

Sygn. akt VI P 153/13

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 marca 2014 roku.

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

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Wanda Anna Wach

Jadwiga Pawlik

Protokolant stażysta Ewa Daniło

po rozpoznaniu w dniu 5 marca 2014 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. M.

przeciwko S. Z.

o odszkodowanie, odprawę

I. zasądza od pozwanego S. Z. na rzecz powoda P. M. następujące kwoty:

a. 246,45 zł (dwieście czterdzieści sześć złotych czterdzieści pięć groszy) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddała powództwo o odszkodowanie w pozostałym zakresie,

b. 3.820 zł (trzy tysiące osiemset dwadzieścia złotych) brutto tytułem odprawy pieniężnej,

II. nakazuje pobrać od pozwanego S. Z. kwotę 204 zł (dwieście cztery złote) na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie tytułem kosztów sądowych,

III. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.820 zł (trzy tysiące osiemset dwadzieścia złotych).

Sygn. akt VI P 153/13

## UZASADNIENIE

Powód P. M. pozwem z dnia 9 stycznia 2013 roku skierowanym przeciwko S. Z., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą(...)wniósł o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 3 stycznia 2013 roku oraz przywrócenie powoda do pracy na warunkach określonych w aneksie z dnia 21 listopada 2012 roku, ewentualnie o wypłatę odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., sporządzenie świadectwa pracy z podaniem prawdziwej przyczyny jej rozwiązania, wypłatę wynagrodzenia za okres pozostawania powoda bez pracy oraz wypłatę kwoty 11.460,00 zł z tytułu narażenia dobrego imienia powoda i bezpodstawnego oskarżenia go o bezprawne wykorzystanie powierzonego mienia.

Jednocześnie, z ostrożności procesowej, w przypadku uznania przez Sąd ważności wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 19 grudnia 2012 roku powód wniósł o wypłatę odprawy pieniężnej w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, tj. kwoty 3.820,00 zł (pozew – k.2).

W uzasadnieniu pozwu P. M. wskazał, iż strony zawarły umowę o pracę w dniu 21 sierpnia 2012 roku na czas nieokreślony, na mocy której powód został zatrudniony na stanowisku Specjalisty IT. Aneks z dnia 21 listopada 2012 roku podwyższono powodowi jego wynagrodzenie do kwoty 3.820,00 zł, co jego zdaniem stanowiło uznanie dla jego pracy. W dniu 19 grudnia 2012 roku pozwany wypowiedział powodowi umowę o pracę. Okres wypowiedzenia wynosił 14 dni. Pracodawca podał jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy, wynikającą z niewystarczającej ilości pracy zlecanej przez głównego kontrahenta firmy. Powód wskazał, iż w dniu 7 stycznia 2013 roku odebrał pismo od pozwanego, w którym ten uchylił się od skutków oświadczenia woli z dnia 19 grudnia 2012 roku i poinformował powoda, że na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. rozwiązuje z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, wskazując jako podstawę bezprawne wykorzystanie mienia pozwanego, co skutkowało utratą zaufania do powoda. W ocenie powoda przyczyna rozwiązania umowy jest nieprawdziwa i pozorna (pozew – k. 2 - 3; załączniki do pozwu – k.5 (koperta)).

Pismem z dnia 17 marca 2013 roku powód cofnął powództwo w zakresie dotyczącym wypłaty wynagrodzenia za okres pozostawania powoda bez pracy (pismo powoda z dnia 17 marca 2013 roku – k. 13), zaś ostatecznie podczas rozprawy z dnia 5 marca 2014 roku powód zamiast powództwa w zakresie żądania przywrócenia do pracy, wniósł w to miejsce o zapłatę odszkodowania za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę, a także podtrzymał dotychczasowe roszczenie o zapłatę odprawy (k. 44).

Pozwany S. Z. w odpowiedzi na pozew z dnia 24 kwietnia 2013 roku wniósł o uznanie za skuteczne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 3 stycznia 2013 roku, a także o uznanie pozostałych roszczeń powoda za bezcelowe.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zaprzeczył, ażeby przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem były nieuzasadnione i niezgodne z prawem. Wskazał, iż w dniu 19 grudnia 2012 roku w związku ze zmniejszeniem ilości pracy zlecanej przez głównego kontrahenta firmy, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę za wypowiedzeniem. Po kilku dniach od wręczenia wypowiedzenia powód zwrócił pozwanemu torbę na laptopa, będącą własnością pozwanego oraz rzutnik E., który był własnością kontrahenta pozwanego. Zdaniem pozwanego rzutnik znalazł się w posiadaniu powoda z niewiadomych przyczyn. Pozwany podnosił ponadto, iż świadectwo pracy zostało sporządzone i wysłane do powoda w dniu 8 stycznia 2013 roku. Dodatkowo pozwany podkreślił, iż odprawa nie należy się pracownikowi, z którym umowa o pracę została rozwiązana z przyczyn dotyczących pracownika, dlatego jego zdaniem przedmiotowe roszczenie jest bezzasadne (odpowieź na pozew – k. 24 - 26).

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

P. M. został zatrudniony u S. Z. na podstawie umowy o pracę na okres próbny w dniu 21 sierpnia 2012 roku na stanowisku Specjalisty IT. W art. 2 tej umowy strony zgodnie postanowiły, iż po okresie próbnym 3 miesięcy, w sytuacji jeżeli umowa nie zostanie zmieniona, bądź wypowiedziana, przekształca się automatycznie w umowę na czas nieokreślony (umowa o pracę – k. 5 (koperta)).

Zgodnie z treścią załącznika do umowy z dnia 21 sierpnia 2012 roku strony postanowiły, iż stawka wynagrodzenia brutto w okresie próbnym wynosi 3.490,00 zł, przy czym po okresie próbnym wynagrodzenie brutto wzrasta do kwoty 3.820,00 zł. Potwierdzeniem powyższego był aneks z dnia 21 listopada 2012 roku, w którym wskazano, iż stawka wynagrodzenia miesięcznego wzrasta do kwoty 3.820,00 zł brutto. Ponadto strony uzgodniły, iż po rozwiązaniu stosunku pracy, niezależnie od przyczyny rozwiązania lub w jakimkolwiek czasie w trakcie zatrudnienia, na żądanie pracodawcy, pracownik niezwłocznie dostarczy pracodawcy wszelkie dokumenty, materiały, pobrane zaliczki oraz wszystkie inne rzeczy należące do pracodawcy, które pracownik otrzymał w celu wykonywania swojej pracy (załącznik do umowy o pracę – k. 5 (koperta); aneks do umowy z dnia 21 listopada 2012 roku – k. 5 (koperta)).

W trakcie robienia przez powoda porządków w drukarkach znajdujących się w garażu, znalazł on projektor marki E.. Z uwagi na fakt, iż nie posiadał on numeru inwentarzowego, nie było możliwe ustalenie do kogo należy. Po ustaleniu, że projektor jest uszkodzony, powód uzyskał zgodę od swojego bezpośredniego przełożonego A. C. na podjęcie próby naprawienia projektora w czasie wolnym, po pracy. Powód zakupił na Allegro inny uszkodzony projektor na części, celem naprawy projektora wziętego z firmy. Z uwagi na uszkodzenie tych samych części w obydwóch projektorach, nie udało się go naprawić (zeznania powoda – k. 45; wydruk wiadomości e’mail powoda – k. 41).

W dniu 19 grudnia 2012 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 21 sierpnia 2012 roku z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał likwidację stanowiska pracy, spowodowaną niewystarczającą ilością pracy zlecaną przez głównego kontrahenta firmy. Od dnia 20 grudnia 2012 roku do dnia 28 grudnia 2012 roku powód został skierowany na należny urlop wypoczynkowy, natomiast w pozostałym okresie wypowiedzenia powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy (rozwiązanie umowy o pracę z dnia 19 grudnia 2012 roku – k. 5 (koperta); zeznania powoda P. M. – k. 44; zeznania świadka J. B. – k. 43).

Po kilku dniach od wręczenia powodowi wypowiedzenia, pojawił się on w miejscu pracy, aby zabrać swoje prywatne rzeczy. Podczas tej wizyty powód zwrócił torbę na laptopa, która była własnością pozwanego oraz rzutnik firmy E., który był własnością kontrahenta pozwanego (zeznania pozwanego S. Z. – k. 44; zeznania powoda P. M. – k. 45).

Pozwany S. Z. w dniu 3 stycznia 2013 roku wydał dyspozycję, żeby zmienić tryb rozwiązania umowy o pracę z powodem na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. W związku z zaistnieniem nowych okoliczności, pozwany anulował poprzednie rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 19 grudnia 2012 roku, zastępując je w dniu 3 stycznia 2013 roku rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu wypowiedzenia pozwany wskazał, iż powodem zmiany trybu wypowiedzenia jest bezprawne wykorzystanie przez pracownika mienia oddanego do użytku pracodawcy przez kontrahenta oraz w związku z tym utrata zaufania do pracownika (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 3 stycznia 2013 roku – k. 5 (koperta); zeznania pozwanego S. Z. – k. 44).

Powód otrzymał wynagrodzenie za okres do dnia 3 stycznia 2013 roku, jednocześnie nie otrzymując odprawy pieniężnej (zeznania powoda – k. 44).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda P. M. (k. 44; k. 45) i świadka J. B. (k. 43) oraz częściowo na podstawie zeznań pozwanego S. Z. (k. 44-45), a także na podstawie akt osobowych powoda dołączonych do niniejszej sprawy oraz dokumentów złożonych do akt przez strony, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznaniom P. M. (k. 44) Sąd w pełni dał wiarę, ponieważ były spójne, a ich wiarygodność w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego nie budziła wątpliwości.

Zeznania pozwanego S. Z. (k. 44) w zakresie, w którym kwestionował fakt udzielenia powodowi pozwolenia na wyniesienie zepsutego projektora z miejsca pracy, w sposób odmienny kształtują się z zeznaniami świadka J. B., zeznaniami powoda, a także z dowodami przez niego przedstawionymi. Pomimo, że pozwany wskazywał, że świadek J. B. była obecna przy rozmowie przeprowadzonej przez pozwanego z powodem, w której pozwany rzekomo zabronił powodowi wynosić z pracy projektor, świadek J. B. nie potwierdziła powyższego w swoich zeznaniach.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek takiego dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

P. M. wniósł ostatecznie o zapłatę odszkodowania w kwocie 11.460 zł (tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia) oraz odprawy pieniężnej w kwocie 3.820 zł (tj. w wysokości miesięcznego wynagrodzenia).

W ocenie Sądu powództwo P. M. podlegało uwzględnieniu w części.

W rozpoznawanej sprawie bezsporne było to, że strony procesu łączyła umowa o pracę na czas nieokreślony, a także fakt wręczenia przez pracodawcę powodowi najpierw wypowiedzenia umowy o pracę, a następnie pisma zawierającego rozwiązanie tej umowy bez wypowiedzenia z dnia 3 stycznia 2013 roku. Jednocześnie podkreślić należy, iż strona pozwana nie kwestionowała podstaw rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 18 grudnia 2012 roku.

Okolicznością sporną było to, czy przyczyna podana w piśmie z dnia 3 stycznia 2013 roku uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.) to na pracodawcy ciąży obowiązek wykazania prawdziwości i zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

Odpowiednią regulację w tym zakresie zawiera art. 52 § 1 pkt. 1 Kodeksu pracy. Zgodnie z nim pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. To właśnie na tę podstawę wskazał pracodawca w swym oświadczeniu wręczonym powodowi w dniu 3 stycznia 2013 roku, będącemu przedmiotem analizy w przedmiotowej sprawie. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Zgodnie z dyspozycją tego przepisu pracodawca podał w swym oświadczeniu, iż ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda miało polegać na jego bezprawnym wykorzystaniu mienia oddanego do użytku pracodawcy przez kontrahenta oraz w związku z tym utraty zaufania do pracownika.

Należy zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. jest sytuacją szczególną, stąd też pracodawca powinien w swym oświadczeniu o podjęciu takiego kroku szczegółowo uzasadnić jego podstawę faktyczną, podając konkretne zdarzenia, które przemawiają za ciężkim naruszeniem przez pracownika swych podstawowych obowiązków. W przedmiotowej sprawie pracodawca powołał się w uzasadnieniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na konkretne zdarzenie, wskazując na bezprawne wykorzystanie przez pracownika powierzonego mienia.

W ocenie Sądu pozwany, którego obciążał ciężar dowodu nie dowiódł, aby powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika bowiem, iż powód uzyskał zgodę swojego przełożonego na podjęcie próby naprawienia projektora w czasie wolnym od pracy. Zostało zaznaczone, że powód może podjąć się naprawy uszkodzonego projektora poza godzinami pracy, poza miejscem pracy. Powyższe potwierdza również okoliczność, iż powód przynosząc pozwanemu torbę od laptopa, przyniósł także – bez wezwania – przedmiotowy projektor.

Z ustalonego stanu faktycznego w żaden sposób nie wynika, żeby powód był kiedykolwiek wzywany do zwrotu projektora. Co więcej, wielce prawdopodobne jest, że gdyby powód nie przyniósł pozwanemu przedmiotowego projektora, ten nawet nie zorientowałby się, że projektor nie znajduje się już w magazynie. Jako przedmiot uszkodzony, nie widniał bowiem w żadnym spisie, ciężko było nawet ustalić do kogo w rzeczywistości należał.

Na podstawie powyższych ustaleń i rozważań Sąd uznał, iż wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zachowanie powoda nie nosiło znamion ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co z kolei prowadzi do wniosku, iż pracodawca nie był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Zgodnie, z dyspozycją art. 56 k.p. 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.

Co prawda wybór między roszczeniem o przywrócenie do pracy i wynagrodzeniem za czas pozostawania bez pracy, a odszkodowaniem należy do pracownika, jednakże od tej zasady są wyjątki. Zgodnie bowiem z treścią art. 60 k.p., jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Należy jest odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Bezsporne jest, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. nastąpiło w okresie biegnącego wypowiedzenia, którego termin końcowy przypadał na dzień 5 stycznia 2013 roku. Powód otrzymał wynagrodzenie za okres do dnia 3 stycznia 2013 roku, wobec czego powodowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za 2 dni, co w łącznej wysokości wynosi - 246,45 zł (wynagrodzenie powoda 3.820 zł podzielone przez 31 dni razy dwa dni).

Wobec powyższego, Sąd w pkt. I lit. a na podstawie wskazanych przepisów zasądził od pozwanego S. Z. na rzecz powoda P. M. kwotę 246,45 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i oddalił powództwo o odszkodowanie w pozostałym zakresie.

Na marginesie należy też wskazać, że zgodnie z art. 97 § 3 k.p. jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Przepis § 5 ust. 4 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. Nr 60, poz. 282, ze zm.) wskazuje, że jeżeli orzeczenie sądu pracy o przyznaniu pracownikowi odszkodowania 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 3 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 k.p.

Przepis art. 10 ust. 1. ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników stanowi, że przepisy ustawy stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron.

W przedmiotowej sprawie zastosowanie wskazanego przepisu nie budzi wątpliwości, tak jak i uzasadnione jest zasądzenie na rzecz powoda odprawy pieniężnej. Wypowiedzenie umowy o pracę było powodowane przyczynami dotyczącymi wyłącznie zakładu pracy, zaś rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało się bezzasadne i wręczone jedynie w reakcji na zgłoszone przez P. M. żądanie zapłaty odprawy pieniężnej. Pozwany zatrudnia ponad 20 osób. Art. 8 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wskazuje, że pracownikowi przysługuje odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata. Powód był zatrudniony u pozwanego tylko kilka miesięcy, dlatego należała mu się odprawa pieniężna w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Tym samym, Sąd w pkt. I lit. b zasądził od pozwanego S. Z. na rzecz powoda P. M. kwotę 3.820 zł brutto tytułem odprawy pieniężnej.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 05 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąża pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt. 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy.

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2010 r., nr 90 poz. 594 z późniejszymi zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie 5 % od kwoty zasądzonej na rzecz powoda, tj. kwotę 204 złotych.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł w punkcie III na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.