

Sygnatura akt IVP 77/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Lubań, dnia 25 października 2013r.

Sąd Rejonowy w Lubaniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: PSR Jerzy Miedziński,

Ławnicy: Teresa Papas, Jerzy Święch,

Protokolant: kier. sek. Danuta Wowczyk,

po rozpoznaniu w dniu 22 października 2013r. w Lubaniu

sprawy z powództwa I. D. (1) i K. K. (1)

przeciwko K. we W. – B. D.

- o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy;

I. zasądza od pozwanego K. we W. – B. D. na rzecz powódek I. D. (1) i K. K. (1) kwoty po 4.800,- (cztery tysiące osiemset) złotych wraz z ustawowymi odsetkami od dni 28 maja 2013r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałej części powództwo oddala,

III. zasądza od pozwanego K. we W. – B. D. na rzecz powódek I. D. (1) i K. K. (1) kwoty po 240,- (dwieście czterdzieści) złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego

Sygn. akt IVP 77/13

UZASADNIENIE

Powódki I. D. (1) i K. K. (1) (zawarła związek małżeński i zmieniła nazwisko panięskie W.) wniosły pozwy przeciwko B. D. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą K. B. D. we W. o uznanie rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i zasądzenie na ich rzecz kwoty po 4.800zł tytułem odszkodowania oraz sprostowanie świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę na rozwiązanie umowy przez pracodawcę za wypowiedzeniem. W uzasadnieniu podniosły, że wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umów o pracę są nieprawdziwe i umowy te zostały rozwiązane z naruszeniem obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy. W szczególności powódki zaprzeczyły, aby w czasie zatrudnienia w kasie salonu sprzedaży powstały jakiegokolwiek braki.

Mając na uwadze względy ekonomii procesowej są połączył obie sprawy do łącznego rozpoznania.

Pozwany w odpowiedzi na pozwy wniósł o oddalenie powództw w całości jako całkowicie bezzasadne. W uzasadnieniu podniósł, że w czasie gdy powódki przebywały na zwolnieniach lekarskich konieczne było przeprowadzenie inwentaryzacji, aby punkt sprzedaży mógł funkcjonować w czasie nieobecności powódek z powodu zwolnień lekarskich. W wyniku inwentaryzacji oraz jej rozliczenia ostatecznie został potwierdzony niedobór w wysokości 1.177,86zł. Jednocześnie wielokrotnie wcześniej pozwany zwracał się do powódek z prośbą o wystawienie faktur, gdyż powódki tego nie czyniły, co świadczy, że były zastrzeżenia do ich pracy oraz zgłaszane uwagi. Zdaniem pozwanego,

takie zachowanie powódek należało uznać jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych kwalifikujące się do rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

I. D. (1) zatrudniona była w K. B. D. we W. na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży w salonie sprzedaży we L. (...) od dnia 5 grudnia 2012r. do 4 marca 2013r. na podstawie umowy o pracę na okres próbny , a następnie od dnia 5 marca 2013r. do dnia 4 marca 2016r. na podstawie umowy o pracę na czas określony.

(dowód: akta osobowe powódek).

K. K. (1) zatrudniona była K. B. D. we W. na stanowisku specjalisty do spraw sprzedaży w salonie sprzedaży we L. (...) na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 16 kwietnia 2012r. do 15 lipca 2012r. a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 16 lipca 2012r. do 15 lipca 2017 r. Jednocześnie pełniła obowiązki kierownika punktu sprzedaży.

(dowód: akta osobowe powódek).

W punkcie sprzedaży powódki sprzedawały telefony , karty do telefonów oraz inne akcesoria. Od miesiąca stycznia 2013r. wprowadzony został nowy program komputerowy (...). Zdarzało się, że towar dostarczony był do sklepu lecz nie był wprowadzony do systemu komputerowego przez M. K. (1) – kierownika do spraw logistyki i administracji. W tej sytuacji powódki sprzedawały towar lecz nie można było wystawiać od razu faktur. Faktury te były wystawiane z opóźnieniem , gdy (...)M. K. (1) wprowadził towar do programu komputerowego. Ponadto na niektóre partie kart SIM nie można było wystawiać faktur pomimo, że były wprowadzone do programu handlowego. Powódki informowały o tym (...) M. K. (1) lecz taka sytuacja się powtarzała. Również (...)M. K. (1) ponaglał powódki, aby wystawiały faktury, gdy zorientował się, że te faktury nie były wystawiane.

(dowód: zeznania świadka M. R. k. 94, zeznania powódek k. 118v, częściowo zeznania świadka M. K. (1) k. 93v-94, ponaglenia (...)M. K. (1) k. 70,71, 72, 73).

Od dnia 25 kwietnia 2013r. obie powódki przebywały na zwolnieniach lekarskich. W tym dniu punkt sprzedaży był nieczynny. W dniu 26 kwietnia 2013r. na zastępstwo do punktu sprzedaży we L. skierowana została M. O. z punktu sprzedaży z G.. Za pośrednictwem przyszłego teścia K. K. (1) przekazała klucze od punktu sprzedaży dla M. K. (1). Została przeprowadzona inwentaryzacja przez M. K. (1) i (...)M. O. polegająca na spisaniu towaru znajdującego się w sklepie i porównaniu ze stanem magazynowym wynikającym z wydruku komputerowego. Okazało się, że występują niedobory w kartach do telefonów. W szufladzie punktu sprzedaży znajdowała się gotówka w wysokości 2.063zł. Natomiast raport kasowy w systemie handlowym na dzień 24 kwietnia 2013r. – ostatni dzień pracy powódek – wykazał kwotę 889,69zł. Na brakujące towary stwierdzone w czasie inwentaryzacji wystawiono paragony , które zostały przypięte do wydruków stanów magazynowych systemu handlowego. Powódki zostały poinformowane przez M. K. (1) o brakach gotówki oraz rozbieżnościach w stanach magazynowych. Początkowo powódki miały przyjść na spotkanie w celu wyjaśnienia niezgodności w dniu 6 maja 2013r. o godz. 12.00 lecz tego nie uczyniły. W tym samym dniu została przeprowadzona druga inwentaryzacja z uwagi na rozpoczęcie pracy przez J. W. (1), który został przesunięty z W. w celu zapewnienia obsługi punktu we L. (...) Inwentaryzacja ta za czas wykonywania pracy przez (...)M. O. nie wykazała żadnych rozbieżności , jedynie potwierdziła te , które powstały w czasie pracy powódek.

Powódki stawily się do punktu sprzedaży w dniu 7 maja 2013r. i telefonicznie złożyły wyjaśnienia dla M. K. (1) , jak również K. K. (1) złożyła uwagi na końcu spisu z natury. Ostateczna wysokość niedoboru została wyliczona na kwotę 1.177,86zł.

(dowód: zeznania świadków M. K. (1) k. 93v-94 i k. 116v, (...)M. O. k. 94, J. W. k. 94v, wydruki list zasobów według dostaw do magazynu 2044 k. 40-59, wydruk ze spisu z natury k. 60-62, raport kasowy na dzień 24 kwietnia 2013r. k. 38).

Pismem z dnia 13 maja 2013r. zakład pracy rozwiązał z powódkami umowy o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę podano :

- nieprowadzenie ewidencji sprzedaży – naruszenie podstawowego obowiązku pracownika wynikającego z Regulaminu pracy oraz Zakresu obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika;
- braki w kasie – naruszenie podstawowego obowiązku pracownika wynikającego z Regulaminu pracy oraz Zakresu obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika.

Wynagrodzenie powódek obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło kwotę 1.715,44zł.

(dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k.76).

Sąd zważył, co następuje:

roszczenie powódek uznać należało za zasadne.

Podstawową kwestią , którą należało rozstrzygnąć jest ta czy zachowanie powódek kwalifikuje się do uznania, że naruszyły one podstawowe obowiązki pracownicze uprawniające pracodawcę do rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z poglądem wyrażonym w doktrynie i judykaturze dokonującym interpretacji art. 52 kp – ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21 lipca 1999r. I PKN 169/99, OSNAPIUS 2000. z. 20. poz. 746).

Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (orzeczenie SN z dnia 11 września 2001r. I PKN 634/00, OSNP 2003 , z. 16, poz. 381).

W wyroku z dnia 19 sierpnia 1999r. (I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818) – w razie rozwiązania umowy o pracę z tej przyczyny 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.

Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Typowymi przyczynami z art. 52§ 1 pkt 1 kp są : nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy , nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, zakłócenie porządku w miejscu pracy oraz przywłaszczenie mienia pracodawcy.

Odnosząc się do tej sprawy - zakład pracy w piśmie o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia jako pierwszą przyczynę wskazał - nieprowadzenie ewidencji sprzedaży.

Jak wynika z materiału dowodowego były przypadki, że towar dostarczony był do sklepu lecz nie został wprowadzony do systemu komputerowego przez M. K. (1) i dlatego też nie można było od razu przy sprzedaży tego towaru wystawiać faktur. Opóźnienie w wystawianiu faktur było nawet kilkudniowe. Wynika to jednoznacznie z zeznań powódek oraz zeznań świadka M. R.. Świadek ten pracowała w punkcie sprzedaży we L. na stanowisku kierownika, zanim zostały zatrudnione powódki. Świadek zeznała, że towar dostarczany był do sklepu lecz nie był wprowadzony do systemu komputerowego przez M. K. (1) i dlatego nie można było wystawiać faktur. Kontaktowała się z innymi punktami sprzedaży i sytuacja wyglądała podobnie. Telefonowała lub wysyłała maile do M. K. (1) z ponagleniem by wprowadził towar do komputera (k.94).

Z materiału dowodowego wynika też, że z kolei zakład pracy w osobie (...)M. K. (1) ponaglał powódki, aby wystawiły zaległe faktury. Po tym jak towar został wprowadzony do systemu komputerowego. Wynika to z wydruków mailowych (k.70-74).

Zdaniem Sądu, nie można uznać, że takie zachowanie powódek stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych albowiem z przyczyn od siebie niezależnych nie mogły wystawiać faktur natychmiast po sprzedaży towaru i robiły to z opóźnieniem. Ponadto zakład pracy wiedział o tym, że faktury nie były wystawiane już 18 marca 2013r. kiedy zostało wysłane pierwsze ponaglenie, a następnie 24 marca i 7 kwietnia 2013r.

Zgodnie z treścią art. 52§2 kp – rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Okolicznością bezsporną w sprawie jest, że pracodawca już w miesiącu marca wiedział o takiej okoliczności a umowy o pracę zostały rozwiązane 13 maja 2013r. został więc przekroczony jednomiesięczny termin od daty kiedy zakład pracy dowiedział się o okoliczności uzasadniającej ewentualne rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Drugim zarzutem w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia są braki w kasie.

Zgodnie z treścią art. 125§1 kp – na zasadach określonych w art. 124 pracownicy mogą przyjąć wspólną odpowiedzialność materialną za mienie powierzone im łącznie z obowiązkiem wyliczenia się. Podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej zawarta na piśmie przez pracowników z pracodawcą.

Z materiału dowodowego nie wynika, aby taka umowa z powódkami została zawarta.

W umowie o pracę na czas określony w §2 pkt 5 zawarto stwierdzenie, że pracownik ponosi odpowiedzialność materialną na zasadach określonych w dziale piątym Kodeksu Pracy – art. 114 i następane.

W podpisanym przez powódki w zakresie obowiązków służbowych, uprawnień i odpowiedzialności pracownika zawarte jest stwierdzenie, że pracownik oświadcza, iż przyjmuje wobec zakładu pracy pełną odpowiedzialność materialną za powierzone mienie, jak również za mienie, które zostanie mu przekazane w czasie trwania umowy.

Zdaniem Sądu, zapisy te nie można uznać, aby spełniały warunki umowy o wspólnej materialnej odpowiedzialności za powierzone mienie.

Faktem jest, że w dniu 26 kwietnia 2013r. w punkcie sprzedaży we L. w czasie, gdy powódki przebywały na zwolnieniu lekarskim została przeprowadzona inwentaryzacja przez M. K. (1) i (...)M. O. lecz zauważyć należy, że formalnie nie została powołana przez właściciela firmy komisja inwentaryzacyjna. Sądowi nie został przedstawiony formalny protokół z inwentaryzacji, a jedynie wydruki komputerowe z listy zasobów według dostaw dla magazynu oraz wydruk ze spisu z natury podpisane przez tylko (...)M. K. (1). Ponadto na dokumentach tych znajdują się liczne adnotacje i skreślenia dokonane pismem ręcznym. Trudno zatem przyjąć, że wysokość niedoboru na kwotę 1.178,93zł została ustalona zgodnie z przepisami.

Zauważyć należy, że powódka K. K. (1) od 25 kwietnia 2013r. do 19 maja 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, a I. D. od 25 kwietnia 2013r. do 3 czerwca 2013r. przebywała na zwolnieniu lekarskim i dlatego też nie mogły one uczestniczyć w inwentaryzacji.

Mając powyższe okoliczności na uwadze uznał Sąd, że brak jest podstaw do przyjęcia, również w tym przypadku, że zachowanie powódek stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uprawniające zakład pracy do rozwiązania z nimi umów o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z treścią art. 58 kp – odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę zawartą na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do którego umowa miała trwać nie więcej jednak niż za trzy miesiące.

W przypadku powódek odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące. Z zaświadczenia o wynagrodzeniu powódek obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynika, że ich wynagrodzenie I. D. wynosiło kwotę 1.715,44zł miesięcznie i trzymiesięczne odszkodowanie wynosiłoby 5.146,32zł. Natomiast wynagrodzenie K. K. (1) wynosiło kwotę 1.844,30zł i trzymiesięczne odszkodowanie wynosiłoby kwotę 5.532,90 zł. Powódki jednak w pozwie domagały się zasądzenia kwot po 4.800zł. Zgodnie z treścią art. 321 §1 kpc – sąd nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie.

Mając powyższe okoliczności na uwadze Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powódek kwoty po 4.800zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwów.

Sąd oddalił powództwa w części dotyczącej sprostowania świadectwa pracy albowiem w przypadku, gdy wyrok uprawomocni się, to zgodnie z art. 97 §3 kp – zakład pracy będzie zobowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Orzeczenie o kosztach opiera się na mocy art. 98 §1 kpc oraz §11 ust. 1, pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. 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. 1349 ze zm.).

Zgodnie z tym przepisem stawka minimalna za prowadzenie sprawy dotyczącej przywrócenia do pracy wynosi 60zł. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem wyrażonym w szczególności w uchwale Sądu Najwyższego z 7 sierpnia 2002r. (IIPZP 15/02) – w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzenia kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. W niniejszej sprawie odbyły się cztery posiedzenia Sądu dlatego też Sąd zasądził kwotę 240zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego.