

Sygn. akt IV P 118/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2014 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący: SSR Teresa Maślukiewicz

Ławnicy: G. P., B. M.

Protokolant: Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 17 września 2014 roku w Ś.

sprawy z powództwa **P. M.**

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółka Akcyjna w S.

o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne

na skutek sprzeciwu pozwanego od wyroku zaocznego z 2 lipca 2014r.

wyrok zaoczny Sądu Rejonowego (...) z dnia 2 lipca 2014r. w całości utrzymuje w mocy.

UZASADNIENIE

P. M. wniósł pozew przeciwko Przedsiębiorstwu (...) S.A. w S. domagając się uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne i odszkodowania w kwocie (...) brutto.

W uzasadnieniu pozwu podał m.in., że zatrudniony był u strony pozwanej od (...) na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku górnik - skalnik operator perforatora w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem - ostatnio (...)brutto wraz z premią uznaniową. W dniu (...) pozwany wypowiedział mu umowę o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia; przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest utrata zaufania pracodawcy z powodu dopuszczenia się niegospodarności w mieniu pracodawcy, która jest dla niego całkowicie niezrozumiała.

Strona pozwana nie wniosła odpowiedzi na pozew; nie wzięła udziału w rozprawie w dniu (...)

Na mocy art. 339 kpc w dniu (...) wydany został wyrok zaoczny.

W ustawowym terminie strona pozwana złożyła sprzeciw od wyroku zaocznego z (...) wnosząc o uchylenie zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu sprzeciwu pozwany podał m.in., że utrata zaufania jest zarówno zrozumiała jak i uzasadniona. Pozwana miała zastrzeżenia do pracy powoda w związku z nieprzestrzeganiem przez niego regulaminu pracy oraz z faktem, iż wskazana pracę wykonywał niedbale, nierzetelnie; niejednokrotnie samowolnie przedwcześnie opuszczał stanowisko pracy bez zgody sztygara wobec czego był wielokrotnie karany karami dyscyplinarnymi.

W dniu (...).(k.35) pozwany złożył odpowiedź na pozew, w której zawarł stanowisko jak w sprzeciwie od wyroku zaocznego.

Sąd ustalił:

P. M. i Przedsiębiorstwo (...) S.A. w dniu (...) zawarli umowę o pracę na czas określony od (...), na stanowisko górnik - skalnik, w wymiarze 1/1 etatu za wynagrodzeniem (...) zł miesięcznie brutto, plus premia uznaniowa. W dniu (...)strony zawarły kolejną umowę o pracę na czas określony od (...). przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy, za wynagrodzeniem (...) miesięcznie brutto, plus premia uznaniowa.

(...)strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy, za wynagrodzeniem (...) zł miesięcznie brutto. Porozumieniem zmieniającym z (...)strony ustaliły wynagrodzenie powoda na kwotę (...) brutto miesięcznie plus premia uznaniowa.

Bezsporne

W dniu(...)powód i 4 innych jego kolegów, zostali poproszeni do biura firmy, gdzie Dyrektor Zarządzający M. O. (1) wręczył im pisma zawiadamiające o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem ze skutkiem na (...). Powód odmówił przyjęcia tego pisma. M. O. odczytał mu jego treść. Powód nie rozumiał przyczyny wypowiedzenia. M. O. powiedział, iż ma podejrzenia, że powód i jego koledzy dopuszczają się kradzieży mienia pracodawcy. Nie podał żadnych konkretnych - kto z nich, kiedy i jakie mienie pracodawcy ukradł.

Dowód: przesłuchanie powoda - w załączeniu.

Sąd zważył:

Powództwo jest uzasadnione.

Zgodnie z art. 30§ 1 pkt 2 i § 4 kp, umowę o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy. Przyczyna wypowiedzenia powinna być realna i konkretna, znajdująca potwierdzenie w rzeczywistości.

W piśmie z (...) pozwany wskazał przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę a mianowicie: „utrata zaufania pracodawcy z powodu dopuszczenia się niegospodarności w mieniu pracodawcy”. Jednocześnie pozwany nie wskazał, na czym owa niegospodarność powoda w mieniu pracodawcy polegała.

W aktach osobowych powoda brak dowodu na potwierdzenie, iż powodowi na piśmie powierzono mienie pozwanego z obowiązkiem rozliczenia się o czym mowa w art. 124 kp. W szczególności brak jest umowy o odpowiedzialności (współodpowiedzialności) materialnej.

Wobec powyższego przyjąć należało, iż przyczyna wypowiedzenia jest nieprawdziwa. Skoro bowiem powód nie był odpowiedzialny materialnie za mienie pracodawcy, nie ponosił odpowiedzialności za prawidłową gospodarkę mieniem pracodawcy, to brak podstaw do przyjęcia, iż pozwany utracił do powoda zaufanie wobec jego niegospodarności.

Okoliczności dodatkowe wskazane w sprzeciwie od wyroku zaocznego oraz w odpowiedzi na pozew, jako dodatkowe przyczyny utraty zaufania do powoda nie miały żadnego znaczenia dla rozstrzygnięcia, albowiem pozwany nie wskazał ich w piśmie z(...) Ponadto:

- kary udzielane powodowi (...) z mocy prawa, po myśli art. 113 kp uległy zatarciu a odpisy zawiadomień o ukaraniu usunięto z akt osobowych powoda

- pozwany nie złożył żadnego dowodu na potwierdzenie, iż powód wykonywał pracę nierzetelnie i niedobrze oraz, że niejednokrotnie (ile razy?) samowolnie przedwcześnie opuszczał stanowisko pracy.

W aktach osobowych powoda jest dowód na to, że w dniu (...) powód samowolnie opuścił zakład górniczy o (...) i pozostawił sprzęt wierzący na przodku w czasie robót strzałowych, za co udzielono mu karę pieniężną w wysokości jednodniowego wynagrodzenia.

Jeden przypadek samowolnego opuszczenia stanowiska pracy w żadnym wypadku nie może stanowić "niejednokrotności" takiego zachowania powoda.

Zgodnie z art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Pozwany obowiązku tego nie wykonywał, nie może więc skutecznie powoływać się na fakty wyżej opisane. Pozwany nie zaprzeczył też zeznaniom powoda, że wszyscy opuszczali swoje stanowiska pracy ok. pół godziny przed końcem zmiany. Po myśli art. 230 kpc Sąd uznał ten fakt za przyznany.

Ponadto sądowi z urzędu znane jest z innych spraw byłych pracowników pozwanego (zawisłych przed tut. Sądem), iż zwyczajowo, za wiedzą i zgodą bezpośredniego przełożonego/ sztygara) i Zarządu Spółki, pracujący w kopalni "Ż." i (...)

(położonych w znacznej odległości od siedziby spółki) opuszczali swoje stanowiska pracy na ok. 0,5 godz. przed końcem zmiany i udawali się do szatni, gdzie przebierali się, w ten sposób kończąc punktualnie zmianę.

Gdyby wszyscy pracowali do końca zmiany na przodku to zejścia do szatni, przebranie się generowało by godziny nadliczbowe, za które pozwana musiała by zapłacić stosowane wynagrodzenie. Przyzwalając pracownikom na wcześniejsze opuszczenie stanowiska pracy pozwana zwolniła się z ewentualnego obowiązku wypłat za tzw. nadgodziny.

Sąd w całości dał wiarę zeznaniom powoda albowiem są konkretne, logiczne a pozwany nie zaprzeczył faktom podanym przez powoda. Po myśli art. 230 kpc Sąd uznał te fakty za przyznane.

Mając powyższe na uwadze, na mocy art. 347 kpc orzeczono jak w sentencji.

Orzeczenie o kosztach sądowych znajduje oparcie w art. 113 w zw. z art. 13 ustawy z 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U z 2010r. Nr 90 poz. 594 z p.zm) a o rygorze natychmiastowej wykonalności - w art. 333 § 1 pkt 3 kpc.