

Sygn. akt VI P 294/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 września 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Ewa Stefania Juchniewicz

Elżbieta Janina Trusińska

Protokolant: protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 17 września 2015 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa M. L.

przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W.

o odszkodowanie, premię

orzeka:

1. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda M. L. kwotę 11.111,64 zł. (jedenaście tysięcy sto jedenaście złotych sześćdziesiąt cztery grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;
2. umarza postępowanie w zakresie premii;
3. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz powoda M. L. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych zero groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
4. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 555,58 zł. (pięćset pięćdziesiąt pięć złotych pięćdziesiąt osiem groszy) tytułem zwrotu opłaty;
5. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda tj. do kwoty 3.703,88 zł. (trzy tysiące siedemset trzy złote osiemdziesiąt osiem groszy).

Ewa Stefania Juchniewicz SSR Małgorzata Kryńska – Mozolewska Elżbieta Janina Trusińska

Sygn. akt VI P 294/14

UZASADNIENIE

Powód M. L. żądał od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. zasądzenia odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy oraz premii handlowej za okres od 01.10.2013 r do 17.03.2014 r w wysokości 1.944,97 złotych. Ostatecznie powód przyznał, że kwota premii została mu wypłacona – i cofnął za zgodą pozwanego powództwo (k. 79).

Powód podnosił, że kasa firmy, w której dokonywał wpłat pieniędzy od klientów czynna była tylko do godziny 14.00 i nie mógł dokonać wpłaty w dniu 17 marca 2014 roku. Począwszy od następnego dnia tj; od 18 marca 2014 roku był niezdolny do pracy wskutek choroby. Lekarz wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od 2 maja 2014 roku. Dnia 18 marca 2014 roku powód poinformował SMS-em pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności w pracy. W dniu 19 marca 2014 roku zadzwoniła do niego E. S. (1) - dyrektor sprzedaży detalicznej pytając o ewentualne kwoty wpłat od klientów firmy. Powód oświadczył, iż jest w posiadaniu około 3 tysięcy złotych, po czym E. S. (1) poprosiła go o wykaz kwot i faktur zapłaconych przez klientów, który to wykaz powód wysłał jej SMS-em tego samego dnia. Po zakończonym leczeniu w dniu 5 maja 2014 roku dokonał w kasie pracodawcy wpłaty środków pochodzących z zapłaconych faktur .

W odpowiedzi na pozew pozwana wносиła o oddalenie powództwa i podnosiła, że od dnia 18 marca powód zerwał jakikolwiek kontakt z pracodawcą nie odbierał telefonów, nie odpisywał na wiadomości, ostatecznie powód wyłączył komórkę. Jednocześnie E. S. (1) próbowała usilnie skontaktować się z powodem celem rozliczenia wpłat przyjętych przez powoda w dniu 17 marca 2014 roku oraz odebrania od niego powierzonego mienia pracodawcy (głównie samochodu służbowego). Ostatecznie pracownikowi B. Z. (1) udało się skontaktować z powodem pod jego prywatnym numerem telefonu.

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Powód M. L. zatrudniony był w (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w W. od 23 lutego 2009 roku początkowo na podstawie okresowych umów o pracę, a od dnia 23 lipca 2010 roku na podstawie umowy zawartej na czas nieokreślony w wymiarze pełnego etatu, ostatecznie na stanowisku doradcy do spraw koncepcji biznesu. W okresie od początku zatrudnienia do 31 sierpnia 2013 roku pracodawcą powoda była (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w G. a w wyniku przejścia prawnego części aktywów i pracowników na mocy 4art. 23⁽¹⁾ kodeksu pracy od 1 września 2013 roku jego nowym pracodawcą została (...)

W dniu 31 stycznia 2014 roku powód otrzymał od pracodawcy wypowiedzenie warunków umowy o pracę, od którego nie złożył oświadczenia o odmowie przyjęcia zaproponowanych warunków. Dokonane wypowiedzenie pracodawca uzasadnił przyczynami organizacyjnymi zakładu pracy.

Bezsporne, a nadto: umowy o pracę k. 7-10, zawiadomienie z dnia 30.09.2013 roku k. 11-12, wypowiedzenie zmieniające.

W dniu 17 marca 2014 roku powód wykonując obowiązki służbowe pobrał od klientów pozwanej spółki wpłaty gotówkowe w łącznej wysokości 3.027,19 złotych. Pieniądzy w tym dniu powód nie mógł wpłacić do kasy, ponieważ pracował do godziny 16.00.

Począwszy od 18 marca 2014 roku powód był niezdolny do pracy wskutek choroby (grypa, zapalenie dróg moczowych). Lekarz wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od 2 maja 2014 roku. Dnia 18 marca 2014 roku E. S. (1) poprosiła go o wykaz kwot i faktur zapłaconych przez klientów, który to wykaz powód wysłał jej SMS-em tego samego dnia.

W dniu 23 kwietnia 2014 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę bez wypowiedzenia wskazując, jako przyczynę swojej decyzji: „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na długotrwałym uchylaniu się od rozliczania i wypłaty środków pieniężnych w łącznej kwocie 3027,19 złotych. Pobranych od klientów w dniu 17 marca 2014 roku tytułem zapłaty za faktury VAT”

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 15, świadectwo pracy k. 23

W czasie, gdy M. L. był chory i przebywał na zwolnieniu lekarskim pracodawca zlecił swojemu pracownikowi B. Z. (1) odbiór od powoda samochodu służbowego. Powód poprosił swojego brata, aby ten oddał B. Z. (1) dowód rejestracyjny, kluczyki oraz samochód służbowy, którego używał pracując u pozwanego. Powód przebywając na zwolnieniu lekarskim wyłączył telefon komórkowy z uwagi na stan zdrowia. W pozwanej połówce istniał zwyczaj, że

jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim to mógł rozliczyć się z gotówki pobranej od klienta po powrocie do pracy.

Dowód: zeznania świadka B. Z. (1)k.63 v-64, zeznania świadka E. S. (1) k. 77, zeznania powoda k. 78;

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3703,88 złotych.

Bezsporne, a nadto zaświadczenie k. 54,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków B. Z. (1). Zeznania były spójne i konkretne. Świadek zeznał, iż pracodawca polecił mu odbiór samochodu służbowego od powoda, gdy ten przebywał na zwolnieniu lekarskim. Nie było mowy, że ma odebrać od powoda pieniądze. Świadek zeznał również, że w pozwanej był zwyczaj, że jeśli pracownik przebywał na zwolnieniu lekarskim to mógł rozliczyć się z gotówki pobranej od klienta po powrocie do pracy.

E. S. (1) zeznała, że powód wyłączył telefon komórkowy i z tego powodu utrudniony był z nim kontakt, nie rozliczył się z gotówki. W tym zakresie sąd dał wiarę świadkowi, bowiem powód tych okoliczności nie kwestionował. Sąd nie dał wiary świadkowi w zakresie, w jakim zeznał, że były wysyłane do powoda pisma dotyczące zwrotu gotówki. Świadek zaślaniała się niepamięcią, co do czasu, kiedy te pisma były wysyłane do powoda. Zatem w ocenie sadu zeznania świadka w tym zakresie nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Powód słuchany w charakterze strony zeznał, iż nie odbierał telefonu służbowego, ponieważ był chory, źle się czuł. Jest to zrozumiałe zważywszy, iż przełożeni powoda mieli w zwyczaju dzwonić do niego wieczorem lub w nocy, a powód wymagał odpoczynku z uwagi na stan zdrowia.

Powód zeznał, iż nie rozliczył się z gotówki, bo pracodawca nie żądał od niego zwrotu gotówki tylko samochodu.

Sąd nie dał wiary zeznaniom prezesa pozwanej spółki T. S., że powód celowo zatrzymał samochód i blokował pieniądze, które pobrał od klientów.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie, z art. 52 § 1 pkt. 1 KP pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W razie niespełnienia tej przesłanki bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 pkt. 1 KP, który stanowi: „pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy”.

Ustawodawca nie wypowiedział się w przepisach Kodeksu Pracy, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Za podstawowe należy uznać obowiązki wymienione w art. 211 KP, w art. 100 § 2 KP (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również te, które zgodnie, z art. 104 KP i art. 104¹§1 KP określone są w Regulaminie Pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonaniu lub nienależytym wykonaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52§1 pkt. 1 KP (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98 OSNAPiUS 1999/23/752).

Nie ulega wątpliwości, że ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa.

Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20 poz. 746 i z 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr

12, s. 16). Są to dwie odrębne postacie winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Wina w tej postaci może obejmować zachowania lekkomyślne, gdy pracownik przewiduje, że swoim zachowaniem uchybi obowiązkowi, ale bezpodstawnie przypuszcza, że do tego nie dojdzie oraz przypadki niedbalstwa, polegającego na tym, że pracownik nie przewidział, że swoim zachowaniem naruszy obowiązek, ale mógł i powinien był to przewidzieć (wyrok z dnia 14 lutego 2002 r., I PKN 850/00, LEX nr 560530). Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Jak wskazał Sąd Najwyższy, rażące niedbalstwo, jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), 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 (wyrok z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi..

Ponadto należy także podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. jest nadzwyczajnym i najbardziej dotkliwym dla pracownika sposobem rozwiązania stosunku pracy. Z tego powodu ten sposób rozwiązania stosunku pracy powinien być stosowany przez pracodawcę z wyjątkową ostrożnością.

W niniejszej sprawie wskazane przez pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 KP stanowiły, w ocenie Sądu naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, a tym samym przyczyny, która uzasadniałaby ewentualnie rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę w trybie wypowiedzenia. Niewątpliwie fakt nie rozliczenia się przez pracownika z gotówki stanowi naruszenie obowiązku dbałości o mienie pracodawcy, o którym mowa w art. 100 § 2 pkt 4 kp. Nie mniej jednak w stanie faktycznym niniejszej sprawy w ocenie sądu nie jest to ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, bowiem powodowi nie można zarzucić nasilenia złej woli. Na żądanie pracodawcy powód zwrócił samochód służbowy, co potwierdził świadek B. Z. (1). Jak zeznał powód nie mógł bezpośrednio po pracy rozliczyć się z pobranych od klientów pieniędzy, bo kasa była już zamknięta. Od następnego dnia roboczego powód przebywał już na zwolnieniu lekarskim z powodu grypy. Dnia 18 marca 2014 roku E. S. (1) poprosiła go o wykaz kwot i faktur zapłaconych przez klientów, który to wykaz powód wysłał jej SMS-em tego samego dnia. Reasumując w ocenie sądu nie można powodowi przypisać winy umyślnej w rozumieniu art. 52 kodeksu pracy.

W badanej sprawie Sąd uznając zasadność powództwa w punkcie pierwszym wyroku i na podstawie art. 58 kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w wysokości 11.111,64 zł wraz z ustawowymi odsetkami (na podstawie art., 481 kc w związku z art. 300 kp) – od dnia doręczenia stronie pozwanej pozwu.

W punkcie drugim wyroku sąd umorzył postępowanie na podstawie art. 355 kpc. ponieważ powód cofnął powództwo za zgodą pozwanego o zapłatę premii, którą otrzymał.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie trzecim wyroku na podstawie art. 98 k.p.c.w związku z art. § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. nr 163, poz. 1348) w wysokości 60 złotych.

Rozstrzygnięcie o opłacie znalazło oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jednolity z 2010 r, nr 90 poz. 594 z późniejszymi zmianami). W związku z powyższym Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi Południe w Warszawie kwotę 5% od wartości przedmiotu sporu tj kwotę 555,58 złotych stanowiącą równowartość opłaty sądowej od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić., – o czym orzeczono jak w punkcie czwartym wyroku.

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej

pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w punkcie drugim wyroku orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, co do kwoty 3.703,88 zł.

ZARZĄDZENIE

1. (...)