

Sygn. akt VI P 176/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2021 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

Ławnicy: Elżbieta Godlewska

Irena Sikorska

Protokolant: protokolant sądowy Ewa Kołodziejuk

po rozpoznaniu w dniu 17 czerwca 2021 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa W. G.

przeciwko Urzędowi Miasta O.

o odszkodowanie

orzeka:

1. zasądza na rzecz powoda W. G. od pozwanego Urzędu Miasta O. kwotę 21.450,00 zł (słownie: dwadzieścia jeden tysięcy czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 12 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika;
2. oddala powództwo w pozostałej części co do odsetek za dzień 11 kwietnia 2019 roku;
3. zasądza na rzecz powoda W. G. od pozwanego Urzędu Miasta O. kwotę 180,00 zł (słownie: sto osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nadaje wyrokowi w punkcie pierwszym rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.150,00 zł (słownie: siedem tysięcy sto pięćdziesiąt złotych 05/100).

Irena Sikorska sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska Elżbieta Godlewska

Sygn. akt VI P 176/19

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 marca 2019 roku (data na kopercie) powód W. G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego Urzędu Miasta O. kwoty 21.450,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy jest niezgodne z prawem, nie dopuścił się bowiem rażącego naruszenia swoich podstawowych obowiązków pracowniczych.

(pozew – k. 1 – 7)

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany podał, że przyczyny wskazane w rozwiązaniu umowy o pracę są prawdziwe i uzasadniają jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z winy powoda.

(odpowiedź na pozew – k. 18 – 25)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód W. G. był zatrudniony w pozwanym Urzędzie Miasta O. od dnia 4 maja 1998 roku, w tym od dnia 3 sierpnia 1998 roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku Naczelnika Wydziału (...), Spraw Obronnych i Ochrony Przeciwpożarowej. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 7.150,00 zł brutto.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 26, umowa o pracę z dnia 29.04.1998r. – k. 2 cz. B a/o powoda, umowa o pracę z dnia 23.07.1998r. – k. 6 cz. B a/o powoda, świadectwo pracy – a/o powoda)

Pismem z dnia 4 marca 2019 roku powodowi zostało wręczone oświadczenie rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę pracodawca wskazał na rażące naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na poświadczeniu nieprawdy w rozliczeniu kosztów delegacji służbowej nr (...) z dnia 30 stycznia 2019 roku i pismach wyjaśniających z dnia 14 i 15 lutego 2019 roku oraz dokonaniu oszustwa poprzez wprowadzenie w błąd pracodawcy, którego celem było osiągnięcie korzyści majątkowej. Pracodawca dodał również, że powód nie realizował nałożonych na niego podstawowych obowiązków pracowniczych m. in. w zakresie nieprzeprowadzania przeglądu wszystkich wytworzonych dokumentów niejawnych pod kątem spełniania ustawowych przesłanek ochrony, nie aktualizowania gminnego planu zarządzania kryzysowego, nie przeprowadzania szkoleń pracowników zajmujących się ochroną informacji niejawnych.

Rozwiązanie umowy o pracę zostało powodowi wręczone pod jego domem, bowiem przebywał on wówczas na zwolnieniu lekarskim. Sekretarz miasta przyjechał do powoda i poprosił go do samochodu, gdzie zostało mu przedstawione pismo z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. 10, zeznania świadka A. W. – protokół rozprawy z dnia 04.02.2021r. od 00:05:07 do 00:14:32, zeznania świadka P. B. – protokół rozprawy z dnia 04.02.2021r. od 00:14:52 do 01:07:23)

Dnia 30 stycznia 2019 roku powód otrzymał polecenie wyjazdu służbowego do Departamentu (...) przy ul. (...) w W.. Wyjazd ten odbył się dnia 5 lutego 2019 roku. Powód tego dnia udał się do W. busem i z powrotem. Pomiędzy godziną 11:00 a 12:00 powód spotkał się pracownikiem (...). Po godzinie 12:00, powód spotkał się ze swoim kuzynem. Następnie poszedł do restauracji, aby coś zjeść, ponieważ spadł mu poziom cukru we krwi, a następnie udał się na przystanek autobusowy, z którego wrócił busem do O.. Powód nie wracał od razu po wizycie w (...) do O., lecz przebywał w W. do godziny 15:20. Był bowiem przekonany, że delegacja obejmuje cały dzień i nie musi już wracać do pracy. Powód dzień wcześniej otrzymał z działu kadr delegację na wyjazd do W. w dniu 5 lutego 2019 roku. Delegacja ta była wypisana przez kadrową i była wypisana na konkretną datę. Powód był pierwszy raz w takiej delegacji w czasie której poruszał się środkami komunikacji publicznej. Zwykle powód jeździł wszędzie swoim samochodem i nie brał żadnej delegacji.

Po powrocie z W. powód przedstawił pracodawcy rozliczenie wyjazdu służbowego (delegacji), w którym jako koszty wskazał dwa przejazdy busem na trasie O. – W. i W. – O., a także ryczałt za dojazdy w kwocie 6,00 zł i dietę w kwocie 15,00 zł. Dietę powód wpisał dlatego, że jego koleżanka z pracy powiedziała mu, że w przypadku podróży powyżej 8 godzin przysługuje dieta, o czym powód nie wiedział. Do rozliczenia wyjazdu służbowego powód dołączył dwa bilety na przejazd busem, opiewające na 5,50 zł każdy, przy czym bilet powrotny został zakupiony o godzinie 11:59. Powód

wpisał w rozliczeniu, że wyjazd trwał od godziny 9:00 rano do godziny 16:10. Godzinę przyjazdu do O. powód określił na 15:20.

Pracodawca pismem z dnia 14 lutego 2019 roku wezwał powoda do wyjaśnienia rozbieżności wynikających z delegacji i na przedłożonych biletach. Powód wyjaśnił, że najprawdopodobniej omyłkowo dołączył do wniosku bilety na bus swojej żony, która razem z nim udała się tego dnia do W. z O.. Pracodawca pismem z dnia 5 lutego 2019 roku wezwał więc powoda do potwierdzenia zakupu biletu powrotnego do W.. Powód oświadczył, że nie może znaleźć biletów z dnia 5 lutego 2019 roku, wobec czego rezygnuje z możliwości ubiegania się o zwrot kosztów wyjazdu służbowego.

(dowód: rozliczenie wyjazdu służbowego – k. 34, kserokopie biletów – k. 35, pismo pracodawcy z dnia 14.02.2019r. – k. 33, pismo powoda z dnia 14.02.2019r. – k. 36, pismo pracodawcy z dnia 15.02.2019r. – k. 37, pismo powoda z dnia 15.02.2019r. – k. 38, zeznania powoda W. G. – protokół rozprawy z dnia 17.06.2021r. od 00:02:21 do 00:49:30, korespondencja mailowa – k. 31 – 32)

Powód od 1 września 2008 roku pełnił w pozwanym funkcję Pełnomocnika ds. informacji niejawnych, za którą otrzymywał dodatek w kwocie 700,00 zł brutto miesięcznie. Od stycznia 2019 roku pracodawca zaniechał wypłaty powodowi dodatku nie uzasadniając swojej decyzji.

Powód posiadał poświadczenie bezpieczeństwa upoważniające go do dostępu do informacji niejawnych oznaczonych klauzulą poufne/zastrzeżone, wydane na okres 10 lat, które obowiązywało do dnia 19 sierpnia 2018 roku. W celu jego przedłużenia pismem z dnia 14 marca 2018 roku powód wystąpił do Dyrektora Departamentu (...) w W. o przeprowadzenie poszerzonego postępowania sprawdzającego. Pismem z dnia 7 lutego 2019 roku powód został zobowiązany do poddania się specjalistycznemu badaniu oraz udostępnieniu wyniku w terminie do dnia 5 kwietnia 2019 roku.

Od dnia 20 sierpnia 2018 roku, wobec wygaśnięcia poświadczenia bezpieczeństwa, powód wstrzymał się z dokonywaniem czynności wchodzących w zakres zadań Pełnomocnika ds. informacji niejawnych, w tym nie przeprowadzał szkoleń innych pracowników.

Do obowiązków powoda jako Pełnomocnika ds. informacji niejawnych należało m. in. zapewnienie przestrzegania przepisów ustawy o ochronie informacji niejawnych, przeprowadzanie okresowej kontroli ewidencji, materiałów i obiegu dokumentów, opracowanie planu ochrony informacji niejawnych w Urzędzie Miasta i nadzorowanie jego realizacji, szkolenie pracowników Urzędu Miasta w zakresie ochrony informacji niejawnych.

Do obowiązków powoda na stanowisku Naczelnika Wydziału (...) należał m. in. współudział w aktualizacji powiatowego planu zarządzania kryzysowego w części dotyczącej miasta O. oraz nadzór nad bieżącą aktualizacją miejskiego planu zarządzania kryzysowego oraz dokumentów z nim związanych.

Przed wręczeniem powodowi rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń co do pełnienia przez niego funkcji pełnomocnika ds. informacji niejawnych.

(dowód: poświadczenie bezpieczeństwa – k. 11, wniosek z dnia 14.03.2018r. – k. 12, pismo z dnia 07.02.2019r. – k. 13 – 14, oświadczenie z dnia 29.08.2008r. – k. 98 cz. B a/o powoda, zarządzenie nr (...) – k. 99 cz. B a/o powoda, zakres obowiązków powoda – k. 158 cz. B a/o powoda, zeznania powoda W. G. – protokół rozprawy z dnia 17.06.2021r. od 00:02:21 do 00:49:30)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z dokumentów, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Oдноśnie zeznań świadków M. K. (1), G. F., czy M. K. (2), Sąd miał na uwadze, że świadkowie ci nie podali żadnych konkretnych informacji istotnych dla rozstrzygnięcia w niniejszej sprawie. Ich wiedza co do przyczyn rozwiązania

umowy o pracę była bardzo ograniczona. Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadka A. W., która jednak miała wiedzę jedynie co do okoliczności wręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jeśli chodzi z kolei o zeznania świadka P. B., Sąd nie dał im wiary w zakresie, w jakim świadek twierdził, że dnia 5 lutego 2019 roku powód miał wrócić do O. koło godziny 10:00 rano, bowiem nawet z samego maila z (...)wynika, że rozmowa z powodem w W. miała się zakończyć pomiędzy 11:00 a 12:00. Nie są też wiarygodne zeznania świadka, że powód dzwonił zaraz po wyjściu z (...), ponieważ nie znajduje potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, np. w bilingach których zresztą pozwany nie przedłożył. Świadek zeznał, że incydent ze znalezieniem niewybuchów koło szkoły miał miejsce dopiero po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Ponadto świadek nie był w stanie podać żadnych konkretów co do zarzutu niewykonywania przez powoda jego obowiązków związanych z zajmowanym stanowiskiem i pełnieniem funkcji pełnomocnika ds. informacji niejawnych. Nie są wiarygodne zeznania świadka, w zakresie, w jakim twierdził on, że pracodawca poprosił powoda o przekazanie pewnych dokumentów, bowiem nie znajduje to żadnego potwierdzenia w pozostałym materiale dowodowym, w szczególności brak jest jakichkolwiek pism, które miałyby potwierdzać takie zdarzenie, a ponadto sam powód zaprzecza temu, aby takie sytuacje miały miejsce.

Odnosnie zeznań powoda W. G. Sąd uznał je za wiarygodne w całości, znajdują bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, a pozwany nie zdołał ich skutecznie podważyć.

Strony nie wnosiły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie odszkodowawcze powoda, którego materialnoprawną podstawą jest regulacja z art. 56 §1 KP, zgodnie z którą 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. Przesłanką zasadności roszczenia jest więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności art. 52 § 1 Kp wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Sąd dokonał analizy w zakresie, czy wskazane w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę zachowanie powoda uzasadniało przyjęcie kwalifikacji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu należy wskazać, że ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

W uzasadnieniu wręzonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp pracodawca wskazał na poświadczenie nieprawdy w rozliczeniu kosztów delegacji służbowej nr (...) z dnia 30 stycznia 2019 roku i pismach wyjaśniających z dnia 14 i 15 lutego 2019 roku oraz dokonanie oszustwa poprzez wprowadzenie w błąd pracodawcy, którego celem było osiągnięcie korzyści majątkowej, a także na nierealizowanie nałożonych na powoda podstawowych obowiązków pracowniczych m. in. w zakresie nieprzeprowadzania przeglądu wszystkich wytworzonych dokumentów niejawnych pod kątem spełniania ustawowych przesłanek ochrony, nie aktualizowania gminnego planu zarządzania kryzysowego, nie przeprowadzania szkoleń pracowników zajmujących się ochroną informacji niejawnych.

W pierwszej kolejności Sąd dokonał analizy pierwszej przyczyny związanej z poświadczeniem nieprawdy w rozliczeniu kosztów delegacji służbowej nr (...). Z ustalonego przez Sąd stanu faktycznego wynika, że powód dnia 5 lutego

2019 roku odbył podróż służbową z O. do W. w związku z wezwaniem jakie otrzymał z Departamentu Ochrony Informacji Niejawnych (...). W toku postępowania strony nie kwestionowały samego charakteru wyjazdu powoda, był on więc faktycznie wyjazdem służbowym. Pozwany oparł swą argumentację na tym, że powód w rozliczeniu wyjazdu służbowego wskazał błędną godzinę wyjazdu z W.. Godzina ta nie zgadzała się z przedłożonym przez niego biletem, co w ocenie pracodawcy wskazywało na chęć wyłudzenia diety. Zważyć należy, że to na pozwanym spoczywa ciężar udowodnienia prawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwany powinien więc wykazać, że powód rzeczywiście poświadczyl nieprawdę w złożonym rozliczeniu delegacji, a także, że celowo próbował wprowadzić pracodawcę w błąd, zmierzając tym samym do uzyskania korzyści materialnej. W ocenie Sądu pozwany nie sprostował temu zadaniu i nie udowodnił prawdziwości pierwszej przyczyny. Sąd miał bowiem na uwadze, że powód wpisał w rozliczeniu delegacji, że miał wyjechać z W. busem o godzinie 15:20, pozwany zaś powoływał się na mail z (...), z którego wynikać miało, że powód miał rozmowę w (...) w godzinach pomiędzy 11:00 a 12:00. Pozwany argumentował, że powód na pewno wrócił wcześniejszym busem, kupując bilet o 11:59, na co dowodem miało być logowanie się telefonu komórkowego powoda na terenie O. na długo przed godziną wskazaną w jego rozliczeniu, jako godzina powrotu do O.. Pozwany nie zdołał udowodnić tego twierdzenia. W szczególności nie udało mu się wykazać logowań uzyskanych od operatora, ze względu na upływ rocznego okresu przechowywania przez operatora komórkowego takich danych. Sam zaś mail od (...) świadczący o tym, że rozmowa z powodem miała się zakończyć pomiędzy 11:00 a 12:00 co nie oznacza, że powód o 11:59 wracał busem z W. do O.. W toku postępowania Sąd ustalił bowiem, że po wizycie w (...) powód spotkał się ze swoim kuzynem, a następnie wszedł do kawiarni, gdzie spożył posiłek a następnie udał się na przystanek i pojechał w kierunku O.. Tym samym wiarygodna jest godzina powrotu do O. wpisana przez powoda w rozliczeniu delegacji. Wobec powyższego pozwany nie udowodnił, że powód podał nieprawdę w swoim rozliczeniu delegacji, a co za tym idzie nie udowodnił, aby pierwsza z podanych w rozwiązaniu umowy o pracę przyczyn była prawdziwa.

Należy również mieć na uwadze, że spotkanie w (...) zakończyło się już przed godziną 12:00, wobec czego pozostała aktywność powoda w W. nie miała związku z jego obowiązkami pracowniczymi. Tym samym niezasadnym jest wpisanie przez powoda całego dnia - do rozliczenia w delegacji. Takie zachowanie powoda niewątpliwie stanowi naruszenie jednego z podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na dbaniu o interesy pracodawcy. Pracownik bowiem w takiej sytuacji naraża pracodawcę na wypłatę nienależnej diety za 8 godzin delegacji, co w rzeczywistości nie miało miejsca. W ocenie sądu przy założeniu, że powód dopuścił się naruszenia swych obowiązków pracowniczych poprzez niewłaściwe wypełnienie delegacji, to i tak nie sposób przypisać powodowi winy umyślnej czyli działania w zamiarze bezpośrednim. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że powód pierwszy raz wypełniał rozliczenie delegacji, nie wiedział jak to zrobić, ponadto na druku delegacji wydany mu z kadr i podpisanym przez sekretarza była wskazana data dzienna, bez ograniczeń czasowych. Jak zeznał powód był on przekonany, że delegacja jest wystawiona na cały dzień. Nie bez znaczenia pozostaje również okoliczność, że powód wpisał do rozliczenia delegacji dietę za namową innego pracownika urzędu, a nie z własnego wyrachowania. Wobec takich ustaleń nie sposób przypisać powodowi winy umyślnej. Powód nie był bowiem świadomy tego, jak wypełniać rozliczenie delegacji i co w nim wpisać. W ocenie sądu brak jest po stronie powoda takiego poziomu natężenia złej woli lub niedbalstwa, który uzasadniałby uznanie, że naruszenie obowiązku pracowniczego było ciężkie. Wobec braku znamienia winy w postaci umyślnej nie można zaś uznać że pierwsza z przyczyn uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia.

Druga z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest związana z jego obowiązkami wynikającymi z pełnionej funkcji pełnomocnika ds. informacji niejawnych. Pozwany zarzucił powodowi, że ten nie przeprowadza przeglądu wszystkich wytworzonych dokumentów niejawnych pod kątem spełniania ustawowych przesłanek ochrony, nie aktualizuje gminnego planu zarządzania kryzysowego, nie przeprowadza szkoleń pracowników zajmujących się ochroną informacji niejawnych. W ocenie Sądu zarzut ten jest zbyt ogólny i niejasno sformułowany. Pozwany nie był w stanie podać żadnych konkretnych sytuacji, które przemawiałyby za nieprzeprowadzeniem przeglądu wytworzonych dokumentów, w szczególności nie podał, jakie dokumenty miały zostać sprawdzone, czy i kiedy ostatecznie zostały sprawdzone, nie wskazał których pracowników powód miał przeszkolić i czy rzeczywiście zajmowali się oni ochroną informacji niejawnych. Jedyny konkret, jaki pozwany był w stanie wskazać w trakcie postępowania sądowego to brak aktualizacji gminnego planu zarządzania kryzysowego,

który ujawnił się podczas zdarzenia związanego z odkopaniem na terenie miasta kilkudziesięciu pocisków z okresu II wojny światowej. Również i w tym przypadku pozwany nie udowodnił, że przy tym zdarzeniu nie zadziałał plan zarządzania kryzysowego, w szczególności pozwany nie skonkretyzował, co zdarzyło się w związku z odkopaniem pocisków i jakie były dalsze działania pozwanego. Nie umknęła uwadze sądu okoliczność, że incydent z pociskami miał miejsce już po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę musi zaś być aktualna w momencie złożenia pracownikowi oświadczenia woli. Pojawienie jej się dopiero po kilku dniach po ustaniu stosunku pracy jest bez znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. Jednocześnie podkreślenia wymaga fakt, że nie przedstawiono w toku postępowania sądowego planu zarządzania kryzysowego. Nie zostało wykazane dokumentami kiedy plan ten był sporządzony, kiedy był aktualizowany, czy była konieczność jego aktualizacji, a jeśli tak to w jakim zakresie. Reasumując, druga z przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zbyt ogólna i nieskonkretyzowana. Z ustaleń Sądu wynika ponadto, że przed rozwiązaniem umowy o pracę z powodem pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń co do pełnienia przez niego funkcji pełnomocnika ds. informacji niejawnych, nie przeprowadzał również żadnej kontroli dokumentacji.

Składając zeznania powód przyznał, że faktycznie nie przeprowadzał szkoleń pracowników zajmujących się ochroną informacji niejawnych. Sąd miał jednak na uwadze, że nawet przy uznaniu tego zarzutu za prawdziwy to nie można przypisać powodowi winy umyślnej, czy choćby rażącego niedbalstwa. Powód bowiem zaprzestał prowadzenia szkoleń w związku z wygaśnięciem jego poświadczenia bezpieczeństwa, które obowiązywało do dnia 19 sierpnia 2018 roku. Zważyć należy, że powód odpowiednio wcześniej tj; przed jego wygaśnięciem w dniu 14 marca 2018 roku, wystąpił do Dyrektora Departamentu (...) w W. o przeprowadzenie poszerzonego postępowania sprawdzającego. Postępowanie to jednak przeciągało się, nie z winy powoda, ale w związku z działaniami (...). Tym samym poświadczenie bezpieczeństwa wygasło, bez winy powoda, wobec czego nie mógł on wykonywać szkoleń. Skoro zaś nie można powodowi co do tego zaniechania przypisać winy umyślnej, czy choćby rażącego niedbalstwa, to tym samym nie może to stanowić skutecznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem.

Wobec powyższego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest niezgodne z prawem, a co za tym idzie roszczenie powoda jest zasadne. Zgodnie z art. 58 KP odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku powoda jego okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, zaś średnie miesięczne wynagrodzenie wynosiło 7.150,00 zł brutto. Wobec tego należne mu odszkodowanie wynosi 21.450,00 zł.

Powód domagał się zasądzenia odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Sąd miał jednak na uwadze, że dzień doręczenia pozwanemu odpisu pozwu jest dniem wymagalności roszczenia odszkodowawczego, zaś odsetki należą się od dnia następnego po dniu wymagalności. Odpis pozwu został pozwanemu doręczony dnia 11 kwietnia 2019 roku, tym samym odsetki należą się powodowi od dnia 12 kwietnia 2019 roku do dnia zapłaty. W zakresie odsetek za dzień 11 kwietnia 2019 roku powództwo zostało więc oddalone.

Mając na uwadze powyższe, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podstawie art. 98 KPC i §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.150,00 zł, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)
(...)