

Sygn. akt IV P 100/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 maja 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Grażyna Nawrot, Leokadia Krzemińska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 15 maja 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa N. M.

przeciwko B. W. i T. W. wspólnikom spółki cywilnej (...) s.c. (...)

o odszkodowanie

I. zasądza solidarnie od pozwanych B. W. i T. W. wspólników spółki cywilnej (...) s.c. (...) na rzecz powódki N. M. kwotę (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. koszty postępowania wzajemnie znosi;

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...).

UZASADNIENIE

Powódka N. M. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniosła o zasądzenie od strony pozwanej B. W. i T. W. kwoty (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powódka wskazała, że umowę o pracę rozwiązano bez jakichkolwiek argumentów; bez uzasadnienia przyczyn.

W odpowiedzi na pozew pozwani - B. W. i T. W. wspólnicy spółki cywilnej (...) s.c. (...) - wnieśli o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na ich rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznali, że powódka była zatrudniona na podstawie umowy o pracę jako kasjer/sprzedawca. Podnieśli jednak, że powódka w czasie trwania stosunku pracy nie przestrzegała wielokrotnie obowiązków pracowniczych, nie respektowała poleceń przełożonych, nie dbała o miejsce pracy, nie sprzątała w miejscach ogólnie dostępnych dla klientów, w czasie pracy rozmawiała przed sklepem z klientami, "brała towar na kreskę" a inwentaryzacja wykazała braki; powódka niejednokrotnie wyносиła ze sklepu reklamówki towaru; ponadto powódka wielokrotnie informowała pozwanych o dniu wolnym w ostatniej chwili co dezorganizowało pracę. Wobec uzasadnionego podejrzenia, że powódka popełniła przestępstwo rozwiązanie umowy było zasadne.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Pozwani jako wspólnicy spółki cywilnej (...) s.c. (...) zatrudnili powódkę na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony od 20 stycznia 2017 roku do 19 stycznia 2019 roku jako kasjera/sprzedawcę za wynagrodzeniem (...)

Pismem z dnia 11 września 2017 roku pozwani rozwiązali z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując jako przyczynę "kradzież asortymentu sklepowego, niewykonywanie poleceń przełożonego".

Dowód: wydruk z (...) k. 21-24

akta osobowe k. 36-51

Pozwany T. W. w dniu 5 października 2017 roku złożył zawiadomienie o przywłaszczeniu przez powódkę artykułów spożywczych i innych o łącznej wartości (...) W sprawie wszczęto dochodzenie.

Dowód: pismo KP w Ś. k. 112

zawiadomienie k. 115

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o akta osobowe powódki.

Podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1 kp 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 o zasadności dochodzonego roszczenia należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie 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 rozwiązania umowy 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 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. Dodatkowo także podane w piśmie przyczyny powinny umożliwić Sądowi kontrolę zasadności rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powódką 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.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strona pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wskazać należy, że niewątpliwie wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o ich rzeczywistości (prawdziwości). Stawianie zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na kradzieży asortymentu sklepowego i niewykonywaniu poleceń przełożonego bez dokładnego sprecyzowania dat, przedmiotu i wartości skradzionego asortymentu sklepowego czy też dat niewykonania poleceń, jakich poleceń pracownica nie wykonała - pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy i zbadania jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powódkę naruszone oraz w jaki sposób działała na szkodę pracodawcy.

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.

Jak wynika z akt przedmiotowej sprawy, dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana dokonała próby konkretyzacji zarzutów stanowiących przyczyny rozwiązania umowy o pracę, powołując świadków na konkretne zachowania powódki oraz przedstawiając dokumentację związaną z inwentaryzacją, jednakże 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 powódka tej możliwości została pozbawiona.

Mając na uwadze brak konkretyzacji zarzutów stawianych powódce oddalono wnioski o przesłuchanie świadków wnioskowanych przez pozwaną, gdyż ich zeznania nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy, skoro w toku postępowania sądowego pracodawca nie może konkretyzować okoliczności, które były podstawą rozwiązania umowy o pracę. Z tej samej przyczyny dla rozstrzygnięcia sprawy znaczenia nie mają dokumenty związane z przeprowadzoną inwentaryzacją (skoro nie wiadomo w jakim okresie i jakiego towaru przywłaszczenie zarzuca się powódce).

Skoro pracodawca nie dopełnił wymagań formalnych stawianych pismu rozwiązującemu umowę o pracę, tym samym naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Z uwagi na powyższe należało uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powódką 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 powódkę. Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 58 kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zaś okres wypowiedzenia wynosił jeden miesiąc. Ponieważ strona pozwana pomimo zobowiązania nie przedłożyła wyliczenia hipotetycznej wysokości odszkodowania, ani wynagrodzenia powódki liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za jeden miesiąc zasądzone odszkodowanie w kwocie wynikającej z umowy o pracę (...)

Zgodnie z art. 864 kc za zobowiązania spółki wspólnicy spółki cywilnej odpowiadają solidarnie.

Mając powyższe na uwadze zasądzone na rzecz powódki solidarnie od pozwanych kwotę (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, (punkt I wyroku), zaś dalej idące powództwo co do odszkodowania oddalono (punkt II wyroku).

Zgodnie z art. 477² k.p.c. Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, którego wysokość wynika z umowy o pracę (punkt IV wyroku).

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 100 kpc mając na względzie wynik procesu i koszty poniesione przez strony (punkt III wyroku).