

UZASADNIENIE

Powód M. K. domagał się zasądzenia od pozwanej (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. odszkodowania z tytułu bezzasadnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 15.330,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty i obciążanie pozwanej kosztami procesu .

Uzasadniając powództwo podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku magazyniera na podstawie umowy o pracę na czas określony od 01.04.2013r.do31.12.2021r. W dniu 01.12.2014r. pracodawca najpierw ustnie złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych, lecz nie skonkretyzował przyczyny wypowiedzenia. Następnie otrzymał pocztą świadectwo pracy, z którego wynikało, że został zwolniony w trybie art. 53 §1 pkt. 1 i 2 k.p. z powodu długotrwałej, usprawiedliwionej nieobecności w pracy. W ocenie powoda, rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem obowiązujących przepisów prawnych, gdyż pracodawca nie zachował formy pisemnej oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia i nie poinformował go o przyczynie zwolnienia z pracy. Podkreślił, że do momentu otrzymania świadectwa pracy nie wiedział jakim obowiązkiem pracowniczym uchybił. Podanej ustnie przyczynie rozwiązania stosunku pracy trudno bowiem przypisać walor jasności i konkretności. Wskazał ,że ze świadectwa wynikało zaś ,że został zwolniony bez wypowiedzenia , lecz na podstawie art. 53 §1 pkt. 1 i 2 k.p., zatem nie jest w stanie stwierdził, na jakiej podstawie prawnej: art. 52 k.p. czy art. 53 k.p. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę i z jakiej przyczyny. Zakwestionował obie podstawy rozwiązania umowy o pracę zarzucając im nierzeczywistość. Nadmienił, że przez cały okres zatrudnienia wykonywał swoją pracę w sposób sumienny, staranny, zgodnie z zakresem powierzonych mu obowiązków. Nie opuścił w roku kalendarzowym ani jednego dnia z powodu niezdolności do pracy wywołanej chorobą, nie dopuścił się również absencji w pracy z innych usprawiedliwionych powodów w wymiarze dłuższym niż miesiąc. Zdaniem powoda nie zaistniała przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę ani na podstawie art. 52 k,p, ani 53 k.p..

Pozwana (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwana zaprzeczyła twierdzeniu powoda jakoby nie została zachowana pisemna formy oświadczenia woli zmierzającego do rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Podała, że oświadczenie zostało złożone w formie pisemnej , lecz powód odmówił jego przyjęcia i pokwitowania. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę była znana powodowi i została wyraźnie sformułowana w oświadczeniu woli pracodawcy, a było nią ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że powód jako magazynier ignorował znaną mu sytuację polegającą na tym, że na stan magazynowy przyjmowany był towar, który tam w rzeczywistości nie trafiał. W przekonaniu strony pozwanej, powyższa przyczyna była prawdziwa.

Sąd Rejonowy ustalił i zważył, co następuje:

Powód M. K. zatrudniony został w dniu 01.04.2011r. przez poprzedniczkę prawną strony pozwanej R. K. prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą (...) Fabrykę (...) w S. na czas określony od 01.04.2011r. do 31.03.2013r. na stanowisku pracownika magazynu. Z dniem 01.08.2012r. doszło do przejścia firmy (...) Fabryka (...) w S. przez (...) Spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Spółkę komandytowo - akcyjną z siedzibą w S.(dowód: K. 13B akt osobowych powoda). W dniu 01.01.2013r. nastąpiło przejście zakładu pracy na pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w S. i przejście pracowników zgodnie z art. 231 k.p. (dowód: k. 17B akt osobowych). W dniu 22.03.2013r. została zawarta przez strony umowa o pracę na czas określony od 01.04.2013r. do 31.12.2021r. , na podstawie której powód został zatrudniony na stanowisku pracownika magazynowego(dowód: K. 22B akt osobowych).

Pismem z dnia 01.12.2014r. pozwana zawiadomiła Komisję Zakładową (...) działającą przy pozwanej spółce o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę z 22.03.2013r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia podano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowego obowiązku pracowniczego tj. dbanie o dobro zakładu pracy, włączając w to chronienie mienia zakładu pracy, sprawowanie pieczy nad mieniem pracodawcy znajdującym się w magazynie, w którym wykonywał on pracę. Pracodawca stwierdził, że pomimo zatrudnienia powoda w magazynie, ignorował on znaną mu sytuację polegającą na tym, że na stan magazynowy przyjmowany był towar, który tam w rzeczywistości nie trafiał (dowód: pismo pozwanej do Komisji Zakładowej (...) z dnia 01.12.2014r. - k.1C akt osobowych powoda). Tego samego dnia - 01.12.2014r. dwaj pracownicy pozwanej J. S. - dyrektor do spraw zakupów i logistyki i P. S. (1) - kierownik działu przygotowania produkcji, zostali wytypowani przez pracodawcę do przeprowadzenia rozmowy z powodem podczas której mieli ustalić co powód wie na temat nieprawidłowości w magazynie. Chodziło o ilości materiałów przyjmowanych na magazyn i wydawanych. Pracodawca podejrzewał, że dochodziło do kradzieży materiałów z magazynu i do nieprawidłowości w prowadzeniu dokumentacji magazynowej. Mieli oni także doręczyć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, które zostało przygotowane przez dział kadr na polecenie członka zarządu M. G.. Z przeprowadzonej rozmowy została sporządzona notatka służbowa (dowód: notatka służbowa - część C akt osobowych). Po zakończonej rozmowie ci pracownicy doręczyli powodowi pismo dotyczące rozwiązania z dniem 01.12.2014r. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w którym podano, że na podstawie art. 53 §1 pkt.1 i pkt.2 k.p. rozwiązuje się z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 22.03.2013r. bez zachowania okresu wypowiedzenia. W piśmie tym wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest ciężkie naruszenie przez powoda podstawowego obowiązku pracowniczego, którym jest dbanie o dobro zakładu pracy, włączając w to chronienie mienia zakładu pracy, sprawowanie pieczy nad mieniem pracodawcy znajdującym się w magazynie, w którym wykonywał on pracę. Podano, że pomimo zatrudnienia powoda w magazynie, ignorował on znaną mu sytuację polegającą na tym, że na stan magazynowy przyjmowany był towar, który tam w rzeczywistości nie trafiał (dowód: k. 2C akt osobowych - rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, k. 118 zeznania świadka A. D., k. 118v -119 zeznania św. J. S. i k. 119 - 119v zeznania św. P. S. (1)).

Powód zapoznał się z treścią powyższego pisma, odmówił jego przyjęcia i złożenia pokwitowania (dowód: notatka na piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia - k. 2C odwrót akt osobowych powoda).

Pozwana wystawiła powodowi w dniu 02.12.2014r. świadectwo pracy, w którym podała, że stosunek pracy ustał na skutek rozwiązania umowy bez wypowiedzenia na podstawie art. 53 §1 pkt.1 i pkt.2 k.p. Dokument ten powód otrzymał w dniu 08.12.2014r. (dowód: świadectwo pracy i potwierdzenie odbioru -k. 3C akt osobowych). Następnie pozwana w dniu 30.12.2014r. (już w trakcie mniejszego procesu) dokonała sprostowania świadectwa pracy, w którym wskazano, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 52 §.1 pkt. 1 k.p. Dokument ten z uwagi, iż nie został przez powoda odebrany pomimo awizacji, został pozostawiony w aktach osobowych (dowód: świadectwo pracy i potwierdzenie odbioru - akta osobowe).

Zdaniem Sądu powództwo jest zasadne.

Pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia, zarzucając powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych .

Sąd był więc zobowiązany do oceny czy zostały spełnione wymogi formalne warunkujące rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. i czy zaistniała przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie.

Zgodnie bowiem z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tylko w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym - na podstawie art. 52 kp- może nastąpić więc tylko wtedy, kiedy działanie lub zaniechanie pracownika było zawinione. Winę zaś można przypisać pracownikowi wówczas, gdy naruszył on obowiązujące przepisy lub ogólnie przyjęte reguły postępowania. Z zasady podstawą zwolnienia pracownika z pracy bez wypowiedzenia z jego winy będzie takie postępowanie, które kwalifikuje się jako popełnione z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie

(patrz np. wyrok SN z dnia 14.12.1999r. I PKN 444/99OSNP 2001/9/313, w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika -art. 52 § 1 pkt 1 KP- przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika. Stosownie do § 2 art. 52 k.p. 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.

Pozwana (...) sp. z o. o. z siedzibą w S. w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazała jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Oświadczenie to narusza wymogi formalne , które muszą być spełnione przy zastosowaniu trybu przewidzianego w art. 52kp.

Powód M. K. twierdził ,że podana w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyna nie pozwala mu na podjęcie jakiegokolwiek obrony , albowiem nie wie co konkretnie zarzuca mu pracodawca i na jakiej podstawie. W ocenie powoda nie zaistniała żadna przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę z jego winy w trybie art. 52 § 1 pkt.1 k.p., ani w trybie art. 53 § 1 pkt. 1 i 2 k.p. , albowiem nigdy pracodawca nie miał żadnych zastrzeżeń do jego pracy i nie był on niezdolny do pracy przez okres wskazany w art. 53 k.p. Wskazał, że nie dopuścił się żadnego naruszenia swoich obowiązków pracowniczych , a zwłaszcza naruszenia , które można by zakwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Podał, że zajmował się wprowadzaniem(wpisywaniem) do systemu magazynowego dokumentów źródłowych i robieniem rozchodów magazynowych. Twierdził, że nie zajmował się przyjmowaniem towarów ,albowiem czynili to inni magazynierzy. Wskazał, że w dniu 01.12.2014r. został wezwany do biura , gdzie dyrektor P. S. (1) i kierownik J. S. pytali go co wie na temat wprowadzania do systemu magazynowego towarów , które rzekomo nie trafiały do magazynu. Podał, iż nie został poinformowany skąd ci pracownicy mieli takie informacje oraz ,że podali o jaki towar chodzi i kiedy miałyby to nastąpić. Podał, że dane do systemu wprowadzali oprócz niego do systemu w magazynie także trzej inni pracownicy oraz ,że były przeprowadzane co miesiąc inwentaryzacje - spisy z natury , które były porównywane do stanu księgowego w systemie. Przyznał, że podpisał notatkę służbową z tej rozmowy.

Twierdzenia powoda Sąd uznał za zasadne, ponieważ analiza zgromadzonego materiału dowodowego ewidentnie świadczy o tym, że pozwana naruszyła wymogi formalne (art. 30 §4 kp), które muszą być zachowane przy rozwiązywaniu umowy w trybie art. 52 §1 pkt. 1 kp i w związku z tym wskazana przyczyna nie uzasadniała decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie.

Zgodnie z ugruntowanym w orzecznictwie Sądu Najwyższego poglądem, w pełni podzielonym przez skład orzekający w niniejszej sprawie, w wypadku spraw sądowych dotyczących rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, obowiązek udowodnienia zawinionego zachowania pracownika spoczywa - zgodnie z regułą określoną w art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - na pracodawcy (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r. I PKN 68/96 OSNP 1997/18/339).Zatem to na pozwanej ciążył obowiązek wykazania, iż złożone powodowi w dniu 01.12.2014r.r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt. 1 kp nie narusza wymogów formalnych i jest zasadne.

Pozwana temu wymogowi nie sprostała.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Przyczyna rozwiązania umowy w tym trybie powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym doprecyzowaniem. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze przed Sądem Pracy, który może się toczyć w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb art. 52 k.p. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny bowiem tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu

natężenia (ciężkiej winy rozumianej, jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie, czy miało miejsce takie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd o charakterze zawinienia.

Okoliczności niniejszej sprawy wyraźnie przemawiają na rzecz twierdzenia, iż pozwana spółka naruszyła wymogi obowiązujące przy rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p. Oświadczenie pozwanej z dnia 01. 12.2014r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia nie spełnia tych wymogów, albowiem nie precyzuje kiedy i jakich konkretnie naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych dopuścił się powód. Oświadczenie to zawiera jedynie sformułowania ogólne dotyczące obowiązku dbałości o dobro zakładu pracy, w tym pieczy nad mieniem chronionym znajdującym się w magazynie. Nie precyzuje zaś w jaki sposób i kiedy powód naruszył ten obowiązek. Kiedy i jakich dopuścił się zaniedbań w zakresie dbałości o mienie zakładu pracy. Pozwana spółka nie wskazała żadnych faktów czy też okoliczności umożliwiających weryfikację wskazanej w oświadczeniu z 01. 12.2014.r. przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwana nie wskazała w tymże oświadczeniu okoliczności na jakiej podstawie zarzuciła powodowi ,iż powód miał wiedzę ,że do magazynu był przyjmowany towar (nie podano kiedy, jaki towar i kto go przyjmował), który do magazynu rzekomo nie trafiał i ignorował tę sytuację. Zatem opis przyczyny wskazany w tymże oświadczeniu uniemożliwia jej indywidualizację w miejscu i czasie (dowód- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k.2C akt osobowych). Wskazać należy, iż nie narusza art. 30 § 4 k.p. uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999, nr 3, poz. 86). Taka okoliczność nie miała jednak miejsca w niniejszej sprawie. W aktach osobowych powoda nie ma takiego pisma. Znajduje się jedynie notatka służbowa z przeprowadzonej z powodem rozmowy w dniu 01.12.2014r. ,w treści której nie ma żadnych zarzutów do wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych(dowód: notatka służbowa - akta osobowe powoda).

Z zeznań przesłuchanych świadków: A. D. - dyrektora personalnego , J. S. dyrektora ds. zakupów i logistyki oraz P. S. (1) kierownika działu przygotowania produkcji wynika jednoznacznie ,że świadkowie nie mieli wiedzy w jaki sposób i kiedy powód miałby naruszyć (i to w sposób ciężki) swoje obowiązki pracownicze. Świadczeniowcy nie mieli także wiedzy jaki był zakres obowiązków powoda. Świadczeniowcy J. S. i P. S. (1) potwierdzili zaś, że otrzymali polecenie służbowe przeprowadzenia z powodem rozmowy na temat jego wiedzy o nieprawidłowościach w pracy magazynu , albowiem pracodawca powziął podejrzenia, iż dochodzi do fałszowania dokumentacji magazynowej. Podali, że powodowi pracodawca zarzucił nierzetelnie wykonywanie obowiązków pracowniczych, lecz nie mieli wiedzy o jakie obowiązki chodzi i kiedy miałyby dojść do ich naruszenia. Świadczeniowcy potwierdzili, że w trakcie tej rozmowy doręczyli powodowi przygotowane przez dział personalny oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, lecz powód po jego przeczytaniu odmówił jego przyjęcia i pokwitowania (dowód: k. 118v- 119v zeznania św. J. S. i P. S.). Świadek A. D. zeznała ,że otrzymała polecenie przygotowania oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1pkt. 1 k.p. Podała, że to ona sformułowała treść tego oświadczenia na podstawie przekazanych jej przez przełożonego informacji o uzyskanych, na podstawie obserwacji, informacji o nierzetelnie prowadzonej dokumentacji magazynowej. Stwierdziła, że nie przekazano jej informacji o konkretnych zdarzeniach i datach i dlatego w oświadczeniu nie wskazano żadnych konkretów ani dat(dowód: k. 118-118v zeznania św. A. D.).

Świadek K. N. - kierownik magazynu, który był bezpośrednim przełożonym powoda zeznał ,że nie wie z jakiego powodu powód został zwolniony z pracy. Podał, że powód był dobrym pracownikiem , do jego pracy nigdy nie było żadnych zastrzeżeń i nie wyobraża za siebie, by powód mógł fałszować dokumentację magazynową , ponieważ zajmował się jedynie wprowadzaniem danych z dokumentów źródłowych do systemu komputerowego oraz , że dane do systemu wyprowadzało jeszcze trzech innych pracowników magazynowych. Zeznał także, że w dniu 01.12.2014r. z nim również przeprowadzono rozmowę, podczas której przełożeni żądali , by wskazał osoby które podejrzewa o dokonywanie kradzieży w magazynie, lecz tego nie uczynił, albowiem nie złapał żadnego z pracowników na kradzieży . Zeznał ,iż konsekwencją było wypowiedzenie jemu umowy o pracę za 2 tygodniowym okresem wypowiedzenia(dowód: k. 119v zeznania św. K. N.).

Świadek A. K. - pracownik magazynowy podał ,iż w dniu 01. 12.2014r. był pytany przez przełożonych czy coś wie na temat kradzieży magazynie. Potwierdził, że słyszał że powód został zwolniony z pracy z powodu absencji chorobowej ,

lecz nie przypomina sobie by powód kiedykolwiek był na zwolnieniu lekarskim. Podał, że w jego ocenie, powód dobrze wykonywał swoje obowiązki (dowód: k. 119v- zezania św. A. K.).

Sąd uznał zeznania wyżej wskazanych świadków za wiarygodne, ponieważ są one spójne i logiczne. Nadto mają odzwierciedlenie w przedstawionej Sądowi dokumentacji pracowniczej.

W wyżej ustalonym stanie faktycznym sprawy, Sąd stwierdził, że wskazana powodowi przyczyna rozwiązania umowy o pracę została przez stronę pozwaną sformułowana z naruszeniem wymogów określonych w art. 30 § 4 k.p., a więc w sposób uniemożliwiający powodowi obronę w procesie, a w konsekwencji ocenę przez sąd jej zasadności w aspekcie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Z powyższych względów Sąd uznał, że pozwana spółka naruszyła przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p., dlatego na podstawie art. 56 § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości określonej na postawie art. 58 k.p., który stanowi, iż w odniesieniu do umów zawartych na czas określony przysługuje ono w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Tak, więc skoro umowa powoda miała trwać do 31.12.2021r, Sąd zasądził odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia, mając na uwadze wysokość otrzymanego przez powoda wynagrodzenia za pracę w okresie od września do listopada 2014r. (vide- k. 13-15). Odszkodowanie zasądzono z ustawnymi odsetkami do dnia doręczenia pozwu (art. 481 k.c).

O kosztach sądowych Sąd orzekł, stosownie do zasady odpowiedzialności za wynik procesu, na podstawie art. 98 kpc w związku art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2005/167/1398), nakazując pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (kasa tut. Sądu) opłatę od pozwu w kwocie 767zł, od uiszczenia której powód z mocy ustawy był zwolniony z mocy prawa.

Rygor natychmiastowej wykonalności orzeczono zgodnie z dyspozycją art. 4772 § 1 k.p.c.

Z tych względów orzeczono jak w wyroku.