

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

W., dnia 26-06-2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia w. Wrocławiu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Martyna Daniłowicz

Ławnicy: J. H., D. S.

Protokolant: Paulina Machowska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26-06-2014 r. w. W.

sprawy z powództwa M. C.

przeciwko M. H. (1)prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. H. (1)Sklep (...)w. W.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej M. H. (1)prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. H. (1)Sklep (...)w. W. na rzecz powódki M. C. kwotę 6 300 zł brutto (sześć tysięcy trzysta złotych);

II. zasądza od pozwanej M. H. (1)prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. H. (1)Sklep (...)w. W. na rzecz powódki M. C. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. zasądza od pozwanej M. H. (1)prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą M. H. (1)Sklep (...)w. W. na rzecz Skarbu Państwa (Kasa tut. Sądu) kwotę 315 zł tytułem opłaty od pozwu od której powódka była zwolniona z mocy ustawy.

UZASADNIENIE

Powódka M. C. domagała się zasądzenia od pozwanej M. H. (1) kwoty 6 300 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy.

W uzasadnieniu podała, iż w okresie od 1.10.2006 r. do 4.09.2010 r. była zatrudniona przez spółkę cywilną działającą pod firmą Sklep (...) i M. H.s.c” (wspólnikami spółki była pozwana oraz jej zmarły mąż). W okresie zatrudnienia przez wskazaną spółkę, jak i od dnia zawarcia umowy o pracę na czas nieokreślony w dniu 4.09.2010 r. (kontynuacja poprzedniego zatrudnienia) powódka niezmiennie pracowała na tym samym stanowisku pracy w sklepie mięsno-wędliniarskim, znajdującym się przy al. (...)w. W..

Praca powódki polegała na sprzedaży klientom sklepu wyrobów mięsno-wędliniarskich, otwieraniu i zamykaniu sklepu, kontakcie z dostawcami, dbanie o czystość w sklepie, rozliczanie utargów.

Powódka podniosła, że dała się poznać pracodawcy i klientom jako dobry i życzliwy ekspedient. Nigdy nie doszło do sytuacji, w której jakikolwiek klient byłby niezadowolony z jej pracy. Powódka nigdy nie dopuściła się sprzeniewierzenia mienia pracodawcy. Była pracownikiem punktualnym, sumiennym. Pozwana nigdy nie zgłaszała zastrzeżeń do jej pracy. Powódka nigdy nie otrzymała kary porządkowej.

Powódka wskazała, iż 28 lutego 2014 r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, w którym jako przyczynę wskazano „popęlnienie drobnych uchybień które jednak w powtarzającym się nagannym zachowaniu pracownika, powoduje utratę do niego zaufania”.

Wypowiedzenia i jego uzasadnienie zaskoczyły powódkę.

Przedmiotowe wypowiedzenie nie precyzuje w sposób konkretny i rzeczowy przyczyny wypowiedzenia powódce przez pozwaną umowy o pracę. Zdaniem powódki taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy, gdyż narusza art. 30 § 4 k.p.

Powódka zarzuciła, że skoro pozwana nawet po dniu wypowiedzenia w dalszym ciągu powierzała jej klucze do sklepu, gotówkę i posiada zaufanie co do wszelkich aspektów prowadzenia sklepu, tym samym trudno dać wiarę, iż nastąpiła faktyczna utrata zaufania do pracownika.

Pozwana M. H. (1) w odpowiedzi na pozew z dnia 28 marca 2014 r. wniosła o oddalenie powództwa i obciążenie powódki kosztami procesu.

Podkreśliła, że sprzedawca, który ma dostęp do kasy i środków finansowych musi cieszyć się zaufaniem swojego pracodawcy. Zatem naruszenie takiego zaufania za zakresie sprzedaży jest podstawą do rozwiązania stosunku pracy.

Na przełomie jesieni 2010 r. przy sprawdzaniu codziennej kasy przez pozwaną okazało się, że od pewnego czasu nie zgadzają się utargi wykazywane w dokumentach z kasą. Regularnie wykazywano niedobory 50-70 zł. Po zamontowaniu monitoringu i odtworzeniu nagrań okazało się, że powódka po zamknięciu sklepu przeciągnęła kartę na czytniku i wyjęła pieniądze z kasy. Powódka wyjaśniła wówczas, że wyjęła gotówkę bo potrzebowała pieniędzy a pozwana postanowiła dać powódce szansę i nie wyciągać z tego konsekwencji.

W dniu 31 grudnia 2013 r. powódka wraz z drugą pracownicą zamknęła sklep wcześniej bez uzgodnienia tego z pozwaną. Sklep miał być czynny do 15.00 a powódka zamknęła go o 14.50. Powódka tłumaczyła, że nie było klientów.

Powódka pyskowała do pozwanej, przy pozostałym personelu. Takie zaufanie podważało szacunek i zaufanie do pracodawcy i niszczyło dobre relacje w pracy. Powódka ponadto prowadziła prywatne rozmowy z telefonu służbowego.

W dniu 6 lutego 2014 r. powódka pozostawiła pod sklepem worek ze śmieciami. Rano, po przyjeździe do sklepu panował ogromny smród. Pozwana musiała posprzątać odcinek przed sklepem na długości 100 m, bo śmieci były porozrzucane.

Dnia 24 lutego 2014 r. okazało się, że w sklepie panuje straszny smród. Okazało się, że powódka w pomieszczeniu między szatnią a magazynem – chłodnią ukryła mięso między pojemnikami.

Powódka była wielokrotnie pouczana i pozwana zwracała jej uwagę na naruszenia obowiązków pracowniczych, przepisów sanitarnych, bhp. Jednak każda rozmowa dyscyplinująca kończyła się kłótnią. Takie zachowanie podważyło całkowicie zaufanie pozwanej do należytego wykonywania pracy przez powódkę.

Pozwana z ostrożności procesowej, gdyby sąd uznał zasadność pozwu, wniosła na podstawie art. 45 § 2 k.p. o nie przywracanie powódki do pracy i ograniczenie jej roszczeń do odszkodowania.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka M. C. była zatrudniona przez pozwaną M. H. (1) prowadzącą działalność gospodarczą pod nazwą Sklep (...)w. W. od dnia 4 września 2009 r. roku na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku sprzedawcy, z wynagrodzeniem miesięcznym 2100 zł.

W okresie od 1.10.2006 r. do 4.09.2010 r. powódka była pracownikiem spółki cywilnej Sklep (...). i M. H.w. W..

Dowód: umowa o pracę z 4.09.2010 r. w aktach osobowych powódki,

świadcтво pracy k – 10 a.s

Powódkę i pozwaną łączyły relacje koleżeńskie. Zwracały się do siebie po imieniu.

Zdarzało się, że powódka krytykowała polecenia pozwanej. Mówiła wówczas: „to mnie zwolnij jak ci się nie podoba”.

Pozwana stwierdziła, że nie dogaduje się z powódką i postanowiła ją zwolnić.

Dowód: zeznania świadka E. H. / płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 15 maja 2014 r. /

zeznania świadka K. G. / płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 26 czerwca 2014 r. /

Powódka odnosiła się dobrze do współpracowników i do klientów sklepu.

Dowód: zeznania świadka E. H. / płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 15 maja 2014 r. /

Jesienią 2010 r. powódka użyła własnej karty bankomatowej celem wypłaty z kasy pieniędzy. Gotówka podjęta przez powódkę została przelana na rachunek pozwanej.

Pozwana nie stwierdzała braków w kasie.

Dowód przesłuchanie powódki / płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 26 czerwca 2014 r. /

21 lutego 2014 r. (piątek) powódka pracowała do godziny 16.00. Sklep w tym dniu zamykała E. H.. Kolejnym dniem pracy dla powódki był poniedziałek 24 lutego 2014 r.

W dniu 24 lutego 2014 r. w sklepie znaleziono zepsute mięso, które nie zostało schowane do lodówki przez pracowników.

Dowód: zeznania świadka E. H. / płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 15 maja 2014 r. /

przesłuchanie powódki / płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 26 czerwca 2014 r. /

W dniu 28 lutego 2014 r. powódka otrzymała oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę wypowiedzenia pracodawca wskazał: „popęlnienie drobnych uchybień które jednak w powtarzającym się nagannym zachowaniu pracownika powoduje utratę do niego zaufania”.

Powódka była zaskoczona wypowiedzeniem, nie wiedziała jakie naganne zachowanie było podstawą rozwiązania umowy o pracę oraz jakie drobne uchybienia zarzuca jej pracodawca.

Dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę w aktach osobowych powódki,

przesłuchanie powódki / płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 26 czerwca 2014 r. /

Pozwana sporządziła notatki opisujące naruszanie przez powódkę obowiązków pracowniczych, jednak nie informowała powódki o notatkach znajdujących się w jej aktach osobowych.

Dowód: przesłuchanie pozwanej /płyta CD z nagraniem rozprawy z dnia 26 czerwca 2014 r. /

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było uzasadnione i jako takie zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka oparła swoje roszczenie o treść art. 45 § 1 k. p. , zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nie uzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia , a jeżeli umowa o pracę uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Powódka wniosła o odszkodowanie zarzucając, że wypowiedzenie naruszało przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, ponieważ podane przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia były na tyle ogólne, że uniemożliwiały podjęcie obrony przed zwolnieniem. Nadto, w ocenie powódki, w okresie zatrudnienia u strony pozwanej nie zaszły żadne okoliczności mogące uzasadniać wypowiedzenie z przyczyn wskazanych w oświadczeniu strony pozwanej. Według powódki jedyną przyczyną rozwiązania umowy o pracę była różnica zdań w zakresie zakwalifikowania zdarzenia powodującego jej niezdolność do pracy jako wypadku przy pracy (powódka złamała w zakładzie pracy palec u ręki), jak również odnośnie wykorzystania urlopu w związku ze świadczoną pracą w dniu wolnym od pracy, tj. w sobotę.

Pozwana zarzucała, że przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powódce, była utrata zaufania pracodawcy do pracownika spowodowana popełnieniem drobnych uchybień w powtarzającym się nagannym zachowaniu pracownika. Taką przyczynę podała w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Sąd uznał, że pozwana, zbyt ogólnie i niekonkretnie, uzasadniając powódce przyczyny wypowiedzenia jej umowy o pracę naruszyła przepis art. 30 § 4 k. p. Nie wystarczy bowiem wpisanie jakiegokolwiek uzasadnienia, ale wskazującego na rzeczywistość i konkretną przyczynę decyzji pracodawcy. Takiej zaś w przedmiotowym uzasadnieniu wypowiedzenia zabrakło.

Z art. 30 § 4 k. p. jednoznacznie wynika, iż pracodawca w oświadczeniu woli o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony ma obowiązek podać przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie. W przedmiotowej sprawie pracodawca jako przyczynę rozwiązania wskazał utratę zaufania do pracownika spowodowaną szeregiem drobnych uchybień i nagannym zachowaniem pracownika.

Konkretyzacja zarzutów nastąpiła dopiero w odpowiedzi na pozew, w której strona pozwana starała się wskazać jakie konkretne okoliczności faktyczne kryły się za tymi sformułowaniami.

W ocenie Sądu oczywiście pracodawca ma możliwość w każdym czasie rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem. Jednakże zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy „winna być wskazana konkretna przyczyna, fakt uzasadniający rozwiązanie umowy w tym trybie, a oświadczenie strony pozwanej nie spełniało tego wymogu .

Sąd podzielił pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 19 maja 1997 r. (I PKN 173/97), zgodnie z którym pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Sformułowanie zawarte w art. 30 § 4 k.p. „ powinna być wskazana przyczyna „ należy rozumieć jako ustanowienie obowiązku, a nie tylko jako zalecenie. W tym samym kierunku wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85 , OSNCP 1985 z.11, poz. 164), podając w uzasadnieniu tezy jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia „naruszenie obowiązków pracowniczych”. Zgodnie z linią orzecznictwa prezentowaną przez SN przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (orzeczenie SN z dnia 13 maja 1998 r., I PKN 105/98 , OSNAPiUS 1999 , nr 10, poz. 335). Powinność wskazania przez pracodawcę przyczyny – wynikająca z art. 30 § 4 k. p. – ma doniosłe skutki procesowe, gdyż wskazanie w pisemnym oświadczeniu przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczyć się może tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać (w niniejszej sprawie) wypowiedzenie umowy o pracę (orzeczenie SN z dnia 3 września 1980 r. , I PRN 86/80 , niepublikowane).

Co więcej Sąd bada stan faktyczny istniejący na dzień złożenia przez pracodawcę oświadczenia o wypowiedzeniu.

Mając na uwadze użyte przez stronę pozwaną sformułowanie – „popełnianie drobnych uchybień, które jednak w powtarzającym się nagannym zachowaniu pracownika powoduje utratę do niego zaufania”, Sąd uznał, że powódka nie mogła mieć pewności, jakie jej zachowanie uzasadniało postawienie jej powyższych zarzutów. Z treści oświadczenia pracodawcy nie wynikało bowiem, po pierwsze - jakim konkretnym zachowaniem powódka doprowadziła do utraty

zaufania pracodawcy oraz po drugie – na czym polegało jej naganne zachowanie. Zauważyć należy, że powódka już w pozwie zarzucała, że: wypowiedzenie i jego uzasadnienie zaskoczyły ją. W trakcie przesłuchania wyjaśniła, że nie wiedziała co znaczy zarzut, że popełniała drobne uchybienia i jakie to były uchybienia. Stwierdziła również, że nie wie co pracodawca miał na myśli zarzucając jej naganne zachowanie. Dodatkowo powódka wywodziła, że nie została ukarana karą porządkową zaś pozwana w trakcie przesłuchania wyjaśniła, że nie informowała powódki o notatkach dotyczących jej zachowania, znajdujących się w aktach osobowych powódki.

Rozpoznając niniejszą sprawę, Sąd miał na uwadze również orzeczenie SN z dnia 10.11.1998 r., w którym Sąd Najwyższy stwierdził, że „ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę” (I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999 r., nr 21, poz. 688). Ponadto, według ugruntowanego orzecznictwa SN, podanie pracownikowi przyczyny rozwiązania umowy o pracę ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istniała i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści - odszkodowania lub przywrócenia do pracy (orzeczenie z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427).

W związku z powyższym i mając na uwadze, iż strona pozwana nie wskazała w piśmie rozwiązującym umowę o pracę konkretnej przyczyny jej rozwiązania, Sąd uznał, iż wyżej opisane oświadczenie woli pracodawcy nie było należycie uzasadnione a przez to uniemożliwiało Sądowi kontrolę zasadności rozwiązania umowy o pracę.

Zdaniem Sądu fakt, iż dopiero w toku procesu strona pozwana wskazała zdarzenia konkretyzujące postawione pracownikowi zarzuty, przy czym jedno ze zdarzeń było bardzo odległe (wyjęcie pieniędzy z kasy w 2010 r), świadczy o tym, że strona pozwana dopiero po dokonaniu rozwiązania stosunku pracy z powódką rozpoczęła poszukiwanie dowodów.

Jednakże mając na względzie, że skutek rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem jako czynności prawnej łączy się z samym oświadczeniem woli, które nie musi dla swej skuteczności wskazywać prawidłowo przyczyny rozwiązania, Sąd zważył, iż rozwiązanie umowy o pracę jako oświadczenie woli było skuteczne, lecz wadliwe (Wyrok SN z dnia 21 listopada 2000 r., I PKN 99/00, OSNAPiUS, 2002 r., nr12, poz.287). Nie spełnione zatem zostały, według Sądu, wszystkie przesłanki konieczne dla prawidłowego rozwiązania umowy o pracę w trybie zwykłym (wskazanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny wyrażenia woli).

W związku z powyższym mając na uwadze żądanie przez powódkę odszkodowania Sąd zasądził na jej rzecz odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia tj. kwotę 6300 zł, na podstawie art. 47(1) kp.

Powołany przepis ustala granice odszkodowania od 2 tygodni do 3 miesięcy, stosownie do uznania Sądu w danych okolicznościach sprawy, nie niższej jednak od wynagrodzenia, jakie przysługiwałoby pracownikowi za okres wypowiedzenia.

Orzeczenie w tym zakresie zapadło na podstawie art. 45 w zw. z art. 47(1) kodeksu pracy.

Oceniając zebrany w sprawie materiał dowodowy Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów jako że żadna ze stron w toku procesu nie podważyła skutecznie ich wiarygodności i autentyczności

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w punkcie I wyroku.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II wyroku wydano na podstawie art. 98 § 1 k.p.c i § 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.). Stosownie do przepisu art. 98 § 1 k.p.c., strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). W niniejszej sprawie

należało zatem zasądzić od strony pozwanej, jako strony przegrywającej proces, zwrot kosztów procesu na rzecz powódki, do których należały koszty zastępstwa procesowego w kwocie 60,00 złotych.

Nadto na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 13 i 21 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz. U. z 2005 roku, nr 167, poz. 1398) Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 315 złotych tytułem opłaty stosunkowej od pozwu, której powódka nie miała obowiązku uiścić (punkt III wyroku).

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, 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.

1. O. w rep.

2.doręczyć pełnomocnikowi powódki,

3.doręczyć pełnomocnikowi pozwanej,

4.kal 14 dni.