

Sygn. akt IV P 57/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 kwietnia 2018 r.

Sąd Rejonowy w Inowrocławiu IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Alicja Lisiecka
Ławnicy:	Mariusz Kubicki Wanda Stec
Protokolant:	st. sekr. sądowy Małgorzata Stanisz

po rozpoznaniu w dniu 9 kwietnia 2018 r. w Inowrocławiu

sprawy z powództwa **M. Ś.**

przeciwko **(...) Sp. z o.o. w K.**

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w K. na rzecz powoda M. Ś. kwotę 7.384,56 zł (siedem tysięcy trzysta osiemdziesiąt cztery złote 56/100) brutto tytułem odszkodowania za bezzasadne wypowiedzenie powodowi umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 5 lutego 2014 r.,
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego w Inowrocławiu kwotę 1.440,00 zł (jeden tysiąc czterysta czterdzieści złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód,
- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 90,00 zł (dziewięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
- wyroкови w pkt 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.461,52 zł (dwa tysiące czterysta sześćdziesiąt jeden złotych 52/100).

SSR Alicja Lisiecka

Mariusz Kubicki Wanda Stec

Sygn. akt IV P 57/17

UZASADNIENIE

Powód M. Ś. w pozwie wniesionym do Sądu Rejonowego w Inowrocławiu w dniu 13 czerwca 2017r., sprecyzowanym następnie w piśmie przygotowawczym z dnia 3 sierpnia 2017r. i skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w K.

domagał się uznania za bezskuteczne oświadczenia pozwanego pracodawcy z dnia 31 maja 2017r. o rozwiązaniu za wypowiedzeniem umowy o pracę na czas nieokreślony, zawartej pomiędzy stronami w dniu 5 lutego 2014r., a po upływie okresu wypowiedzenia i rozwiązania stosunku pracy- przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy (k.2-3,k.23-23v.,k.85-86). Powód zażądał także zasądzenia na swoją rzecz od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie powód podał, iż od dnia 8 listopada 2013r. był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku Asystenta do spraw Zapasów. Pracodawca, pismem z dnia 31 maja 2017r., doręczonym powodowi w tym samym dniu, rozwiązał z M. Ś. umowę o pracę z zachowaniem ustawowego, 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, jako przyczyny wskazując:

- 1) naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 kodeksu pracy, §9 pkt 1 Regulaminu Pracy, §10 pkt 1 Regulaminu Pracy) poprzez wzięcie blachy ciasta i wyrzucenie do worka na śmieci,
- 2) naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie świadome niszczenie mienia Pracodawcy (§11 pkt 9 Regulaminu Pracy) poprzez wyrzucenie pełnowartościowego towaru do worka na śmieci,
- 3) naruszenie przez powoda obowiązku dbania o mienie Pracodawcy(art. 100§ 2 pkt 4 kodeksu pracy) poprzez wyrzucenie pełnowartościowego towaru, który stanowił własność Pracodawcy.

W uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana podała, że opisane wyżej zachowanie M. Ś. spowodowało całkowitą utratę zaufania względem powoda jako pracownika mającego stały kontakt i pieczę nad mieniem pracodawcy, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie go w firmie (...).

W ocenie powoda wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę były wprawdzie skonkretyzowane, jednak nie były rzeczywiste, a zgodnie z orzecznictwem- wskazanie przez pracodawcę w oświadczeniu o wypowiedzeniu przyczyny nieprawdziwej jest równoznaczne z niepodaniem przyczyny wypowiedzenia, co skutkuje uznaniem takiego oświadczenia za bezskuteczne.

Pozwany (...) Sp. z o.o. w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W odpowiedzi na pozew z dnia 21 sierpnia 2017r.(k. 31-35) pozwany podkreślił, iż u podstaw decyzji pracodawcy o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę legły wydarzenia z dnia 20 kwietnia 2018r., kiedy to powód został nakryty przez innego pracownika strony pozwanej na konsumowaniu ciasta, tzw. „gratisu”, pozostawionego przez dostawcę pieczywa, którego przyjmowanie było u pozwanego zabronione, a następnie owy gratis wyrzucił do worka na śmieci. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było więc naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych: przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku i dbałości o mienie pracodawcy poprzez zabranie gratisu dostarczonego do sklepu i wyrzucenie tego towaru, który zgodnie ze wskazanymi przepisami Regulaminu pracy (...) był własnością pracodawcy.

Na rozprawie w dniu 27 listopada 2017r.i w dniu (k. 94,e-protokół z dnia 27 listopada 2017r.-min. 00:03:11) powód zmienił swoje żądanie i w miejsce przywrócenia do pracy u pozwanego na poprzednich warunkach pracy i płacy, wniósł o zasądzenia na swoją rzecz od strony pozwanej stosownego odszkodowania w kwocie 7.384,56zł., tj. w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia obliczonego według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy(k. 125, e-protokół z dnia 5 marca 2018r.-min. 00:02:01-00:02:14, k. 107).

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości także w zmodyfikowanym kształcie(k. 125, e-protokół z dnia 5 marca 2018r.-min. 00:04:41)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód M. Ś. był zatrudniony w pozwanym (...) Sp. z o.o. w K. od dnia 8 listopada 2013r., początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia od dnia 8 listopada 2013r. do dnia 5 lutego 2014r., a od dnia 6 lutego 2014r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 5 lutego 2014r., na stanowisku „(...)”, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem wynoszącym 1854,00zł brutto miesięcznie. Miejscem wykonywania pracy przez powoda był (...) (...) w I., przy ul. (...).

(dowód -umowa o pracę na okres próbny z dnia 8.11.2013r.- k.B-1 akt osobowych powoda, umowa o pracę na czas nieokreślony z dnia 5.02.2014r.-k.B-15 akt osobowych powoda)

Do zakresu obowiązków powoda na w/wym. stanowisku należało m.in. przyjmowanie dostawy, sortowanie, składowanie i przemieszczanie towaru w magazynie.

(dowód- opis stanowiska pracy powoda-k.B-6 akt osobowych powoda)

U pozwanego, w czasie zatrudnienia powoda, obowiązywał pochodzący z 2011r. Regulamin pracy, zgodnie z którym obowiązkiem pracownika było m.in. zapoznanie się obowiązującymi w firmie regulaminami, politykami, procedurami, zakresem obowiązków dla zajmowanego stanowiska pracy oraz ich przestrzeganie (§ 9 pkt 1). Ponadto pracownik miał obowiązek przestrzegać postanowienia zawarte we wszystkich politykach i procedurach obowiązujących w (...), lub takich, które będą, zgodnie z prawem, wprowadzane w przyszłości w trakcie trwania stosunku pracy, w tym dotyczących przyjmowania prezentów (§ 10 pkt 1). Regulamin pracy wskazywał także (§11 pkt 9), iż szczególnie rażącem naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych jest. m.in. świadome niszczenie mienia pracodawcy.

(dowód-Regulamin pracy (...) Sp. z o.o. z października 2011r.-k. 49-72)

Na początku marca 2017r. pozwany wydał ustną instrukcję dotyczącą postępowania z tzw. gratisami, czyli z produktami, które dostawcy pozostawiali pracownikom przyjmującym towar. Gratisem mógł być pączek, drożdżówka, napój, a także blacha ciasta. Zgodnie z wytycznymi strony pozwanej pracownik przyjmujący towar, który zorientował się, że dostawca pozostawił dla niego jakikolwiek gratis, powinien odmówić jego przyjęcia i wyraźnie poinformować o tym dostawcę, o ile był on jeszcze na miejscu, a o próbie pozostawienia lub wręczenia gratisu powiadomić przełożonego - kierownika lub kierownika dyżurującego lub też- w sytuacji, gdy dostawca już rozpakował towar i odjechał z (...) fakt ten zgłosić przełożonemu, po czym wyrzucić gratis do worków z odpadami piekarnianymi.

(dowód- zeznania świadków: M. W.- k. 98-99, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:56:19-01:18:44, A. W.- k. 101-102, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:35:43-01:59:30, M. Ł.-k. 94-96, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:06:55-00:31:46, B. G.-k. 96-97, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:31:57-00:55:33, E. W.- k. 99-100, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01;19:33-01:33:35,O. M.- k. 102-103, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:59:41-02:33:36)

W dniu 19 kwietnia 2017r. piekarnia (...) z N. n/N. wraz z dostarczonym do pozwanego pieczywem, dostarczyła i pozostawiła pracownikom przyjmującym towar, m.in. powodowi M. Ś., blachę pełnowartościowego ciasta. O tym, że ciasto zostało pozostawione przez dostawcę na rampie, powód zorientował się dopiero po odjeździe kierowcy. Ciasto to nie figurowało na fakturze wystawionej przez piekarnię (...). Gdyby było tzw. gratisem musiałoby być ujęte na fakturze i wycenione na 1 gr.

(dowód -pismo z (...) Sp.J.w N. n/N. z dnia 12.12.2017r.-k.111, notatka z dnia 19.12.2017r.-k. 113, zeznania świadków: E. W.- k. 99-100, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01;19:33-01:33:35, O. M.- k. 102-103, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:59:41-02:33:36)

Powód zaniósł wspomniane ciasto do swojego biura na zapleczu magazynu, po czym kontynuował przyjmowanie dostawy chleba. W wolnej chwili wyrzucił ciasto do czarnego worka z odpadami piekarniczymi. Nie zgłosił tego faktu swojemu przełożonemu.

(dowód- pismo powoda-k. 75, przesłuchanie M. W.- k. 98-99, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:56:19-01:18:44, A. W.-k. 101-102, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:35:43-01:59:30, M. Ł.-k. 94-96, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:06:55-00:31:46, B. G.-k. 96-97, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:31:57-00:55:33, E. W.- k. 99-100, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01;19:33-01:33:35,O. M.- k. 102-103, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:59:41-02:33:36)

Następnego dnia, tj. 20 kwietnia 2017r., A. W., specjalista do spraw zgodności, zastała powoda M. Ś. w jego biurze, jedzącego ciasto z zieloną galaretką. Z uwagi na to, iż powodowi wcześniej zdarzało się przyjmować gratisy od dostawców towarów oraz ze względu na obowiązującą u pozwanego ustną instrukcję z marca 2017r. o zakazie ich przyjmowania, A. W., choć nie wiedziała, co za ciasto spożywał powód, założyła, że było to ciasto pochodzące z gratisu, sporządziła, na piśmie opatrzonym datą 20 kwietnia 2017r., opis powyższej sytuacji i poinformowała o tym przełożonego, tj. managera sklepu (...).

(dowód- opis sytuacji z dnia 20.04.2017r.-k. 73, zeznania świadków: M. W.- k. 98-99, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:56:19-01:18:44, A. W.-k. 101-102, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:35:43-01:59:30)

Tego samego dnia - 20 kwietnia 2017r.- manager sklepu (...), w obecności kierownika działu personalnego O. M., odbył z powodem rozmowę na temat okoliczności, w jakich wspomniane ciasto znalazło się w biurze powoda na zapleczu magazynu oraz postępowania powoda z tymże ciastem. Powód na piśmie (k. 74 akt) złożył stosowne wyjaśnienia i zaznaczył, iż z owego gratisu nie skorzystał, lecz w całości zutilizował go do czarnego worka z odpadami piekarniczymi.

(dowód- pismo powoda na k.74 akt, przesłuchanie powoda M. Ś.- k. 125-126, e-protokół z dnia 5.03.2018r.-min.00:06:43-00:26:34)

Gratisy nie są uznawane przez pozwanego za jego własność.

(dowód - zeznania świadków: M. Ł.-k. 94-96, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:06:55-00:31:46, B. G.-k. 96-97, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:31:57-00:55:33, M. W.- k. 98-99, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:56:19-01:18:44, E. W.- k. 99-100, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01;19:33-01:33:35,A. W.-k. 101-102, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:35:43-01:59:30)

Na tablicy informacyjnej w korytarzu socjalnym u pozwanego, w czasie, gdy pracownikiem (...) był powód, umieszczony został plakat znajdujący się w aktach na karcie 87. Opatrzony hasłem „Każdy lubi dostawać prezenty”, zawierał pouczenie o konieczności zatwierdzenia z przełożonym każdego przyjętego w pracy prezentu lub wyrazu gościnności o wartości równej lub przewyższającej 50 euro oraz obowiązku odnotowania szczegółów w rejestrze prezentów.

(dowód- plakat „Każdy lubi dostawać prezenty”-k. 87)

Wartość ciasta pozostawionego w dniu 19 kwietnia 2017r. na rampie(...) (...) w I. przez dostawcę z piekarni (...) z N. n/N., wyrzuconego następnie przez powoda do worka na śmieci, nie przekraczała 50 euro.

(bezsporne)

Pismem z dnia 31 maja 2017r. pozwany wypowiedział powodowi zawartą na czas nieokreślony umowę o pracę, z zachowaniem ustawowego, 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny rozwiązania umowy za wypowiedzeniem pozwany wskazał:

1) naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie obowiązku przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 kodeksu pracy, §9 pkt 1 Regulaminu Pracy, §10 pkt 1 Regulaminu Pracy) poprzez wzięcie blachy ciasta i wyrzucenie do worka na śmieci,

2) naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, a mianowicie świadome niszczenie mienia Pracodawcy (§11 pkt 9 Regulaminu Pracy) poprzez wyrzucenie pełnowartościowego towaru do worka na śmieci,

3) naruszenie przez powoda obowiązku dbania o mienie Pracodawcy(art. 100§ 2 pkt 4 kodeksu pracy) poprzez wyrzucenie pełnowartościowego towaru, który stanowił własność Pracodawcy.

W uzasadnieniu wypowiedzenia umowy o pracę strona pozwana wskazała, że w dniu 19 kwietnia 2017r., podczas przyjmowania dostaw, powód M. Ś. wziął blachę ciasta i zaniósł do biura, następnie wyrzucił to ciasto do worka na śmieci, tym samym niszcząc, bez podania przyczyny takiego zachowania, pełnowartościowy towar pracodawcy. Dalej pozwany podał, że powód zobowiązany był dbać o mienie pracodawcy i zakładu pracy, podczas, gdy jego zachowanie z dnia 19 kwietnia 2017r. naruszyło ten obowiązek, stanowiło złamanie postanowień Kodeksu pracy i Regulaminu Pracy oraz obowiązujących u pozwanego procedur i w konsekwencji spowodowało całkowitą utratę zaufania pozwanego względem powoda, zwłaszcza jako pracownika mającego stały kontakt i pieczę nad mieniem pracodawcy, co uniemożliwiało dalsze zatrudnianie M. Ś. w firmie (...).

(dowód- rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dnia 31.05.2017r.-k. 4)

Umowa o pracę na czas nieokreślony łącząca strony uległa rozwiązaniu z dniem 31 sierpnia 2017r.

(bezsporne)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie wyżej przywołanych dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda. Dowody te, w zakresie w jakim posłużyły do ustalenia stanu faktycznego, Sąd ocenił zgodnie z treścią art. 245 k.p.c., uznał je za oczywiste i wiarygodne, gdyż nie budziły one wątpliwości, a ich treść i autentyczność, nie były przez żadną ze stron procesu kwestionowane.

Jeśli chodzi o treść dokumentu z dnia 31 maja 2017r. obejmującego oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem- w ocenie Sądu- co do przyczyn wskazanych w punktach 1-3, w powiązaniu z przedstawionym przez pozwanego uzasadnieniem, to treść ta nie była ani do końca jasna, ani oczywista i przez to wzbudziła wątpliwości Sądu.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się również na zeznaniach świadków: M. W.(k. 98-99, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:56:19-01:18:44), A. W.(k. 101-102, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:35:43-01:59:30), M. Ł. (k. 94-96, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:06:55-00:31:46), B. G.(k. 96-97, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min. 00:31:57-00:55:33), E. W.(k. 99-100, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:19:33-01:33:35),O. M.(k. 102-103, e-protokół z dnia 27.11.2017r.-min.01:59:41-02:33:36), a także powoda M. Ś. (k. 125-126, e-protokół z dnia 5.03.2018r.-min.00:06:43-00:26:34) w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd dał w pełni wiarę zeznaniom wszystkich wyżej wymienionych świadków. Zeznania te okazały się jasne i zrozumiałe, mimo, iż nie korespondowały z treścią zgromadzonych w sprawie dokumentów, zwłaszcza z treścią oświadczenia strony pozwanej z dnia 31 maja 2017r. o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Tym samym zeznania świadków przyczyniły się do ustalenia, iż wskazane przez pozwanego przyczyny wypowiedzenia powodowi stosunku pracy nie odpowiadały rzeczywistości.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo M. Ś. zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. wymaga się, aby w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony została podana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie. Samo formalne wskazanie tej przyczyny jest jednak niewystarczające, bowiem przyczyna ta powinna być faktycznie zasadna, o czym stanowi art. 45 § 1 k.p. Oznacza to, iż w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem powinna być podana prawdziwa i na tyle ważna przyczyna, aby uzasadniała dokonanie rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo

pracodawca zobowiązany jest określić tę przyczynę w sposób jasny, wyczerpujący i konkretny, nie zaś ogólnikowo. Skuteczność rozwiązania umowy o pracę zależy więc nie tylko od spełnienia formalnego wymogu wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 § 1 k.p.

Niezależnie od powyższego, należy mieć na uwadze fakt, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania i przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, jednakże nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 grudnia 2001r., I PKN 715/00). Dlatego uznaje się, że przyczyna wypowiedzenia musi być prawdziwa i konkretna, a pracodawca, decydując się na złożenie pracownikowi wypowiedzenia, musi wykazać jego zasadność, przy czym ocena tej zasadności powinna być powiązana z istotą i celem stosunku pracy. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem lub bez zachowania okresu wypowiedzenia powinna być zawsze prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny oznacza konieczność jej precyzyjnego określenia, przy czym konkretność należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999/18/577; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 lipca 1999r., I PKN 175/99, OSNAPiUS z 2000/21/787). W konsekwencji przedmiotem badania Sądu pracy w potencjalnym procesie z odwołania pracownika od otrzymanego wypowiedzenia umowy o pracę pozostaje prawdziwość i konkretność przyczyny podanej przez pracodawcę w wypowiedzeniu umowy. Sąd jest związany przyczyną podaną w wypowiedzeniu i prowadzi postępowanie pod kątem podanej tam przyczyny, ustalając, czy była prawdziwa, konkretna i zrozumiała dla pracownika i czy uzasadniała dokonanie wypowiedzenia. W przypadku, gdy wskazana przyczyna spełnia stawiane jej przez prawo wymogi, należy uznać, że wypowiedzenie było dokonane w sposób prawidłowy. Z kolei w sytuacji, gdy przyczyna wypowiedzenia nie została wskazana w ogóle albo nie została należyście sprecyzowana, czy też nie znajduje potwierdzenia w rzeczywistości, tzn. jest nieprawdziwa, Sąd uzna, iż wypowiedzenie zostało dokonane w sposób niezgodny z prawem. W żadnym jednak z powyższych przypadków, a zwłaszcza gdy przyczyna wypowiedzenia się nie potwierdziła, nie jest obowiązkiem sądu badanie, czy istniała jakaś inna przyczyna zwolnienia pracownika, która nie została podana w wypowiedzeniu.

Zdaniem Sądu podanie w piśmie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia zarzutów dotyczących naruszenia przez M. Ś. podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na wzięciu blachy pełnowartościowego ciasta, wyrzuceniu jej do worka na śmieci i świadomym niszczeniu mienia pracodawcy, było wprawdzie wystarczającym wskazaniem przyczyny rozwiązania stosunku pracy, jednak zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, dał podstawy do uznania, że wypowiedzenie powodowi umowy o pracę zawierało nieprawdziwe przyczyny wypowiedzenia. Jak podkreśla się w orzecznictwie pracodawca może wskazać kilka przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę, a wypowiedzenie jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005r., I PK 61/05, OSNP 2006/17-18/265). W przedmiotowej sprawie pozwany podjął decyzję o wypowiedzeniu M. Ś. umowy o pracę z powodu wyżej wskazanych przyczyn, przywołując jednocześnie jako podstawę prawną swoich działań art. 100 § 2 pkt 2 i 4 k.p., §9 pkt 1 Regulaminu Pracy, §10 pkt 1 Regulaminu Pracy i §11 pkt 9 Regulaminu Pracy. Z przepisów powyższych wynikał obowiązek powoda jako pracownika (...) do przestrzegania regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz ochrony mienia zakładu pracy, obowiązek zapoznania się z obowiązującymi w firmie regulaminami, politykami, procedurami, zakresem obowiązków dla zajmowanego stanowiska pracy oraz ich przestrzegania, obowiązek przestrzegania postanowień zawartych we wszystkich politykach i procedurach obowiązujących u pozwanego, w tym dotyczących przyjmowania prezentów, jak również wskazano jak przykład szczególnie rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych świadome niszczenie mienia pracodawcy.

W ocenie Sądu niemożliwe było poddanie analizie samych wskazanych przez pracodawcę przyczyn wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, lecz niezbędne stało się dokonanie tej analizy w powiązaniu z przedstawionym w oświadczeniu strony pozwanej z dnia 31 maja 2017r. uzasadnieniem rozwiązania stosunku pracy, w sytuacji, gdy pracodawca zdecydował się takie uzasadnienie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy zamieścić. Z uzasadnienia wypowiedzenia wynika zaś, iż strona pozwana skoncentrowała się na kwestiach związanych z obowiązkiem

pracownika dbania o mienie pracodawcy. Przyczyny wypowiedzenia, choć ujęte w trzech punktach, w sumie - zdaniem Sądu- sprowadzały się do naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na świadomym zniszczeniu przez powoda towaru stanowiącego własność pracodawcy. Jak jednak wynikało z zeznań świadków-managera sklepu w I.- M. W. oraz pozostałych pracowników pozwanego- A. W. M. Ł., B. G., E. W. i O. M., przedmiotowe ciasto nie było przez nich traktowane jako własność (...). Nie figurowało na żadnej fakturze, jako gratis nie zostało wycenione na 1 gr., a strona pozwana, przywołując w oświadczeniu z dnia 31 maja 2017r. §10 pkt 1 Regulaminu Pracy mówiący o obowiązku pracownika przestrzegania postanowień zawartych we wszystkich procedurach w tym dotyczących przyjmowania prezentów, zdawała się sama ten nieszczęsny placek postrzegać w kategorii prezentu, czemu jednak w toku procesu zaprzeczyła, twierdząc, iż powód nie należał do kategorii pracowników, którzy mogliby prezenty otrzymywać. Sąd zresztą nie mógł oprzeć się wrażeniu, iż strony same nie były pewne czy przedmiotowe ciasto było prezentem dla powoda od dostawcy pieczywa z N. n/N., czy gratisem. Procedurę związaną z zarejestrowaniem otrzymanego przez pracownika prezentu przewidywał plakat opatrzony hasłem „Każdy lubi dostawać prezenty”, umieszczony na tablicy informacyjnej w korytarzu socjalnym u pozwanego, natomiast postępowanie z tzw. gratisami regulowała ustna instrukcja obowiązująca u pozwanego od marca 2017r., która z kolei kładła nacisk na konieczność poinformowania przełożonego o pozostawionym gratisie lub próbie jego wręczenia, a następnie na obowiązek zbrakowania gratisu, czyli wyrzuceniu go przez pracownika do worka z odpadami piekarnianymi. Ani jednak prezent, ani gratis nie były nigdy własnością pozwanego (...). Skoro strona pozwana nie czuła się właścicielką opisywanego ciasta, zatem czynienie powodowi zarzutów dotyczących świadomego niszczenia mienia pracodawcy było – w ocenie Sądu- nielogiczne i chybione. Nieprecyzyjne było także sformułowanie jako podstawy wypowiedzenia umowy o pracę wzięcie blachy ciasta i wyrzucenie do worka na śmieci. Z zeznań świadków wynikało, iż pozwany miał pretensje do powoda nie tyle o to, że zabrał on pozostawiony przez dostawcę placek i wyrzucił go do worka na śmieci, lecz o to, że wyrzucił ciasto bez podania jakiegokolwiek przyczyny i bez zgłoszenia faktu pozostawienia towaru przez dostawcę odpowiedniemu przełożonemu. W samym jednak pisemnym oświadczeniu o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę pozwany nie powołał się na wynikający z ustnej instrukcji wymóg zgłoszenia pozostawionego gratisu przełożonemu czy kierownikowi, któremu to obowiązkowi M. Ś. uchybił. Z uwagi na powyższe rozbieżności, które mogły zrodzić- i zrodziły -wątpliwości powoda odnośnie rzeczywistych przyczyn rozwiązania z nim stosunku pracy, Sąd uznał, iż pozwana, składając powodowi oświadczenie woli z dnia 31 maja 2017r. o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę, albowiem nie podała należycie sprecyzowanych i znajdujących potwierdzenie w rzeczywistości przyczyn ustania stosunku pracy, a jedynie poprzestała na zarzutach dotyczących świadomego zniszczenia mienia pracodawcy, które mieniem pracodawcy nie było i naruszeniu obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy w aspektach w ogóle powoda nie dotyczących. W ocenie Sądu pozwany wskazując niedostatecznie jasne przyczyny wypowiedzenia, a także podając przyczyny inne niż te, które zmotywowały pracodawcę do rozwiązania stosunku pracy z powodem, a więc wskazując przyczyny nierzeczywiste, nie wywiązał się z obowiązku wynikającego z art. art. 30 § 4 k.p.(vide: wyrok SN z dnia 7 kwietnia 1999r., I PKN 645/98, OSNAPiUS 2000r, Nr 11, poz.420)

Zgodnie z art. 32 § 1 i 2 k.p. każda ze stron może rozwiązać za wypowiedzeniem umowę o pracę, a rozwiązanie umowy o pracę następuje z upływem okresu wypowiedzenia. Natomiast zgodnie art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a nadto przyczyna ta winna być tak sprecyzowana, aby była jasna

i zrozumiała dla pracownika, aby umożliwić mu rzeczową obronę w razie ewentualnego procesu przed Sądem pracy. Przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W ocenie Sądu wcześniej przywołane zarzuty naruszenia art. 30§ 4 k.p. uczyniły dokonane przez pracodawcę rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem za niezgodne z prawem i – w ocenie Sądu – uzasadniły konieczność zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda, zgodnie z art. 45§1 k.p.w zw. z art. 47¹ k.p. w zw. z art. 36§1 pkt 3 k.p.

odszkodowania w wysokości odpowiadającej 3-miesięcznemu wynagrodzeniu powoda, liczonemu jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, tj. w kwocie 7.384,56zł brutto, o czym też Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku.

Rozstrzygnięcie zawarte w punkcie 4 wyroku Sąd wydał w oparciu o treść art. 477²§1 zd. 1 k.p.c.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punktach 2-3 wyroku, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c.

Pozwany jako przegrywający proces w całości jest zobowiązany do zwrotu wygrywającemu powodowi kwoty 90,00zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego, zgodnie §15 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3 października 2016r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz. U z 2016r., poz. 1715 z póź.zm.), a także do zwrotu Skarbowi Państwa-Sądowi Rejonowemu w Inowrocławiu kosztów sądowych, od uiszczenia których z mocy ustawy zwolniony był powód, czyli opłaty od pozwu w kwocie 1.440,00zł.

I., dnia 24.04.2018r.

SSR Alicja Lisiecka