

Sygn. akt IV P 60/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Sonia Klonowska , Tadeusz Dymnicki
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 14 listopada 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa S. K.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w P.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo
2. Zasądza od powoda S. K. na rzecz pozwanego (...) Spółka z o.o. w P. kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 60/17

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda S. K. wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w P. o odszkodowanie za naruszenie przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są ogólne i niedoprecyzowane. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 29 marca 2017 roku nie zostały wskazane konkretne zachowania powoda mające świadczyć o zawinionym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, co świadczy o jego wadliwości i de facto niezgodności z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę. W przedmiotowej sprawie bezspornym pozostaje, iż pracodawca powołał się na okoliczności, o których wiedział w styczniu 2017 roku, co uniemożliwia zastosowanie trybu wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy.

Pełnomocnik pozwanej spółki wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu podniósł, iż powód był pracownikiem pozwanej ostatnio zatrudnionym na stanowisku dyrektora operacyjnego. Do 21 listopada 2016 roku powód odpowiedzialny był za obszar IT. W wyniku inwentaryzacji wykazano wiele nieprawidłowości. Powód nie potrafił wyjaśnić zaistniałych braków sprzętu oraz braku dokumentacji. P. D. ds. (...) w okolicach dnia 20 lutego 2017 roku podczas zapoznawania się ze zgromadzoną w biurze dokumentacją ubezpieczeniową, w trakcie jej porządkowania dotarł on do segregatora, w którym znajdowały się kopie

umów zawartych z (...) sp. z o.o. oraz (...)/ (...). Z treści kopii tych umów wynikało, że przy okazji zawarcia umowy zakupiony został sprzęt, którego nie ma w zinwentaryzowanym mieniu pracodawcy. Co więcej nie został on nigdy w spółce wykazany. W celu wyjaśnienia sprawy zorganizowano spotkanie z autoryzowanym przedstawicielem sieci PLUS D. K. (1). Spotkanie odbyło się 14 marca 2017 roku oraz 17 marca 2017 roku. Na spotkaniach poproszono o nadesłanie brakujących umów oraz o przekazanie pełnego zestawienia wydanego sprzętu. Do dnia 29 marca 2017 roku po przeanalizowaniu tylko części nadesłanych umów okazało się, że znacznie wzrosła liczba brakującego sprzętu w postaci telefonów, tabletów, laptopów, a każdorazowo osobą, która w imieniu pozwanej podpisywała umowę i odbierała sprzęt był powód. D. ds. IT przekazał stosowną informację Prezesowi Zarządu Spółki w dniu 24 marca 2017 r. 20.03.2017 r. na spotkaniu przedstawiono powodowi zestawienie brakującego sprzętu. Powód odmówił jednak polubownego rozwiązania sprawy, nie wyjaśnił również dlaczego do stycznia 2017 roku nie przekazał pozwanej dokumentacji związanej z zawartymi umowami jak również nie powiedział co stało się z brakującym sprzętem. W trakcie spotkania pozwana przedstawiła powodowi konkretne powody podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy o prace bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zarząd pozwanej w tej sprawie złożył stosowne zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Człuchowie i zostało wszczęte dochodzenie.

Sąd ustalił co następuje:

S. K. był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w P. od 1.10.2007 r. do 29.03.2017 r. ostatnio na stanowisku dyrektora operacyjnego.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C rozwiązanie umowy o prace bez wypowiedzenia z 29.03.2017 r. i notatka służbowa z 29.03.2017 r.).

Pozwana spółka udzieliła powodowi pełnomocnictwa do działania w imieniu spółki między innymi do zawierania, wykonywania i rozwiązywania umów na świadczenie usług (...) o wartości nie przekraczającej kwoty 200 zł netto w miesiącu na jeden numer, łącznie nie więcej niż do kwoty 1 tys. zł netto w miesiącu, dokonywania zakupu sprzętu i oprogramowania IT do kwoty nie przekraczającej jednorazowego odpisu amortyzacyjnego wymienionego w polityce rachunkowości.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, pełnomocnictwo).

Do obowiązków powoda należało między innymi nadzorowanie działalności logistycznej firmy, powód był odpowiedzialny za dbanie o mienie spółki, przestrzeganie instrukcji i procedur obowiązujących w firmie od powoda wymagano znajomości zasad wystawiania dokumentów zakupu i sprzedaży.

(dowód: akta osobowe powoda cz. B, opis stanowiska pracy.).

Do zakresu obowiązków na stanowisku powoda należało między innymi zaopatrywanie pracowników firmy w narzędzia pracy (telefony, komputery, samochody).

(dowód: pisemny zakres obowiązków powoda z 1.08.2012 r. akta osobowe powoda cz. B).

odbioru sprzętu. Gdy było zapotrzebowanie na konkretny sprzęt ze strony powoda nie występujący w umowie, to udzielał na ten temat informacji i szukał opcji wymiany sprzętu albo jego odsprzedania. Nie było protokołu wydania telefonów ze spółki (...) ani odbioru innych telefonów przez spółkę, które kupował przedstawiciel sieci (...), czy też umów sprzedaży czy zakupu telefonów pozwanej spółki.

(dowód: zeznania świadka D. K. (1) k.120 od 00:04:55 do 00:21:45).

Powód zapewnił ówczesnego prezesa pozwanej oraz dyrektora do spraw IT i zarządzania, iż nie podpisywał żadnych dokumentów odbioru sprzętu (telefonów komórkowych, komputerów, tabletów i zegarków elektronicznych), od przedstawiciela firmy (...) i że nie ma dokumentacji dotyczącej przekazania pozwanej spółce telefonów. O

rozbieżnościach w dokumentacji sprzętu ówczesny prezes powziął wiedzę w połowie marca 2017 r., po wpływie częściowej dokumentacji z firmy (...) właściciela sieci PLUS.

(dowód: zeznania świadka B. Z. k.100 od 00:00:14 do 00:25:26, i A. P. k.84 od 00:03:51 do 00:18:30, P. S. k.117 od 00:06:45 do 00:14:44).

Komisja inwentaryzacyjna stwierdziła błąd ewidencji oraz protokołów przekazania, odbioru sprzętu, przekazania laptopów do użytkownika, braku laptopów i telefonów.

(dowód: protokół komisji spisu urządzeń technologii komputerowej i telekomunikacyjnej z 10.01.2017 r. oraz aneks do protokołu z 19.01.2017 r.).

Komisja inwentaryzacyjna 26.04.2017 r. sporządziła protokół z rozliczenia wyników inwentaryzacji w którym stwierdziła niedobór w składnikach majątkowych na kwotę 84.029,72 zł.

(dowód: protokół z rozliczenia wyników inwentaryzacji z 26.04.2017 r., protokół komisji spisu urządzeń z 25.04.2017 r.).

W dniu 29.03.2017 r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. obowiązku dbania o mienie pracodawcy art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. i niewykonaniu polecenia pracodawcy i podaniu nieprawdy art. 100 § 1 k.p. w związku z zajmowanym przez powoda stanowiskiem D. Operacyjnego był on zobowiązany do zawierania umów i zakupu sprzętu teleinformatycznego. Z podpisanych przez powoda umów wynika, że każdorazowo potwierdzał on odbiór wydawanego mu sprzętu. Z przeprowadzonej na początku 2017 roku inwentaryzacji wynika, że brakują 32 sztuki sprzętu w postaci telefonów komórkowych, tabletów oraz komputerów/laptopów. W toku prowadzonej inwentaryzacji powód wyjaśniał, że nie ma brakującego sprzętu, nie podpisywał jego odbioru. Jednocześnie powód nie potrafił wyjaśnić co się z tym sprzętem stało. Zaniedbanie powoda doprowadziło do powstania znacznej szkody w mieniu pracodawcy. Jednocześnie brak przekazania dokumentacji w postaci zawartych umów na usługi telekomunikacyjne oraz wskazanie, że nie istnieją dokumenty potwierdzające odbiór zakupionego sprzętu stanowią o niewykonaniu polecenia pracodawcy oraz podaniu nieprawdy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.5, notatka ze spotkania z 29.03.2017 r. załączniki do sprzeciwu).

Prokuratura Rejonowa w Człuchowie nadzoruje dochodzenie w sprawie PR Ds. 352.2017 dotyczące przywłaszczenia mienia na szkodę (...) sp. z o.o. w P..

(dowód: informacja Prokuratury rejonowej w Człuchowie k.59).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje uwzględnieniu.

Zgodnie z przepisem art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy podkreślić, iż 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. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej

nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa na pracodawcy.

Do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia i przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 k.p.).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Utrwalone jest orzecznictwo Sądu Najwyższego, że zgodnie z art. 61 § 1 zdanie pierwsze KC w związku z art. 300 KP oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu wywiera skutek prawny w momencie, w którym adresat tego oświadczenia woli (pracownik) mógł realnie zapoznać się z jego treścią (por. uchwałę z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 80; uchwałę składu siedmiu sędziów z dnia 9 września 1999 r., III ZP 5/99, OSNAPiUS 2000 nr 4, poz. 131; OSP 2000 nr 7-8, poz. 103, z glosą T. Liszcz oraz wyroki z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNAPiUS 1995 nr 18, poz. 229; z dnia 9 grudnia 1999 r., I PKN 430/99, OSNAPiUS 2001 nr 9, poz. 309; z dnia 26 listopada 2003 r., I PK 490/02, OSNP 2004 nr 20, poz. 353 oraz z dnia 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08, Monitor Prawa Pracy 2009 nr 4, s. 196). O doręczeniu pracownikowi zawiadomienia o wypowiedzeniu należy zatem mówić nie tylko wtedy, gdy pismo zawierające to zawiadomienie zostało mu wręczone osobiście, czy też wysłane (doszło do jego rąk), ale także i wtedy, gdy nie zostało mu fizycznie wręczone, lecz dotarło do niego w taki sposób, iż miał on realną (a nie hipotetyczną) możliwość zapoznania się z jego treścią, uwzględniając warunki konkretne (a nie abstrakcyjne) - por. wyroki Sądu Najwyższego: z 12 lutego 2010 r., II PK 204/09 (OSNP 2011 nr 15 - 16, poz. 202) i z 23 kwietnia 2010 r., II PK 295/09.

Z normy art. 61 § 1 k.c., nie wynika że wiążący jest moment faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia woli. Pojęcie „doręczenia” oznacza w tym przypadku nie tyle dostarczenie oświadczenia „do rąk własnych” adresata, co w istocie oznacza zapoznanie się z nim, ile doręczenie w taki sposób, że ma on **możliwość** zapoznania się

z jego treścią. Nie badamy czy rzeczywiście doszło do zapoznania, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikujemy, czy istnieje taka możliwość (por. P. Machnikowski w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, komentarz do art. 61, nb 8).

W niniejszej sprawie jak wynika z notatki ze spotkania z 29.03.2017 r. prezes zarządu pozwanej spółki wręczył powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika a powód po zapoznaniu się z jego treścią odmówił jego przyjęcia i podpisania. Więc rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało skutecznie złożone powodowi.

Dodatkowo termin określony w przepisie art. 52 § 2 k.p. od uzyskania wiadomości przez pracodawcę co należy rozumieć jako uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika, co może wymagać sprawdzenia i wysłuchania pracownika, któremu stawia się zarzut. Termin określony w art. 52 § 2 KP rozpoczyna wówczas bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika. Jednocześnie jednak należy uznać, że postępowanie sprawdzające może zostać wdrożone ze skutkiem odraczającym początek biegu terminu określonego w art. 52 § 2 KP tylko wówczas, gdy pracodawca nie uzyskał wiadomości na tyle pewnych, aby mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika (PK 301/13 - wyrok SN - Izba Pracy z 5.06.2014 r.).

W rozpoznawanej sprawie jak wynika z wiarygodnych zeznań w charakterze świadka ówczesnego prezesa zarządu pozwanej spółki (...) o rozbieżnościach w dokumentacji sprzętu ówczesny prezes powziął wiedzę w połowie marca 2017 r., po wpływie częściowej dokumentacji z firmy (...) właściciela sieci PLUS. Zatem w ocenie sądu pracodawca nie przekroczył terminu określonego w przepisie art. 52 § 2 k.p.

W przedmiotowej sprawie pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. obowiązku dbania o mienie pracodawcy art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. i niewykonaniu polecenia pracodawcy i podaniu nieprawdy art. 100 § 1 k.p. w związku z zajmowanym przez powoda stanowiskiem D. Operacyjnego był on zobowiązany do zawierania umów i zakupu sprzętu teleinformatycznego. Z podpisanych przez powoda umów wynika, że każdorazowo potwierdzał on odbiór wydawanego mu sprzętu. Z przeprowadzonej na początku 2017 roku inwentaryzacji wynika, że brakuje 32 sztuki sprzętu w postaci telefonów komórkowych, tabletek oraz komputerów/laptopów. W toku prowadzonej inwentaryzacji powód wyjaśniał, że nie ma brakującego sprzętu, nie podpisywał jego odbioru. Jednocześnie powód nie potrafił wyjaśnić co się z tym sprzętem stało. Zaniedbanie powoda doprowadziło do powstania znacznej szkody w mieniu pracodawcy. Jednocześnie brak przekazania dokumentacji w postaci zawartych umów na usługi telekomunikacyjne oraz wskazanie, że nie istnieją dokumenty potwierdzające odbiór zakupionego sprzętu stanowią o niewykonaniu polecenia pracodawcy oraz podaniu nieprawdy.

W ocenie sądu z jasnych, logicznych, korespondujących ze sobą a przez to zasługujących na wiarę zeznań świadków B. Z., A. P. i P. S. wynika, że powód fałszywie zapewnił ówczesnego prezesa pozwanej oraz dyrektora do spraw IT i zarządzania, iż nie podpisywał żadnych dokumentów odbioru sprzętu (telefonów komórkowych, komputerów, tabletek i zegarków elektronicznych), od przedstawiciela firmy (...) i że nie ma dokumentacji dotyczącej przekazania pozwanej spółce telefonów w sytuacji, gdy następnie dokumenty potwierdzające odbiór przez powoda sprzętu teleinformatycznego zostały w spółce i firmie (...) odnalezione a powód nie przekazał władzom pozwanej spółki istniejącej dokumentacji.

Co więcej jak wynika z wiarygodnych zeznań świadka D. K. (2) współpracownika firmy (...) i sieci komórkowej (...) obsługującego pozwaną spółkę i współpracującego z powodem sprzęt teleinformatyczny był osobiście powodowi dostarczany, natomiast sprzęt, który z zgodnie z umową miał trafiać do pozwanej spółki był odsprzedawany lub zamieniany na wolnym rynku bez żadnej dokumentacji, protokołu wydania sprzętu a następnie przyjęcia czy też umów sprzedaży.

Zdaniem sądu powyższe świadczy o umyślnym i ciężkim naruszeniu przez powoda podstawowego obowiązku pracownika dbania o dobro i mienie pracodawcy oraz przestrzegania zasad współzycia społecznego w zakładzie pracy. Tym bardziej, iż powód zgodnie z opisem stanowiska, miał obowiązek dbania o mienie spółki, przestrzegania instrukcji i procedur obowiązujących w firmie i od powoda wymagano znajomości zasad wystawiania dokumentów zakupu i sprzedaży.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pozwany nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w tym również co do formy i terminu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca w sposób wystarczająco precyzyjny i konkretny wskazał przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego powoda tak, że były one zrozumiałe i jasne dla powoda.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c.
