

Sygn. akt X P 120/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy Katarzyna Orzechowska, Maria Kuś

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 22 stycznia 2014r. we Wrocławiu

przy udziale -

sprawy z powództwa P. Z.

przeciwko S. H. P. Spółka z o.o. w O.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od strony pozwanej S. H. P. Spółka z o.o. w O. na rzecz powoda P. Z. kwotę 2.981,26 zł brutto (dwa tysiące dziewięćset osiemdziesiąt jeden złotych dwadzieścia sześć groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lutego 2013r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 149 zł tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia, której powód był zwolniony z mocy ustawy oraz kwotę 173,10 tytułem zwrotu pozostałych kosztów procesu w postaci kosztów stawiennictwa świadków poniesionych tymczasowo ze środków budżetowych;

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 25 stycznia 2013 r. (data stempla pocztowego), uzupełnionym pismem z dnia 13 lutego 2013 r., skierowanym przeciwko stronie pozwanej, S. H. P. Sp. z o.o. z siedzibą w O., powód P. Z. wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się przywrócenia do pracy na dotychczasowym zajmowanym stanowisku pracy z wyrównaniem za bieżący miesiąc w kwocie 2.100,00 zł oraz sprostowania świadectwa pracy w pkt. 1 poprzez wykreślenie, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż w okresie od 2 sierpnia 2010 r. do 11 stycznia 2013 r., był zatrudniony u strony pozwanej, na ostatnio zajmowanym stanowisku pracy operatora ORSHE. W dniu 21 grudnia

2012 r. pracował na 3-ciej zmianie, w godz. od 22:00-6:00. Około godz. 3:00 udał się do kantyny na terenie zakładu pracy gdzie spożywał posiłek i wraz z nim przebywali również inni pracownicy między innymi A. C.. W pewnym momencie do automatu znajdującego się na stołówce podbiegł znany mu z codziennej pracy pracownik firmy zewnętrznej, który otworzył automat z napojami nie używając w ogóle siły. Następnie zaczął wyjmować puszki z napojami i pakować je do plecaka, który miał ze sobą. Świadkiem tego zdarzenia była między innymi liderka E. S., która widząc co się dzieje wyszła z kantyny. Z jej zachowania wynikało, że idzie ten fakt zgłosić, dlatego powód sądził, że powiadomi o tym fakcie pracowników ochrony. Tymczasem osoba, która zabrała puszki udała się na swoje stanowisko pracy. Tam zaczęła rozdawać zabrane puszki i między innymi dała również 3 puszki powodowi, który wziął te puszki nie zastanawiając się nad dalszymi konsekwencjami. W dniu 21 grudnia 2012 r. około godziny 15:00-16:00 został wezwany telefonicznie do kierownika, który na wstępie poprosił o wyjaśnienie zdarzenia z nocy. Powód opowiedział o całym zajściu, a następnie został poinformowany o tym, że otrzymuje pisemną karę nagany. Zostało mu wytłumaczone, że jak ją nie przyjmie to zostanie zwolniony dyscyplinarnie. Podpisanie nagany zostało na nim wymuszone siłą perswazji. Zgodził się na taką formę z uwagi na fakt, że uważał, iż nie popełnił żadnego czynu zabronionego ani też niezgodnego z regulaminem strony pozwanej. Powód wskazał, iż automaty nie stanowiły własności strony pozwanej lecz były wynajmowane przez firmę zewnętrzną. Karę nagany otrzymał wraz z innym pracownikiem, w stosunku do którego użyto tych samych argumentów. Obaj byli zastraszeni. Jednocześnie zarzucono im, że nie poinformowali swoich przełożonych. Fakt ten pozostaje bezsporny z uwagi na to, że będąca wtedy na stołówce E. S., widziała całe zdarzenie i w żaden sposób nie zareagowała, a jedynie opuściła miejsce zdarzenia.

W następstwie czego, po około dwóch tygodniach będąc w pracy otrzymał w dniu 11 stycznia 2013 r. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Taki stan rzeczy jest dla powoda krzywdzący. Ponadto, gdyby dopuścił się zarzucanego mu czynu sprawa powinna być prowadzona przez policję (k. 2-7, 14-17).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana S. H. P. Sp. z o.o. z siedzibą w O. , wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa.

W uzasadnieniu swojego stanowiska, strona pozwana zarzuciła, iż w dniu 11 stycznia 2013 r. rozwiązała zawartą z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, w związku z wydarzeniami, mającymi miejsce w stołówce w nocy z 20 na 21 grudnia 2012 r. około godziny 3 nad ranem.

W wyżej wskazanym okresie czasu powód działając wspólnie z innym pracownikiem strony pozwanej dokonali kradzieży napojów z automatu vendingowego, zlokalizowanego w stołówce strony pozwanej. Przedmiotowa kradzież polegała na wyciągnięciu napojów w puszkach z wyżej wskazanego automatu i umieszczeniu ich w plecakach, torbie oraz w plastikowej torbie reklamowej, bez uiszczenia za nie należnej zapłaty. Pozwany po przełożeniu przedmiotowych puszek z napojami do plecaka i torby udał się następnie do szatni, a następnie ukrył przedmiotowe napoje w szafce pracowniczej, przekazanej mu do korzystania przez stronę pozwaną.

Strona pozwana wskazuje, iż świadkami powyższego zdarzenia byli inni pracownicy strony pozwanej, którzy w wyżej opisanej chwili przebywali w stołówce bądź w palarni, korzystając z przerwy od pracy. Wyżej opisany stan faktyczny potwierdzają pośrednio nagrania z monitoringu z nocy z 20 na 21 grudnia 2012 roku około godz. 4 nad ranem, gdzie wyraźnie widać, że powód kieruje się korytarzem od strony stołówki w kierunku hal produkcyjnych, gdzie również znajdują się pomieszczenia z szafkami pracowników. Powód ma zawieszoną przez ramię torbę, natomiast w rękach niesie plastikową „reklamówkę”, wypełnioną puszkami. Sposób poruszania się powoda może wskazywać na fakt, iż niesie on coś ciężkiego. Choć zawartość toreb niesionych przez niego jest niewidoczna na nagraniu z monitoringu, to w świetle faktów przekazanych przez świadków zdarzenia, wskazuje na okoliczność, iż przedmiotowe torby są wypełnione puszkami z napojami pobranymi z automatu vendingowego. Nadto na uwagę zasługuje okoliczność, iż nawet gdyby rozważać, czy przedstawione nagranie z monitoringu przedstawia powoda niosącego przedmioty stanowiące jego prywatną własność, to wskazać należy, iż pracownicy nie są upoważnieni do poruszania się w zakładzie pracy w trakcie trwania danej zmiany pracowniczej z rzeczami osobistymi wniesionymi przez nich do zakładu pracy przed rozpoczęciem danej zmiany. Do przechowywania rzeczy stanowiących prywatną własność pracowników służą

przekazane pracownikom szafki zlokalizowane w szatni pracowniczej. Co do zasady pracownicy uprawnieni są do poruszania się po zakładzie pracy z przedmiotami stanowiącymi ich własność prywatną jedynie bezpośrednio przed rozpoczęciem danej zmiany, w momencie wejścia na teren zakładu pracy, bądź bezpośrednio po zakończeniu danej zmiany, w momencie opuszczania zakładu pracy. Nie sposób także uznać, iż powód kieruje się ze wskazanymi powyżej rzeczami do szatni pracowniczej przed lub po zakończeniu danej zmiany, albowiem, jak wskazuje godzina nagrania, zdarzenie miało miejsce w trakcie trwania zmiany, która jak sam przyznaje w pozwie, trwała od godziny 22 wieczorem do godziny 6 rano następnego dnia.

Strona pozwana podniosła, iż początkowo jej wiedza w zakresie zdarzeń mających miejsce w nocy z dnia 20 na 21 grudnia 2012 r. nie uzasadniała rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W początkowej fazie wyjaśniania przebiegu zdarzenia, strona pozwana została poinformowana przez powoda o tym, iż kradzieży napojów z automatu dokonali pracownicy tymczasowi, a powód jedynie biernie przyglądał się całej sytuacji oraz przyjął od sprawców kradzieży kilka puszek napoju. Za brak należytej reakcji na działania wyżej wskazanych pracowników tymczasowych, powód został w dniu 21 grudnia 2012 r. ukarany karą nagany, którą zaakceptował. Dopiero w kolejnym etapie przeprowadzonego wewnętrznego dochodzenia powzięto wiadomości, iż stan faktyczny istniejący w sprawie odbiega znacznie od wcześniejszych wyobrażeń. Powyższe stało się przyczyną uznania, iż to powód dokonał zaboru puszek z automatu bez uiszczania należnej za nie opłaty, co niewątpliwie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana podniosła, iż nawet gdyby przyjąć uznać prawdziwość twierdzeń powoda zawartych w uzasadnieniu pozwu, to żądanie przywrócenia do pracy, w świetle okoliczności sprawy byłoby niecelowe (k. 21-v. 23).

Pismem z dnia 21 marca 2013 r. powód zmodyfikował swoje pierwotne żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie kwoty 2.100,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz zasądzenia od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przewidzianych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł (k. 44-50).

Na rozprawie w dniu 15 maja 2013 r. powód dostosował wysokość swojego roszczenia odszkodowawczego do wyliczenia średniego wynagrodzenia brutto powódki za ostatnie 3 miesiące pracy, ostatecznie doprecyzując iż domaga się kwoty 2.981,26 zł brutto (vide protokół rozprawy z 15.05.2013 r. k.63).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. Z. został zatrudniony przez stronę pozwaną S. H. P. Sp. z o.o. z siedzibą w O. od dnia 2 sierpnia 2010 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a od 2 sierpnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku operatora linii produkcyjnej. Miejszem wykonywania pracy była siedziba pracodawcy znajdująca się w O. przy ul. (...).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop za ostatnie trzy miesiące wynosiło 2.981,26 zł brutto (1.891,83 zł netto).

Dowody: umowa o pracę (akta osobowe cz. B.1., B.15.),

zaświadczenie o zarobkach k. 32.

Na terenie zakładu pracy strony pozwanej znajduje się stołówka zakładowa, w której pracownicy spożywająca posiłki jak również spędzają czas wolny. W grudniu 2012 r. na stołówce znajdowały się między innymi 3-4 automaty z napojami oraz kanapkami będące własnością firmy zewnętrznej, z których mogli korzystać, zarówno pracownicy strony pozwanej, jak również pracownicy tymczasowi wykonujący pracę u strony pozwanej. Pracownicy mogli nabyć produkty znajdujące się w automatach w dwojaki sposób: przy pomocy specjalnej karty, na której do wykorzystania w ciągu miesiąca mieli limit w kwocie 30,00 zł oraz wrzucając monety do automatu.

Część pracowników strony pozwanej posiada niewielkiego rozmiaru szafki śniadaniowe, znajdujące się na stołówce, w których mogą przechowywać przyniesione przez siebie posiłki. Powód nie posiadał takiej szafki na stołówce, w związku z czym przyniesione przez siebie posiłki przechowywał w szafce ubraniowej lub w niewielkiej szafce znajdującej się przy jego miejscu pracy. W trakcie nocnej zmiany zdarza się, iż pracownicy strony pozwanej przynoszą do pracy swoje laptopy i w trakcie dłuższych przerw oglądają na nich np. filmy.

Dowody: częściowo:

zeznania świadków S. J. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków E. S. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków M. P. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków J. K. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków A. C. k. 66 (płyta CD);

przesłuchanie powoda k.179 (płyta CD).

W dniach z 20 na 21 grudnia 2012 r. powód wykonywał pracę na trzeciej zmianie nocnej, tj. od 22:00 – 6:00. W trakcie tej zmiany większość pracowników wiedziała, iż jeden z automatów z napojami ma nie zamknięte drzwi, przez co możliwe jest wyjęcie jego zawartości bez uiszczania stosownej należności za zabrany towar.

W dniu 21 grudnia 2012 r., około godziny 4:00, powód przebywał na stołówce. Poza powodem w tym czasie na stołówce przebywało również kilka innych osób, między innymi: A. C., T. S., M. P., S. J., E. S.. Powód przebywał na stołówce razem z A. C..

Po zakończonej przerwie trwającej około 10 minut E. S. wraz z S. J. opuściła stołówkę w celu udania się do swoich miejsc pracy i wówczas na stołówce zostały tylko cztery osoby, tj. powód, A. C., T. S. oraz M. P.. Wychodząc ze stołówki E. S. oraz S. J. usłyszały krzyki ze stołówki w związku z czym wróciły się. E. S. weszła na stołówkę i zauważyła A. C., T. S. stojącego przy uszkodzonym automacie. Wiedząc, iż automat jest otwarty zwróciła im uwagę, żeby nic z niego nie wyciągali i udała się do przewodniczącego rady pracowniczej R. G., żeby poinformować go, że jeden z automatów jest otwarty i wybierane są z niego napoje. E. S. po wyjściu ze stołówki udała się do R. G., natomiast S. J. na swoje stanowisko pracy. W trakcie rozmowy z R. G., E. S. widziała powoda idącego z szatni, który nic przy sobie nie miał. Po poinformowaniu o zaistniałym zdarzeniu, E. S. wracając na swoje stanowisko pracy spotkała T. S., który niósł w rękach dwie puszki oraz plecak wypełniony puszkami i demonstracyjnie wyciągał je rozdając co niektórym. Powód otrzymał od S. trzy puszki, których zawartość wypił jeszcze na terenie zakładu pracy.

W trakcie awarii paletyzera w momencie kiedy E. S. pomagała układać kartony, powód podszedł do niej pytając się „co teraz będzie”. E. S. odpowiedziała mu, iż nie wie i niech uda się do R. G..

W dniu 21 grudnia 2012 r. na polecenie E. N., J. K. miał wyjaśnić okoliczności związane z opróżnieniem automatu znajdującego się w stołówce. Po przeprowadzeniu rozmów telefonicznych z R. G. oraz E. S., do stawienia w zakładzie pracy w godzinach popołudniowych zostali wezwani A. C. oraz powód. Rozmowa z powodem odbyła się około godziny 17:00 w obecności J. K., E. N., B. P. oraz J. D.. Początkowo zamiarem spotkania miało być wręczenie powodowi rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. W trakcie rozmowy powód tłumaczył się, iż to nie on dokonał zaboru napojów z automatu i otrzymał je do T. S.. Z uwagi na wyjaśnienie powoda oraz posiadanych na ten moment informacji strona pozwana odstąpiła od wręczenia powodowi przygotowanego wcześniej pisma o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym i udzieliła powodowi karę nagany. Przyczyną uzasadniająca wręczenie kary nagany był naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nie zareagowaniu na kradzież napoi z automatu w kantynie strony pozwanej, nie poinformowanie o tym fakcie bezpośredniego przełożonego, przyjęcie od osoby uczestniczącej w kradzieży kilku puszek, co miało miejsce 21 grudnia 2012 r. w godzinach pomiędzy 3:00

– 4:00. Powód przyjął nałożoną na niego karę, bez żadnych zastrzeżeń. Również A. C. po złożonych wyjaśnieniach otrzymał karę nagany.

Z uwagi na okres świąteczny, strona pozwana zaprzestała dalszego wyjaśnienia sprawy. Problem podjęto dopiero po w styczniu 2013 r. i wówczas zapoznano się z monitoringiem i przesłuchano świadków, którzy mogli wiedzieć coś więcej na ten temat, tj. E. Z., S. J., M. P. oraz jeszcze jedną osobę z magazynu. Wówczas strona pozwana, podjęła decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Dowody: zeznania świadków S. J. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków E. S. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków M. P. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków E. Z. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków J. K. k. 66 (płyta CD),

zeznania świadków A. C. k. 66 (płyta CD),

kopia zawiadomienie o udzieleniu kary nagany z 21.12.2013 r. k. 8,

nagranie z monitoringu k. 35 (płyta CD),

kopia oświadczenie powoda z 21.12.2012 r. k. 31;

przesłuchanie powoda k.179 (płyta CD).

Pismem z dnia 11 stycznia 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Przyczyną rozwiązania umowy o pracę było zdarzenie, które miało miejsce w nocy, z 20 na 21 grudnia 2012 roku (a których przebieg został przez pracodawcę ustalony ostatecznie w styczniu 2013 r.). Posiadane aktualnie przez pracodawcę w wyniku przeprowadzonych czynności wyjaśniających informacje są wystarczające dla uznania, iż w nocy z 20 na 21 grudnia 2012 r., nie tylko bezczynnie przyglądał się kradzieży towaru i pieniędzy ze zlokalizowanego na terenie zakładu pracy automatu z napojami, nie zawiadamiając o tym pracodawcy i przyjmując od sprawcy zdarzenia skradziony towar (za co został Pan ukarany naganą), ale również - jak ustalono w późniejszym terminie - sam dopuścił się kradzieży towaru ze wspomnianego automatu, a następnie, próbował uniknąć odpowiedzialności, okłamując pracodawcę i wskazując innego sprawcę.

Postępowanie takie stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i jako wskazane w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w pełni uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Dbanie o dobro zakładu pracy, w tym ochrona mienia zlokalizowanego na terenie zakładu pracy i ochrona wizerunku pracodawcy są bowiem, zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 k.p. jednym z podstawowych obowiązków pracowniczych - podobnie jak obowiązek przestrzegania porządku ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 2) oraz obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6). Prezentowana postawa stoi ponadto w całkowitej sprzeczności z wymaganiami stawianymi przez pracodawcę swoim pracownikom. Co więcej, opisane wyżej zachowanie zdradza brak poszanowania mienia osób trzecich i tym samym z oczywistych względów doprowadziło do utraty zaufania pracodawcy.

Dowód: kopia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 9.

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako w pełni uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

Na wstępie rozważań należy wskazać, iż zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego SN wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Należy tu nadmienić, iż owa przyczyna winna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powinna być wskazana przyczyna rozwiązania. Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika.

Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Nie dopuszczalne są, więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądzało o tym, że spór w niniejszej sprawie mógł toczyć się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony był możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (por. orz. SN z 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

W ocenie Sądu, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, złożone powodowi przez stronę pozwaną, spełnia wymogi formalne określone w art. 30 § 4 k.p., gdyż niewątpliwie jest konkretne, zrozumiałe i dające powodowi możliwość ustosunkowania się do zawartych w nim zarzutów. Powód nie twierdził także w toku postępowania iż nie wie co kryje się za sformułowaniami użytymi w rozwiązaniu umowy, a przyczyna zwolnienia jest dla niego niejasna czy enigmatyczna.

Mając powyższe na uwadze, należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyższy artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

Zgodnie z treścią art.100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp).

W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 KP, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. (wyrok SN z 19.08.1999; I PKN 188/99; OSNP 2000/22/818, M.Prawn. 2000/12/749).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

W realiach niniejszego postępowania stwierdzić należy iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem (lub też znacznym ograniczeniem) zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego. Aby móc bez wątpliwości potwierdzić, iż powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych to jest dokonał kradzieży puszek ze wspomnianego automatu, strona pozwana winna przeprowadzić wnikliwe i wszechstronne postępowanie wyjaśniające, zweryfikować wszystkie nasuwające się wątpliwości czy też niejasności, a następnie mając już pewność co do odpowiedzialności poszczególnych osób i jej zakresu, ze szczególną ostrożnością zastosować konsekwencje w sferze pracowniczej. Zaoferowany przez stronę pozwaną w niniejszym postępowaniu materiał dowodowy bez wątpliwości winien odzwierciedlać rzeczywistość stawianych jej zarzutów ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Niewątpliwie fakt, iż powód beczynnym przyglądał się kradzieży puszek z automatu, nie zgłosił powyższego przełożonym i przyjął od sprawcy 3 puszki ukradzione z zawartości szafy stanowi już sam w sobie możliwość przypisania mu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Natomiast nie może Sądowi z pola widzenia ujść kolejny fakt, iż powód przyznał się do takiego czynu, wyjaśnił okoliczności sprawy, potwierdzając rzeczywiste fakty, przyjął nałożoną na niego karę porządkową nagany i nie odwoływał się od niej. Fakt nałożenia na powoda kary porządkowej wobec tych okoliczności powoduje, iż pracodawca nie może przekonująco powoływać się na tożsame zdarzenia z udziałem powoda chcąc rozwiązać z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym z art.52 kp. Powód nie może być karany ponownie z tego tytułu, tym bardziej iż przy nałożeniu kary porządkowej był zapewniany iż na „tym dla niego sprawa ta się zakończy”.

Niezależnie od powyższego strona pozwana w ocenie Sądu nie zdołała bez wątpliwości wykazać, iż powód dopuścił się kradzieży puszek z automatu.

Po pierwsze materiał dowodowy w tym zakresie opiera się wyłącznie na dowodach osobowych- zeznaniach świadków, co do których przydatności dowodowej istnieją poważne wątpliwości. Zeznanie świadków – bezpośrednich uczestników zdarzenia na zmianie nocnej z 20 na 21 grudnia 2012 r. w dużej części są sprzeczne, niespójne, nie są logicznie powiązane i nie korespondują ze sobą. Świadkowie w kluczowych fragmentach zasłaniają się niepamięcią, odwołują się do „słyszenia”. Taki wniosek można wysnuć analizując zeznania świadków: J., S., P., C., czy Z.. Świadkowie zeznają sprzecznie co do usytuowania i obecności poszczególnych uczestników zdarzenia, tego kto i co w danym momencie uczynił. Powyższe wbrew twierdzeniom strony pozwanej nie pozwala Sądowi określić precyzyjnie chronologii wydarzeń i bez wątpliwości przypisać powodowi zarzucaną kradzież.

Po drugie powoływany przez stronę pozwaną zapis monitoringu potwierdza jedynie fakt, iż powód po wyjściu ze stołówki „coś niesie” w torbie, a po pewnym czasie po wyjściu z szatni już niczego „nie niesie”. Z zapisu nie można wywnioskować co dźwiga powód, wykluczyć że nie jest to laptop (na który powołuje się powód). Przy wadze stawianych powodowi zarzutów nie może być mowy o domniemaniu iż przenosi ukradzione puszki w bliżej nieokreślonej ilości, czy też przypisaniu powodowi że na pewno to czyni.

Po trzecie nikt nie odnalazł puszek, które jakoby miał skraść powód. Powoda nie złapano na gorącym uczynku. Nie znaleziono puszek w szatni w jakiegokolwiek użytkowanej przez powoda szafce pracowniczej. Powoda nie zatrzymano z puszkami przy próbie opuszczenia zakładu pracy przez pracowników ochrony. W związku z wydarzeniami na nocnej zmianie pracodawca zaniechał zgłoszeniu sprawy organom policji; nie doszło do żadnej interwencji organów ścigania, nie prowadzono żadnego dochodzenia czy śledztwa.

Strona pozwana arbitralnie na podstawie fragmentarycznego i sprzecznego materiału – oświadczeń kilku pracowników obciążających powoda- przyjęła jego pełną odpowiedzialność za kradzież i w sposób dalece pochopny zastosowała zwolnienie dyscyplinarne wobec powoda. Podkreślić należy iż powód jest pracownikiem młodym, na starcie swojej pracy zawodowej i takie działanie pracodawcy może potencjalnie okazać się niezwykle krzywdzące wobec jego osoby.

W konsekwencji, wobec uznania, że nie było podstaw do rozwiązania przez stronę pozwaną umowy o pracę zawartej z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, Sąd **w punkcie I sentencji wyroku**, na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 36 § 1 pkt. 3 k.p. zasądził od strony pozwanej na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 2.981,26 zł - zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy w aktach sprawy.

Powyzszą należności, Sąd zasądził z ustawowymi odsetkami od dnia 21 lutego 2013 r., do dnia zapłaty

Zgodnie z orzeczeniem Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, Biul.SN 2003/3/24, M.Prawn. 2003/7/291, Pr.Pracy 2004/1/35), „Ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania.”

W przedmiotowej sprawie, strona pozwana odebrała pozew w dniu 20 lutego 2013 r., co też wynikało ze zwrotnego poświadczenia odbioru (k. 37).

Orzeczenie o kosztach **w punkcie II sentencji wyroku**, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Sąd przyjął zasadę pełnej odpowiedzialności strony pozwanej za wynik procesu, mając na uwadze iż powód wygrał proces co do zasady i co do wysokości.

W niniejszej sprawie, kosztami poniesionymi przez powoda, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika go reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.), wynosiły 60 zł.

O obowiązku zapłaty przez pozwanego na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy, orzeczono **w punkcie III sentencji wyroku** na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 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 zdanie pierwsze tej ustawy.

Wobec czego, strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 149 zł t (5% z 2.981,26 zł) tytułem kosztów sądowych.

Ponadto na koszty postępowania poniesione tymczasowo ze środków budżetowych Skarbu Państwa składają się także koszty stawiennictwa świadków w łącznej kwocie 173,10 zł. Analogicznie o obowiązku poniesienia przez stronę pozwaną tych kosztów orzeczono **w punkcie III sentencji wyroku.**

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w **pkt IV sentencji wyroku** na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, którego wysokość wynosiła 2.981,26 zł brutto, a więc w realiach tej sprawy- w całości.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.