

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 29-03-2016 r.

**Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska**

**Ławnicy: Danuta Ustianowska , Magdalena Wollman**

**Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29-03-2016 r. w O. sprawy

z powództwa C. R.

przeciwko Poczta Polska SA z siedziba w W.

o przywrócenie do pracy

1. powództwo oddala;
2. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 60 (sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

## UZASADNIENIE

Powód C. R. złożył pozew przeciwko Poczcie Polskiej S.A. z siedzibą w W. o uznanie za bezskuteczne rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że zatrudniony był w pozwanej w charakterze listonosza, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. W ocenie powoda przyczyny rozwiązania umowy o pracę są niejednoznaczne.

Pozwana Poczta Polska S.A. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, że w dniu 05 stycznia 2016 roku powód naruszył w sposób ciężki swoje obowiązki, ponieważ doręczając przesyłki w rejonie doręczeń nr 11 wrzucił przesyłkę poleconą adresowaną do klienta do jego skrzynki pocztowej, oddzielił zwrotne potwierdzenie odbioru od koperty i podrobił na nim i na karcie doręczeń podpis adresata. Powyższe zachowanie jest sprzeczne z obowiązującą powoda instrukcją technologiczną dla służby doręczeń II.P.17, a nadto stanowi przestępstwo przeciwko wiarygodności dokumentów oraz narusza prawo i normy społecznie obowiązujące.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany C. R. zatrudniony był w powodowej spółce – Poczta Polska S.A. z siedzibą w W., ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku listonosza, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 1981,72 zł brutto.

(okoliczności bezsporne, dowód: umowa o pracę z dnia 09 listopada 1999 r. – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego, porozumienie w sprawie zmiany warunków umowy o pracę k. 120 – część B akt osobowych)

Zarządzeniem nr (...) Prezesa Zarządu Poczty Polskiej S.A. z dnia 30 grudnia 2011 roku wprowadzono z dniem 01 stycznia 2012 roku Instrukcję Technologiczną dla służby doręczeń II.P.17 (dalej: Instrukcja Technologiczna).

Zgodnie z § 3 pkt 1 Instrukcji Technologicznej, listonosze doręczają przesyłki pocztowe, dokumenty oddawcze i zawiadomienia, egzemplarze prasy otrzymane w placówce do doręczenia oraz wypłacają kwoty (...), przekazów pocztowych, w tym emerytalno-rentowych, przekazy czekowe (...). Przy doręczaniu przesyłki rejestrowanej, kwoty przekazu pocztowego lub (...) listonosza zobowiązany jest:

1. ustalić osobę odbiorcy,
2. sprawdzić tożsamość osoby odbiorcy, jeżeli nie zna jej osobiście,
3. pobrać od odbiorcy należności ciężące na przesyłce,
4. w przypadku przesyłki poleconej opatrzonej nalepką R z przywieszkami wkleić przywieszkę z kodem kreskowym w odpowiednim miejscu karty doręczeń,
5. uzyskać od odbiorcy pokwitowanie odbioru przesyłki, kwoty przekazu pocztowego lub (...) (§ 30 Instrukcji Technologicznej).

(okoliczności bezsporne, dowód: Instrukcja Technologiczna dla służby doręczeń II.P.17 k. 55- 88)

W dniu 05 stycznia 2016 roku powód doręczał przesyłki w rejonie doręczeń nr 11. Wrzucił przesyłkę R zpo nr (...) zaadresowaną (...).P. K. Sp. j. ul. (...) (...)-(...) I. przekierowaną zgodnie ze złożonym żądaniem dosyłania na adres ul. (...) (...)-(...) I. do skrzynki oddawczej adresata. Wcześniej powód oddzielił zwrotne potwierdzenie odbioru od listu i podrobił podpis adresata na PO i karcie doręczeń. Adresat przesyłki w dniu 05 stycznia 2016 roku, w godzinach popołudniowych wraz z małżonką przyszedł złożyć ustną skargę i zażądał wyjaśnień.

(okoliczności bezsporne, dowód: pismo k. 1, protokół przyjęcia ustnych wyjaśnień k. 2-2v., karta doręczeń przesyłek poleconych k. 3, oświadczenie k. 4 – część C akt osobowych)

Pismem z dnia 11 stycznia 2016 roku pozwany zwrócił się do Zakładowych Organizacji Związkowych z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem C. R. na podstawie art. 52 kp.

(dowód: wniosek k. 7 – część C akt osobowych)

Pismem z dnia 21 stycznia 2016 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując podrobienie podpisu w dniu 05 stycznia 2016 roku adresata listu poleconego o nr (...) poprzez umieszczenie jego nazwiska na blankiecie potwierdzenia odbioru i karcie doręczeń przesyłek poleconych oraz pozostawienie w dniu 05 stycznia 2016 roku w/w przesyłki rejestrowanej w skrzynce oddawczej adresata.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 9 – część C akt osobowych)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty (w tym akta osobowe powoda), które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności, w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Przepis art. 52 k.p. nie podaje katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100 § 2 k.p. i należą do nich między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na uwadze należy mieć, że 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.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy powinno być złożone na piśmie, a pracodawca musi wskazać przyczynę wypowiedzenia (art. 30§314k.p.). Przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista (por. wyrok SN z dnia 13.05.1998r.. I PKN 105/98, OSNAP 1999/10 335 : wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598), a sąd bada zasadność rozwiązania stosunku pracy w kontekście przyczyny sformułowanej przez pracodawcę w oświadczeniu. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe okoliczności nie wskazane w oświadczeniu (wyrok SN z dnia 15 października 1999 r. I PKN 319/99. OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok SN dnia 10 listopada 1998 r.. I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi ocenę słuszności wypowiedzenia /rozwiązania umowy i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy w postępowaniu sądowym. W razie wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o zasądzenie odszkodowania bądź przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia.

W tym miejscu wyjaśnić należy co kryje się w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zgodnie z poglądem zarówno w doktrynie jak i orzecznictwa (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97. OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r.. I PKN 570/97. OSNAPiUS 1999 Nr 5. poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r.. I PKN 188/99. OSNAPiUS 2000 Nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r.. I PKN 634/00. OSNAPiUS 2003 Nr 16. poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 Nr 16, poz. 242). w pojęciu tym mieszczą się trzy elementy, a mianowicie:

- bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);

-naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;

-zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu następstw działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r.. I PKN 634/00. OSNAPiUS 2003 Nr 16. poz. 381).

Odwołać się również należy, że do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 roku (11 PK 273/08. LEX nr 1157553), gdzie analizując wcześniejsze orzecznictwo wyjaśnił, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) należy oceniać indywidualnie, z uwzględnieniem zasady, że tzw. Dyscyplinarne rozwiązanie umowy

o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadzwyczajnym) sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi więc uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego zlej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia zlej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Przy ocenie winy uwzględniać trzeba okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Inaczej rzecz ujmując, warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy, zwłaszcza gdy dotyczy to osoby lub członka organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 Nr 4. poz. 81; z dnia 2 czerwca 1997 r., 1 PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 269; z dnia 25 maja 1999 r., I PKN 655/99. OSNAPiUS 2001 Nr 22. poz. 658; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99. OSNAPiUS 2000 Nr 20. poz. 746; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001 Nr 11. poz. 378; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06. OSNP 2007 nr 21-22. poz. 312).

Zachowanie pracownika polegające na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych podlega więc ocenie w aspekcie podmiotowych (rodzaj i stopień zawinienia) oraz przedmiotowych (bezprawność działania i narażenie pracodawcy na szkodę) przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Brak jednej z nich stanowi o bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie wymienionego przepisu (tak również w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., 1 PKN 473/99. OSNAPiUS 2001 Nr 10, poz. ~348 i z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07. Lex nr 448851).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, rzeczywista, a nadto dostatecznie sprecyzowana. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze, albowiem w postępowaniu sądowym może toczyć on toczyć się w granicach zarzutu sformułowanego w piśmie rozwiązującym, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb art. 52 k.p.

W okolicznościach przedmiotowej sprawy nie ulega wątpliwości, że postępowanie powoda polegające na podpisaniu w dniu 05 stycznia 2016 roku za adresata listu poleconego o nr (...) poprzez umieszczenie jego nazwiska na blankiecie potwierdzenia odbioru i karcie doręczeń przesyłek poleconych oraz pozostawienie w dniu 05 stycznia 2016 roku w/ w przesyłki rejestrowanej w skrzynce oddawczej adresata stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powodowało bowiem utratę zaufania pracodawcy do pracownika. Z twierdzeń samego powoda wynika bowiem, że był on świadomy tego, że składając podpis za adresata na zwrotnym potwierdzeniu odbioru przesyłki poleconej działa niezgodnie z obowiązującą w pozwanej Instrukcją Technologiczną II.P.17, jednakże jak zeznał powód: „myślał, że jak podpisze, to się nie wyda” (e-protokół z dnia 29 marca 2016 roku zapis 00:10:53).

Poczynione w sprawie ustalenia wskazują, że powód nie wykonywał swojej pracy sumiennie i starannie, a jego postępowanie było niezgodne z obowiązującymi go instrukcjami technologicznymi dla służby doręczeń. Dlatego też rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. należy uznać za uzasadnione.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd powództwo oddalił.

O kosztach postępowania w pkt. 2 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i mając na uwadze oddalenie roszczenia strony powodowej, zasądził od niej na rzecz pozwanej poniesione przez nią koszty procesu. Na zasądzoną kwotę 60 zł złożyły się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego została ustalona w oparciu o § 11.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.