

Sygn. akt IV P 651/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 07 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Grażyna Giżewska-Rozmus
Ławnicy:	Leokadia Wawirowicz, Krystyna Ziółkowska
Protokolant:	st. sekr. sądowy Danuta Zakrzewska

po rozpoznaniu w dniu 25 czerwca 2015 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa M. Ł. (1)

przeciwko (...) Spółka Jawna w O.

o odszkodowanie, o sprostowanie świadectwa pracy

I oddała powództwo

II zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę(...) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt. IV P 651/14

UZASADNIENIE

Powód M. Ł. (1) – w pozwie z dnia 03.12.2014r. wniósł ostatecznie o zasądzenie od pozwanej (...) Spółka Jawna w O. odszkodowania w wysokości 2 - miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty (...)zł brutto w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym oraz zasądzenie na jego rzecz wynagrodzenia z tytułu umowy o dzieło w kwocie (...) złotych. Ponadto w przypadku uwzględnienia jego powództwa o odszkodowanie wniósł o zobowiązanie pozwanego do sprostowania świadectwa pracy, zgodnie z art. 97§3 kp.

W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 01 października 2014r. został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony na stanowisku doradcy serwisowego.

Pismem z dnia 3 października 2014r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę, jednak dokument o rozwiązaniu umowy o pracę nie został mu doręczony w tym dniu. Od dnia 6 października 2014r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim na skutek niezdolności do pracy, w związku z wypadkiem komunikacyjnym, któremu uległ w dniu 4 października 2014r. Rozwiązanie umowy o pracę dostarczone mu zostało dopiero w czasie, kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim – w związku z tym jest ono sprzeczne z przepisami prawa i bezskuteczne. Dodatkowo wniósł on o przyznanie mu wynagrodzenia w kwocie(...) złotych z tytułu wykonywanej umowy o dzieło.

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) Spółka Jawna w O. - wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko podała, że rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1 kp, albowiem powód dokonał dla celów własnych zakupu części na faktury przelewowe, posługując się danymi pozwanego. Pozwany nigdy nie otrzymał zamówionych przez powoda części, a o powyższym fakcie pozwany dowiedział się w dniu 2 października 2014r., po dokonaniu płatności monitu przez firmy współpracujące. Już w dniu 3 października 2014r. powód został wezwany do biura pracodawcy i tam poinformowany, że z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych, nastąpi rozwiązanie z nim umowy o pracę. Powód odmówił zapoznania się z oświadczeniem pracodawcy, dlatego pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę zostało do niego wysłane listem poleconym i ostatecznie powód odebrał je w dniu 6 listopada 2014r.

W ocenie pracodawcy - naruszenie przez powoda jego obowiązków poprzez posługiwanie się „pieczętką firmy” i nabywanie dla własnych celów części samochodowych – jest ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Poza tym pracodawca wskazał, że dopuszczalnym jest rozwiązanie stosunku pracy w pracownikiem, przebywającym na zwolnieniu lekarskim w trybie dyscyplinarnym, czyli w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Pracodawca wskazał ponadto, że uiścił w dniu 15 grudnia 2014r. zaległą należność za faktury z dnia 22 sierpnia 2014r. w łącznej kwocie (...)

Dodatkowo podniósł, że powód złożył odwołanie od rozwiązania z nim umowy o pracę po upływie przepisane go terminu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. Ł. (1) w dniu 01 października 2014r. został zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony na okres od 01.10.2014r. do 30.09.2015r. na stanowisku doradcy serwisowego z wynagrodzeniem miesięcznym (...)

(dowód: umowa o pracę k: 5)

Powód w pozwanej spółce zajmował się przyjmowaniem do serwisu samochodów i obsługą klienta.

Zgodnie z art.100 §1 i § 2 Kodeksu Pracy, do jego obowiązków należało:

- wykonywać pracę sumiennie i starannie,
- przestrzegać czasu pracy ustalonego u pracodawcy,
- przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w firmie porządku,
- przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy,
- dbać o dobro firmy, chronić jego mienie oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegać tajemnicy służbowej,
- terminowo wykonywać powierzone zadania służbowe i polecenia przełożonych,
- przestrzegać w firmie zasad współzycia społecznego,

- utrzymywać porządek, czystość zgodnie z przepisami prawa,
- pracownik ponosił pełną odpowiedzialność materialną za całość powierzonych zadań i błędów, wynikające z winy pracownika,
- dbać o dobro klienta,
- zabronione było spożywanie na terenie firmy napojów alkoholowych i przyjmowania środków odurzających oraz przebywania na terenie firmy pod wpływem takich napojów lub środków,
- zabronione było opuszczanie w czasie pracy miejsca pracy, bez zgody bezpośredniego przełożonego,
- zabronione było wynoszenie z miejsca pracy, bez zgody przełożonego, jakichkolwiek rzeczy, nie będących własnością pracownika,
- zabronione było wykorzystywanie bez zgody przełożonego sprzętu i materiałów pracodawcy do czynności, niezwiązanych z wykonywaną pracą.

W przypadku rygorystycznego naruszenia któregoś z w / w punktów – zgodnie z warunkami zatrudnienia powoda - z pracownikiem zostanie rozwiązana umowa o pracę w trybie natychmiastowym.

(dowód: inne warunki zatrudnienia k: 6)

Do wspólnika pozwanej spółki - (...) w okresie od 02.10.2014 r. - 03.10.2014 r. dotarły informacje z firm z nim współpracującymi - (...) S.A. i (...) Stacji (...) z których były zakupione części samochodowe z faktur, wystawionych przez powoda w dniu(...) - że te części nie zostały opłacone przez pozwaną spółkę. Wówczas pozwany udał się do księgowości, żeby wyjaśnić tą sytuację i po sprawdzeniu stanu z magazynem okazało się, że brak jest przedmiotowych faktury w pozwanej spółce. Pozwany poprosił wówczas firmy współpracujące o kserokopie tych faktur i okazało się, że zamówione części nie zostały przyjęte do sklepu. Po sprawdzeniu, kto pobierał te części wyszczególnione na fakturach okazało się, że to powód dokonał dla celów własnych zakupu części na faktury przelewowe, posługując się danymi pozwanego. Powód pobrał te części do samochodów (faktury wystawione były w dacie (...) podpisane przez powoda) – a pozwany nigdy nie otrzymał zamówionych przez powoda części, nie zostały one przyjęte przez magazyn, bo nie dotarły do pozwanej firmy.

Powód pracował w pozwanej spółce do godz. 17, a warsztat i magazyn w pozwanej spółce zamykane były o godzinie 16.

Do obowiązków powoda - w sytuacji, gdy zamówione części samochodowe dostarczane były po godz. 16 i odebrał je powód, należało to, że powinien on następnego dnia wraz z fakturą przekazać je magazynierowi.

(dowód: zeznania pozwanego S. S. k: 70-70v, 71v; faktury k: 28-32; zeznania pozwanej I. S. k: 71,72)

W dniu 3.10.2014r. powód został wezwany do biura pracodawcy przez (...) spółki (...), który poprosił go o wyjaśnienie kwestii należności co do 3 faktur podpisanych przez powoda i części, które na nich były wyszczególnione. Powód powiedział, że to były części do jego samochodu, do napraw, które wykonuje on po godzinach pracy, a jedna faktura, dotyczyła części, którymi się rozliczył ze swoim adwokatem. Przyznał, że sam jeździł po te części i nie były one dostarczane do firmy. Pozwany zapytał powoda, czy uiszczył należności za części które pobrał na własny użytek, ale powód odpowiedział, że nie ma pieniędzy. Wówczas został on ustnie przez pozwanego poinformowany, że z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych, polegające na tym, że brał do swoich prywatnych celów części na przelewy na pozwaną firmę - dokonuje rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. Po tej rozmowie - w sekretariacie pozwanej spółki - (...) kazał przygotować na piśmie rozwiązanie dyscyplinarne umowy o pracę z powodem. W międzyczasie powód wyszedł z pracy, zabrał swoje rzeczy i dokumentu tego już nie odebrał.

(dowód: zeznania pozwanego R. S. k: 68v, 70v-71; zeznania pozwanej I. S. k: 71,72)

W dniu 04.10.2014 r. powód uległ wypadkowi i na zwolnieniu lekarskim przebywał do dnia (...) Będąc na zwolnieniu lekarskim – powód uczęszczał na rehabilitację, ponieważ miał uszkodzone kręgi szyjne. W tym czasie nie odbierał on korespondencji kierowanej do niego na adres zamieszkania, ponieważ nie przebywał w miejscu swojego zamieszkania w D. przy ulicy (...), ale nie poinformował o tym fakcie swojego pracodawcy. Będąc na zwolnieniu powód przebywał u rodziców w miejscowości (...).

(dowód: zeznania powoda k: 68, 69-69v)

Pracodawca dwukrotnie próbował bezskutecznie doręczyć za pośrednictwem poczty przesyłkę powodowi z oświadczeniem o rozwiązaniu z nim umowy o pracę.

Pismo o rozwiązaniu z nim umowy o pracę na piśmie zostało ponownie wysłane listem poleconym w dniu 4.11.2014r. na adres zamieszkania powoda przy ulicy (...) w D. i ostatecznie powód odebrał je w dniu 6 listopada 2014r.

(dowód: dane przesyłki k: 32; potwierdzenie nadania k: 51-52; zeznania pozwanego S. S. k: 70-70v, 71v, zeznania powoda k: 68, 69-69v)

Pracodawca w piśmie z dnia 03.10.2014r. wskazał, że rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, albowiem powód dokonał dla celów własnych zakupu części na faktury przelewowe, posługując się danymi pozwanego. Jednocześnie pracodawca poinformował powoda, że w terminie 14 dni od dnia doręczenia niniejszego pisma przysługuje mu prawo wniesienia odwołania do Sądu Rejonowego w Olsztynie.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę k: 50)

W związku z otrzymanym rozwiązaniem umowy o pracę - w dniu 14.11.2014r. powód złożył w tutejszym sądzie pozew, skierowany przeciwko pozwanej, w którym początkowo domagał się uznania rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za bezskuteczne, nałożenie na pozwanego obowiązku zapłaty odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia za czas od 3 października 2014r., zasądzenie od pozwanego na jego rzecz wypłaty zaległych należności z tytułu zapłaty za pracę za okres, w którym był pracownikiem oraz z tytułu umowy o dzieło, zobowiązanie pozwanego przypadku uwzględnienia jego powództwa do sprostowania świadectwa racy, zgodnie z art. 97§3 kp i zasądzenie od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

Zarządzeniem z dnia 14.11.2014r. powód został zobowiązany do podania wartości przedmiotu sporu, dotyczącego odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia (kwotowo) i żądanego wynagrodzenia (kwotowo) - w terminie 7 dni pod rygorem zwrotu pozwu.

Powyższe zarządzenie doręczone zostało powodowi w dniu 25.11. 2014r., co potwierdził własnoręcznym podpisem.

W ustawowym terminie, który upłynął dnia 02.12.2014r. – braki formalne pozwu nie zostały przez powoda uzupełnione, albowiem pismo w którym powód podał wartość przedmiotu sporu (2-miesięcznego odszkodowania w wysokości(...) złotych i żądanej kwoty z tytułu umowy o dzieło) - złożył on w tut. Sądzie dopiero w dniu 03.12.2014r., a zatem jeden dzień po upływie ustawowego terminu.

W konsekwencji wobec niemożliwości nadania sprawie dalszego biegu, na podstawie art. 130 § 1 i 2 k.p.c. zarządzeniem z dnia 10 grudnia 2014r. - zarządzono zwrot pozwu.

W związku z pismem z dnia 03.12.2014r., w którym powód uzupełnił po terminie ww braki formalne pozwu – zarządzono, aby fizycznie nie zwracać pozwu i po uprawomocnieniu się zarządzenia o zwrocie pozwu sprawę zakreślić jako zakończoną pod dotychczasowym numerem i wpisać pod nowy numer do repertorium. Powód nie uzasadnił w żaden sposób, dlaczego w przepisany terminie nie uzupełnił braków formalnych pozwu, co do których został zobowiązany

(dowód: bezsporne- potwierdzone przesłuchaniem powoda k. 69-69v)

Pozwany w dniu 15 grudnia 2014 r. uiścił zaległą należność za fakturę VAT (...) z dnia (...) oraz fakturę VAT (...) z dnia (...) w łącznej kwocie (...)

(dowód: potwierdzenia wpłaty k: 31)

Postanowieniem z dnia 25.06.2015r. roszczenie o zapłatę z tytułu łączącej strony umowy o dzieło przekazano zgodnie z właściwością rzeczową do Sądu Rejonowego w Olsztynie X Wydział Cywilny. (k. 72)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w zakresie odszkodowania nie zasługuje na uwzględnienie po pierwsze z przyczyn formalnych, jako wniesione po upływie, wynikającego z art. 264§2 kp terminu zaskarżenia.

Zgodnie bowiem z treścią art. 264§2 kp - Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

W niniejszej sprawie, bezspornym pozostaje fakt, iż pracodawca w dniu 03.10.2014r. złożył powodowi ustnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia

Tym samym nie zachował wymaganej prawem formy pisemnej rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie bowiem z art. 30 § 3 kp - oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

Niezachowanie tej formy przez pracodawcę nie skutkuje jednak nieważnością dokonanej czynności prawnej, jest natomiast równoznaczne z jej wadliwością (niezgodnością z prawem) dającą podstawy do wystąpienia na drogę sądową z roszczeniami, przewidzianymi w kodeksie pracy.

Do rozwiązania umowy o pracę doszło z dniem 03.10.2014r. Nie mniej jednak powód nie był poinformowany o możliwości i terminie wniesienia odwołania od przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę. Skutecznie informację w tym zakresie otrzymał w dniu 06.11.2014r. odbierając korespondencję od pracodawcy. Dlatego też, Sąd stanął na stanowisku, iż zaszła podstawa do uznania, iż powód pierwotnie złożony pozew wniósł w terminie. M. Ł. złożył w sądzie pozew w ciągu 14 dni od otrzymania pisma o rozwiązaniu umowy o pracę zawierającego pouczenie o trybie odwołania się od oświadczenia pracodawcy tj o 14-dniowym terminie do wniesienia pozwu do Sądu. Sąd uznał, iż powód jako osoba nie posiadająca wykształcenia prawniczego nie musiał mieć świadomości skuteczności dokonanego 03.10.2014r. rozwiązania umowy o pracę. Tym bardziej, że 04.10.2014r. uległ wypadkowi i do (...) przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Nie mniej jednak wnosząc w dniu 14.11.2014r. pozew M. Ł. nie dopełnił ciężących na nim obowiązków procesowych i nie uzupełnił w wyznaczonym terminie braków formalnych pozwu. Powyższe skutkowało zwrotem pozwu. Po uprawomocnieniu się zarządzenia w przedmiocie zwrotu pozwu nadano sprawie dalszy bieg pod nową sygnaturą tj jako nowej sprawie.

Jednakże w tym wypadku, powód nie zachował już terminu zaskarżenia rozwiązania umowy o pracę, albowiem wystąpił z pozwem o odszkodowanie z tytułu rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia dopiero w dniu 3.12.2014r. (k: 9). Gdyż w tej dacie (uchybiając terminowi tygodniowemu na uzupełnienie braków formalnych pozwu) powód złożył pismo uzupełniające pozew.

Podkreślić należy, że wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (tak m.in. SN w uzasadnieniu uchwały z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86.

Jeżeli pracownik przekroczy natomiast termin bez swojej winy, to zgodnie z art. 265 § 1 k.p. sąd pracy na jego wniosek może postanowić o przywróceniu uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające jego przywrócenie.

Zgodnie z hipotezą normy art. 265 § 1 k.p. przywrócenie uchybionego terminu możliwe jest tylko przy spełnieniu jednej, ale za to koniecznej przesłanki, a mianowicie braku winy pracownika w przekroczeniu terminu. Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową.

Zgodnie zaś z ugruntowanym orzecznictwem – „brak winy strony w uchybieniu terminowi podlega natomiast ocenie z uwzględnieniem wszystkich okoliczności danej sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należyście o swoje interesy. Brak winy występuje np. w razie choroby strony lub jej pełnomocnika” - (por. Postanowienie z dnia 11 stycznia 2007 r. Sąd Najwyższy II CZ 116/06)

Co więcej – „Brak winy w niedokonaniu w terminie czynności procesowej przyjmuje się wówczas, gdy wystąpiły przeszkody niezależne od strony, w tym także, gdy strona z powodu choroby błędnie zrozumiała pouczenie o sposobie i terminie dokonania czynności procesowej. (por. Postanowienie z dnia 5 stycznia 2006r. Sąd Najwyższy I UZ 38/05)

Orzecznictwo Sądu Najwyższego, w tym zakresie wskazuje jeszcze dalej idące przesłanki, albowiem nawet „podeszły wiek i ogólnie zły stan zdrowia nie przesądzają o braku winy w uchybieniu terminowi dokonania czynności procesowej” (por. Postanowienie z dnia 29 stycznia 2002 r. Sąd Najwyższy II UZ 90/01).

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy - takie okoliczności nie miały miejsca, albowiem powód nie wskazywał na jakiegokolwiek okoliczności, świadczące o jego chorobie czy złym samopoczuciu. Faktem jest, że do dnia (...). przebywał on na zwolnieniu lekarskim, i jak podał to jego niezdolność do pracy wynikała z uszkodzenia kręgosłupa szyjnych, nie mniej jednak jak sam zeznał – „mógł się poruszać”. Co więcej, już od dnia 20 listopada 2014r. nie przebywał na zwolnieniu lekarskim, a zatem trudno uznać, by faktycznie w dniu 25.11.2014r., kiedy pokwitował odbiór pisma wzywającego go do uzupełnienia braków formalnych pozwu (k: 8) – nie mógł dokonać tej czynności w ustawowym terminie. Co więcej nie wskazał on na żadne inne okoliczności, mające uzasadniać niezawinione uchybienie przez niego terminowi do wniesienia odwołania od wręczonego mu rozwiązania umowy o pracę poprzez uzupełnienie braków pozwu, podając, że: „nie wie dlaczego nie uzupełnił braków formalnych w ustawowym terminie”. Twierdził jedynie, że przebywał on w trakcie zwolnienia lekarskiego do dnia 20 listopada 2014r. u rodziców w miejscowości R., ale adres w jego aktach osobowych był podany w D. przy ul. (...) i tam też była do niego wysyłana wszelka korespondencja od pracodawcy. Ostatecznie odebrał on w dniu 25.11.2014r. wezwanie do usunięcia braków formalnych pozwu, a zatem logicznym jest, że w tym dniu był obecny w swoim miejscu zamieszkania i mógł w przepisany termin uzupełnić braki formalne pozwu. Starał się natomiast wykazać, że do stycznia 2015r. w zasadzie przebywał w miejscowości R., co przeczy jednak faktowi odbioru przez niego ww przesyłki w dniu 25.11.2014r. Również z zeznań pozwanej I. S. wynikało, że kontaktowała się ona telefonicznie z matką powoda i uzyskała od niej informację, że powód u nich w miejscu zamieszkania nie przebywa.

Wobec powyższego, bezprzedmiotowym (zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem) - stało się rozstrzygnięcie w przedmiocie zasadności i zgodności z przepisami prawa dokonanego przez pozwanego wypowiedzenia. Niezachowanie bowiem przez pracownika materialnego terminu prawa pracy do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy rozwiązującej stosunek pracy wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn rozwiązania umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2001 r.; I PKN 693/2000; Prawo pracy i prawo socjalne - Przegląd orzecznictwa 2003/10 str. 70; Monitor Prawniczy 2004/4 str. 186).

Nie mniej jednak Sąd, mając na uwadze, że przekroczenie przez powoda terminu było nieznaczne - rozważył też zasadności i legalność, wskazanej mu w oświadczeniu pracodawcy przyczyny rozwiązania umowy o pracę i ustalił też, czy zaszyły przesłanki, zawarte w art. 52 § 1 pkt 1 kp, na które powołała się strona pozwana przy rozwiązaniu z

powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w konsekwencji, czy roszczenie powoda o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie.

Jakkolwiek kodeks pracy nie konkretyzuje przyczyn, uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, to jednak wskazuje kierunek oceny zasadności rozwiązania przez Sąd.

I tak, zgodnie z art. 52 §1 pkt 1 kp - pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. A zatem muszą być spełnione dwie zasadnicze przesłanki: naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (wymienionego przykładowo w art. 100 § 2 kp.) oraz znaczny stopień zawinienia rozumiany jako występująca po stronie pracownika wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

Po pierwsze należało ustalić, czy doszło do naruszenia przez powoda jego obowiązków.

W tym zakresie Sąd dał wiarę pozwanym, którzy wykazali, że powód dokonał dla celów własnych zakupu części samochodowych na faktury przelewowe z dnia (...) posługując się danymi pozwanego.

Jak wynika bowiem z zeznań S. S. to w okresie od 02.10.2014r. - 03.10.2014r. dotarły do niego informacje od firm współpracujących z pozwaną, z których zostały zamówione części samochodowe z faktur z dnia (...) że należności za te części nie zostały opłacone przez pozwaną firmę. Po sprawdzeniu ze stanem magazynu okazało się, że w ogóle nie ma tych faktur w firmie. Po otrzymaniu kserokopii tych faktur od firm współpracujących, okazało się, że to powód pobierał części, a na fakturach widnieje jego podpis. Kiedy pozwany pytał firm, które wystąpiły o zapłatę, kto odbierał ten towar, uzyskał potwierdzenie - że był to powód.

Okoliczności te potwierdził też R. S. (2), który zeznał, że kiedy rozmawiał z powodem w dniu 03.10.2014r. na temat pobranych części wyszczególnionych w fakturach, to powód powiedział, że są to części do jego samochodu, do napraw, które wykonuje on po godzinach pracy, a jedna faktura, dotyczyła części, którymi się rozliczył z adwokatem. Przyznał on, że „te części i faktury wziął, że miał problemy finansowe (...)”.

Również I. S. przyznała, że powód potwierdził jej, że sam brał na siebie te części, sam je odbierał w sklepie i nie były one do firmy dostarczane.

Wówczas jak zeznała I. S., ustalili z pozostałymi współnikami - po powzięciu wiadomości o tym, że powód samodzielnie pobrał części samochodowe za które nie zapłacił - że muszą powoda zwolnić, choć jak przyznała „nie było nam to na rękę, bo nie mieliśmy pracownika i zostaliśmy bez pracownika (...)”. Pozwany S. S. również przyznał, że przed wręczeniem wypowiedzenia powodowi – jego żona I. S. (2) informowała powoda, że jeśli ureguluje te należności, „to nie będzie tej sprawy (...)”.

Sąd nie dał natomiast wiary twierdzeniom powoda, który starał się wykazać, po pierwsze, że pozwani nie rozmawiali z nim na temat spornych faktur w dniu 03.10.2014r., a po drugie, że nie zabrał części samochodowych wyszczególnionych na tych fakturach, podczas gdy widnieje na nich jego podpis. Pozwani zgodnie podali, że tych części na stanie magazynu w pozwanej spółce nie było. Zresztą ostatecznie pozwana spółka opłaciła należności za te faktury w dniu (...)

Powód jedynie lakonicznie zeznał, że faktury dotyczą części do napraw samochodów, ale nie pamięta, w jakich okolicznościach były one wystawiane, ponieważ „Dużo samochodów się przewijało przez warsztat (...)”. Twierdził on, że wszystko było przekazywane do magazynu, ale przyznał, że zdarzało się, że towar przyjeżdżał do firmy po godzinie 16, kiedy magazyn był już zamknięty. Z jego relacji wynikało, że wówczas części te kładł pod okienko lub pod drzwi magazynu, bo nie miał do niego kluczy. Twierdził jednak, że te konkretne części na pewno przekazał magazynierowi, ale nie potrafił już wskazać jakiemu podając, że w tym czasie „często się zmieniali magazynierzy (...)” i nie było wówczas sporządzanych protokołów przekazania stanów magazynowych pomiędzy tymi magazynierami. Nie mniej jednak, jak wynikało z zeznań pozwanego S. S., to nawet jeżeli - jakieś części dostarczane były do firmy po godz. 16 i

odebrał je powód, to powinien następnego dnia wraz z fakturą przekazać je magazynierowi. Co więcej – był tylko jeden przypadek odejścia magazyniera z firmy na przełomie lipca – sierpnia 2014 r. i w przypadku zmiany magazyniera były prowadzone remanenty. Potwierdziła to I. S. (2) która zeznała, że w okresie sierpień – wrzesień 2014r., jeśli była zmiana magazyniera to na pewno była inwentaryzacja.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, w ocenie Sądu, rodzaj naruszenia przez powoda jego obowiązków pracowniczych należało zakwalifikować do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Podkreślić należy, że ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie powinna uwzględniać - stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych można pracownikowi zarzucić wyłącznie wówczas, gdy w związku z jego zachowaniem można mu przypisać winę w postaci umyślności lub rażącego niedbalstwa. (por. wyrok SN z dnia 09.02.2005r. II PK 200/04).

Powód świadomie pobrał części dla siebie na faktury wystawione na pozwanego nie dokonując za nie płatności. Tym samym jego zachowanie wypełniło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Podkreślić należy, iż to na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia, że wskazana przez niego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa i jednocześnie uzasadnia zastosowanie wobec pracownika tryb z art.52 kp.

W niniejszej sprawie, w ocenie Sądu, pozwana skutecznie zrealizowała nałożony nań procesowy obowiązek i za pomocą zaoferowanych dowodów w pełni uzasadniła decyzję o zwolnieniu powoda.

A zatem w świetle poczynionych ustaleń, zarzucane powodowi zachowanie stanowiło uzasadnioną przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Reasumując poczynione w sprawie ustalenia Sąd oddalił roszczenie powoda o czym orzeczono w pkt I wyroku. Z tych również przyczyn nie zasługiwało na uwzględnienie roszczenie powoda w zakresie zmiany świadectwa pracy. Na marginesie należy wskazać, iż zgodnie z par. 5 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 Kodeksu pracy.

O kosztach procesu orzeczono po myśli art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust.1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez Radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

SSR G. Giżewska-Rozmus