

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 9 kwietnia 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Alicja Gawrońska, Józef Białek

Protokolant : Agnieszka Ząbkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 9 kwietnia 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa Z. Z.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ż.

o odszkodowanie

- I. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ż. na rzecz powoda Z. Z. kwotę (...) zł brutto ((...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 26 stycznia 2019 roku do dnia zapłaty;
- II. dalej idące powództwo oddala;
- III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;
- IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;
- V. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 64,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód Z. Z. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w Ż. kwoty (...) zł z ustawowymi odsetkami do dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 28 maja 2018 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 28 sierpnia 2018 roku do dnia 17 maja 2018 roku; w dniu 16 listopada 2018 roku powód rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem; w odpowiedzi otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia; powód podniósł, że wypełniał swoje obowiązki w sposób prawidłowy, nie dopuszczając się naruszenia żadnego z obowiązków, nie zgadza się z zarzutami pracodawcy, są one ogólne, niezrozumiałe i niekonkretne i odniesienie się do nich jest w chwili obecnej niemożliwe.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu podniosła, że pozew został złożony z naruszeniem 21 dniowego terminu; ponadto, zarzut powoda, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę są niezrozumiałe są jedynie linią obrony powoda; w wyniku przeprowadzonej inwentaryzacji w dniu 14 listopada 2018

roku okazała się, że są braki na 2029 sztuk komponentów do produkcji mebli; powód wskazał, że wywiózł je na złom, gdyż nie nadawały się do produkcji mebli; po czasie powód uzyskał pokwitowanie, z którego wynikało, że złom był wywożony sukcesywnie w dniach 14 września 2018r, 17 października 2018r i 30 października 2018r, za co powód otrzymać miał (...) zł z których nie rozliczył się ze stroną pozwaną; wartość wywiezionych komponentów wyceniono na kwotę (...) zł; powód rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem i udał się na zwolnienie lekarskie; powody rozwiązania umowy są prawdziwe, konkretne i rzeczywiste.

W toku postępowania Sąd

ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od 28 maja 2018 roku, początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres od dnia 28 sierpnia 2018 roku do dnia 17 maja 2018 roku. W dniu 16 listopada 2018 roku powód rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem. Pismem z dnia 20 listopada 2018 roku, doręczonym powodowi w dniu 22 listopada 2018 roku, strona pozwana rozwiązała umowę o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na wyrządzeniu pracodawcy szkody majątkowej na skutek ze złomowania sprawnych komponentów do mebli bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz nierozliczeniu się z pracodawcą z kwoty pobranej za ze złomowanie sprawnych komponentów mebli.

Wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło (...) zł brutto miesięcznie.

Dowód: akta osobowe powoda k. 45-73

wyliczenie miesięcznego wynagrodzenia k. 40

W czasie produkcji u strony pozwanej powstają odpady zarówno drewniane jak i metalowe. Odpady w postaci płyt wiórowych były składane do kontenera i następnie zabierane przez firmę (...).

Złom z trzech zakładów strony pozwanej był wywożony przez firmę (...) w godzinach pracy zakładów. W zakładzie w którym pracował powód produkowano meble drewniane i były to odpady z produkcji mebli – zamki, śrubki. Natomiast z produkcji krzeseł metalowych były elementy krzeseł.

Dowód: zeznania świadków Ł. K. k. 83, płyta CD k. 87

A. A. k. 84, płyta CD k. 87

T. S. k. 84, płyta CD k. 87

A. M. k. 84-85, płyta CD k. 87

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo jest częściowo zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o akta osobowe powoda oraz zeznania świadków Ł. K., A. A., T. S., A. M.. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

W pierwszej kolejności odnieść się należy do zarzutu strony pozwanej, że powództwo powinno zostać oddalone z uwagi na przekroczenie przez powoda 21 dniowego terminu do złożenia odwołania. Zgodnie z treścią art. 264 § 2 kp żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia rozwiązania umowy o pracę.

Stosunek pracy powoda został rozwiązany w dniu 22 listopada 2018r (data doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę), zaś powód wniósł pozew w dniu 13 grudnia 2018 roku (data nadania pisma w Urzędzie Poczтовым). Tym samym termin wynikający z art. 264 kp został zachowany.

Podstawę prawną roszczenia powoda, 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 spełniała ono wymogi formalne (np. 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).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o

dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp).W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wskazać należy, że wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o ich rzeczywistości (prawdziwości). Jako przyczyny wskazano bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na wyrządzeniu pracodawcy szkody majątkowej na skutek zezłomowania sprawnych komponentów do mebli bez wiedzy i zgody pracodawcy oraz nierozliczeniu się z pracodawcą z kwoty pobranej za ze złomowanie sprawnych komponentów mebli.

Stawianie zarzutu ze złomowania komponentów do mebli bez dokładnego sprecyzowania o jakie konkretnie komponenty chodzi, bez wskazania okresu w jakim doszło do rzekomych naruszeń pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy i zbadania jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powoda naruszone oraz w jaki sposób i kiedy działał na szkodę pracodawcy.

Jak wynika z akt przedmiotowej sprawy, dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana dokonała konkretyzacji zarzutów stanowiących przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, wskazując ilość komponentów i wartość komponentów oraz dni w jakich miał dojść do złomowania tych komponentów, nadal jednak nie wiadomo jakie to były komponenty. Podkreślić jednak należy, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uszczegółowione dopiero na etapie postępowania sądowego. Już w chwili składania pracownikowi oświadczenia pracownik ma wiedzieć i rozumieć dlaczego pracodawca podjął tę decyzję, a w niniejszej sprawie powód tej możliwości został pozbawiony. Powód w pozwie podniósł, że przyczyny rozwiązania umowy są niezrozumiałe i niekonkretne i odniesienie się do nich jest w chwili obecnej niemożliwe.

Z zeznań świadka Ł. K. wynika, że u strony pozwanej występowała procedura złomowania odpadów, świadek wskazał, że z produkcji an jego działu pozostawały komponenty w postaci płyt wiórowych, które były składane do kontenera i następnie zabierane przez firmę (...). Świadek A. A. zeznała, że powód przychodził i mówił, że będzie wywoził złom, świadek wskazała, że były to śrubki i odpady. Natomiast z zeznań świadka T. S. wynika, że powszechnie był wiadomo, że złom był wywożony w godzinach pracy, bo przyjeżdżał po niego samochód, świadek wskazał, że złomem są zamki i śrubki. Natomiast świadek A. M., który odbierał złom zeznał, że odbierał od 6-7 lat elementy metalowe od strony pozwanej, najczęściej wadliwe elementy krzeseł metalowych, ale dotyczyło to innego zakładu, bo tam gdzie pracował powód były głównie elementy drewniane. Świadek zeznał że pod koniec roku dyrektor przyjechał i powiedział, że musi się pozbyć wadliwej partii materiału, świadek odebrał złom, przekazał dyrektorowi pieniądze, a później w ten sam sposób złom odbierał od powoda. Z powołanych zeznań wynika, że w czasie produkcji powstają odpady zarówno drewniane jak i metalowe, metalowymi mogą być zamki, śrubki i inne elementy mebli, zaś wywóz złomu odbywał się w okresie zatrudnienia powoda wielokrotnie. Tym samym pracodawca powinien w piśmie rozwiązującym umowę o pracę wyraźnie wskazać który wywóz złomu stanowił ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych (z jakiego dnia) a także których elementów zarzut ten dotyczy (ilość i rodzaj, skoro w czasie produkcji powstają odpady w postaci śrubek, zamków, innych drobnych odpadów, elementy krzeseł). Brak takiej konkretyzacji uniemożliwia Sądowi zbadanie prawdziwości i zasadności zarzutów, a także ustalenia wagi ewentualnego naruszenia obowiązków. Wymaga to bowiem ustalenia kiedy powód wywoził złom i czy były to śruby, zamki, krzesła czy elementy krzeseł, w jakiej ilości.

Ponadto należy wskazać, że sprecyzowanie w odpowiedzi na pozew zarzutów stawianych powodowi nie spełnia przesłanki prawidłowego skonkretyzowania przyczyn będących podstawą rozwiązania umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze oddalono dalsze wnioski dowodowe, gdyż nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

Zdaniem Sądu wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają podstawowych kryteriów do uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten sposób ustania stosunku pracy jako najbardziej dolegliwy dla pracownika wymaga szczególnej staranności od pracodawcy w zakresie wskazania podstaw decyzji o rozwiązaniu umowy, nie wystarczą zaś ogólnikowe zwroty. Już sama okoliczność stwierdzenia braku konkretyzacji przyczyn powodujących rozwiązanie umowy o pracę nakazuje uznać rozwiązanie umowy za sprzeczne z przepisami. Takie ogólnikowe i lakoniczne podanie przyczyn nie pozwala Sądowi na szczegółowe odniesienie się do zarzutów i zbadanie ich prawdziwości. Nie pozwala także na ustalenie czy pracodawca zachował miesięczny termin z art. 52 §2 Kp.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 Kp.

W związku z powyższym należało uznać rozwiązanie umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania, jednakże nie w kwocie wskazanej przez powoda. Zgodnie z art. 60 Kp jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę z naruszeniem przepisów w okresie wypowiedzenia – pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Skoro powód rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, które upłynąć miało w dniu 1 grudnia 2018r (dwa tygodnie od 17 listopada 2018r), zaś umowę o pracę rozwiązano z dniem 22 listopada 2018r powodów przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 9 dni. Ustalając wysokość wynagrodzenia za jeden dzień Sąd kierował się kwotą wynikającą z zaświadczenia o wynagrodzeniu (...)

W związku z powyższym na podstawie powołanych przepisów zasądzono na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 1260,76 zł (punkt I wyroku), zaś dalej idące powództwo oddalono (punkt II wyroku).

Orzeczenie o kosztach (punkt III wyroku) oparto na przepisie art. 98 kpc, według którego strona przegrywająca sprawę zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu) oraz § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2018r, poz. 265), na koszty ten składał się koszt wynagrodzenia pełnomocnika w kwocie 180 zł.

Na podstawie art. 477² §1 kpc wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności (punkt IV wyroku).

Na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 64 złote tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony – proporcjonalnie do zasądzonej na rzecz powoda kwoty (punkt V wyroku).