

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: S. M., A. P.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 25 maja 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa: **K. O.**

przeciwko: **J. K. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w L.**

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego J. K. (1) prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) w L. na rzecz powoda K. O. kwotę 10.054,08 zł brutto

(dziesięć tysięcy pięćdziesiąt cztery złote osiem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2015 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.351,36 zł brutto;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 503 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

V. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

VI. orzeka, iż pozostałe koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód K. O. pozwem z dnia 12 stycznia 2015 r. (data stempla pocztowego), wniesionym przeciwko stronie pozwanemu J. K. (1) prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) w L., wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia i domagał się zasądzenia kwoty 7.500 zł tytułem odszkodowania. Następnie pismem procesowym z dnia 27 lutego 2015 r. powód zmienił żądanie w ten sposób, że wniósł o odszkodowanie w wysokości 10.054,08 zł jako równowartości 3-miesięcznego wynagrodzenia zgodnie z zaświadczeniem o wysokości zarobków brutto powoda liczonych jak ekwiwalent za urlop. Dodatkowo powód wniósł o zmianę świadectwa pracy poprzez umieszczenie w nim zapisu, że stosunek pracy ustał za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż był zatrudniony u pozwanego od 1 lutego 2011 r. w tym od dnia 1 stycznia 2014 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kontroler jakości - technolog. W dniu 24 grudnia 2014 r. powód otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, w którym pracodawca jako przyczynę podał rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażające się w zarzutach co do pracy i postawy powoda.

W ocenie powoda wskazane przyczyny są nierzeczywiste i nieuzasadnione, gdyż strona pozwana zarzuca mu szereg nieprawidłowości w zakresie dyscypliny pracy i wykonywania obowiązków pracowniczych, jednakże wskazane przyczyny są nieuzasadnione i pozorne. Odnosząc się do reklamacji z Firmy M. M., zarzuty strony pozwanej były w tym zakresie bezpodstawne. Zarzut dotyczący tej reklamacji nie odnosił się do kompetencji powoda. Dodatkowo powód wskazał, że poza subiektywnymi odczuciami i twierdzeniami pozwanego, nie zostały przedstawione żadne dowody, że niezgodność w raporcie miała jakikolwiek wpływ na kontrakt i złożenie zamówienia na kwotę 200 tysięcy złotych. Powód otrzymał nagane, z którą się nie zgodził, w wyniku czego otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozostałe zarzuty wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, to jedynie próba nieuzasadnionego przerzucenia odpowiedzialności na powoda za nieodpowiednią organizację produkcji, wyśrubowane terminy realizacji, błędy konstrukcyjno – technologiczne, nieprawidłową logistykę w zamówieniach z zewnątrz.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Pozwany wskazał, iż powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych w sposób ciężki, gdyż powód nie wykonywał swoich obowiązków w sposób rzetelny, co naraziło pracodawcę na duże straty. Powód swoim rażącym niedbalstwem doprowadził do reklamacji części zamiennych wysłanych partiami do firmy M. M.. Powód lekceważył polecenia przełożonego w przedmiocie kontroli i komplementacji części montażu pracy BIZON V EURO dla Rosji. Pozwany wskazał, że rolą powoda jako Kontrolera Jakości było ustalenie, że detale wskazane w wymienionym raporcie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie odpowiadały zamówieniu. Powód powinien zasygnalizować przełożonemu konieczność zmiany tych detali i zapobiec wysłaniu do klienta. Zaniechaniem tego działania powód dopuścił się rażącego niedbalstwa.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. O. był zatrudniony u pozwanego od 1 lutego 2011 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na czas próbny (do 28 lutego 2011 r.), a następnie na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 marca 2011 r. do 31 grudnia 2013 r. po czym na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 stycznia 2014 r. na stanowisku kontroler jakości – technolog.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.351,36 zł brutto.

Dowody: akta osobowe powoda,

zaświadczenie o zarobkach k. 40

Do głównych obowiązków powoda jako kontrolera jakości - technologa należało: terminowa realizacja prac, odpowiedzialność za jakość, przestrzeganie dyscypliny pracy, przestrzeganie przepisów bhp i p. poż. w miejscu pracy, optymalizowanie procesów wykonywania części i zespołów, utechologicznianie dokumentacji konstrukcyjnej, redukcja kosztów wytwarzania poprzez tworzenie najkrótszej i najtańszej ścieżki wykonywania wyrobu, znajomość możliwości obróbczych, proponowanie i wdrażanie nowych metod wytwórczych.

Do zakresu odpowiedzialności i uprawnień związanych z jakością powoda należało: nadzorowanie wyposażenia i pomiarów PPP-7.6/WHS, BRI, WDP, P-4.2.4/WHS, BRI, WDP, nadzór nad wyrobem niezgodnym P-8.3/WHS, BRI, WDP, proces doskonalenia wyrobów (...)8.5.1/ WHS, BRI, WDP, monitorowanie i pomiar wyrobu PPP.8.2.4/WHS.

Powód sprawdzał poprawności wykonanych podzespołów przez operatorów na maszynach, to znaczy wykonywał tzw. kontrolę międzyoperacyjną oraz sprawdzał poprawność wykonanych zespołów, jak również całość sprzętu, który wjeżdżał z zakładu tj. skrecone i zmontowane maszyny. Sprawdzał ich poprawność pod względem zewnętrznym.

Powód wykonywał też obowiązki zlecane mu doraźnie, ustnie tj. m. in. np. wykonania detali, które przyjeżdżały do zakładu, mierzył je do późniejszej weryfikacji, sprawdzał też detale do spawania tj. dalszej obróbki, kontrolował narzędzie pomiarowe, które znajdowały się w zakładzie, tj. te którym posługiwali się operatorzy. Powód również zamawiał nowe narzędzia, kalibrował niepoprawne. W przypadku, gdy detale dotyczyły produkcji bardzo ważnej, to wówczas wszystkie detale były sprawdzane przez powoda w całości, lecz zasadniczo powód wykonywał kontroli wrywkowej, gdyż na produkcji pracowało około 40 osób wykonujących średnio ok. 6-20 operacji dziennie i powód nie był w stanie wykonywać całości kontroli wszystkich detali/

Dowody: akta osobowe powoda,

przesłuchanie powoda k. 97 (płyta CD)

U pozwanego funkcjonował formularz – Protokół Kontroli Jakości Wyrobu, gdzie osoby odpowiedzialne za poszczególne etapy procesu produkcji dokonywały wpisów po dokonaniu odpowiedniej weryfikacji produktu. Następnie po dokonaniu badania, osoba odpowiedzialna za poszczególne etapy produkcji podpisywała, że dokonana weryfikacji i badania produktu pod określonym kątem.

Za poszczególne etapy procesu produkcji odpowiedzialne były następujące osoby:

- za wykonanie kompletu części – Z. Z., J. K.
- za montaż – A. N., H. K. (ewentualnie inne osoby wpisane np. J.)
- za próby – Z. Z., H. K.
- za malowanie – J. K., Z. Z.
- za estetykę wykonania detali, zespołów i produktu finalnego – K. O.
- za pakowanie - Z. Z., J. K.
- za spedycję + dokumentację wyrobu – T. L.
- za zgodność z dokumentacją, dopuszczenie do eksploatacji – M. K., J. K., Z. Z..

Po wypełnieniu całości niezbędnych badań i weryfikacji wyrobu całość formularza był podpisywany przez osobę odpowiedzialną – kierownika wydziału WSH.

Dowody: formularz – Protokół kontroli jakości wyrobu k. 13

zeznania świadka J. J. (2) k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka K. K. (1) k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka M. K. k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka Z. Z. k. 89 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 97 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 97 (płyta CD)

U strony pozwanej pracuje J. J. (2) na stanowisku ślusarza. J. J. (2) m. in. zajmował się montowaniem ram wiertniczych. Był on odpowiedzialny za prawidłową pracę tego urządzenia, za sprawność techniczną. Kontrola detali, które wchodziły w skład tego urządzenia nie należała do jego obowiązków.

Dowody: zeznania świadka J. J. (2) k. 89 (płyta CD)

Zdarzały się sytuacje, że powód nie sprawdzał wszystkich wyrobów i detali i pracownicy otrzymywali detale, które były nieprawidłowe. Wówczas takie detale należało odesłać do poprawy.

Były prowadzone rozmowy z powodem, że nie prawidłowo wykonuje swoje obowiązki.

Z tych rozmów były sporządzane notatki służbowe, m. in. notatka z dnia 5 czerwca 2014 r. sporządzona przez pozwanego dotycząca nie wywiązywania się przez powoda z obowiązku w zakresie kontroli jakości spoin na cylindrach siłowników.

W dniu 26 marca 2014 r. powód otrzymał karę nagany za niedopełnienie obowiązków i doprowadzenie do wysłania wadliwej partii sworzni o numerach (...) – 15 szt. oraz (...) – 15 szt. do klienta, narażenie firmy na utratę dobrego imienia w postaci reklamacji dostarczonej partii sworzni w których twardość powierzchni dopuszczona była niezgodnie z dokumentacją.

Dowody: notatka służbowa k. 45

Kara nagany z dnia 26 marca 2014 r. k. 46

zeznania świadka K. K. (1) k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka M. K. k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka Z. Z. k. 89 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 97 (płyta CD)

Pozwany produkował urządzenia i części m. in. dla firmy M. M.. Czasami zdarzały się reklamacje tej firmy wobec produktów przesyłanych im przez pozwanego w czasie całej współpracy tych dwóch firm.

W przypadku, gdy do zamawiającego, np. do firmy M. M. trafiały produkty niezgodne z zamówieniem, nieprawidłowe, zamawiający przesyłał pozwanemu tzw. "protokół niezgodności" tj. protokół, w którym wykazuje się niezgodność części urządzenia z częścią dokumentacji technicznej.

W protokole niezgodności z dnia 21 marca 2014 r. stwierdzono, że z wrywkowo sprawdzonych sworzni (20% z każdego rodzaju) stwierdzono rozbieżności w zakresie wymiarów i twardości.

W protokole niezgodności z dnia 31 marca 2014 r. stwierdzono niezgodność długości lin tj. wykonano o 100 mm krótszą, niż powinna być.

Dowody: formularz – Protokół niezgodności k. 13

Protokół niezgodności z 31 marca 2014 r. k. 92

Protokół niezgodności z 21 marca 2014 r. k. 92

zeznania świadka J. J. (2) k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka K. K. (1) k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka M. K. k. 89 (płyta CD)

zeznania świadka Z. Z. k. 89 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 97 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego k. 97 (płyta CD)

Na początku grudnia 2014 r. spółka M. M. spółka z o.o. dokonała zamówienia u pozwanego 2 sztuk centralizatorów o określonych parametrach. Na podstawie tego zamówienia Z. Z. zapytał J. J. (2), czy ma określony według zamówienia numer centralizatorów, J. J. (2) odpowiedział, że ma takie centralizatory, przy czym Z. Z. nie miał wówczas pełnej dokumentacji dotyczącej tego zamówienia. J. J. (2) wskazane centralizatory odłożył na półkę blisko swojego stanowiska pracy i zajął się innymi pracami. Centralizatory na półce obok stanowiska pracy J. J. (2) leżały około tygodnia po rozmowie z Z. Z.. Następnie na polecenie Z. Z., J. J. (2) spakował centralizatory i wysłał je.

Ani Z. Z., ani też J. J. (2) nie powiedzieli powodowi, że są wysyłane centralizatory do M. M. spółka z o.o.

Protokół Kontroli Jakości dotyczący tych centralizatorów został wypełniony przez Z. Z.. Następnie na etapie procesu produkcji został ten dokument wypełniony przez osoby odpowiedzialne za wykonanie i wysyłkę tego produktu, tj.

- za wykonanie kompletu części – Z. Z.,
- za estetykę wykonania detali, zespołów i produktu finalnego – K. O.
- za pakowanie -Z. Z.
- za spedycję + dokumentację wyrobu – T. L.
- za zgodność z dokumentacją, dopuszczenie do eksploatacji –Z. Z..

Ostatecznie formularz Protokół Kontroli Jakości został podpisany przez K. K. (1) jako kierownika wydziału.

Dowody: formularz – Protokół kontroli jakości wyrobu k. 13

zeznania świadka J. J. (2) k. 89, 110 (płyta CD)

zeznania świadka Z. Z. k. 89, 110 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 97 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego (częściowo) k. 97 (płyta CD)

W dniu 22 grudnia 2014 r. została wysłana przez firmę M. M. spółka z o.o. do strony pozwanej reklamacja – Raport Niezgodności dotyczący wysłanych centralizatorów. Okazało się, że zostały wysłane centralizatory o nie tych wymiarach otworów, jak były zamawiane.

Pozwany w dniu 22 grudnia 2014 r. dokonał narady z kierownikami i w tym dniu wręczył Z. Z. i J. J. (2) kary nagany za błędy w wysyłce centralizatorów do M. M..

K. K. (1) napisał notatkę, że w związku z powtarzającymi się przypadkami dopuszczania do reklamacji w firmie M. M. wnioskuję o udzielenie powodowi kary nagany i zdjęcie powoda ze stanowiska.

Pozwany chciał wręczyć powodowi karę nagany, lecz powód odmówił przyjęcia kary prosząc o wyjaśnienie sytuacji z firmą M. M. spółka z o.o. i protokołu niezgodności. Pozwany uznając, że nie ma podstaw do wyjaśniania sytuacji, wobec faktu, że powód odmówił przyjęcia kary nagany, wręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków oraz niewykonywanie i lekceważenie poleceń przełożonych, a w szczególności:

1. spowodowanie kolejnej reklamacji wysłanej partii części zamiennych dla firmy M. M. spółka z o.o. w krótkim czasie, potwierdzonej reklamacją oraz Protokołem niezgodności z dnia 22 grudnia 2014 r.
2. nie wykonywanie oraz lekceważenie poleceń przełożonego w przedmiocie Kontroli i Komplementacji części montażu pracy BIZON V EURO dla Rosji. Spowodowanie tym samym opóźnienia i straty przy montażu przedmiotowej prasy
3. nie wykonywanie oraz lekceważenie poleceń przełożonego w zakresie Kontroli Jakości profilaktycznej, co pozwoliłoby uniknąć strat wysłania części do M. M. spółka z o.o. niezgodnych z dokumentacją.

Jednocześnie w załączeniu przedstawiono powodowi kserokopię zamówienia spółki M. M. spółka z o.o. nr (...) oraz Raportu Niezgodności nr (...) Spółki M. M. spółka z o.o. z dnia 22 grudnia 2014 r. który zawierał opis niezgodności w zakresie przesłanych części do spółki M. M. spółka z o.o. do których skompletowania oraz kontroli jakości powód był zobowiązany. Nadto, przedstawiono powodowi formularz Protokołu Kontroli Jakości wyrobu z dnia 22 grudnia 2014 r. z którego jednoznacznie wg strony pozwanej wynika, że estetyka wykonania detali, zespołów i produktu finalnego Centralizatora nr fabr. (...), z którą powód był odpowiedzialny, uzyskał negatywny wynik. Pozwany dodatkowo wskazał, że w związku z lekceważącym podejściem powoda do podstawowych obowiązków pracowniczych, spółka M. M. spółka z o.o. wstrzymała względem pozwanego realizację zamówień na kwotę 200.000 zł jak również nie złożyła 90% zamówień planowanych na styczeń 2015 r. czym naraził powód na szkodę interesy pracodawcy. Pozwany wskazał dodatkowo, że zachowanie powoda naraża go na utratę wiarygodności względem kontrahentów oraz utratę wizerunku solidnej i rzetelnej firmy. Dbalność i kontrahentów i jakość produktów jest stawiane przez pozwanego jako najwyższy priorytet. Dla osób zatrudnionych na stanowisku kontrolera jakości podstawowym obowiązkiem jest dbalność o kontrolę jakości produktu, wobec czego powtarzające się naruszenia powoda w tym zakresie, są kategorycznie niedopuszczalne.

Dowody: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 11-12

Notatka K. K. k. 14

zeznania świadka J. J. (2) k. 89, 110 (płyta CD)

zeznania świadka Z. Z. k. 89, 110 (płyta CD)

przesłuchanie powoda k. 97 (płyta CD)

przesłuchanie pozwanego (częściowo) k. 97 (płyta CD)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne, a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W ocenie Sądu, oświadczenie pracodawcy, w szczególności po dokonaniu sprostowania pismem z dnia 29 grudnia 2014 r. zostało złożone na piśmie, została wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę, zatem pod względem formalnym nie naruszało przepisów prawa pracy.

Zadaniem Sądu było zatem ustalenie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była prawdziwa i uzasadniała rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z art. 52 kodeksu pracy.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Zatem przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jednocześnie zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Powód w odwołaniu od rozwiązania umowy o pracę wskazał, że przyczyna jest nieprawdziwa i wskazane okoliczności nie miały miejsca, a nawet jeśli miały miejsce, nie są one podstawą do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Podkreślenia wymaga, że w toku postępowania to pracodawca winien udowodnić, że wskazana przyczyna jest prawdziwa i jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych. Dodatkowo należy wskazać, że

pracodawca winien również udowodnić, że zachowała miesięczny termin do złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 kodeksu pracy.

Należy wskazać, iż termin określony w art. 52 § 2 k.p. ma charakter prekluzyjny, po upływie którego pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem).

W ocenie Sądu, w przypadku większości stawianych powodowi zarzutów, należy uznać, że strona pozwana nie zachowała wymaganego miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest niewywiązywanie się z powierzonych obowiązków oraz niewykonywanie i lekceważenie poleceń przełożonych, a w szczególności:

1. spowodowanie kolejnej reklamacji wysłanej partii części zamiennych dla firmy M. M. spółka z o.o. w krótkim czasie, potwierdzonej reklamacją oraz Protokołem niezgodności z dnia 22 grudnia 2014 r.
2. nie wykonywanie oraz lekceważenie poleceń przełożonego w przedmiocie Kontroli i Komplementacji części montażu pracy BIZON V EURO dla Rosji. Spowodowanie tym samym opóźnienia i straty przy montażu przedmiotowej prasy
3. nie wykonywanie oraz lekceważenie poleceń przełożonego w zakresie Kontroli Jakości profilaktycznej, co pozwoliłoby uniknąć strat wysłania części do M. M. spółka z o.o. niezgodnych z dokumentacją.

Dalsza część oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę jest uszczegółowieniem pkt 1 i 3 oświadczenia dotyczącym reklamacji i Protokołu niezgodności z dnia 22 grudnia 2014 r.

Strona pozwana, z wyjątkiem sytuacji z dnia 22 grudnia 2014 r., nie wskazała w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę wskazując w pkt 1 – 3 przyczyny rozwiązania, w jakich datach doszło do niewykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych oraz lekceważenie poleceń przełożonego.

Podkreślenia wymaga, że pkt 2 oświadczenia tj. wskazana przyczyna „nie wykonywanie oraz lekceważenie poleceń przełożonego w przedmiocie Kontroli i Komplementacji części montażu pracy BIZON V EURO dla Rosji. Spowodowanie tym samym opóźnienia i straty przy montażu przedmiotowej prasy” nie tylko nie wskazuje daty tego naruszenia obowiązku przez powoda, ale także w ogóle nie wskazuje precyzyjnie na czym miałyby polegać kontrola i komplementacja części montażu pracy tego urządzenia przez powoda i na czym miałyby polegać obowiązki powoda w tym zakresie.

Na okoliczności związane z montażem części pracy BIZON V EURO dla Rosji zeznawał jedynie świadek M. K., który jedynie wskazał, że: „...Powód był odpowiedzialny za prawidłową zgodność detali z dokumentacją. Jest to trudne stanowisko i na pewno zdarzają się zaniedbania. Przy prasach detale były niedopilnowane. Wychodzi dokumentacja wykonawcza i na jej podstawie zostaje wykonany detal. Produkcja chce go jak najszybciej wykonać. Dział montażu zmontować. Generalnie wszystko, co jest produkowane na zakładzie podlega kontroli jakości. Były opóźnienia w montażu pras - rzędu ok. kilku tygodni. Pierwszy szacunek na wykonanie pracy, to była końcówka zeszłego roku. Prasa została uruchomiona w końcu stycznia 2015 r. z powodu m.in. złej jakości wykonania detalu. Ostateczna weryfikacja detalu to montaż. Brak kontroli lub zła kontrola była powodem opóźnienia uruchomienia prasy. Nie wiem, ile było takich detali. Prasa składa się z ok. 1000 detali...” Zeznania tego świadka w żaden sposób nie wskazują, w jakim okresie powód był odpowiedzialny za montaż tego urządzenia, na czym jego odpowiedzialność polegała, na czym polegały konkretnie uchybienia powoda, w jakim zakresie za nieterminowe wykonanie tego urządzenia odpowiadały inne osoby. Świadek nie wskazał na żadne konkretne zarzuty odnośnie pracy powoda. Nie wskazał na żadną konkretną sytuację, ani na żaden konkretny detal, który miałyby uzasadniać opóźnienia z winy powoda. Świadek jedynie wskazał, że „...Brak kontroli lub zła kontrola była powodem opóźnienia uruchomienia prasy...”

W ocenie Sądu tak sformułowany zarzut nie może stać się uzasadnieniem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Tak wskazana przyczyna nie tylko nie wskazuje daty naruszeń, ale również nie wskazuje konkretnie na uchybienia w pracy powoda.

Wprawdzie świadkowie K. K. (1), M. K. i Z. Z. wskazali, że powód nie wywiązywał się zawsze w sposób należyty ze swoich obowiązków, gdyż zdarzały się reklamacje zamawiających w stosunku do wyrobów pozwanego, lecz nie wskazali w jakim zakresie za te reklamacje ponosi odpowiedzialność powód, a w jakim zakresie inni pracownicy. Ogólne wskazanie pozwanego, że powód jako Kontroler Jakości był odpowiedzialny za jakość całej produkcji nie może zasługiwać na uwzględnienie. Podstawą rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 kodeksu pracy mogą być jedynie konkretnie wskazane przyczyny, które miały miejsce na miesiąc przed rozwiązaniem umowy o pracę, natomiast nie całokształt pracy pracownika.

Konstrukcja „czynu ciągłego” nie może mieć w niniejszej sprawie zastosowania.

W uzasadnieniu wyroku z dnia 19 grudnia 1997 r. (I PKN 443/97) Sąd Najwyższy uznał, że z czyn ciągły ma miejsce, gdy „...Zachowanie powoda ma charakter ciągły - polega na wykorzystywaniu tej samej sposobności, jest jednorodnjajowe i mieści się w zwartym odcinku czasu. W takim przypadku termin miesięczny rozpoczyna bieg od ostatniego zdarzenia zakwalifikowanego jako część zachowania ciągłego....”

Strona pozwana zarzuca powodowi naruszenie szeregu licznych obowiązków pracowniczych, lecz nie wskazuje ani na konkretny odcinek czasu ani też wskazane zachowania nie mają charakteru jednorodnjajowego.

Mając powyższe na uwadze, należy uznać, że jedynie reklamacja firmy M. M. z dnia 22 grudnia 2014 r. mogła stać się podstawą do oceny, czy to naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Nie ulega wątpliwości, iż w świetle art. 211 pkt 2 i 3 k.p. pracownik zobligowany jest wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bezpieczeństwa i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek, jak również dbać o należyty stan maszyn, urządzeń, narzędzi i sprzętu oraz o porządek i ład w miejscu pracy.

Zgodnie z art. 100 § 2 ust. 1 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż w grudniu 2014 r. spółka M. M. spółka z o.o. dokonała zamówienia u pozwanego 2 sztuk centralizatorów o określonych parametrach. W zakresie wykonania tego zlecenia współpracował w zasadzie jedynie Z. Z. i J. J. (2). To J. J. (2) na polecenie Z. Z. przygotował określonej centralizatory, dokonał ich spakowania i wysłania, przy czym, jak wynika ze zgodnych zeznań tych świadków, powód nie był informowany ani o terminie wysyłki, ani też o tym, że właśnie w określonym czasie J. J. (2) pakuje te centralizatory i wysyła do zamawiającego. Nieporozumienie wynikłe z wysłania centralizatorów niezgodnych z zamówieniem powstało w wyniku braku dostarczenia do J. J. (2) w odpowiednim czasie pełnej dokumentacji. Strona pozwana jednak nie wykazała, że pełną odpowiedzialność za to nieporozumienie ponosi powód, a nie inni pracownicy, w szczególności Z. Z. czy J. J. (2). Wręcz przeciwnie, jak wynika z przedstawionego przez pozwanego dokumentu - Protokół Kontroli Jakości dotyczący tych centralizatorów, został on wypełniony przez Z. Z.. Następnie na etapie procesu produkcji został ten dokument wypełniony przez osoby odpowiedzialne za wykonanie i wysyłkę tego produktu, przy czym powód został obarczony odpowiedzialnością jedynie za estetykę wykonania detali, zespołów i produktu finalnego. Za pakowanie odpowiedzialny był Z. Z., za spedycję + dokumentację wyrobu – T. L., a za zgodność z dokumentacją, dopuszczenie do eksploatacji – Z. Z.. Ostatecznie formularz Protokół Kontroli Jakości został podpisany przez K. K. (1) jako kierownika wydziału. Dodatkowo należy wskazać, że za zaistniałą sytuację pozwany nałożył zarówno na Z. Z. i J. J. (2) kary nagany,

a także chciał taką karę nagany nałożyć również na powoda, lecz powód sprzeciwił się temu, co dopiero skutkowało wręczeniem powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu, strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, że za wysłanie do spółki M. M. spółka z o.o. centralizatorów niezgodnych z zamówieniem odpowiadał powód.

Dodatkowo należy wskazać, że w żaden sposób pozwany nie wykazał, aby ta sytuacja mogła stać się podstawą do wstrzymania przez spółkę M. M. spółka z o.o. względem pozwanego realizacji zamówień na kwotę 200.000 zł jak również, że spółka ta nie złożyła 90% zamówień planowanych na styczeń 2015 r. czym powód naraził na szkodę interesy pracodawcy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że roszczenie powoda zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, odwołał się przede wszystkim do dowodów z dokumentów w szczególności akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. W ocenie Sądu, zeznania świadków K. K. (1), M. K., J. J. (2) i Z. Z. oraz powoda należało uznać za wiarygodne, albowiem były one jasne, spójne i konsekwentne. Zeznania w zasadniczej treści były zgodne, świadkowie jedynie różnili się oceną poszczególnych zarzutów stawianych powodowi. Przy czym na uwagę zasługuje, że w zasadzie poza jedną sytuacją związaną z reklamacją z dnia 22 grudnia 2014 r. świadkowie mówili bardzo ogólnie, nie wskazując na żadne konkretne zarzuty dotyczące pracy powoda. Jedynie świadkowie J. J. (2) i Z. Z. w sposób konkretny opisali sytuację związaną z reklamacją M. M. spółka z o.o. z 22 grudnia 2014 r. lecz z ich zeznań jasno wynikało, że powód nie wiedział w jakim momencie centralizatory zostały przez J. J. (2) spakowane i wysłane, gdyż było to na polecenie Z. Z., bez wiedzy powoda. Jednocześnie żaden ze świadków, ani też pozwany nie wykazali w żaden sposób konsekwencji wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę dla pozwanego w postaci strat finansowych związanych z tą reklamacją.

Natomiast zeznania pozwanego, Sąd uznał za wiarygodne w części, w której korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym sprawy. Zeznania pozwanego nie zasługiwały na uwzględnienie w szczególności w zakresie, w jakim zeznał on, że za całość jakości produkcji odpowiadał powód, skoro organizacja pracy u pozwanego i ilość wytworzonych detali i wyrobów uniemożliwiała powodowi dokonania sprawdzenia wszystkich produktów i dopilnowania wszystkich etapów produkcji, o czym jasno też zeznali świadkowie.

Postawą wyliczenia odszkodowania stanowiła kwota 3.351,36 zł brutto, tj. kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop przedstawiona przez stronę pozwaną w zaświadczeniu dołączonym do odpowiedzi na pozew.

Zatem mając powyższe na uwadze, Sąd w pkt I wyroku zasądził na rzecz powoda kwotę 10.054,08 zł (3.351,36 zł x 3 = 10.054,08 zł) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 30 stycznia 2015 r. tj. od dnia następnego po dniu doręczenia pozwanemu odpisu pozwu.

O odsetkach od przedmiotowego żądania Sąd orzekł na podstawie 359 § 1 k.c., których początkowy bieg terminu ustalił jako dzień kolejny po dniu doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej – 30 stycznia 2015 r.

Sąd w pkt II oddalił roszczenie powoda o sprostowanie świadectwa pracy, gdyż obowiązek strony pozwanej o wydanie świadectwa pracy ze zmienioną podstawą rozwiązania umowy o pracę (za wypowiedzeniem przez pracodawcę) powstanie dopiero w chwili, gdy sprawa w przedmiocie roszczenia powoda o odszkodowanie będzie prawomocna.

W punkcie III wyroku Sąd na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.351,36 zł brutto, stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

W punkcie IV wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 503 zł tytułem zwrotu opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony. (10.054,08 zł x 5% = 503 zł)

W punkcie V sentencji wyroku Sąd na podstawie art. 98 k.p.c. w zw. z § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej, która przegrała powództwo kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt VI wyroku Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych nie obciążając powoda kosztami sądowymi w zakresie oddalonego powództwa co do roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy.