

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Maria Potocka, Barbara Rybak

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 listopada 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ż.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda P. S. na rzecz (...) Spółka z o.o. w Ż. kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Powód P. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż. kwoty (...) tytułem odszkodowania z tytułu bezprawnego i bezzasadnego rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 17 października 2017 r. z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty., nadto o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm prawem przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

Uzasadniając żądanie powód wskazał że w dniu 27 lutego 2008 r. zawarł ze strona pozwaną umowę o pracę na okres próbny, na mocy której został zatrudniony na stanowisku magazynier-sprzedawca z ustalonym miejscem wykonywania pracy w Magazynie (...) w Ś.. Aneksem z dnia 29 maja 2009 r. nastąpiła zmiana warunków zatrudnienia poprzez określenie czasu trwania umowy na 10 lat (od 1 czerwca 2009 r. do 31 maja 2019 r.) z możliwością rozwiązania za 14 dniowym okresem wypowiedzenia. W dniu 17 października 2017 r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w swoim oświadczeniu wskazując na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych ujętych w sześciu punktach. Odnosząc się do nich powód wskazał, że nie kojarzy w pełnym zakresie detali opisanego zdarzenia (nie zewidencjonowanie w systemie pracodawca przyjętego od kontrahenta towaru), bowiem przyjmował około 14,000-15.000 różnego rodzaju zbóż i było bardzo dużo tego typu transakcji z różnymi kontrahentami. Odnosząc się do kwestii braków magazynowych powód wskazał, że już w czerwcu 2017 r. w czasie inwentaryzacji stwierdzono niedobór pszenicy i było to faktem wiadomym dla przełożonych powoda jak i spółki. Powód wskazuje przy tym, że najistotniejszym czynnikiem wpływającym na zmniejszenie ilości w tonach był efekt wysuszenia pszenicy, polegający na tym, iż przy zakupie przyjmowano określoną ilość pszenicy o nr 14% wilgotności a następnie (celem dbania o jakość i w celu ochrony przed szkodnikami) pszenica była w magazynie stale wentylowana (osuszana) skutkiem czego poziom jej wilgotności (odparowanie wody) spadał, co skutkowało również zmniejszeniem jej wagi. Niedobór mógł również powstać w wyniku zawyżania wagi przyjmowanego towaru przez kogoś z pracowników, jednakże powód tą czynnością się nie zajmował i nie był w stanie tego wykryć lub udowodnić.

O efekcie osuszania zboża powód informował przełożonych. Celem wyrównania niedoboru powód przyjął na magazyn fizycznie pszenicę ewidencjonując przyjęcie towaru jako rzepak. Powód zaprzeczył również aby naraził pracodawcę na szkodę majątkową (pkt 3 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia), łamał procedury obowiązujące u pracodawcy (pkt 5 oświadczenia), oraz aby zawyżał ubytki manipulacyjne i że miał tego świadomość (pkt 6 oświadczenia).

Strona pozwana (...) Sp. z o.o. siedzibą w Ż. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu łącznie z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew strona pozwana wskazała, że w czasie czynności wyjaśniających, które miały miejsce bezpośrednio przed wręczeniem pozwanemu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia wielokrotnie i w sposób jednoznaczny przyznał się do prawie wszystkich stawianych mu zarzutów, co miał uczynić kilkakrotnie i w obecności wielu osób. Strona pozwana wobec jednoznaczności stawianych powodowi zarzutów oraz faktu, iż powód potwierdził że miały one miejsce, a także mając na uwadze, że zachowania te stanowią niewątpliwie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych była zmuszona do dyscyplinarnego rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Strona pozwana wskazuje, że powód zakwestionował jedynie ostatnią okoliczność jaką podał pracodawca w swym oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę (nie zgodził się jedynie z zarzutem wprowadzania do systemu pracodawcy zawyżonych ubytków rzepaku). Powód miał dać temu jednoznaczny wyraz składając pod treścią otrzymanego dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę własnoręczne oświadczenie o treści: „akceptuję przyczyny z wyłączeniem pkt 6”, by nadto pod złożonym podpisem dodatkowo wskazać „Potwierdzam, że przyczyny w pkt 1-5 miały miejsce”. W dniu 17 października 2017 roku sporządził także odrębną notatkę, w której raz jeszcze potwierdził, że miały miejsce nieprawidłowości opisane w treści dyscyplinarnego rozwiązania z nim umowy o pracę. Uzasadniając poszczególne powody uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym należy wskazać, że każda z nich stanowi samodzielny i wystarczający powód do rozwiązania z powodem umowy o pracę w tym trybie. Za naganne strona pozwana uznała przyjęcie na polecenie powoda do magazynu zbożowego strony pozwanej w (...), 08 ton rzepaku w lipcu 2017 stanowiącego własność Pana W. C. bez zawarcia jakiegokolwiek umowy (sprzedaży lub składowania). W czasie kontroli w dniu 10 października 2017 r. o zdarzeniu i motywach miał opowiedzieć pracownikowi strony pozwanej Ł. P., co słyszeli inni pracownicy strony pozwanej. Motywem działania powoda miała być chęć pomocy kontrahentowi w uzyskaniu jak najwyższej ceny za towar. Przyjęcie zboża nie zostało zewidencjonowane w ogólnym systemie strony pozwanej, a sprawa wyszła na jaw gdy W. C. zaczął upominać się o zapłatę za swój zdeponowany towar. Obowiązkiem powoda jako kierownika magazynu zbożowego w Ś. było dbanie o ewidencjonowanie każdego towaru, który do niego trafia czego jednak nie robił. Działanie powoda było ryzykowne dla pozwanej, bowiem mogło spowodować dla niej straty finansowe i najpewniej spowodowało. Równie nagannym zachowaniem powoda wedle strony pozwanej było fałszowanie dokumentów przyjęcia towaru, bowiem powód miał przyjąć na stan magazynowy rzepak od Pana Z. T. (1), jednakże klient ten towaru nigdy nie dostarczył stronie pozwanej. Powód miał również przyjąć od Z. T. (2) pszenicę w ilości 57 ton i z ewidencjonować ją w stanie magazynowym jako inny towar (rzepak) i płacąc klientowi jego cenę. Nadto strona pozwana wskazuje, że powód sprzedając towary pozwanej łamał wszystkie procedury obowiązujące u pozwanej, tj. sprzedawał jej towary bez wymaganej zgody działu oceny ryzyka funkcjonującego u pozwanej, bez formalnego i wymaganego złożenia zamówienia sprzedaży towarów w jej systemie oraz odbierał od klientów zapłatę ceny za sprzedane towary i nie przekazywał ich bezpośrednio stronie pozwanej. Strona pozwana zaprzeczyła również, aby powód kiedykolwiek informował ją o nieprawidłowościach w funkcjonowaniu magazynu zbożowego w Ś.. To strona pozwana na skutek przeprowadzonych w dniu 10 października 2017 r. czynności kontrolnych uzyskała taką wiedzę

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód P. S. na podstawie umowy z dnia 27 lutego 2009 r został zatrudniony przez (...) S. z o.o. z siedzibą w Ż. (obecnie (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Ż.) na okres próbny od dnia 1 marca 2009 roku do dnia 31 maja 2009 r. na stanowisku

magazynier-sprzedawca. Miejszem wykonywania pracy był Magazyn (...) pracodawcy znajdujący się Ś.. Aneksem z dnia 29 maja 2009 r. umowa została przekształcona z dniem 1 czerwca 2009 na umowę o pracę na czas określony 10 lat z możliwością rozwiązania umowy za 14 dniowym okresem wypowiedzenia. Aneksem z dnia 22 kwietnia 2010 r. zmieniono stanowisko na jakim zatrudniony został; powód na pełniącego obowiązki Kierownika Obiektu w Ś., zaś zgodnie z aneksem z dnia 1 listopada 2013 r. powód został Kierownikiem Obiektu w Ś..

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

W dniu 17 października 2017 r. pracodawca złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych stwierdzonych przez pracodawcę w czasie kontroli magazynu w Ś. trwającej w dniu 10 października 2017 r. W czasie kontroli wykryto niedobory ilościowe towarów tam magazynowanych, rażące nieprawidłowości w prowadzonych dokumentach przyjęcia i wydania towarów (w tym zwłaszcza łamanie wewnętrznych procedur pracodawcy), w tym fałszowanie tych dokumentów, w szczególności:

1. nie zewidencjowanie w systemie pracodawcy przyjętego od Pana W. C. w dniach 22.07.2017-31.07.2017 83,08 ton rzepaku i nieujęcie tego towaru w ogólnej ilości posiadanej przez pracodawcę towaru, tj. rażące niedbanie o dobro pracodawcy (zgoda na zakup tego towaru przez pracodawcę po niekorzystnych cenach, czy też zgoda na darmowe składowanie przez pracodawcę tego towaru),
2. sfalszowanie dokumentu przyjęcia towaru na stan magazynowy pracodawcy poprzez wprowadzenie niezgodnie z rzeczywistością na stan magazynu od Pana Z. T. (2) 18,12 ton rzepaku, pomimo, że towar ten nigdy nie został fizycznie przyjęty na stan magazynowy a jednocześnie nie przyjęcie/niezaewidencjonowanie do systemu pracodawcy fizycznie przyjętego od tego kontrahenta w dniach 14.06.2017-16.06.2017 57,98 ton pszenicy,
3. narażenie na szkodę majątkową pracodawcy poprzez wyrażenie zgody na wystawienie przez Pana Z. T. (2) faktury sprzedaży opisanego w punkcie 2 towaru, w konsekwencji czego pracodawca zmuszony był zapłacić temu klientowi łącznie (...) (faktura VAT RR nr RR 17-08- (...) - (...)) tj. pracodawca zapłacił za towar który nigdy nie został mu dostarczony,
4. nie poinformowanie pracodawcy, mimo posiadanej w tym zakresie wiedzy od przeszło półtora roku, o zdarzających się w magazynie w Ś. nieprawidłowościach przy przyjmowaniu towaru skutkujących niedoborami ilościowymi,
5. łamanie procedur obowiązujących i pracodawcy poprzez zgodę na wydawanie klientom pracodawcy jego towarów mimo braku uprzedniej zgody pracodawcy na sprzedaż towaru,
6. wprowadzenie do system pracodawcy zawyżonych ubytków manipulacyjnych w ilości ok 60 ton rzepaku.

Pod tym oświadczeniem powód oświadczył pisemnie, że akceptuje przyczyny w wyłączeniu pkt 6 oraz że przyczyny opisane w pkt 1-5 miały miejsce.

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu.

Powód nieprawidłowo ewidencjonował część towaru przyjętego na magazyn, którego był kierownikiem. Dochodziło również do nieprawidłowości w zakresie przyjmowania zapłaty za sprzedany towar.

22, 30 i 31 lipca 2017 roku rzepak od Pana W. C. został decyzją powoda przyjęty na magazyn; towar został zważony, sporządzono stosowne kwity wagowe, nie został jednak zewidencjonowany. Nie zawarto żadnej umowy z

tym klientem, która uzasadniałaby przyjęcie towaru. Umowa regulująca sytuację przyjętego rzepaku została zawarta dopiero w dniu 23 października 2017 roku, już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem.

Powód zdecydował również o przyjęciu 50 ton pszenicy od Z. T. (2) o wartości od około (...), zaś w stanie magazynowym oznaczono, iż jest to rzepak o tej samej wartości. Zaewidencjonowano również przyjęcie towaru od Z. T. (2), który jednak nigdy nie został dostarczony do magazynu, a Z. T. (2) przedstawił do zapłaty fakturę za dostarczony towar.

O nieprawidłowościach w zakresie stanu magazynowego przełożony powoda Ł. P. został zawiadomiony przez pracownika strony pozwanej B. H.. Nieprawidłowości zostały ujawnione podczas kontroli przeprowadzonej w dniu 10 października 2017 r.

Dowody:

- zeznania świadków:

B. H. – e-protokół k. 107,

R. C. – e-protokół k. 107,

E. B. – k. 153-155;

Ł. P. – k. 155-161.

- kwity wagowe – k. 61-67, 91-93,

- umowa zakupu nr (...) z dnia 23 października 2017 r. – k. 68-69,

- faktura VAT FS (...) z dnia 26 października 2017 r. – k. 70,

- potwierdzenie przelewu z dnia 6 listopada 2017 r. – k. 71;

- korespondencja mailowa – k.72;

- faktura VAT RR nr RR 17-08- (...) - (...) k. 94.

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków i stron, jak również dokumenty zgromadzonych w aktach sprawy. 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 powoda stanowiły przede wszystkim akta osobowe pracownika. 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.

Zgodnie z treścią art. 56§1 kp zdanie pierwsze 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 kp uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała

ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52§1 pkt 1 kp 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 kp, 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 pkt 1 kp. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające 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 naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

W orzecznictwie wskazuje się również, że jeśli przy rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazano kilka powodów to wystarczy, że chociaż jeden z nich zostanie uznany za prawdziwy, wykazany przez stronę i uzasadniający rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazać należy, że w zasadzie pkt 4, 5 i 6 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia są bardzo ogólne i tak na prawdę zostały doprecyzowane dopiero w odpowiedzi na pozew, i w toku przesłuchań świadków, dlatego też w ocenie Sądu nie powinny stanowić podstawy do rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Jednakże pkt od 1 do 3 są precyzyjne i zarzuty te uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś w toku procesu strona powoda wykazała, że zdarzenia takie rzeczywiście miały miejsce. W zasadzie już w pozwie powód nie zaprzeczył tym okolicznościom, starał się je jednak zbagatelizować. Strona powodowa wykazała jednak zaistnienie powyższych sytuacji dokumentami jak i zeznaniami świadków, przede wszystkim B. H. i R. C., którzy byli pracownikami strony pozwanej i podwładnymi powoda. Potwierdzili oni, że sytuacje opisane w pkt I- III oświadczenia strony pozwanej rzeczywiście miały miejsce, i że wzbudzały ich niepokój. Z zeznań tych świadków wynika, że na polecenie powoda od Pana W. C. został przyjęty na magazyn rzepak, towar został zważony, sporządzono kwity wagowe, nie został jednak zewidencjonowany. Natomiast stosowna umowa regulująca sytuację przyjętego rzepaku została zawarta dopiero w dniu 23 października 2017 roku już po rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i po ujawnieniu nieprawidłowości w trakcie kontroli (potwierdza to umowa z 23 X 2017 roku oraz kwity wagowe k. 61-67). Świadkowie B. H. i R. C. potwierdzili także, że powód zdecydował o przyjęciu 50 ton pszenicy od Z. T. (2), zaś w stanie magazynowym oznaczono, iż jest to rzepak o tej samej wartości. Okoliczność ta wynika także z kwitów wagowych za pszenicę k 91-93, faktury VAT za rzepak k. 94.

Powód nie wypowiedział się co do tych zdarzeń, nie wykazał aby nie miały miejsca lub nastąpiły nie z jego winy. W ocenie Sądu, nawet gdyby uznać że były to odosobnione przypadki, to są to poważne nieprawidłowości w pełni uzasadniające dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę. Wskazać bowiem należy, jak słusznie zauważali wezwani w sprawie świadkowie, że spółka musi posiadać dokładną wiedzę na temat znajdujących się w magazynie ilości towaru, które mogą zostać przyjęte lub sprzedane. Ceny zbóż wachają się, zatem kwestie takie jak to kiedy został przyjęty towar, w jakiej ilości, po jakiej cenie i jak zostaną rozliczone są niezwykle istotne z punktu widzenia przedsiębiorcy, a niewątpliwie powód prowadził ewidencję wadliwie a wręcz nie ewidencjonował przejęcia niektórych dostaw. Tym samym powód naraził pracodawcę na straty oraz na utratę dobrego imienia.

W powyższych rozważaniach Sąd nie odniósł się do pozostałego materiału dowodowego, gdyż dotyczył on zarzutów wskazanych w pkt 4-6 pisma rozwiązującego umowę o pracę, a które to zarzuty jak wyżej wskazano nie mogły stanowić skutecznej przyczyny rozwiązania umowy o pracę ze względu na ich nie doprecyzowanie.

Uznać zatem należało oświadczenie pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym za prawidłowe, wobec czego Sąd oddalił powództwo powoda o czym rzeczono w pkt I wyroku.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (dz.U. z 2016r, poz. 1667). Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności. W związku z powyższym na podstawie powołanych przepisów zasądzono na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.