

Sygn. akt IV P 213/16

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Nowym Sączu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Dariusz Rams

Ławnicy: Jadwiga Orlecka, Maria Stal-Jaskierska

Protokolant: st. sekr. sąd. Krystyna Olekszyk – Stobierska

po rozpoznaniu w dniu 29 listopada 2016 r. w Nowym Sączu

na rozprawie

sprawy z powództwa B. K.

przeciwko (...) spółce jawnej A. B. i P. B. w K.

o zapłatę odszkodowania

I. Zasądza od strony pozwanej (...) spółki jawnej A. B. i P. B. w K. na rzecz powoda B. K. kwotę 10.458 zł (dziesięć tysięcy czterysta pięćdziesiąt osiem złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy za wypowiedzeniem z ewentualnymi odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 lutego 2017 r. do dnia zapłaty;

II. Zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 213/16

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 29 listopada 2016 r.

Powód B. K. domagał się od strony pozwanej (...) spółki jawnej A. B. i P. B. w K. P. odszkodowania w kwocie 10.458 zł w związku z niezgodnym z prawem wypowiedzeniem umowy o pracę. Powód na uzasadnienie żądania podał (k.2-5), że w dniu 25.10.2016 r. doszło do spotkania z pozwanym, w trakcie którego wręczono powodowi wypowiedzenie umowy o pracę, wskazując jako przyczynę nienależyte wykonywanie powierzonych zadań. Powodowi nie zostały przedstawione żadne powody uzasadniające wypowiedzenie, nie wskazano na czym miało polegać zarzucane nienależyte wykonywanie zadań. Uzasadnia to żądanie odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew (k.20-22) oraz w toku postępowania strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości. Podniosła, że przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób jasny, jest ona konkretna i prawdziwa, odpowiada wymogom z art. 30 § 4 kp. W październiku 2016 r. pozwana otrzymała od pracowników informacje o nieprawidłowościach mających miejsce w oddziale w G., polegające na sprzedaży przez pracowników zatrudnionych w oddziale w G. we własnym zakresie osobom trzecim opon używanych do produkcji opon bieżnikowanych. Nadzór nad magazynem należał do powoda, skoro dochodziło do sprzedaży opon przez pracowników to świadczyło to o tym,

że powód nienależycie wykonywał swoje obowiązki. Pozwana wskazała, że przy wręczeniu powodowi wypowiedzenia pozwany poinformował go o przyczynie wypowiedzenia. Spełnia to standardy wynikające z obowiązujących przepisów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód B. K. zatrudniony był u strony pozwanej (...) spółce jawnej A. B. i P. B. w K. P. od dnia 17 kwietnia 2001 r., od 1 maja 2009 r. na podstawie umowy na czas nieokreślony.

Strona pozwana prowadzi działalność w zakresie produkcji opon bieżnikowanych.

Powód początkowo pracował na stanowisku kierowcy, a następnie na stanowisku referenta administracyjno - biurowego (bezsporne).

W 2009 r. powód objął stanowisko kierownika oddziału firmy w G., w którym przygotowywano opony do produkcji. Do obowiązków powoda należało organizowanie i nadzorowanie pracy pracowników oddziału, nadzorowanie magazynu, wydawanie opon do głównego zakładu. Powód miał duży zakres obowiązków. Do oddziału dziennie przywożonych było około 2.000 opon, czasami więcej, pracownicy opony te segregowali, następnie zgodnie z zamówieniami z głównego zakładu co do ilości i rozmiarów opon były one przewożone do głównego zakładu w K. P.. Ilości opon przywożonych na oddział, jak i wydawanych do głównego zakładu, były ewidencjonowane. Powód codziennie rano przewoził samochodem pracowników do G., a następnie po zakończeniu pracy przewoził ich do K.. W oddziale w G. zatrudnionych było trzech synów powoda, którzy również przewożeni i odwożeni byli samochodem służbowym. Ponadto na terenie oddziału znajdował się do dyspozycji samochód dostawczy, którym w razie potrzeby powód przewoził opony na główny zakład.

Dowód: zeznania powoda k.30-32, zeznania A. Z. k.31, zeznania Ł. K. k.31

Teren zakładu w G. był ogrodzony, płot był niski, można było bez przeszkód przez niego przejść, brak było monitoringu. Duża część opon znajdowała się na placu, nie była w żaden specjalny sposób zabezpieczona, w czasie gdy zakład był nieczynny, czyli po godz. 14.00 oraz w weekendy, na jego terenie nie było żadnej ochrony. Powód zgłaszał właścicielom, że zdarzały się przypadki przecinania ogrodzenia.

Dowód: zeznania powoda k.30-32, zeznania D. K. k.32, zeznania Ł. K. k.31

Wśród pracowników pozwanej świadczących pracę w zakładzie głównym w K. P. krążyły plotki, że pracownicy z oddziału w G. mieli sprzedawać opony osobom trzecim.

Dowód: zeznania Ł. K. k.31, zeznania A. Z. k.31

Powód nie wynosił z zakładu w G. żadnych opon, nie dopuszczał również do ich wynoszenia przez pracowników, czy też inne osoby, za wiedzą powoda, bądź jego zezwoleniem nikt z pracowników nie sprzedawał opon osobom trzecim.

Dowód: zeznania powoda k.30-32

W dniu 24.10.2016 r. P. B. poinformował A. Z., że w następnym dniu zamierza wręczyć wypowiedzenie powodowi z powodu docierających do niego sygnałów o kradzieżach opon.

W dniu 25.10.2016 r. P. B. pojechał do G. razem z D. K. i T. O., wspólnie udali się do biura, gdzie następnie zostali poproszeni powód oraz jego trzej synowie. P. B. wręczył powodowi i jego synom oświadczenia o rozwiązaniu stosunków pracy za porozumieniem stron. Powód zapytał dlaczego ma podpisać to porozumieniem, P. B. powiedział, że prosi o podpis, gdyż w przeciwnym razie będzie prokurator. Powód odmówił podpisania, natomiast jego synowie podpisali porozumienia.

Wówczas P. B. wręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu strona pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy jest nienależyte wykonywanie powierzonych zadań.

Powód został poproszony przez P. B. o przeczytanie pisma, a następnie zapytany, czy rozumie pismo. Powód zapytał „za co, dlaczego?”, P. B. powiedział, że „za kradzieże w firmie”. Powód podpisał oświadczenie, zdał telefon i kluczyki do samochodu służbowego i wyszedł.

Przed wręczeniem wypowiedzenia nikt ze strony pracodawcy nie rozmawiał z powodem na temat jakichkolwiek zastrzeżeń co do jego pracy, uchybień, nie wskazywano na konieczność zmiany sposobu pracy, czy też usunięcia konkretnych uchybień.

Dowód: akta osobowe, zeznania powoda k.30-32, zeznania T. O. k.31, zeznania D. K. k.32

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań świadków i powoda oraz w oparciu o zebrane w sprawie dokumenty.

Duża część okoliczności nie była sporna między stronami, wynikały one bądź z dokumentów przedłożonych przez strony bądź z twierdzeń stron, które zostały wprost przyznane, lub które nie spotkały się z zaprzeczeniami strony przeciwnej, co mając na uwadze przebieg całego postępowania sądowego pozwalało na uznanie ich za przyznane (art. 230 kpc).

Nie ma sporu między stronami co do charakteru pracy powoda, faktu wręczenia mu wypowiedzenia, jego treści, warunków pracy na terenie oddziału w G., zasad współpracy z zakładem głównym w K. P..

Odnośnie zeznań powoda należy stwierdzić, iż zdaniem Sądu – w zakresie dotyczącym okoliczności faktycznych – były one wiarygodne, powód zeznawał w sposób szczerzy, otwarty, przedstawiając okoliczności dotyczące sposobu pracy i związane z przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę.

Już w tym miejscu wypada zasygnalizować, że ocena wypowiedzi powoda i świadków w zakresie istoty sporu związana jest ze sposobem wywiązania się przez strony z obowiązku wykazywania okoliczności przywoływanych na uzasadnienie prezentowanych tez. Szerzej będzie o tym mowa poniżej.

W każdym razie nie ma żadnych podstaw, w świetle materiału dowodowego przedstawionego przez stronę pozwaną, do podważania prawdziwości stwierdzeń powoda, że zarówno on sam nie sprzedawał opon osobom trzecim, jak i nikt z pracowników w G., w tym jego synowie, takiej sprzedaży nie prowadzili. Powód wskazał również, że nie miał żadnej wiedzy, by taki proceder miał mieć miejsce.

Nie ma żadnego obiektywnego dowodu na potwierdzenie tezy, by powód rzeczywiście sam bądź za pośrednictwem innych osób dokonywał kradzieży opon, bądź też by tolerował przypadki kradzieży przez pracowników zatrudnionych w oddziale w G.. Brak wskazania osoby bądź osób, które zakupiłyby opony od powoda, nie ma nagrania z monitoringu wskazującego na taki przypadek, żaden z pracowników wskazanych przez pracodawcę na potwierdzenie tej tezy nie był świadkiem, by powód sprzedawał opony. Nie ma też obiektywnego i weryfikowalnego dowodu, by ktoś z pracowników taką sprzedaż prowadził. Świadkowie zeznawali, że chodzący słuchy, że synowie powoda mieli dopuszczać się kradzieży, bądź sprzedaży opon. Należy tu przypomnieć, że synowie powoda byli dowożeni i odwożeni z G. samochodem służbowym wraz z innymi pracownikami. W jaki sposób mieli więc te opony zabierać, nikt nawet nie twierdził, by te opony były wkładane do samochodu. Pracownicy wracali na bazę w K. P., trudno też zakładać, że te opony po przyjeździe mieli wyciągać i gdzieś z nimi iść, skoro w każdym momencie mógł się pojawić właściciel, bądź też inni pracownicy. Nikt też nie wskazał, by był świadkiem sprzedaży opon przez synów powoda bezpośrednio w oddziale w G.. Świadek A. Z. zeznał, że po objęciu przez niego funkcji kierownika oddziału w G. miało się okazać, że były braki w stanie opon. Można by więc teoretycznie rozważać, że ta okoliczność potwierdzałaby wersję o kradzieżach opon. W tym zakresie należy zwrócić uwagę na kilka okoliczności natury ogólnej. Przede wszystkim pozwana nie

przedstawiła dokumentów z których wynikałoby, iż rzeczywiście występują braki w stanach magazynowych. Trudno się więc wypowiadać, czy ta ewentualna dokumentacja została sporządzona rzetelnie i czy rzeczywiście może ona stanowić dowód zaistnienia braków w magazynie. Jest to o tyle wątpliwe, że jak zeznał powód, inwentaryzacje były robione co roku, nie było jednak nigdy informacji o ich wynikach. Znamienne jest także to, że po zmianie na stanowisku kierownika nie została przeprowadzona inwentaryzacja, co jest przecież warunkiem koniecznym przy odpowiedzialności materialnej, gdy dochodzi do zmiany składu osobowego w zakresie osób odpowiedzialnych za to mienie. Ponadto z samego faktu występowania braków w magazynie nie wynika prosty wniosek, że za ten brak odpowiedzialność ma ponosić kierownik. W tym zakresie brak jest pisemnego zakresu czynności, który jednoznacznie wskazywałby za co powód miał odpowiadać. Jak wskazał A. Z. zakres obowiązków kierownika był bardzo szeroki, obecnie te zadania zostały rozdzielone między dwóch pracowników. Pytanie więc czy powód miał w ogóle realną możliwość sprawowania nadzoru nad mieniem. W jaki sposób miał przeliczyć codziennie 2.000 opon, przy konieczności realizacji pozostałych obowiązków. Zasadnicza kwestia związana jest z tym, że teren zakładu nie był w sposób skuteczny chroniony. Po godz. 14.00 oraz w weekendy nie było żadnego stróża, płot był zaś niski i nie było przeszkód, by przez niego przejść, dochodziło też do przecinania ogrodzenia, co powód zgłaszał pracodawcy. Poza tym przy takiej ilości opon nie można też wykluczyć zwykłej pomyłki przy księgowaniu opon, co pozornie mogło wskazywać na braki. Ubocznie należy jeszcze wskazać, że kwestia dokumentacji pojawiła się już po wręczeniu wypowiedzenia, można by ją traktować jako co najwyżej potwierdzenie innych dowodów, będących w posiadaniu pracodawcy przed podjęciem decyzji o zwolnieniu, a takich dowodów jak wskazano powyżej nie było. Reasumując nie ma podstaw do kwestionowania zeznań powoda.

Jako wiarygodne ocenił Sąd zeznania świadka T. O., przedstawił przebieg spotkania z powodem w dniu wręczenia mu wypowiedzenia, to samo można odnieść do zeznań D. K..

Również jako przekonujące ocenił Sąd zeznania Ł. K., który opisał sposób pracy w oddziale w G..

Nie ma podstaw do kwestionowania zeznań świadka A. Z., opisał sposób pracy w oddziale w G. po odejściu powoda z pracy, wskazał na szereg okoliczności, które korespondują z zeznaniami powoda. O dokumentacji, o której zeznawał świadek i jej ewentualnej roli, była mowa powyżej.

Ogólnie należy wskazać odnośnie zeznań wszystkich świadków, że żaden z nich nie był świadkiem zachowania powoda, które można by określić mianem kradzieży opon bądź zezwolenia pracownikom na takie zachowanie. W tym zakresie świadkowie bazowali jedynie na pogłoskach i plotkach, które powtórzyli w czasie zeznań.

Dokumenty zebrane w sprawie nie budzą wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem, nie były kwestionowane przez strony tak pod kątem ich autentyczności, jak i treści, i dlatego Sąd w całości się na nich oparł dokonując ustaleń w sprawie. Dokumenty te pozwoliły na bardziej dogłębną weryfikację twierdzeń stron odnośnie istotnych dla sprawy okoliczności.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z treścią art. 45§1 kp pracownik, który uważa, że wypowiedzenie mu umowy o pracę na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu tych umów, może domagać się przed sądem pracy m. in. odszkodowania.

W ocenie Sądu pod względem formalnym wypowiedzenie zgodne jest z obowiązującymi przepisami, oświadczenie zostało złożone na piśmie (k.13), wskazano przyczynę mającą uzasadnić rozwiązanie stosunku pracy, zastosowano wymagany prawem okres wypowiedzenia (choć w samej treści jest błąd mówiący o jednomiesięcznym okresie, ale wskazano właściwą datę upływu trzymiesięcznego okresu).

Przede wszystkim, z uwagi na zarzuty powoda należy rozważyć, czy wskazana przyczyna wypowiedzenia spełnia wymóg z art. 30 § 4 kp, tj. czy jest sformułowana jasno, konkretnie, precyzyjnie. Oczywiście oceny tej należy dokonywać

z punktu widzenia adresata oświadczenia, a więc powoda, to pracownik ma bowiem posiadać wiedzę, z jakiego konkretnie powodu pracodawca zdecydował się rozwiązać z nim stosunek pracy.

Z oświadczenia (k.17) wynika, że powodem wypowiedzenia miało być nienależyte wykonywanie powierzonych zadań. Niewątpliwie tak określona przyczyna ma charakter ogólny, wręcz uniwersalny, mogłaby bowiem mieć zastosowanie do każdego pracownika na każdym stanowisku pracy. Pytanie więc jest takie, czy powód miał wiedze o okolicznościach, które można by wpisać w tak sformułowaną przyczynę, czy jego twierdzenie o braku znajomości przyczyny jest przekonujące czy też stanowi jedynie taktikę procesową. Wiedza o przyczynach zwolnienia może pochodzić bądź z samego pisma wypowiadającego bądź z innych zdarzeń, np. ustnych informacji od pracodawcy. Istotne jest tylko to, by najpóźniej w momencie otrzymania wypowiedzenia pracownik miał świadomość, co konkretnie pracodawca mu zarzuca w kontekście wykonywanej przez niego pracy.

Z dokonanych ustaleń wynika, że przed wręczeniem wypowiedzenia nikt z powodem nie rozmawiał, nikt nie zwracał mu uwagi odnośnie jego pracy, nie był wzywany do zmiany sposobu pracy, czy też zaniechania takich czy innych zachowań. O tym, że powód nie wiedział z jakiego powodu jest zwalniany przekonuje jego zachowanie w dniu wręczenia wypowiedzenia, ze zgodnych zeznań świadków wynika, że zapytał „za co, dlaczego?”. Powód otrzymał wówczas od P. B. informacje, że „za kradzieże w firmie”.

W ocenie Sądu przy takich ustaleniach nie można zasadnie przyjąć, by powód miał wiedze o rzeczywistej przyczynie rozwiązania stosunku pracy. Po pierwsze nie wiadomo, czy to powód osobiście miał dokonywać kradzieży, czy też miał dopuszczać do tych kradzieży, a jeśli miał dopuszczać, to czy te kradzieże miały być dokonywane przez pracowników, czy też przez osoby trzecie. Brak tych danych uniemożliwia dokonywanie oceny dalszych okoliczności związanych z mechanizmem dokonywania kradzieży i roli powoda w tym ewentualnym procedurze przy uwzględnieniu zakresu obowiązków. Dalsza kwestia związana jest z zakresem obowiązków powoda, jak wskazano powyżej powód nie otrzymał pisemnego zakresu obowiązków, ciężko więc konfrontować stwierdzenie o nienależytym wykonywaniu zadań w przypadku braku precyzyjnego określenia tych zadań. Powód zajmował stanowisko kierownika oddziału, można więc próbować argumentować, że miał odpowiadać za wszystko, co się działo na terenie zakładu. Z oczywistych względów taka konstrukcja jest niedopuszczalna, pracownik nie może ponosić odpowiedzialności absolutnej. Poza tym musi mieć obiektywną możliwość realizacji powierzonych mu zadań. Z dokonanych ustaleń wynika, że zakres obowiązków powoda był bardzo szeroki, obecnie został podzielony na dwóch pracowników. Tym bardziej zasadne było określenie, na czym konkretnie to nienależyte wykonywanie powierzonych zadań miało polegać. To wymaganie było konieczne również z tej przyczyny, że powód był zatrudniony u pozwanej od 15 lat, dotychczas do jego pracy nie było żadnych zastrzeżeń. Miał prawo poznać zarzuty, które pracodawca kierował pod jego adresem.

Przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa, by w ogóle rozważać jej zasadność w kontekście rozwiązania stosunku pracy. Z dokonanych ustaleń nie wynika, na czym tak naprawdę miało polegać zachowanie powoda, które zdaniem pracodawcy było sprzeczne ze stosunkiem pracy. W odpowiedzi na pozew wskazano, że w zakładzie miało dochodzić do przypadków sprzedaży przez pracowników opon osobom trzecim. Obowiązkiem pracodawcy było wykazać prawdziwość i zasadność przyczyny wypowiedzenia. Jak wskazano powyżej nie ma żadnych dowodów potwierdzających tezę o sprzedaży opon przez pracowników, pomijając to, jaką rolę w tym procedurze miały odgrywać powód. Żaden ze świadków nie wskazał na choćby jeden konkret, który potwierdziłby tezę o sprzedaży opon. Skoro nie ma dowodów na sprzedaż opon, to tym bardziej nie ma podstaw do rozważania, czy powód ponosił odpowiedzialność za taki stan rzeczy. Co prawda wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób rozwiązania stosunku pracy, wypowiedzenie ma być jednak uzasadnione, tzn. musi istnieć związek między wskazaną przyczyną, a koniecznością rozwiązania stosunku pracy. Celem zatrudnienia pracownika na danym stanowisku jest to, by realizował on zadania, jakie przypisane są do tego stanowiska, taka jest przyczyna prawna i ekonomiczna nawiązania stosunku pracy. Pozwana do momentu wręczenia wypowiedzenia nie kwestionowała jakości pracy powoda, jego rzetelności, zaangażowania. Żadne zarzuty co do sposobu pracy powoda nie były podnoszone. Powód jako długoletni pracownik miał prawo do obiektywnej i sprawiedliwej oceny jego pracy przez pracodawcę. Oczywiście jeśli powód sam dokonywałby sprzedaży opon bądź tolerował sprzedaż opon przez pracowników, to pracodawca bez przeszkód i zgodnie z prawem mógłby rozwiązać z nim stosunek pracy. Zaistnienie takich okoliczności należało jednak wykazać.

Z ustaleń wynika jedynie to, że pośród pracowników chodziły słuchy, plotki, że powód czy też jego synowie mieli sprzedawać opony. Plotka z oczywistych względów nie może stanowić dowodu na zaistnienie takiego czy innego zdarzenia.

Reasumując powyższe skoro wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia nie uzasadniała rozwiązania stosunku pracy z powodem, roszczenie powoda o zasądzenie odszkodowania było usprawiedliwione. W tym stanie rzeczy Sąd na podstawie art. 45 § 1 kp zasądził od strony pozwanej żadaną w pozwie kwotę tytułem niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Odnośnie odsetek ustawowych za opóźnienie Sąd uznał, że zasadne jest przyjęcie - jako daty początkowej ewentualnej wymagalności kwoty odszkodowania - pierwszego dnia po upływie okresu wypowiedzenia.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o art. 98 kpc i zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania, na które złożyło się wynagrodzenie pełnomocnika kwalifikowanego. Sąd za podstawę obliczania wynagrodzenia przyjął stawkę obowiązującą przy sprawach dotyczących odwołań od rozwiązania stosunków pracy (uchwała składu 7 sędziów SN z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, postanowienie SN z 28.06.2012 r., II PZ 12/12).

S/

- odnotować uzasadnienie,

- odpis wyroku wraz z uzasadnieniem doręczyć pełnom. strony pozwanej,

K.. 14 dni

N., 5.12.2016 r.