

Sygn. akt IV P 303/15/N

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 maja 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Krakowa - Nowej Huty w Krakowie Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Gawron
Ławnicy:	Ewa Józefowska - Pałka Teresa Piórecka
Protokolant:	starszy protokolant sądowy Filomena Wojsa

po rozpoznaniu w dniu 13 maja 2016r. w Krakowie

na rozprawie

sprawy z powództwa **P. K.**

przeciwko (...) **K. J. N., G. K., M.Ż. Spółce jawnej w K.**

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powoda P. K. na rzecz strony pozwanej (...) K. J. N., G. K., M.Ż. Spółki jawnej w K. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

**Sygn. akt IV P 303/15/N**

## UZASADNIENIE

**wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa-Nowej Huty w Krakowie**

**z dnia 13 maja 2016 r.**

Powód P. K. w pozwie przeciwko stronie pozwanej (...) K. G. K., J. N., M. Ż. wniósł o zasądzenie kwoty 6 600,00 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa, wniósł także o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu roszczenia pełnomocnik powoda podniósł, że powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę od dnia 21 lipca 2009 roku. W dniu 23 lutego 2015 roku strona pozwana okazała powodowi pismo zawierające osnowę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pełnomocnik podniósł, że pismo to nie zawierało podpisu żadnej osoby reprezentującej pracodawcę. Podstawą rozwiązania umowy był art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. a jego przyczyną było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych,

polegające na pobraniu części samochodowych na własny użytek i dopisanie ich do faktur, co zgodnie z treścią pisma miało zostać ujawnione w dniu 20 lutego 2015 roku. Powód zaznajomił się z oświadczeniem i potwierdził ten fakt własnoręcznym podpisem jednakże nie otrzymał podpisanego pisma. W dniu 23 lutego 2015 roku pracodawca sporządził świadectwo pracy potwierdzając w nim rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dniem 23 lutego 2015 roku. Pełnomocnik powoda wskazał, że w dniu 25 lutego 2015 roku powód wraz z członkami rodziny udał się do siedziby pracodawcy i poprosił o wydanie egzemplarza pisma, jednak pracodawca odmówił prośbie zezwalając jedynie na sfotografowanie oświadczenia. Pełnomocnik powoda podkreślił, że w dniu 25 lutego 2015 roku pismo nadal nie było podpisane przez pracodawcę i zarzucił naruszenie dyspozycji art. 78 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. i w konsekwencji naruszenie przepisu art. 30 § 3 k.p. Pełnomocnik powoda ponadto zaprzeczył by przyczyny rozwiązania umowy o pracę były prawdziwe i zasadne.

W odpowiedzi na pozew (k. 13-14) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa.

W uzasadnieniu sporządzonym dużymi drukowanymi literami, świadczącymi o emocjonalnym i wykrzyzanym stanowisku, strona pozwana podniosła zarzut naruszenia zasad współżycia społecznego z art. 5 k.c. poprzez żądanie ochrony prawnej w sytuacji działania na szkodę pracodawcy w warunkach uzasadniających wszczęcie postępowania karnego. Strona pozwana zakwestionowała także autentyczność fotokopii oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę oraz zarzuciła brak dostatecznego sprecyzowania roszczenia, wskazując, że powód porzucił pracę. Odnośnie fotografii pisma z dnia 23 lutego 2015 roku pozwana zarzuciła, że fotografia jest czarno-biała a nie kolorowa a przy obecnej technice powinna być kolorowa i wywnioskowała z powyższego, że powód samodzielnie wykonał i podpisał dokument według obowiązującego u pracodawcy wzorca. Strona pozwana zarzuciła również, że powód nie wykazał, iż zarabiał 2 200,00 zł brutto i nie wykazał zasadności łącznej kwoty roszczenia. Strona pozwana podniosła także, iż sprawę ujawnionych nieprawidłowości zgłoszono do prokuratury i w dacie składania odpowiedzi na pozew trwały jeszcze czynności dochodzeniowe. Przyznała także, iż powód przyszedł w dniu 25 lutego 2015 roku w obecności dwóch kobiet i domagał się wydania akt osobowych, co jednak nie było możliwe z uwagi na fakt, że cała dokumentacja znajdowała się w dyspozycji policji. Następnie pozwana przyznała jednak, że okazała powodowi niepodpisane oświadczenie z dnia 23 lutego 2015 roku i zezwoliła na sporządzenie fotografii tego dokumentu. Odnośnie przyczyny rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała, że powód dopisywał towary do zbiorczych faktur przy większych zamówieniach. Towary te następnie były zdejmowane ze stanów magazynowych i ukrywane przez powoda. Proceder ten został ujawniony przez przełożonego powoda w dniu 20 lutego 2015 roku. W dniu 23 lutego 2015 roku strona pozwana wszczęła wewnętrzną procedurę wyjaśniającą. Powód w rozmowie ze współnikami przyznał się i obiecał, że wynagrodzi pracodawcy wszelkie straty. Początkowo postanowiono rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron i taki dokument miała przygotować pracownica strony pozwanej ale kiedy po pobieżnym sprawdzeniu ustalono, że powód wygenerował obrót w kwocie 96 tys. zł postanowiono rozwiązać z powodem umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Ponownie wydano więc polecenie pracownicy by przygotowała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Oświadczenie to odczytano powodowi w obecności prawnika strony pozwanej.

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny:***

Powód był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 21 lipca 2009 roku na stanowisku sprzedawcy części zamiennych.

Dowód: akta osobowe

W dniu 20 lutego 2015 roku kierownik filii na ul. (...), w której był zatrudniony powód, poinformował współnika spółki M. Ż., że jeden z dużych klientów ma jakieś kłopoty z towarem. Ponieważ był to piątek, w okresie ferii zimowych, M. Ż. przekazał tę informację współnikom, którzy w tym czasie przebywali na feriach, dopiero w poniedziałek 23 lutego 2015 roku a potem sam wyjechał na ferie zimowe polecając współnikom wyjaśnienie sprawy. Tak więc sprawę pretensji klienta zajęli się pozostali współnicy – G. K. i J. N.. Klient, który zgłosił pretensję, poinformował, że ma na fakturze kompresor klimatyzacji, którego nie zamawiał i nie odbierał. Pracodawcy poprosili powoda o wyjaśnienie tej sytuacji i w odpowiedzi usłyszeli, że jest to jego pomyłka, i że naprawi szkodę. Po kilku następnych minutach rozmowy

powód przyznał, że kompresor wpisał świadomie i zaproponował rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, nadal zobowiązując się do pokrycia szkody. Pracodawcy wydali więc polecenie kadrowej by przygotowała dokument rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Czekaając na sporządzany dokument kontynuowano rozmowę z powodem chcąc ustalić czy oprócz kompresora nie ma jeszcze innych dopisanych części samochodowych. W ten sposób stopniowo ujawniono, że powód mógł oszukać klientów strony pozwanej na kwotę 36 tys. zł. W takiej sytuacji zaproszono na spotkanie radcę prawnego spółki i polecono kadrowej przygotowanie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

Dowód: zeznania powoda (k. 40v-41); zeznania współnika pozwanej M. Ż. (k. 42); zeznania współnika G. K. (k. 50v-51)

Ponieważ pomiędzy współnikami powstał spór co do sposobu i trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem (J. N. był zwolennikiem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i zawiadomienia prokuratury) dwaj współnicy postanowili poczekać na powrót z ferii zimowych M. Ż. by wspólnie podjąć jednoznaczną decyzję. W tym czasie kadrowa przygotowała odpowiedni dokument. Powodowi początkowo odczytano oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron a następnie przygotowane później oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Żaden z tych dokumentów nie został podpisany przez pracodawcę ponieważ dwaj współnicy nie mogąc dojść do porozumienia postanowili poczekać na trzeciego. Powód natomiast podpisał oba dokumenty.

Dowód: zeznania powoda (k. 40v-41); zeznania współnika pozwanej G. K. (k. 50v-51)

Ponieważ rozmowa z powodem przedłużała się, kadrowa wyszła z pracy jeszcze przed jej zakończeniem. Następnego dnia, nie pytając pracodawców o końcowe ustalenia wystawiła świadectwo pracy z datą 23 lutego 2015 roku podając w nim jako przyczynę rozwiązania umowy art. 52 k.p. wnioskując, że skoro po sporządzeniu rozwiązania umowy za porozumieniem stron dostała polecenie sporządzenia innego rodzaju oświadczenia, to właśnie drugie oświadczenie jest aktualne i obowiązujące. Świadectwo pracy wysłała pocztą ponieważ powód nie stawiał się w pracy po 23 lutego 2015 roku.

Dowód: świadectwo pracy (k. 8); zeznania współnika pozwanej G. K. (k. 50v-51)

Kiedy powód otrzymał świadectwo pracy stawiał się w dniu 25 lutego 2015 roku u pracodawcy z żądaniem wydania mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Oświadczenie to nie zostało mu wydane, pozwolono jedynie na sporządzenie fotografii. Na oświadczeniu widniał jedynie podpis powoda.

Dowód: fotografia oświadczenia z 23.02.2015 r. (k. 6); zeznania powoda (k. 40v-41); zeznania współnika pozwanej M. Ż. (k. 42); zeznania współnika G. K. (k. 50v-51)

Wyrokiem Sądu Rejonowego dla Krakowa-Podgórze w Krakowie Wydział XI Karny z dnia 30 lipca 2015 roku, sygn. akt XI K 376/15/P powód został skazany za popełnienie przestępstwa z art. 284 § 1 k.k. i art. 286 § 1 k.k. na szkodę strony pozwanej. Wyrok jest prawomocny, powód nie składał apelacji.

Dowód: wyrok z 30.07.2015 r. (k. 39)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumenty, których prawdziwości strony nie kwestionowały a wyrok Sądu Rejonowego w jako orzeczenie sądowe nie budzi wątpliwości, oraz w oparciu o zeznania stron. Sąd dał wiarę zeznaniom powoda jak i słuchanych współników strony pozwanej zarówno co do okoliczności przeprowadzenia rozmowy z powodem w dniu 23 lutego 2015 roku jak i okoliczności sporządzenia dwóch dokumentów a także przyczyn niepodpisania ich przez pracodawcę. Wbrew twierdzeniom strony pozwanej zawartych w odpowiedzi na pozew, strona pozwana nie podpisała oświadczenia z dnia 23 lutego 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i podpisu takiego nie było w dniu 25 lutego 2015 roku, kiedy to powód stawiał się w firmie. Zeznania współnika G. K. w tym zakresie zasługują na uwzględnienie są bowiem logiczne i zbieżne z pozostałym materiałem dowodowym. Wskazują na konflikt w gronie współników skutkujący przygotowaniem dwóch projektów dotyczących trybu rozwiązania umowy o pracę z powodem.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Kwestią sporną w przedmiotowej sprawie, było ustalenie, czy zachowanie powoda spełniało znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, w związku z rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz to czy strona pozwana rozwiązała umowę zgodnie z wymogami określonymi w kodeksie pracy. Jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy, strona pozwana wskazała art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zgodnie z tym przepisem pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że zastosowanie powyższego trybu, który jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy, winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Wymaga to ustalenia ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie zwraca się uwagę, że nie każde naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić podstawę do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W wyroku z dnia 23 września 1997 r. Sąd Najwyższy stwierdził, że przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały poważne zagrożenie interesu zakładu pracy lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy - I PKN 274/97. Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszającego jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania. Szczególne okoliczności w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97. Zgodnie z ustaleniami doktryny, sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego konsekwencje, celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, przez co można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu - wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 lipca 2013 r. II PK 337/12.

Przeprowadzone postępowanie wykazało, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, doprowadził do tego, że strona pozwana poniosła straty materialne ale także wizerunkowe, których wymiennie określić się nie da. Zadaniem Sądu nie ulega wątpliwości, że art. 52 k.p. strona pozwana zastosowała w sposób zasadny, potwierdzeniem tego faktu jest też wyrok skazujący Sądu Rejonowego dla Krakowa-Podgórze w Krakowie od którego powód się nie odwołał.

Odnośnie wymogów formalnych ciążyących na pracodawcy chcącym rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem wskazać należy na art. 30 § 3 i 4 k.p., który wymaga by oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna powinno być złożone na piśmie i powinna w nim być wskazana przyczyna wypowiedzenia uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Oświadczenie powinno zostać sporządzone w formie pisemnej i podpisane przez osobę uprawnioną do rozwiązywania umowy o pracę art. 78 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Z materiału dowodowego zgromadzonego niniejszym postępowaniu wynika, że strona pozwana uchybiła temu warunkowi i taki też zarzut został postawiony przez powoda.

Zatem należy wskazać, że powództwo zostało oddalone także na podstawie art. 8 k.p. Z przepisu tego wynika, że nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współzycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony. Powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – z punktu widzenia przepisów prawa pracy, co jednocześnie stanowiło przestępstwo z punktu widzenia prawa karnego. Surowe wymogi jakimi obwarowany jest proces karny, w szczególności dotyczące winy sprawcy, w świetle prawomocnego wyroku skazującego pozwalają na stwierdzenie, że zasądzenie na rzecz powoda od strony pozwanej

kwoty 6 600,00 zł w kontekście narażenia przez powoda na utratę przez stronę pozwaną kluczowych klientów a w konsekwencji doprowadzenie do bankructwa firmy, skutkującego zwolnieniem wielu zatrudnionych pracowników i koniecznością pokrycia ewentualnych strat z majątku wspólników spółki jawnej, byłoby sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Innymi słowy wskazać należy, że interes społeczny wymaga by ochroną prawną objąć pracodawcę, choćby naruszył w stosunku do pracownika przepisy dotyczące formy oraz sposobu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, aniżeli pracownika, który pracodawcę okrada.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie I wyroku na mocy cyt. przepisów.

O kosztach orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. przy zastosowaniu o przepisu § 11 ust.1 pkt. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu przy zastosowaniu § 21 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2015.1804) zasądzając stawkę obowiązującą w dacie złożenia pozwu.