

Sygn. akt VI P 856/12

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 maja 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie, VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Roslan - Karasińska

Ławnicy: Bogumiła Krzywińska, Jadwiga Janina Piłatkowska

Protokolant: protokolant sądowy Agnieszka Łumińska

po rozpoznaniu w dniu 5 maja 2014 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa D. S.

przeciwko (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W.

o odszkodowanie w wysokości 15-miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika (3-miesięczne odszkodowanie zgodnie z art. 58 kp + 12-miesięczne odszkodowanie celem wyrównania całej szkody na podstawie art. 300 kp w związku z art. 58 kp w związku art. 415 kc)

orzeka:

I. zasądza od pozwanego (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w W. na rzecz powódki D. S. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika łącznie kwotę 18 600 złotych brutto (osiemnaście tysięcy sześćset złotych) stanowiącą 3-miesięczne wynagrodzenie na podstawie art. 58 kp z ustawowymi odsetkami od dnia 19 listopada 2012 roku do dnia zapłaty;

II. oddała powództwo w pozostałym zakresie w zakresie żądania ustawowych odsetek od odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 6 200 złotych (sześć tysięcy dwieście złotych).

Sygn. akt VI P 856/12

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 05 listopada 2012 roku powódka D. S. wniosła o przywrócenie jej do pracy oraz zasądzenie na jej rzecz od pozwanego wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy. Jako pozwanego powódka wskazała spółkę (...) sp. z o. o. z siedzibą w W..

W uzasadnieniu pozwu powódka wskazała, że była zatrudniona w pozwanej spółce na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01 marca 2007 roku, ostatnio na stanowisku Kierownika Działu Obsługi Klienta. Dnia 22 października 2012 roku powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę na naruszenie obowiązków pracowniczych, które miało polegać na wystawianiu przez

powódkę dokumentów RW przy zdjęciach sprzętu ze stanu magazynowego, co stanowiło działanie na szkodę spółki. Zdaniem powódki jednak rozwiązanie z nią umowy o pracę jest nieuzasadnione i pozbawione podstaw prawnych. Zauważyła ona, iż w pozwanej spółce często wystawiano dokumenty RW, a jej samej nikt nigdy nie informował, by tego nie robić. Powódka wskazała również, że wystawianie przez nią dokumentów RW nie mogło narazić spółki na jakąkolwiek szkodę. Zdaniem powódki prawdziwą przyczyną, dla której rozwiązano z nią umowę o pracę były kwestie ekonomiczne, a pracodawca rozwiązując z nią umowę bez wypowiedzenia uniknął kosztów wypłaty jej wynagrodzenia za czas wypowiedzenia oraz należnej jej odprawy.

Pismem procesowym z dnia 25 września 2013 roku powódka zmodyfikowała powództwo wnosząc o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej spółki kwoty 72.420,00 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2012 roku do dnia zapłaty w przypadku nie uwzględnienia powództwa o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach. Z kolei na rozprawie w dniu 13 stycznia 2014 roku strona powodowa ponownie zmodyfikowała powództwo ograniczając je do żądania odszkodowania w wysokości 15 – miesięcznego wynagrodzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 31 października 2012 roku do dnia zapłaty.

(pozew – k. 1 – 9, pismo procesowe z dnia 25 września 2013 roku – k. 93 – 96, protokół rozprawy z dnia 13 stycznia 2014 roku – k. 136)

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik strony pozwanej (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że rozwiązanie z powódką umowy o pracę było podyktowane jej zachowaniem polegającym na niezastosowaniu się do przedstawionych jej zasad odnośnie wydawania dokumentów RW, co spowodowało brak kontroli nad wydawanym z magazynu towarem. Powódka miała kilkakrotnie nie zastosować się do polecenia przełożonego, aby tych dokumentów RW nie wystawiać przy zdejmowaniu sprzętu ze stanu magazynowego. Pozwany podkreślił, że nowe zasady gospodarki magazynowej zostały przedstawione pracownikom na spotkaniu w listopadzie 2011 roku, na którym powódka była obecna. W sierpniu 2012 roku w pozwanej spółce przeprowadzono kontrolę gospodarki finansowej i obiegu dokumentacji finansowo – księgowej, w wyniku której ujawnione zostały nieprawidłowości dotyczące wystawiania dokumentów RW. Za te nieprawidłowości odpowiedzialność ponosiła powódka, w związku z czym rozpoczęte zostało postępowanie sprawdzające wobec niej. Ostatecznie o zarzutach wobec powódki prezes pozwanej spółki dowiedział się dopiero w październiku 2012 roku.

(odpowieź na pozew – k. 27 – 31)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka D. S. była zatrudniona w spółce (...) sp. z o. o. z siedzibą w W. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony od dnia 01 marca 2007 roku na stanowisku asystentki w D. Klimatyzacji. Dnia 01 czerwca 2009 roku powódka otrzymała informację o przejściu części zakładu pracy na nowy podmiot – (...) sp. z o. o. z siedzibą w W.. W wyniku tego przejścia zakładu pracy spółka (...) sp. z o. o. stała się nowym pracodawcą powódki. W drodze porozumienia z dnia 09 maja 2011 roku zmieniającego warunki umowy o pracę powódce określono nowe stanowisko pracy - Kierownik Działu Obsługi Klienta. Wynagrodzenie powódki obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za trzy ostatnie miesiące pracy powódki u pozwanego wynosi 6.200,00 zł brutto miesięcznie.

(dowód: umowa o pracę – k. B2 a/o powódki, informacja o przejściu zakładu pracy na innego pracodawcę – k. B11 a/o powódki, porozumienie zmieniające – k. B13 a/o powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 43)

W pozwanej spółce funkcjonowały dwa rodzaje dokumentów, na podstawie których można było wydać towar z magazynu: dokument WZ (wydanie zewnętrzne) oraz dokument RW (rozchód wewnętrzny). Dokumenty WZ były wystawiane dla typowej sprzedaży towarów, natomiast dokumenty RW były wystawiane dla operacji związanych ze świadczeniem usług serwisowych, budowlano – montażowych. Dokumenty RW był wystawiane na potrzeby inwestycji, gdy trzeba było wydać z magazynu jakieś części. Na początku inwestycji dokonywało się wirtualnego

przeniesienia z magazynu w drodze dokumentu MM (przesunięcie międzymagazynowe) danych części potrzebnych do jej realizacji. Zaś po skończonej inwestycji wystawiana była faktura, po której z magazynu zdejmowane były urządzenia poprzez wystawienie dokumentu RW. Jeśli coś było zdejmowane z magazynu w ramach gwarancji to również było to dokonywane za pomocą dokumentu RW, na przykład w sytuacji, gdy w ramach reklamacji trzeba było wydać części zamienne. Dokument ten zdejmował z magazynu towar na zasadzie strat.

(dowód: zeznania świadków: A. P. – k. 137 – 138, P. H. – k. 141 – 142, M. S. – k. 142 – 143, R. M. – k. 195 – 196, zeznania powódki D. S. – k. 197 - 198)

Dokumenty RW były wystawiane po uprzednim otrzymaniu odpowiedniego zlecenia (ustnie bądź pisemnie). Polecenie wystawienia takiego dokumentu mogło pochodzić od dyrektora handlowego, dyrektora technicznego, pracowników działu technicznego, pracowników serwisu, a nawet prezesa. Polecenia takie wystawiał M. S. jako kierownik serwisu, czy też bezpośredni przełożony powódki - R. M.. Powódka przeważnie takie polecenia otrzymywała drogą mailową, czasem były też one przekazywane telefonicznie. Powódka nie wystawiała dokumentów RW bez wyraźnego polecenia od osób uprawnionych.

(dowód: zeznania świadków: A. P. – k. 137 – 138, M. P. – k. 139 – 141, P. H. – k. 141 – 142, M. S. – k. 142 – 143, B. S. – k. 143 – 144, R. M. – k. 195 -196, zeznania powódki D. S. – k. 197 - 198)

W sierpniu i wrześniu 2012 roku pozwana spółka była kontrolowana, przedmiotem kontroli było stworzenie koncepcji nowego budżetu. W ramach tej kontroli sprawdzano zestawienia dokumentów RW z ostatnich miesięcy z fakturami sprzedażowymi. W jej wyniku kontroler doszedł do wniosku, że są możliwe jakieś niezgodności, chociaż jednocześnie przyznał on, że nie było możliwości stwierdzenia, czy takie nieprawidłowości realnie występowały. Były to kwestie poboczne w ramach tej kontroli, a szukanie nieprawidłowości odbywało się wrywkowo. Stwierdzone niezgodności wynikały nie z dokumentów RW, ale ze stanu magazynowego. Na wiosnę 2012 roku do zarządu pozwanej spółki został przekazany dokument odnośnie certyfikatu jakości ISO, spółka otrzymała ten certyfikat. Przed jego przyznaniem został przeprowadzony audyt, w tym również co do obiegu dokumentów w spółce. Audytor nie miał zastrzeżeń co do obiegu dokumentacji księgowej.

(dowód: zeznania świadka B. S. – k. 148 – 149, zeznania świadka K. S. – k. 149 – 150, zeznania świadka M. P. – k. 139 – 141)

Powódka nie była przez nikogo informowana o jakiegokolwiek decyzji odnośnie zaprzestania wydawania w pozwanej spółce dokumentów RW, czy też ich zamiany na dokumenty WZ. Również inni pracownicy pozwanej spółki, a nawet przełożeni uprawnieni do wydawania poleceń wystawienia dokumentów RW, nie otrzymywali żadnych zarządzeń, czy wytycznych dotyczących wstrzymania wydawania tych dokumentów. Żadnego powiadomienia o jakichkolwiek zmianach w tej kwestii nie otrzymała również księgowa obsługująca pozwaną spółkę. W listopadzie 2011 roku odbyło się spotkanie, na którym byli obecni prezes pozwanej spółki oraz bezpośredni przełożony powódki. Po tym spotkaniu nie zapadły jednak żadne wiążące decyzje odnośnie dokumentów RW.

Po zwolnieniu powódki pracownicy bali się wystawiać dokumenty RW, ponieważ nie wiedzieli, czy nie grozi im za to również rozwiązanie umowy o pracę. Z tego powodu zwrócili się oni do prezesa pozwanej spółki z pisemnym zapytaniem, jak mają dalej postępować z tymi dokumentami. Po pewnym czasie, pomimo braku odpowiedzi ze strony prezesa, pracownicy powrócili do praktyki wydawania dokumentów RW i robią to nadal. Oprócz powódki żaden inny pracownik nie poniósł jakiegokolwiek konsekwencji wynikających z faktu wystawiania przez niego dokumentów RW.

(dowód: zeznania świadków: A. P. – k. 137 – 138, M. P. – k. 139 – 141, P. H. – k. 141 – 142, M. S. – k. 142 – 143, R. M. – k. 195 – 196, zeznania powódki D. S. – k. 197 – 198)

Powódka podczas wystawiania dokumentów RW nie miała żadnej możliwości faktycznego skontrolowania stanu magazynowego, mogła jedynie skontrolować go wirtualnie opierając się na danych z systemu. W przypadku problemów kontaktowała się ona z księgową obsługującą pozwaną spółkę.

(dowód: zeznania świadka A. P. – k. 137 – 138, zeznania powódki D. S. – k. 197 – 198)

Dnia 22 października 2012 roku powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W treści owego oświadczenia pracodawca wskazał, że przyczyną podjęcia takiej decyzji było ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na działaniu na szkodę spółki poprzez kilkukrotne nie zastosowanie się do polecenia przełożonego, aby nie używać dokumentów RW przy zdjęciach sprzętu ze stanu magazynowego. Zgodnie z dalszą treścią owego oświadczenia stosowanie przez powódkę dokumentów RW miało uniemożliwić ścisłą kontrolę nad wydawanym towarem i narazić spółkę na szkodę znacznych rozmiarów.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – k. C1 a/o powódki)

Sąd ograniczył się na tym etapie postępowania do poczynienia ustaleń faktycznych potrzebnych do wydania wyroku częściowego, stąd też nie zostały ustalone wszystkie okoliczności, które były przedmiotem sporu, a jedynie te, które posłużyły do wydania wyroku częściowego. Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie dokumentacji złożonej w toku postępowania (akta osobowe powódki, zaświadczenie o wynagrodzeniu), której prawdziwość nie była kwestionowana przez strony. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków, dając wiarę w całości zeznaniom A. P. (k. 137 – 138), M. P. (k. 139 – 141), P. H. (k. 141 – 142), M. S. (k. 142 – 143), B. S. (k. 148 – 149), K. S. (k. 149 – 150) oraz R. M. (k. 195 – 196). Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom powódki D. S. (k. 197 – 198). Zeznania przywołanych wyżej świadków jak również i zeznania powódki były ze sobą spójne, przedstawiały logiczny i całościowy obraz stanu faktycznego, który podlegał ustaleniu w niniejszej sprawie, w zakresie odpowiednim do wydania wyroku częściowego.

Sąd oparł się na zeznaniach świadka A. K. (k. 138 – 139), ale tylko w części odnoszącej się do procedury wystawiania dokumentów RW jako powszechnie przyjętej w zakładzie pozwanego. Sąd miał bowiem na uwadze fakt, iż świadek nie pracował u pozwanego w okresie, gdy powódce wręczono rozwiązanie umowy o pracę, zaś wszelkie informacje o tym okresie posiada od powódki, co zostało przez świadka wprost przyznane.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. A. (k. 145 – 147). Zeznania świadka nie są bowiem zgodne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, uznanym przez Sąd za wiarygodny i spójny. Świadek twierdzi, że powódce wydano na kilka miesięcy przed rozwiązaniem z nią umowy o pracę polecenie, aby nie wydawała dokumentów RW, nie znajduje to jednak potwierdzenia ani w zeznaniach powódki, ani też w zeznaniach jej bezpośredniego przełożonego, który powinien wiedzieć o takim poleceniu dla swojego podwładnego. Ponadto świadek A. A. (2) przywołuje spotkanie, na którym miała być obecna powódka, pani A. P. oraz bezpośredni przełożony powódki i pan H.. Jednak z zeznań A. P. wynika, że nie brała ona udziału w żadnym takim spotkaniu, zaś z zeznań świadków P. H. i R. M. wynika, że żadnych poleceń odnośnie zaprzestania wydawania dokumentów RW nie otrzymali, nie dyskutowali również o takich zmianach, co miało być właśnie przedmiotem owego spotkania. Ponadto świadek twierdzi, że wydał po tym spotkaniu dyrektorowi sprzedaży R. M. polecenie, aby nie wystawiać dokumentów RW. Jednak sam zainteresowany R. M. mówi wprost, iż nie otrzymał nigdy od prezes A. polecenia o zaprzestaniu wystawiania dokumentów RW, sam również nikomu takiego polecenia nie wydał. Wykazane sprzeczności prowadzą Sąd do wniosku, iż zeznania świadka nie są wiarygodne.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki odnośnie zasądzenia na jej rzecz kwoty odszkodowania odpowiadającej 15 – krotności jej miesięcznego wynagrodzenia. Roszczenie to należy podzielić na dwie części. Pierwszą z nich tworzy roszczenie o wypłatę trzymiesięcznego wynagrodzenia tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaś co do pozostałej kwoty będzie ona objęta roszczeniem odszkodowawczym, rozpatrywanym na zasadach ogólnych, gdzie jako szkodę powódka wskazała utratę przez nią zarobku i niemożność znalezienia pracy na analogicznym stanowisku, co było spowodowane niesłusznym rozwiązaniem z nią umowy o pracę. Mając na uwadze całość roszczeń podniesionych przez powódkę Sąd zdecydował wydać najpierw wyrok częściowy, rozstrzygający w zakresie samej zasadności skarżonego rozwiązania z

powódka umowy o pracę, rozstrzygnięcie bowiem w tej materii może stanowić o istnieniu przesłanki odnośnie dalej idącego roszczenia odszkodowawczego.

Mając na uwadze powyższe Sąd w dalszej części rozważań zajmie się jedynie kwestią zasadności roszczenia odszkodowawczego związanego ze zgodnością z prawem rozwiązania z powódka umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podstawą materialnoprawną dla rozpoznawanego na tym etapie postępowania roszczenia powódki będzie regulacja zawarta w art. 56 § 1 Kodeksu pracy (dalej jako: KP). Zgodnie z nim pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Z treści przytoczonego przepisu wynika, że odpowiedzialność odszkodowawcza zaktualizuje się w przypadku, gdy zostanie stwierdzone, iż pracodawca rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem odpowiednich przepisów normujących ten tryb rozwiązania umowy o pracę. Należy wobec tego w tym miejscu spojrzeć na regulację z art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie ulega wątpliwości, w świetle art. 30 § 4 KP, że w swym oświadczeniu o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca musi wskazać w uzasadnieniu to ciężkie naruszenie, które leżało u podstaw podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w tym trybie. Z kolei art. 52 § 2 KP mówi, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, że w treści wręczonego powódce oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazano właśnie na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. To naruszenie miało polegać na wystawianiu przez powódkę dokumentów RW (rozchód wewnętrzny) przy zdjęciach sprzętu ze stanu magazynowego, co powódka miała robić wbrew stosownemu poleceniu przełożonego. Takie jej działanie miało narazić pozwaną spółkę na szkodę znacznych rozmiarów. Warto w tym miejscu zwrócić uwagę, że zgodnie z ustaloną linią orzecniczą obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 lutego 1998 roku, sygn. akt I PKN 519/97).

W toku niniejszego postępowania Sąd ustalił, że w pozwanej spółce były wydawane dokumenty RW – rozchód wewnętrzny. Co więcej, świadkowie wezwani na rozprawę, którzy również byli tak jak powódka pracownikami pozwanej, wskazali, że nadal wystawiane są tam te dokumenty i nikt z tego tytułu nie ponosi żadnych konsekwencji. Sąd ustalił, że powódka faktycznie wystawiała dokumenty RW, co zostało przez nią wprost przyznane. Jednakże w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu z nią umowy o pracę jest wyraźnie wskazane, że powódka miała to robić wbrew poleceniu wydanemu jej przez przełożonego. W toku postępowania przesłuchany został bezpośredni przełożony powódki, który stwierdził, że nie wydawał jej żadnego polecenia o takiej treści odnośnie wydawania dokumentów RW. Co więcej nikt z pozostałych świadków nie potwierdził, by ktokolwiek wydawał przed zwolnieniem powódki jakieś polecenie odnośnie nie wystawiania dokumentów RW. Nie potwierdziły się również informacje jednego ze świadków, jakoby w listopadzie 2011 roku miało się odbyć spotkanie, na którym była też obecna powódka, w przedmiocie zmiany reguł wydawania dokumentów RW. Pozostali świadkowie bądź nie potwierdzili, że w ogóle brali udział w takim spotkaniu (tak świadek A. P.), bądź też wskazali, że po tym spotkaniu nie dostali żadnych wytycznych od prezesa pozwanej spółki odnośnie wystawiania tych dokumentów (tak świadek R. M.).

W związku z powyższym Sąd uznał, iż podana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powódka bez wypowiedzenia przyczyna nie jest prawdziwa, bowiem powódka nie wystawiała dokumentów RW wbrew przekazanemu jej poleceniu. Oznacza to, że nie doszło w rzeczywistości do naruszenia przez powódkę jej podstawowych obowiązków pracowniczych, co oznacza, że nie doszło do spełnienia przesłanki z art. 52 § 1 pkt 1 KP.

Warto również w tym miejscu zauważyć, że działanie powódki polegające na naruszeniu jej podstawowego obowiązku pracowniczego, aby mogło uzasadniać rozwiązanie z nią umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP musiałoby się

charakteryzować znamieniem ciężkości. Odnośnie samej ciężkości orzecznictwo jak i doktryna są zgodne co do tego, iż aby mówić o ciężkim naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków pracowniczych należy udowodnić istnienie po stronie pracownika winy umyślnej albo przynajmniej ciężkiego niedbalstwa, które charakteryzowały jego zachowanie. W przedmiotowej jednak sprawie rozpatrywanie przesłanki ciężkości naruszenia przez powódkę jej podstawowego obowiązku pracowniczego nie jest konieczne, gdyż miałyby to znaczenie, gdyby faktycznie naruszyła ona taki podstawowy obowiązek, zaś kwestią sporną byłby jedynie stopień jej winy charakteryzujący to zachowanie. W niniejszej zaś sprawie, co wynika z ustaleń i rozważań przytoczonych wyżej, powódka nie dopuściła się w ogóle jakiegokolwiek naruszenia jej podstawowych obowiązków, swoją pracę wykonywała zgodnie z przyjętymi w spółce procedurami, zaś żaden z jej przełożonych nigdy nie wydał jej jakiegokolwiek polecenia zakazującego wydawania dokumentów RW.

Zdaniem Sądu wątpliwości budzą również tłumaczenia strony pozwanej jakoby miała się ona dowiedzieć o nieprawidłowościach w działaniu powódki, które uzasadniałyby rozwiązanie z nią umowy o pracę, dopiero w wyniku przeprowadzonej w spółce kontroli. Wątpliwości budzi przede wszystkim skala tych nieprawidłowości, bowiem z zeznań świadka B. S., która była odpowiedzialna za przeprowadzenie owej kontroli wynika, że nie była ona w stanie stwierdzić, czy nieprawidłowości te realnie występowały. Strona pozwana nie jest również w stanie przekonująco wskazać daty, w której dowiedziała się o działaniu powódki, od której to daty należałoby liczyć miesięczny termin określony w art. 52 § 2 KP.

Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że nie doszło do naruszenia przez powódkę jej podstawowego obowiązku pracowniczego, a tym samym zarzut postawiony jej w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nieprawdziwy. Oznacza to, iż nie została spełniona przesłanka uzasadniająca zastosowanie przez pracodawcę konstrukcji z art. 52 § 1 pkt 1 KP, wobec czego rozwiązanie z powódką umowy o pracę jest niezgodne z odpowiednimi unormowaniami prawnymi. Podkreślić należy, iż w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia pracodawca wskazał, że przyczyną podjęcia takiej decyzji było ciężkie naruszenie przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych, które miało polegać na działaniu na szkodę spółki poprzez kilkukrotne nie zastosowanie się do polecenia przełożonego, aby nie używać dokumentów RW przy zdjęciach sprzętu ze stanu magazynowego. Zgodnie z dalszą treścią owego oświadczenia stosowanie przez powódkę dokumentów RW miało uniemożliwić ścisłą kontrolę nad wydawanym towarem i narazić spółkę na szkodę znacznych rozmiarów. Ze zgromadzonego w toku postępowania materiału dowodowego nie wynika aby doszło do wyrządzonej jakiegokolwiek szkody pozwanej spółce.

Oznacza to, iż roszczenie powódki odnośnie zasądzenia odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 KP jest zasadne. Wysokość owego odszkodowania należy obliczyć jako trzymiesięczne wynagrodzenie powódki, zgodnie z regulacją art. 58 KP.

W kwestii żądania powódki odnośnie zasądzenia na jej rzecz również ustawowych odsetek od kwoty odszkodowania Sąd zasądził te odsetki jednak liczone od dnia 19 listopada 2012 roku, a nie jak chciała powódka od dnia 31 października 2012 roku. Sąd określił datę początkową naliczania odsetek jako datę wymagalności roszczenia odszkodowawczego powódki. Zaś odnośnie ustalania daty wymagalności odpowiednią regulację zawiera art. 455 Kodeksu cywilnego (stosowany w niniejszej sprawie odpowiednio na podstawie art. 300 KP), zgodnie z którym jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W przedmiotowej sprawie jako wezwanie dłużnika (pозwanego) do wykonania świadczenia należy traktować moment, w którym dowiedział się on o wytoczeniu przeciwko niemu powództwa z roszczeniem odszkodowawczym przez powódkę. Tym momentem będzie dzień doręczenia pozwanemu pozwu, zaś z ustaleń faktycznych wynika, że doszło do tego dnia 19 listopada 2012 roku (k. 55 akt sprawy). Mając na uwadze powyższe Sąd ustalił jako pierwszy dzień, od którego powódka mogła naliczać odsetki ustawowe na 19 listopada 2012 roku, w pozostałym zaś zakresie jej powództwo odnośnie odsetek oddalił (por. w tym zakresie również uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 06 marca 2003 r. II PZP 3/03, OSNP 2004/5/74).

W związku z przedstawioną argumentacją Sąd orzekł jak w sentencji wyroku częściowego.

Sąd nie orzekł w przedmiocie kosztów, gdyż zgodnie z art. 108 § 1 Kodeksu postępowania cywilnego (dalej jako: KPC) Sąd rozstrzyga w przedmiocie kosztów postępowania w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji, zaś wyrok częściowy nie kończy sprawy.

Sąd nadał w punkcie III wyroku rygor natychmiastowej wykonalności zgodnie z art. 477² § 1 KPC do kwoty 6.200,00 zł, którą stanowi miesięczne wynagrodzenie powódki.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku częściowego.

Zarządzenie:

Doręczyć odpis wyroku z pisemnym uzasadnieniem pełnomocnikom obu stron.

16/05/2014 r.