu z powodami umów o pracę. W związku z powyższym Sąd zasądził na rzecz każdego z powodów kwotę po 77 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego, na którą składała się opłata od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł i wynagrodzenie pełnomocnika. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego ustalono na podstawie § 11 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości 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. Jednocześnie Sąd, biorąc pod uwagę faktyczny nakład pracy pełnomocnika i stopień skomplikowania sprawy oraz zakres przeprowadzonego postępowania dowodowego, nie znalazł podstaw do zasądzenia wynagrodzenia pełnomocnika procesowego powodów w stawce wyższej niż minimalna.

Na podstawie art. 113 ust. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd zobowiązał pozwanego do wpłaty na rachunek Skarbu Państwa – Kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy – Śródmieścia w Warszawie kwoty 2 304 zł tytułem nieuiszczonej przez powoda K. G. opłaty od pozwu oraz kwotę 1 138 zł tytułem nieuiszczonej przez powoda A. G. opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd z urzędu nadał rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi w punkcie I do kwoty 15 356 zł, stanowiącej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda K. G. oraz w punkcie II do kwoty 7 581 zł stanowiącej wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda A. G..

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji.