

Sygn. akt VII Pa 5/13

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 stycznia 2013r.

Sąd Okręgowy w Świdnicy - Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący- Sędzia: SO Joanna Sawicz(spr.)

Sędziowie: SO Maria Makara, Jolanta Czarnik

Protokolant: st. sekretarz sądowy Marta Kołodziejczyk

przy udziale ----

po rozpoznaniu w dniu 28 stycznia 2013r. w Świdnicy

sprawy z powództwa P. S.

przeciwko M. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W.

o odszkodowanie z tytułu zwolnienia z pracy, wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent za urlop oraz ekwiwalent za odzież roboczą i jej pranie

na skutek apelacji wniesionej przez pozwanego

od wyroku Sądu Rejonowego w Wałbrzychu

z dnia 14 listopada 2012r. sygn. akt V P 251/11

I. zmienia zaskarżony wyrok w punkcie I, III i IV w ten sposób, że oddala powództwo i zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 510 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za pierwszą instancję;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 150 zł tytułem zwrotu kosztów procesu za instancję odwoławczą.

Sygn. akt VII Pa 5/13

UZASADNIENIE

P. S. wniósł pozew przeciwko M. G. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w W., domagając się zasądzenia odszkodowania za niesłuszne zwolnienie z pracy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia, tj. 4.158 zł, wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec – 1.386 zł, lipiec – 396 zł, ekwiwalentu za 10 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego w kwocie 660 zł oraz ekwiwalentu za używanie i pranie odzieży roboczej w wysokości 150 zł, z ustawowymi odsetkami. Pismem procesowym z dnia 21.07.2011r. rozszerzył powództwo wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy przez wpisanie prawidłowego okresu zatrudnienia oraz wyeliminowanie informacji o wypłaceniu ekwiwalentu za 9 dni niewykorzystanego urlopu bezpłatnego.

Pozwany M. G. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu.

Wyrokiem z dnia 14.11.2012r. Sąd Rejonowy w Wałbrzychu zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 4.308 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29.08.2011r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania i ekwiwalentu za odzież roboczą i jej pranie; oddalił powództwo w pozostałym zakresie; koszty postępowania wzajemnie zniósł oraz nakazał pozwanemu uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Wałbrzychu kwotę 215 zł, tytułem opłaty sądowej od której powód był zwolniony.

Rozstrzygnięcie swoje Sąd I-szej Instancji oparł o następująco ustalony stan faktyczny i poczynione rozważania:

P. S. zatrudniony był w firmie pozwanego (...) od dnia 3.02.2010r. do dnia 31.03.2011r. w oparciu o umowę o pracę na okres próbny, a następnie w oparciu o umowę na czas określony – 3 letni – jako kucharz w wymiarze pełnego etatu. Stosunek pracy rozwiązany został w dniu 8.07.2011r. bez wypowiedzenia przez pracodawcę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych – kradzież. Do obowiązków powoda należała praca przy produkcji gastronomicznej i sprzedaż produktów w punkcie sprzedaży pozwanego. Powód pracował we własnym obuwiu, spodniach i koszulkach, które prał we własnym zakresie. Pracodawca zapewniał mu fartuch. W sierpniu 2010 r. pozwany zakupił parę spodni i 3 koszulki płacąc za nie odpowiednio 7,90 zł i 89,50 zł oraz zapaskę kontrafałdę, a w listopadzie 2010 r. jedną sztukę Polo (...) żółte za 79,98 złotych.

W dniu 2.07.2011r. zamontowano w czujce alarmowej kamerę telewizji przemysłowej, której obiektyw nakierowano na drzwi wejściowe oraz część sprzedażową pozwanego, filmowała i rejestrowała ladę z kasą i ladę, gdzie przygotowywano posiłki. Sprawdzając nagranie w dniu 8.07.2011r., pracodawca stwierdził, że powód w dniu 4.07.2011r. ok. godz.19.55, gdy w sklepie nie było nikogo, otworzył kasę wyjął z niej pieniądze w ilości co najmniej 4-5 monet, następnie otworzył szufladę lady i wyciągnął z niej swój portfel, otworzył go i włożył wyciągnięte pieniądze, ponownie chowając go do szuflady. W piątek 8.07.2011r. pozwany przeprowadził indywidualną rozmowę z pracownikiem, w trakcie której oznajmił mu że jest zwolniony z pracy i usiłował mu wręczyć pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy. Powód odmówił podpisania zwolnienia. W tym dniu pracodawca w obecności świadków wypłacił powodowi za pokwitowaniem na dokumencie KW, wynagrodzenie za miesiąc czerwiec w kwocie 1.023 zł oraz wynagrodzenie za dni przepracowane w lipcu i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w wysokości 756,39 zł. Powód potwierdził odbiór przedmiotowych kwot, składając podpis własnoręczny w rubryce „otrzymałem”. W dniu 15.07.2011r. pozwany pracodawca przesłał powodowi za pośrednictwem poczty świadectwo pracy, wskazując zwolnienie dyscyplinarne jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy, nadto datę rozwiązania stosunku pracy – 8.07.2011r. i potwierdzając wypłatę ekwiwalentu za 9 dni niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

W oparciu o powyższe ustalenia, Sąd Rejonowy uznał powództwo w części za zasadne, tj. odnośnie odszkodowania i ekwiwalentu za odzież roboczą i jej pranie w łącznej kwocie 4.308 zł z ustawowymi odsetkami od dnia 29.08.2011r. do dnia zapłaty.

Sąd wskazał, że stosownie do przepisu art. 30§4 k.p. ustawodawca dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno w sposób nie budzący wątpliwości wynikać, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi, usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Przyczyna musi być konkretna, rzeczywista, uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym oraz zrozumiała dla pracownika. W związku z tym w ocenie Sądu I-Instancji wskazanie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jako przyczynę: ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych – kradzież, jest zbyt ogólne i nie pozwala pracownikowi na podjęcie prawidłowej obrony, bo nie wie on o jakie zdarzenie, z jakiego dnia idzie i nie wie o okolicznościach w jakich kradzież nastąpiła. Nadto dopiero w postępowaniu przed Sądem pracodawca dostarczył dowody, potwierdzające datę dokonania kradzieży.

Sąd i-Instancji nie miał wątpliwości, iż powód dopuścił się kradzieży, co wyraźnie zarejestrowała kamera przemysłowa w dniu 4.07.2011 r. i uznał za niewiarygodne twierdzenia powoda, iż wziął on z kasy pieniądze, które wcześniej z własnych środków tam włożył. Sąd I-Instancji uznał zatem, że pozwany pracodawca miał uzasadniony powód do

zwolnienia P. S. z pracy w trybie natychmiastowym, ale winien to uczynić z zachowaniem wymogów konkretyzacji przyczyny, przez podanie daty zdarzenia, które jest podstawą zwolnienia dyscyplinarnego. Ponieważ pozwana w piśmie z dnia 8.07.2011r. bardzo ogólnie określiła przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego jako kradzież, nie konkretyzując czego i w jakim czasie miała miejsce, Sąd uznał, iż zwolnienie przedmiotowe zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa i zgodnie z żądaniem powoda zasądził na jego rzecz odszkodowanie w wysokości jak stanowi art. 58 k.p. – 3 miesięczne wynagrodzenie z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania. Nadto Sąd I-Instancji przyjął, że pozwany pracodawca nie wykazał w sposób jednoznaczny, iż powód otrzymał od niego odzież roboczą w postaci koszulki, obuwia, jak również, że prał przedmiotową odzież. Faktury potwierdzające nabycie tych rzeczy są z okresu przed zatrudnieniem powoda i w oparciu o zgromadzony materiał dowodowy trudno ustalić, czy te zakupione rzeczy zostały przekazane powodowi, czy też pracownikom pracującym w 2010 r. Ponadto pozwany pracodawca nie prowadził kartotek odzieży ochronnej, które mogłyby potwierdzić czy powód otrzymał odzież ochronną. W świetle powyższego Sąd uznał za wiarygodne twierdzenia powoda, że dokonał zakupów odzieży roboczej we własnym zakresie w lumpeksach, jak również we własnym zakresie prał odzież roboczą wydatkując na ten cel kwotę 150 zł i zasądził od pozwanej na jego rzecz dochodzoną z tego tytułu kwotę z ustawowymi odsetkami od dnia wyrokowania.

Z załączonych przez pozwaną kopii dowodów KW z dnia 08.07.2011r. jednoznacznie wynika, iż pracodawca w dniu zwolnienia powoda z pracy wypłacił mu wszystkie należne z tytułu pracy świadczenia, tj. wynagrodzenie za czerwiec 2011 r., którego termin płatności przypadał na 10-tego miesiąca oraz wynagrodzenie za przepracowane dni lipca i ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Powód własnoręcznie podpisem potwierdził wypłacenie tych kwot, a ponieważ wypłacone kwoty są netto, stad są niższe od dochodzonych w pozwie kwot brutto, ale w pełni zaspakajają roszczenie powoda, zatem jego żądania w tym przedmiocie jako nieuzasadnione podlegają oddaleniu.

Sąd I-Instancji wskazał, iż bezzasadne jest również żądanie powoda dotyczące sprostowania świadectwa pracy przez wpisanie daty 11.07.2011r. jako daty rozwiązania stosunku pracy oraz wyeliminowanie wpisu dotyczącego wypłaty ekwiwalentu za urlop. Z ustaleń Sądu wynika bowiem, że pracodawca w dniu 8.07.2011r. usiłował wręczyć powodowi zwolnienie dyscyplinarne informując go o treści pisma, ale powód odmówił jego przyjęcia. Zatem należało przyjąć, zgodnie z art. 61§1 k.p. i art. 300 k.p., że powód ustnie powiadomiony został o treści pisma pracodawcy, miał możliwość przeczytania go, ale odmówił. Z tych względów Sąd I-Instancji przyjął, że datą rozwiązania umowy o pracę jest data wskazana przez pracodawcę, bo w tej dacie złożono oświadczenia, z treścią którego pracownik miał możliwość się zapoznać. Materiał dowodowy potwierdził również wypłatę powodowi ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, co skutkuje iż treść wydanego świadectwa pracy spełnia przewidziane prawem wymogi i zgodne jest z rzeczywistym stanem prawnym i faktycznym.

Od powyższego wyroku apelację złożył pozwany M. G., zaskarżając wyrok w części, tj. w punkcie I, III i IV, zarzucając:

1. naruszenie przepisów prawa materialnego, tj.

- art. 30§4 k.p. w zw. z art. 52 §1 pkt 2 k.p. przez uznanie, że pisemna przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie jest konkretna w sytuacji, gdy pozwany bezpośrednio przed rozwiązaniem umowy o pracę przeprowadził w dniu 8.07.2012r. indywidualnie rozmowę z pracownikiem, informując o przyczynie wypowiedzenia, czym zapewnił powodowi właściwą orientację, co do podstawy faktycznej postawionego mu zarzutu oraz dał mu możliwość podjęcia właściwej obrony;

- art. 56§1 k.p. w zw. z art. 30§4 k.p. w zw. z art. 8 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że powodowi należy się odszkodowanie, ponieważ pozwany nie dopełnił wymogów formalnych przy okazji złożenia pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w sytuacji, gdy powód dopuścił się kradzieży gotówki z kasy pracodawcy,

- art.30§4 k.p. w zw. z art. 52§2 k.p. poprzez jego niewłaściwe zastosowanie i uznanie, że wobec braków formalnych pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia niemożliwym jest ustalenie terminu, w którym powód uzyskał wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę;

2. naruszenie przepisów prawa procesowego, tj. 233§1 k.p.c. i 232 k.p.c. poprzez przyjęcie, że powód wykorzystywał własną odzież roboczą w sytuacji, gdy zapisy z monitoringu i faktury przeczą tym twierdzeniom.

W związku z powyższym, pozwany wniósł o zmianę wyroku poprzez oddalenie powództwa w całości i zasądzenie na jego rzecz kosztów procesu za obie instancje.

Sąd II-giej Instancji ustalił i zważył, co następuje:

Apelacja wniesiona przez pozwanego M. G. jest zasadna.

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Takim ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika jest niewątpliwie kradzież.

Zgodnie z przepisem art. 58 w zw. z 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 odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia może polegać m.in. niepodaniu pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy (art. 30 § 4 k.p.) Przepis art. 30 § 4 k.p. nakłada bowiem na pracodawcę obowiązek wskazania w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. W doktrynie i judykaturze przyjmuje się, że przyczyna wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę musi być rzeczywista, konkretna, uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia oraz zrozumiała dla pracownika.

Naruszenie natomiast przepisu art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny rozwiązania umowy o pracę albo gdy wskazana przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z 10 maja 2000 r., I PKN 641/99, OSNAPiUS 2001 nr 20, poz. 618). Celem regulacji zawartej w art. 30 § 4 k.p. jest bowiem umożliwienie pracownikowi obrony przed zwolnieniem z pracy. Nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne skonkretyzowanie tej przyczyny (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 sierpnia 2005 r., II PK 392/04, OSNP 2006 nr 11-12, poz. 179). Prawidłowość podania przyczyny (jej skonkretyzowanie, sformułowanie) należy oceniać w odniesieniu do każdego konkretnego przypadku oświadczenia pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 listopada 2003 r., I PK 446/02, Wokanda 2004 nr 7-8, poz. 42).

Jak wynika z przytoczonych wyżej orzeczeń Sądu Najwyższego, naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373). Tej tylko materii dotyczy art. 30 § 4 k.p. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. W rozpoznawanej sprawie przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w piśmie pracodawcy - kradzież - była na tyle jasna, zrozumiała, konkretna i wystarczająca, aby powód mógł dokonać we własnym zakresie oceny, czy przyczyna ta rzeczywiście istniała i czy była uzasadniona. Gdyby przyjęć za zasadną

koncepcję Sądu I-szej Instancji, iż tak podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest niekonkretna, to z punktu widzenia logiki należałoby uznać, że w istocie powód mógł dopuścić się wielu kradzieży i w związku z tym, nie jest w stanie domyśleć się, która stanowiła przyczynę rozwiązania umowy o pracę; z kolei wielokrotność popełnienia kradzieży jest niewątpliwie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych i uzasadnia tzw. rozwiązanie w trybie natychmiastowym. Stąd też uznanie przez Sąd Rejonowy naruszenia przez pozwanego pracodawcę art. 30 § 4 k.p. budzi zasadnicze wątpliwości.

W tym miejscu należy podkreślić, że Sąd I-szej Instancji prawidłowo poczynił ustalenia w zakresie przyczyny rozwiązania umowy o pracę, uznając, że w istocie powód dopuścił się kradzieży. W dniu 2.07.2011r. w miejscu zatrudnienia powoda z uwagi na spadek przychodów firmy, zamontowano w czujce alarmowej kamerę telewizyjną przemysłową, której obiektyw nakierowano na drzwi wejściowe oraz część sprzedażową pozwanej; kamera filmowała i rejestrowała ladę z kasą i ladę, gdzie przygotowywano posiłki. Sprawdzając nagranie w dniu 8.07.2011r., pracodawca stwierdził, że powód w dniu 4.07.2011r. ok. godz.19.55, gdy w sklepie nie było nikogo, otworzył kasę wyjął z niej pieniądze w ilości co najmniej 4-5 monet, następnie otworzył szufladę lady i wyciągnął z niej swój portfel, otworzył go i włożył wyciągnięte pieniądze, ponownie chowając go do szuflady. W piątek 8.07.2011r. pozwany przeprowadził indywidualną rozmowę z pracownikiem, w trakcie której oznajmił mu że jest zwolniony z pracy i usiłował mu wręczyć pisemne oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

A zatem, w tak ustalony stanie faktycznym, brak było podstaw do przyjęcia, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę: kradzież, jest za mało konkretna i przez to nieznaną pracownikowi. W związku z tym nieuzasadnione było zasądzenie na rzecz powoda odszkodowania z tego tytułu.

W ocenie Sądu II-giej Instancji, brak było także podstaw do ustalenia, iż faktycznie powód ponosił koszty zakupu i prania odzieży roboczej. W tym zakresie Sąd Rejonowy w istocie oparł się jedynie o zeznania samego powoda, przy czym jak wynika z zeznań świadków (A. G. i A. P.) pozwany dostarczał fartuchy oraz koszulki i pobierał je do prania. Nadto pozwany przedstawił dowody zakupu takiej odzieży. Należy podzielić stanowisko pozwanego wyrażone w apelacji, że trudno przyjąć za zasadne stanowisko Sądu I-szej Instancji, iż tylko z samego faktu zakupu odzieży roboczej przez pozwanego przed podjęciem pracy przez powoda, można wywnioskować, że ta odzież nie była powodowi dostarczana. Z tych też przyczyn w ocenie Sądu II-giej Instancji brak było podstaw do uznania za wiarygodne w myśl art. 233§1 k.p.c. twierdzeń powoda w tym zakresie.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uwzględnił zarzuty apelacji i na podstawie przepisu art. 386§1 k.p.c. zmienił zaskarżony wyrok, orzeczenie o kosztach procesu opierając o art. 98 k.p.c.