

Sygn. akt IV P 54/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lipca 2015 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marzena Bronowiecka
Ławnicy:	Marianna Mierzwa
Protokolant:	Barbara Gajewska st.sek.sądowy Zofia Kaczmarek

po rozpoznaniu w dniu 17 lipca 2015 r. w Tomaszowie Mazowieckim

na rozprawie

sprawy z powództwa P. W.

przeciwko (...) Spółdzielni (...) w R.

o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) Spółdzielni (...) w R. na rzecz powoda P. W. 9.472,65 (dziewięć tysięcy czterysta siedemdziesiąt dwa i 65/100) złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku do dnia zapłaty,

2. oddala powództwo w pozostałej części,

3. wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym) nadaje rygor natychmiastowej

wykonalności do kwoty 3.000,00 (trzy tysiące) złotych.

Sygn. akt IV P 54/14

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25 marca 2014 roku wniesionym przeciwko (...) Spółdzielni (...) w R. powód P. W. złożył odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę i wniósł o uznanie wypowiedzenia za nieuzasadnione oraz zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. Powód wskazał, że nie zgadza się z przyczynami wypowiedzenia. Powód podniósł, że nie rozumie utraty do siebie zaufania przez pracodawcę w sytuacji, gdy przez 16 lat wywiązywał się z obowiązków i dodatkowo pracował na każde żądanie pracodawcy. W ocenie powoda pozostałe zarzuty są niezrozumiałe, a zarzut dotyczący powtarzających się niedoborów jest nieprawdziwy i krzywdzący. /pozew k.2-3/

Ostatecznie na rozprawie w dniu 17 lipca 2015 roku powód wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 9.472,65 złotych brutto z ustawowymi odsetkami od dnia złożenia pozwu. /k.96/

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i podtrzymał swoje stanowisko także po zmianie powództwa. /k.10-11/. W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej stwierdził, że brak zaufania do powoda nie leży jedynie po stronie zarządu, ale także po stronie pozostałych pracowników z grupy objętej współodpowiedzialnością materialną, do której należał powód, którzy nie zadeklarowali chęci dalszej współpracy z powodem. Zdaniem pozwanej powtarzające się niedobory w hurtowni oraz to, że powód nie zauważał nieprawidłowości w pracy w hurtowni np. przywłaszczania towaru przez kierownika A. B. (1), są przyczyną utraty zaufania do powoda. Zdaniem pozwanej powód w sposób nienależyty wykonywał swoje obowiązki przez nienależytą obsługę klientów. Zamiast wydawać towar w punkcie do tego przeznaczonym powód wpuszczał klientów na teren magazynu i zezwalał klientowi na pobieranie towaru z półek. Wydawał także przewoźnikom towar bez faktur dla klientów objętych blokadą, pogłębiając straty spółdzielni. /odpowiedź na pozew k.10-12/

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 marca 1998 roku na stanowisku magazyniera w hurtowni w T. M.. w pełnym wymiarze czasu pracy.

/dowód: umowa o pracę - akta osobowe cz B./

Od dnia 03 października 2013 roku do 18 marca 2014 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

/bezsporne/

Powód w dniu 19 marca 2014 roku po powrocie do pracy otrzymał na piśmie oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, którego okres upływał w dniu 30 czerwca 2014 roku. Jako przyczyny wypowiedzenia wskazano 1.- utratę zaufania, 2.- nienależytą obsługę klientów, 3.- wydawanie towaru przewoźnikom pomimo blokady systemu, 4.- powtarzające się niedobory potwierdzone spisem z natury. Na okres wypowiedzenia powierzono powodowi stanowisko pomocnika mleczarskiego w dziale twarożkarni w R..

/dowód: świadectwo pracy, wypowiedzenie umowy o pracę, przeniesienie – akta osobowe cz.B i C/

Do podstawowych obowiązków powoda należało wydawanie towaru przewoźnikom na podstawie odpowiednich dokumentów i obsługa klientów detalicznych posiadających zezwolenie na działalność handlową.

/dowód: zakres czynności i obowiązków - akta osobowe cz.B.k.15/

Powód przez cały czas świadczenia pracy pracował na nocną zmianę. Wraz z drugim magazynierem rozładowywał od godziny 21.00 przywieziony do hurtowni towar, przygotowywał w nocy towar dla klientów, wydawał klientom towar, przyjmował zwroty towarów, wypisywał kwity w-z. Taka organizacja jego pracy funkcjonowała od lat. Towar wydawał zgodnie z zamówieniem, a jeden egzemplarz dokumentu wydania oddawał kierownikowi. Dokument był rejestrowany w systemie komputerowym przez uprawnioną osobę. W sytuacji blokady kartoteki klienta system komputerowy uniemożliwiał wydawanie dokumentu w-z i wystawienie faktury. Powód nie był poinformowany, na którego klienta są nałożone blokady. Pracodawca nie sprawdzał, czy powód wiedział o blokadach.

/bezsporne/

Mimo blokady kartoteki klienta, zdarzały się przypadki, że magazynierzy wydawali towar przewoźnikom posługując się – wobec braku właściwych dokumentów wydania - stworzonymi przez siebie „dokumentami” na kartce papieru. Kartki te pracodawca znalazł w dokumentacji hurtowni w październiku 2013 rok, ale nie był w stanie ustalić, który z magazynierów je tworzył, gdyż nie były podpisywane.

/bezsporne/

W okresie od lutego do lipca 2013 roku w magazynie hurtowni razem z powodem pracował kierownik M. Ś. (1) i magazynierzy M. S. (1), M. N. (1), M. J. oraz P. G.. W lipcu 2013 roku zatrudniono dwóch nowych magazynierów S. M. i M. M. (3). We wrześniu 2013 roku pozwana rozwiązała umowy o pracę z dotychczasowym kierownikiem Ś. i magazynierem M. S. (1) w trybie art. 52 k.p., powodowi wypowiedziano umowę o pracę dopiero po jego powrocie z sześciomiesięcznego zwolnienia lekarskiego. Pozwana nie zwolniła pozostałych dwóch magazynierów S. M. i M. M. (3), aby mogła nadal funkcjonować hurtownia.

/bezsporne/

Zgodnie z ostatnią z zawieranych z powodem umów o odpowiedzialności materialnej z dnia 31 października 2009 roku, powód jak każdy z pięciu pracowników magazynu tj. A. B., M. Ś., M. S. i M. N. ponosił odpowiedzialność w wysokości 20% do wartości wyrządzonej szkody.

/dowód: umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej – akta osob. Cz.B k.22/

W 2013 roku w miesiącach lutym, czerwcu, lipcu i wrześniu pozwana przeprowadziła spisy z natury.

Po inwentaryzacji kontrolnej przeprowadzonej w dniu 2 lutego 2013 roku Stała Komisja Inwentaryzacyjna stwierdziła w protokole po dokonanej kompensacie z nadwyżką w takim samym asortymencie niedobór towarów handlowych i opakowań o łącznej wartości 2.419,36 zł., a nadwyżki po dokonanej kompensacie w kwocie 766,93 zł. Komisja inwentaryzacyjna postawiła wniosek o obciążenie powstałym niedoborem 5 osób materialnie odpowiedzialnych, w tym powoda w kwocie po 483,88 zł. odpowiadającej 20% niedoboru. Decyzją Zarządu skompensowano nadwyżkę z niedoborem.

Po inwentaryzacji kontrolnej przeprowadzonej w dniu 15 czerwca 2013 roku Stała Komisja Inwentaryzacyjna stwierdziła w protokole po dokonanej kompensacie z nadwyżką w takim samym asortymencie niedobór towarów handlowych i opakowań o łącznej wartości 1.874,46 zł., a nadwyżki po dokonanej kompensacie w kwocie 921,53 zł. Komisja inwentaryzacyjna postawiła wniosek o obciążenie powstałym niedoborem 6 osób materialnie odpowiedzialnych, w tym powoda - w kwocie po 312,41 zł. odpowiadającej 16,66% niedoboru. Decyzją Zarządu umorzono niedobór w wysokości 50%.

Po inwentaryzacji kontrolnej przeprowadzonej w dniu 31 lipca 2013 roku Stała Komisja Inwentaryzacyjna stwierdziła w protokole po dokonanej kompensacie z nadwyżką w takim samym asortymencie niedobór towarów handlowych i opakowań o łącznej wartości 3.070,42 zł., a nadwyżki po dokonanej kompensacie w kwocie 2.038,25 zł. Komisja inwentaryzacyjna postawiła wniosek o obciążenie powstałym niedoborem 3 osoby materialnie odpowiedzialne, w tym powoda w kwocie po 614,08 zł. odpowiadającej 20% niedoboru, a pozostałe 40% z powodu braku osób odpowiedzialnych zaksięgowano w koszty spółdzielni. Zarząd nie wyraził zgody na umorzenie 50% niedoboru.

Kolejną inwentaryzację kontrolną pozwana przeprowadziła 30 września 2013 roku, po którym Komisja w protokole stwierdziła po dokonaniu kompensaty z nadwyżką w takim samym asortymencie niedobór towarów i opakowań na kwotę 18.632,83 zł., a nadwyżki po dokonanej kompensacie na kwotę 1.254,11 zł. Komisja inwentaryzacyjna postawiła wniosek o obciążenie powstałym niedoborem 5 osób materialnie odpowiedzialnych, w tym powoda.

/dowód: protokół z dnia 01.10.2013r. k.19 – 22, decyzja Zarządu k.18, protokół z dnia 28.10.2013r. k.26-29, decyzja Zarządu k. 25, protokół z dnia 29 marca 2013r. k. 71-73, decyzja k. 70, protokół z dnia 03.07.2013r. k.74-76, decyzja k.77/

Powód był obecny podczas przeprowadzania spisów z natury, poza spisem w dniu 30 września 2013 roku, o którym nie został powiadomiony.

/bezsporne/

Pismem z dnia 17 kwietnia 2014 roku siedmiu pracowników hurtowni wystąpiło do Zarządu Spółdzielni o niedołączenie do ich grupy powoda, wobec braku do niego zaufania w związku z niedoborami towaru powstałymi w czasie gdy pracował w hurtowni oraz docierającymi do nich krytycznymi opiniami klientów na temat niewłaściwej postawy powoda względem nich.

/dowód : pismo z dnia 14.04.2014 r. k.31/

Kierownik M. Ś. (1) odpowiadał za organizację pracy magazynierów oraz organizację pracy w całej hurtowni. W październiku 2013 roku po rozwiązaniu umowy o pracę z kierownikiem do hurtowni została oddelegowana świadek K. K. (1) pracująca na co dzień w hurtowni w P. Tryb. Świadek stwierdziła wiele nieprawidłowości w funkcjonowaniu hurtowni w T. M..

/dowód: zeznania świadka K. K. k. 94-95/

Powód uzyskiwał wynagrodzenie za pracę w wysokości 3.157,55 złotych brutto miesięcznie.

/dowód: zaświadczenie k. 39/

Sąd zważył, co następuje:

Podstawę prawną żądań powoda zawiera art.45 § kodeksu pracy stanowiący, że w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony 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. Wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez pracodawcę powinno być zatem uzasadnione, a ponadto poprawne formalnie, w szczególności powinno być zgodne z art. 30 k.p. Z regulacją art. 45 § 1 k.p. koresponduje art. 30 § 4 k.p., w myśl którego w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Pracodawca ma więc obowiązek wskazać w sposób konkretny, jasny i zrozumiały rzeczywistą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę, a tym samym przedstawić uzasadnienie zwolnienia pracownika i umożliwić mu polemikę na drodze sądowej z decyzją pracodawcy. Wypowiedzenie będzie zasadne w rozumieniu art. 45 § 1 k.p., gdy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna obiektywnie istnieje, a ponadto w okolicznościach sprawy może uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest typowym, normalnym sposobem rozwiązywania stosunku pracy. Pracodawca ma prawo do stosowania takiej polityki kadrowej, która zapewni prawidłową realizację zadań. Co prawda uprawnienie do wypowiedzania umów o pracę zawieranych na czas nie określony ograniczone jest klauzulą generalną, w myśl której każde wypowiedzenia tego rodzaju umowy musi zawierać uzasadnienie merytoryczne – przyczyna ta jednak nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, albowiem jak już wskazano wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem rozwiązania bezterminowego stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4.12.1997r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

W przedmiotowej sprawie okolicznością bezsporną było to, że powoda łączyła z pozwaną umowa o pracę zawarta na czas nie określony. Jednakże główną okolicznością sporu była okoliczność, czy wskazane przyczyny wypowiedzenia stosunku pracy były rzeczywiste i uzasadnione.

Wymaganie przewidziane w normie wynikającej z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełnione, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego z jakim konkretnie jego zachowaniem wiązała się. Sąd Najwyższy w uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 roku (III PZP 10/85, OSNCP 1985/11 poz. 164) podał

jako przykład niewystarczającego sprecyzowania przyczyny wypowiedzenia naruszenie obowiązków pracowniczych. Inny przykład niewłaściwego określenia przyczyny wskazywany w orzecznictwie to niewłaściwe wywiązywanie się z obowiązków. Powołane sformułowania to w opinii Sądu Najwyższego określenia zbyt ogólne, aby można było uznać, że spełniają one wymóg przewidziany w art. 30 § 4 k.p. Zgodnie z linią orzecniczą prezentowaną przez Sąd Najwyższy przyczyna powinna charakteryzować się konkretnością, rzetelnością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (wyrok SN z dnia 13 maja 1998 r. I PKN 105/98 OSNAPiUS 1999/10 poz. 335).

W oświadczeniu o wypowiedzeniu stosunku pracy z powodem jako pierwszą z przyczyn wypowiedzenia wskazano utratę zaufania. W ocenie Sądu tak zakreślona przyczyna nie spełnia wymagania przewidzianego w przepisie art. 30 § 4 k.p. Jest ona zbyt ogólna, a brak dostatecznego sprecyzowania uniemożliwia sądowi zweryfikowanie jej zasadności. Gdyby nawet przyjąć, jak chce pozwana, że utrata zaufania wynikała z braku reakcji powoda na nieprawidłowości w działalności hurtowni oraz niechęci innych magazynierów do współpracy z powodem, to uznać należy, że przesłanki te nie mogą stanowić uzasadnionej podstawy do utraty zaufania do powoda. W ocenie sądu nie można oczekiwać, a nawet wymagać od szeregowego pracownika pod groźbą utraty do niego zaufania, aby donosił pracodawcy o nieprawidłowościach w działalności jednostki, gdzie wykonuje pracę, tym bardziej, że pracownik może żadnych nieprawidłowości nie zauważać. Pracodawca ma odpowiednie służby kontrolne do ujawniania nieprawidłowości, a wykorzystywanie pracowników do dostarczania informacji o stwierdzonych nieprawidłowościach, jest w ocenie sądu niemoralne, a wręcz prowadzące do wypaczeń w prawidłowym funkcjonowaniu zakładu pracy. Jeśli chodzi o niechęć innych pracowników do wspólnej pracy z powodem, to umknęło chyba pozwanej, że pismo wyrażające wspomnianą niechęć do współpracy, grupa pracowników przekazała pozwanej już po dacie wypowiedzenia mu umowy o pracę, a zatem ta okoliczność nie może stanowić o podstawie do utraty zaufania do powoda.

Kolejna z przyczyn wypowiedzenia to nienależyta obsługa klientów. Zdaniem sądu przyczyna ta jest również wskazana w sposób ogólny i niekonkretny, bowiem pozwana nie sprecyzowała, czy jej wiedza o niewłaściwej obsłudze miała swoje źródło w opinii klientów np. w postaci skarg na powoda, czy wynikała z oceny pracy powoda dokonanej przez przełożonego powoda, a przede wszystkim pozwana nie wskazała jakich powodów dopuszczał się przewinień przy obsłudze klientów. Uniemożliwiło to powodowi wdanie się w polemikę z pozwaną, tym bardziej, że powód pracował u pozwanej wiele lat i nie spotkał się z dezaprobatą ze strony obsługiwanych klientów, ani z krytycznymi uwagami przełożonego lub dyscyplinującymi go poczynaniami pracodawcy w postaci np. kar porządkowych.

Rozważenia wymaga natomiast zarzut skierowany pod adresem powoda o treści – wydawanie towaru przewoźnikom pomimo blokady systemu. Z ustaleń faktycznych dokonanych przez sąd wynika, że pracodawca nie sprawdził, czy powód posiadał wiedzę o blokadzie kartoteki klienta, a ponadto pracodawca nie ustalił, czy dokumenty wydania towaru tworzone poza systemem komputerowym przez magazynierów wobec blokady kartoteki klienta, były tworzone także przez powoda. Okoliczność, że takie dokumenty były tworzone przez magazynierów i pracodawca dotarł do takich dokumentów, nie świadczy bowiem jeszcze o tym, że także powód je tworzył, tym bardziej, że sam pracodawca nie był w stanie ustalić - wobec braku podpisu na dokumentach, którzy z magazynierów je tworzyli. W tych warunkach uznać należy, że powyższy zarzut jest także bezzasadny, gdyż powód nie może podlegać odpowiedzialności zbiorowej, a jedynie ponosić odpowiedzialność za konkretne, udowodnione mu i czynione przez niego osobiście nieprawidłowości w pracy.

Zarzut dotyczący powtarzających się niedoborów potwierdzonych spisem z natury także wymaga rozważenia, choć można by także stwierdzić o niedostateczności jego sprecyzowania. Pracodawcy niewątpliwie chodzi w sformułowanym zarzucie o przyczynienie się powoda do powstania niedoborów w towarze hurtowni. Zarzut ten jest w ocenie sądu także bezpodstawny. Jak wynika ze zgromadzonego materiału dowodowego w okresie od lutego do końca lipca 2013 roku w hurtowni miały miejsce nieustanne zmiany kadrowe w obrębie magazynierów, ich liczba zmieniała się, a umowę o wspólnej odpowiedzialności mieli tylko trzech pracownicy o długim stażu - powód oraz kierownik M. Ś. i drugi magazynier M. S.. Pozwana nie zapewniła tym samym takich samych warunków pracy dla wszystkich zatrudnionych magazynierów, narażając powoda na odpowiedzialność materialną, w sytuacji gdy nowo przyjmowani do pracy magazynierzy nie mieli tego zobowiązania, a zatem ich sytuacja w zakresie odpowiedzialności materialnej była nieporównywalnie korzystniejsza od sytuacji powoda. Podkreślić także trzeba, że pozwana po

przeprowadzanych permanentnie inwentaryzacjach w 2013 roku i stwierdzeniu niedoborów oraz jednocześnie nadwyżek nie prowadziła postępowań wyjaśniających, ani nie podejmowała żadnych innych kroków zaradczych w celu poprawy sytuacji. Dopiero po spisie przeprowadzonym we wrześniu i rozwiązaniu umowy z kierownikiem hurtowni podjęła środki zaradcze i przeprowadziła reorganizację pracy w hurtowni mając na celu poprawę jakości i warunków pracy zatrudnionych tam osób. W odniesieniu zaś do inwentaryzacji przeprowadzonej we wrześniu 2013 roku - jej sposób przeprowadzenia budzi duże zastrzeżenia od strony formalnej przez niezapewnienie w niej udziału wszystkich zainteresowanych osób, przez co wyniki tej inwentaryzacji nie są wiarygodne. W ocenie sądu biorąc powyższe pod uwagę nie można powodowi zarzucić udziału w powodowaniu niedoborów towarów na skalę stwierdzoną w spisach z natury.

Z uwagi na powyższe Sąd orzekł jak w sentencji i zasądził na rzecz powoda 9.472,65 złotych brutto tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę z odsetkami od dnia 11 kwietnia 2014 roku. Sąd oddalił roszczenie powoda w zakresie odsetek ustawowych za okres od dnia złożenia pozwu tj. od dnia 25 marca 2014 r. do dnia 10 kwietnia 2014 r. tj. dnia otrzymania przez pozwaną odpisu pozwu, dopiero bowiem pozwana od dnia 11 kwietnia 2014 roku pozostaje w zwłoce w spełnieniu roszczenia. O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc w zw. art. 300 kp.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 zd. 1 kpc w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.