

Sygn. akt IV P 81/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący **SSR Magdalena Piątkowska**

Ławnicy: Ewa Nazimek, Grażyna Nawrot

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **E. K., P. P., I. K., B. M. (1)**

przeciwko (...) Spółka Akcyjna w K.

o przywrócenie do pracy i odszkodowanie

I przywraca powódki E. K., P. P., I. K. do pracy

u strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. na poprzednich warunkach pracy i płacy,

II zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. na rzecz:

- E. K. kwotę 7.950 zł brutto

- P. P. kwotę 6.750 zł brutto

- I. K. kwotę 6.600 zł brutto

tytułem wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy pod warunkiem podjęcia pracy,

III zasądza na rzecz powoda B. M. (1) kwotę 9.278,58 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 25 kwietnia 2016r. do dnia zapłaty,

IV dalej idące powództwo w zakresie odsetek oddala,

V wyrokowi w pkt. III nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.092,86 zł.,

VI zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. na rzecz powódek E. K., P. P., I. K. oraz powoda B. M. (1) kwoty po 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VII zasądza od strony pozwanej (...) Spółka Akcyjna w K. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 4.680 zł tytułem kosztów sądowych, to jest opłat od pozwów, od uiszczenia których powodowie byli ustawowo zwolnieni,

VIII wniosek powódek o nadanie rygoru natychmiastowej wykonalności oddala.

UZASADNIENIE

W pozwach z dnia (...) roku skierowanych przeciwko (...) S.A. w K. powódki I. K., E. K. i P. P. wniosły o przywrócenie ich do pracy na dotychczasowo zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków płacy i pracy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zasądzenie od pozwanej na rzecz powódek wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy oraz kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwów powódki wskazały, że jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała na spożywanie przez nie produktów wycofanych ze sprzedaży i przechowywanych w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy, co narusza procedury wewnętrzne firmy dotyczące postępowania z produktami przeznaczonymi do likwidacji. Powódki E. K. i P. P. przyznały, że w dniu (...) roku rzeczywiście miało miejsce spożywanie przez nie produktu przeznaczonego do likwidacji, jednakże zachowanie to zdarzyło się im po raz pierwszy i w żaden sposób nie narażało pozwanej na straty, gdyż artykuł ten i tak przeznaczony był do likwidacji.

Powódka I. K. zaprzeczyła, aby w dniu wskazanym przez pozwaną, tj. (...) roku rzeczywiście miało miejsce spożywanie przez nią produktu przeznaczonego do likwidacji, a nawet gdyby tak przyjąć, to takie bezprawne działanie nie mogłoby skutkować rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództw w całości oraz zasądzenie od powódek na rzecz pozwanej kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że powódki swoim zachowaniem naruszyły podstawowy obowiązek dbałości o mienie pracodawcy wynikający z art. 100§2 pkt 4 kp oraz popełniły czyn zakwalifikowany przez pracodawcę jako szczególnie rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy. Zdaniem pozwanej działanie powódek było świadome i obarczone winą umyślną.

W pozwie z dnia (...) roku skierowanym przeciwko pozwanej powód B. M. (1) wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 8400 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu.

W uzasadnieniu wskazał, że pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z wyłącznej winy powoda, a jako przyczynę zwolnienia z pracy podała ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na spożywaniu przez powoda produktu wycofanego ze sprzedaży i przechowywanego w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy. Zdaniem powoda pozwana mogła zastosować karę upomnienia bądź nagany, karę pieniężną czy też rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Ponadto nie został naruszony interes pracodawcy, gdyż pozwany nie poniósł straty finansowej. Powód kwestionował także zachowanie przez stronę pozwaną terminu do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy bez okresu wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że powód swoim zachowaniem naruszył podstawowy obowiązek dbałości o mienie pracodawcy wynikający z art. 100§2 pkt 4 kp oraz popełnił czyn zakwalifikowany przez pracodawcę jako szczególnie rażące naruszenie porządku i dyscypliny pracy, a jego działanie było świadome i obarczone winą umyślną. Odnośnie zarzutu nie zachowania terminu pozwana podniosła, że możliwość zapoznania się z nagraniem dokumentującym zachowanie powoda miała dopiero w dniu (...) roku, po dostarczeniu nagrań przez kierownika rejonu.

Pismem z dnia (...) roku powód B. M. (1) rozszerzył żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanej na jego rzecz dalszej kwoty 878,58 zł, tj. łącznie 9 278,58 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 20 czerwca 2016 roku powódki wniosły o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka E. K. zatrudniona była u pozwanej w okresie od (...) roku do (...) roku ostatnio na stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu na czas nieokreślony. Wynagrodzenie brutto powódki liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosi 2.856,49 zł.

W dniu (...) roku powódka pracowała na drugiej zmianie w sklepie (...) przy ul. (...) w Ś.. W tym dniu w sklepie był bardzo duży ruch, w związku z czym powódka nie korzystała z przerwy. O godzinie 21:19 i 21:32 powódka wzięła z magazynu sklepu produkty spożywcze w postaci jogurtu i bułki, po czym je spożyła.

Produkty te były wycofane ze sprzedaży i przeznaczone do likwidacji. Zachowanie powódki miało charakter jednorazowy.

Z dniem (...) roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki (art. 52§1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu polegające na: spożywaniu produktów wycofanych ze sprzedaży i przechowywanych w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy, co narusza procedury wewnętrzne Firmy, dotyczące postępowania z produktami przeznaczonymi do likwidacji.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- płyty CD k. 97, 171;
- zeznania powódki E. K. – e protokół z dnia 20.06.2016 r . k. 214.

Powódka P. P. zatrudniona była u pozwanej w okresie od (...) roku do (...) roku ostatnio na stanowisku Kasjera - Sprzedawcy na czas nieokreślony. Wynagrodzenie brutto powódki liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosi 2.377,88 zł.

W dniu (...) roku powódka pracowała na drugiej zmianie w sklepie (...) przy ul. (...) w Ś.. W tym dniu w sklepie był bardzo duży ruch, w związku z czym powódka nie korzystała z przerwy. O godzinie 20:27, 21:19 oraz 21:32 powódka wzięła z magazynu sklepu produkty spożywcze w postaci jogurtu po czym go spożyła. Produkty te były wycofane ze sprzedaży i przeznaczone do likwidacji. Zachowanie powódki miało charakter jednorazowy.

Z dniem (...) roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki (art. 52§1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku Sprzedawcy - Kasjera polegające na: spożywaniu produktów wycofanych ze sprzedaży i przechowywanych w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy, co narusza procedury wewnętrzne Firmy, dotyczące postępowania z produktami przeznaczonymi do likwidacji.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- płyty CD k. 97, 171;
- zeznania powódki P. P. – e protokół z dnia 20.06.2016 r . k. 214.

Powódka I. K. zatrudniona była u pozwanej w okresie od (...) roku do (...) roku ostatnio na stanowisku Sprzedawcy - Kasjera na czas nieokreślony. Wynagrodzenie brutto powódki liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosi 2.364,29 zł.

W dniu(...) roku powódka pracowała na drugiej zmianie w sklepie (...) przy ul. (...) w Ś.. W tym dniu w sklepie był bardzo duży ruch, w związku z czym powódka nie korzystała z przerwy. O godzinie 21:31 powódka wzięła z magazynu sklepu produkt spożywczy, po czym go zjadła. Produkt ten był wycofany ze sprzedaży i przeznaczony do likwidacji. Zachowanie powódki miało charakter jednorazowy.

Z dniem (...)roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powódki (art. 52§1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku Sprzedawcy - Kasjera polegające na: spożywaniu produktów wycofanych ze sprzedaży i przechowywanych w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy, co narusza procedury wewnętrzne Firmy, dotyczące postępowania z produktami przeznaczonymi do likwidacji.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- płyty CD k. 97, 171;
- zeznania powódki I. K. – e protokół z dnia 20.06.2016 r . k. 214.

Zakaz spożywania i przekazywania osobom trzecim artykułów przeznaczonych do likwidacji wynikał z podręcznika sprzedawcy- kasjera, jak również podręcznika kierownika sklepu obowiązujących wówczas u pozwanej, które nie były ogólnodostępne. Podręczniki te były przedmiotem szkolenia pracowników, jednakże o zakazie spożywania produktów nie poinformowano powódek, bowiem szkolenie zaplanowane na sześć godzin odbyło się w czasie 15 minut.

Dowód:

- podręcznik sprzedawcy kasjera – k. 65-75;
- podręcznik kierownika sklepu – k. 76-84;
- zeznania powódek E. K., P. P. i I. K. - e protokół z dnia 20 czerwca 2016r. k.214.

Powód B. M. (1) zatrudniony był u pozwanej w okresie od (...) roku do (...) roku ostatnio na stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu na czas nieokreślony. Wynagrodzenie brutto powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosi 3.092,86 zł.

W dniach (...) roku powód pracował na drugiej zmianie w sklepie (...) przy ul. (...) w Ś.. Powód w w/w dniach o godzinach: 23:12 w dniu 2.02.2016r., o godzinie 20:32 w dniu 6.02.2016r., o godzinie 21:00 w dniu 7.02.2016r. i o godzinie 19:17 w dniu 8.02.2016r. wziął z magazynu sklepu produkty spożywcze po czym je zjadł. Produkty te były wycofane ze sprzedaży i przeznaczone do likwidacji.

Pismem z dnia (...)roku pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy powoda (art. 52§1 pkt 1 kp). Jako powód rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanym stanowisku Zastępcy Kierownika Sklepu polegające na: spożywaniu produktów wycofanych ze sprzedaży i przechowywanych w magazynie sklepu w miejscu przeznaczonym na odpisy, co narusza procedury wewnętrzne Firmy, dotyczące postępowania z produktami przeznaczonymi do likwidacji.

Umowa o pracę miała ulec rozwiązaniu z dniem zapoznania się z treścią wypowiedzenia.

Wypowiedzenie umowy o pracę pozwana wysłała powodowi za pośrednictwem poczty, którą to przesyłkę B. M. (1) odebrał w dniu (...)roku.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- płyty CD k. 97, 171;
- zeznania świadków J. B. i G. S. – e protokół z dnia(...) r . k.

177.

Dokonująca wypowiedzeń J. B. powzięła wiedzę co do okoliczności będących przyczyną zwolnienia powodów dnia (...)

-Dowód:

zeznania świadka J. B. e protokół z dnia (...) . k. 177.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwa zasługują na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powódek E. K., P. P. i I. K. oraz świadków J. B. i G. S., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy, w tym płyty CD z nagraniem z monitoringu sklepowego.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracowników. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Podstawę prawną roszczenia powódek, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak

z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W niniejszej sprawie bezspornym jest, że powodowie spożywali produkty spożywcze wycofane ze sprzedaży i zachowanie to było powodem rozwiązania przez pozwaną umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., podana przez pozwaną w oświadczeniach woli z dnia (...) roku, (...) roku i (...) roku była rzeczywista, tj. czy powodowie zgodnie z twierdzeniem pracodawcy dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych na zajmowanych stanowiskach.

Materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie, w szczególności zeznania powódek E. K., P. P. i I. K. nie pozwala uznać by ich zachowania były zawinione, skutkujące naruszeniem interesu pozwanej w postaci poniesienia straty finansowej. Powódki jednoznacznie przyznały, że w dniu (...) roku spożyły produkty spożywcze, przy czym nie było możliwości uiszczenia za nie ceny, bowiem artykuły te przeznaczone były do likwidacji. Przyznały też, że zdecydowały się na takie zachowanie z uwagi na duży ruch panujący w tym dniu w sklepie i związany z tą sytuacją brak możliwości wykorzystania przerwy w celu spożycia posiłku. Dlatego też „w biegu” wzięły produkty spożywcze przeznaczone do likwidacji i zjadły je. Ponadto z ich zeznań wynika, że nie wiedziały o zakazie spożywania takich produktów i informacja ta nie została im przekazana podczas szkolenia. W tym miejscu wskazać należy, że strona pozwana przedłożyła podręcznik kasjera sprzedawcy i kierownika sklepu, z którego wynika wprawdzie zakaz spożywania i przekazywania osobom trzecim artykułów przeznaczonych do likwidacji, to strona pozwana nie wykazała, by treść zawarta w w/w podręcznikach, w szczególności ta dotycząca zakazu spożywania artykułów przeznaczonych do likwidacji była powódkom znana oraz jaki zakres wiadomości obejmowało szkolenie, w którym powódki miałyby uczestniczyć. Zeznania powódek są spójne, logiczne, wzajemnie się uzupełniają i Sąd nie znalazł podstaw by twierdzeniom tym odmówić przyznania waloru wiarygodności. Pozwana podnosiła, że powódki mogły zapytać o pozwolenie spożycia produktów kierownika sklepu, jednakże zdaniem Sądu w sytuacji, kiedy kierownik sam stosuje taką praktykę, utwierdziło to powódki tylko w przekonaniu, że ich zachowanie nie było naganne.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powódkami E. K., P. P. i I. K. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, w związku z czym orzekł o przywróceniu powódek do pracy u strony pozwanej na poprzednich warunkach pracy i płacy (punkt I wyroku).

O wynagrodzeniu za czas pozostawania bez pracy (punkt II wyroku) Sąd orzekł w oparciu o art. 57 k.p. Zgodnie z § 1 tego przepisu 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. Powódkom wręczono rozwiązanie umowy o pracę w i połowe (...) roku, a zatem do czasu wyrokowania w niniejszej sprawie, tj. do dnia 20 czerwca 2016 roku minęły już 3 miesiące. Ponadto za zasądzeniem wynagrodzenia w maksymalnej wysokości przemawia okoliczność, że dotychczasowe wynagrodzenie powódek uzyskiwane u pozwanej nie pozwoliło im na zgromadzenie oszczędności na okres pozostawania bez pracy.

Oдноśnie zasadności roszczenia powoda B. M. (2) aktualne pozostają rozważania dotyczące braku naruszenia interesu pozwanej, o czym była mowa powyżej. Wprawdzie powód jako zastępca kierownika sklepu miał większą świadomość naruszenia regulaminu obowiązującego u pozwanej, jednakże na skutek jego zachowania pozwana nie poniosła z tego tytułu żadnej szkody.

Abstrahując od powyższego, Sąd uwzględnił zarzut powoda dotyczący uchybienia przez stronę pozwaną terminowi wskazanemu w art. 52§2 kp.

W myśl art. 52 § 2 kp 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. Celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do dalszego trwania

stosunku pracy. Termin 1-miesięczny, o którym mowa w tym przepisie, ma charakter prekluzyjny i nie może być przekroczony. Konsekwencją jego niezachowania jest brak możliwości rozwiązania przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia. Przekroczenie terminu nie daje podstaw do żądania jego przedłużenia ani przywrócenia. Rozwiązanie stosunku pracy dokonane po upływie terminu 1-miesięcznego uznać należy za naruszające prawo, co uzasadnia roszczenie pracownika o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie zgodnie z art. 56 § 1 kp. Odnosi się to również do sytuacji nieznacznego przekroczenia terminu.

W kwestii rozpoczęcia biegu terminu z art. 52 § 2 kp orzecznictwo sądowe jest jednolite. I tak w wyroku z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99, (OSNAPiUS 2001/5/155), Sąd Najwyższy przyjął, 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. W uzasadnieniu do wyroku z dnia 7 listopada 2013 r., II PK 169/13, Sąd Najwyższy stwierdził, że miesięczny termin z art. 52 § 2 k.p. nie jest przeznaczony dla ustalania (prowadzenia postępowania wyjaśniającego) przez pracodawcę, czy pracownik dopuścił się określonego czynu oraz jaki jest stopień jego naganności, lecz ma służyć zastanowieniu się i podjęciu decyzji przez pracodawcę, który wie, że określony czyn został popełniony oraz jakie są towarzyszące mu okoliczności.

Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 2 KP) następuje w momencie, w którym o zachowaniu pracownika dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3⁽¹⁾ § 1 KP). Jak wynika z zeznań świadka J. B. – pracownika pozwanej, która dokonywała wypowiedzeń umów o pracę – wiedzą w zakresie tego, że doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez powoda dysponowała już w dniu (...) roku. Tymczasem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało sporządzone w dniu (...) roku i wysłane powodowi pocztą, które odebrał w dniu (...) roku. W tej sytuacji uznać należało, że pozwana nie dochowała terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 kp, czym naruszyła przepis o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Biorąc powyższe okoliczności pod uwagę, Sąd zasądził na rzecz powoda żadaną przez niego kwotę tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami, przy czym za datę wymagalności roszczenia przyjęto dzień 25 kwietnia 2016 roku, czyli dzień doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej. (punkt III wyroku).

Powództwo w zakresie odsetek za okres od dnia 12 kwietnia 2016 roku, tj. od dnia nadania pozwu w urzędzie pocztowym do dnia 24 kwietnia 2016 roku podlegało oddaleniu (punkt IV wyroku).

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie III rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda wynikającego z zaświadczenia złożonego przez stronę pozwaną (punkt V wyroku).

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt VI wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 roku).

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych (punkt VII wyroku) orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Sąd oddalił wniosek powódek o nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności (punkt VIII wyroku) z uwagi na fakt, iż nie została spełniona żadna z przesłanek wymienionych w art. 477² §1 i §2 kpc. Zgodnie z tym przepisem Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, w przypadku zasądzenia należności pracownika, bądź na

wniosek pracownika może w wyroku nałożyć na zakład pracy obowiązek dalszego zatrudnienia pracownika do czasu prawomocnego rozpoznania sprawy, a w rozpoznawanej sprawie sytuacja taka nie zaistniała.