

*Sygn. akt X P 214/15*

## WYROK

*W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ*

Dnia 16 listopada 2015 r.

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

*w składzie następującym:*

*Przewodniczący: SSR Anna Garncarz*

*Ławnicy: M. K., W. D.*

*Protokolant: Dominika Gorząd*

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa L. R. (1)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B.

**o odszkodowanie**

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 05 marca 2015 r. (data stempla pocztowego) powód L. R. (2) wniósł odwołanie od rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem żądając od strony pozwanej R. P. sp. zo.o. w B. uznania wypowiedzenie za bezskuteczne, przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz przyznanie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, iż był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 01 marca 2012 r., a przy wypowiedzeniu naruszono okresy wypowiedzenia. Powód był zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony od dnia 01 marca 2012 r., a zatem w dniu 01 marca 2015 r. minęłyby 3 lata pracy u pozwanego, a okres wypowiedzenia jest liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do dnia jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia. Także wskazane w wypowiedzeniu przyczyny są nieprawdziwe i bezpodstawne. Zarzucanie niesumiennego wykonywania powierzonych obowiązków jest w ocenie powoda ogólnikowym sformułowaniem. Także bezzasadna zdaniem powoda jest druga przyczyna. Powód przyznaje, że w trakcie wykonywania obowiązków minimalnie uszkodził bramę. Wezwany pracownik serwisu uznał, że wymiana nie ma sensu co potwierdza minimalną wielkość uszkodzenia. Zdaniem powoda nie wskazano w wypowiedzeniu żadnych merytorycznych i rzeczowych argumentów uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę.

Na rozprawie w dniu 14 kwietnia 2015 r. powód zmienił żądanie pozwu wnosząc o zasądzenie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego i niezgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem w wysokości 12 000,00 zł.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana R. P. sp. zo.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia na swoją rzecz zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Strona pozwana wskazała, iż dokonała sprostowania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i wskazała na trzymiesięczny okres wypowiedzenia. W argumentacji swojego stanowiska strona pozwana podniosła, iż powód niewłaściwie wykonywał swoje obowiązki albowiem stan towarów na magazynie często wskazywał na różnice inwentaryzacyjne. Strona pozwana wskazała, iż w ramach powierzonych obowiązków powód był zobowiązany do utrzymania porządku i czystości w magazynie oraz pomieszczeniach biurowych magazynu. Powodowi brakowało staranności, powód przez częstą absencję w pracy utrudniał funkcjonowanie i prowadzenie działalności przez pracodawcę. Strona pozwana wskazała także, iż zachowanie powoda nie wzbudzało zaufania czego przykładem jest dzień wypowiedzenia umowy o pracę, w którym był obecny powód i złożył podpis na liście obecności, po czym za ten dzień dostarczył zwolnienie lekarskie. Strona pozwana podkreśliła, iż bezspornym jest to, że brama została uszkodzona z winy powoda, a stwierdzenie inni wymagała naprawy jest sprzeczne z tym, iż w dniu 10 marca 2015 r. została poddana usłudze serwisowej. Strona pozwana podkreśliła, iż nie sam fakt uszkodzenia bramy miał znaczenie lecz niedoinformowanie o zdarzeniu przełożonych i postawa powoda iż nic się nie stało. Strona pozwana podkreśliła, iż podstawowym obowiązkiem pracowniczym jest dbanie o mienie. Zdaniem strony pozwanej umowa o pracę została rozwiązana w sposób prawidłowy z poszanowaniem obowiązujących przepisów prawa, a wskazana przyczyna była rzeczywista i prawdziwa.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

L. R. (2) był zatrudniony w R. P. sp. zo.o. w B. początkowo na podstawie umowy o pracę na określony od dnia 01 marca 2012 r., następnie od dnia 01 czerwca 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku magazyniera.

Powód na zajmowanym stanowisku podlegał Kierownikowi Działu Administracyjnego – W. W. (1).

Powód miał możliwość bezpośredniego kontaktu z przełożonym, a razie jego nieobecności za pośrednictwem telefonu.

Zgodnie z zakresem zadań i obowiązków powód był zobowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są sprzeczne z przepisami prawa i umową o pracę.

Pracownik jest zobowiązany w szczególności:

- przestrzegać czas pracy ustalony w firmie,
- przestrzegać pracy i ustalonego w firmie porządku,
- przestrzegać przepisów oraz zasad BHP, przepisów ppoż,
- dbać o dobro firmy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- przestrzegać zasad współżycia społecznego.

Powód był zobowiązany do przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a w szczególności:

- znać przepisy i zasady BHP, brać udział w szkoleniu i instruktażu z tego zakresu oraz poddawać się wymaganym egzaminom sprawdzającym,

- wykonywać pracę w sposób zgodny z przepisami i zasadami bhp i higieny pracy oraz stosować się do wydawanych w tym zakresie poleceń i wskazówek przełożonych,
- dbać o należyty stan urządzeń i sprzętu oraz porządek i ład w miejscu pracy,
- poddawać się wstępnym, okresowym i kontrolnym oraz innym zaleconym badaniom lekarskim i stosować się do wskazań lekarskich,
- niezwłocznie zawiadomić przełożonego o zauważonym w firmie wypadku albo zagrożeniu życia lub zdrowia ludzkiego oraz ostrzec współpracowników, a także inne osoby znajdujące się w rejonie zagrożenia, o grożącym niebezpieczeństwie,
- współdziałać z pracodawcą i przełożonym w wypełnianiu obowiązków dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy.

Do szczegółowych obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało:

- przyjmowanie materiałów dostarczonych do magazynu, ustalenie ilości przyjmowanych materiałów, czuwanie nad ich odbiorem technicznym (jakościowym), sporządzanie prawidłowej dokumentacji na podstawie sprawdzonych dowodów dostawy i podpisywanie dowodów przyjęcia,
- rozmieszczanie i ułożenie przyjętych materiałów w magazynie, zabezpieczenie ich przed ubytkami, zniszczeniem i kradzieżą,
- stosowanie odpowiednich zabiegów konserwacyjnych, utrzymywanie porządku i czystości w magazynie,
- wydawanie materiałów na podstawie prawidłowych, sprawdzonych, dokumentów rozchodowych,
- prowadzenie zgodnie z obowiązującymi przepisami ewidencji ruchu i stanów zapasów (ilościowej ewidencji magazynowej) oraz innych wymaganych ewidencji, rejestrów, wykazów, sprawozdań,
- przestrzeganie zasad obiegu dokumentacji i porządku w przechowywaniu dokumentów magazynowych,
- kontrolowanie zgodności rzeczywistego stanu zapasów ze stanem ewidencyjnym,
- rozliczanie się z powierzonego majątku na podstawie inwentaryzacji,
- utrzymywanie porządku w pomieszczeniach biurowych magazynu (biuro, szatnia, toaleta, kotłownia),
- utrzymywanie porządku i prace porządkowe na zewnątrz budynku biurowo-magazynowego- sprzątnięcie magazynu, odśnieżanie w zimie terenu przed magazynem.

Na zajmowanym stanowisku powód odpowiadał:

- za całokształt spraw należących do jego obowiązków ,
- za powierzone mienie,
- porządkowo lub dyscyplinarnie za naruszenie obowiązków,
- majątkowo za wyrządzone szkody,
- karną za naruszenie tajemnicy państwowej i służbowej oraz ochrony danych osobowych.

**Dowód:** - umowa o pracę z dn. 01.03.2012 r.

- umowa o pracę z dn. 01.06.2012 r.
- zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności
- akta osobowe powoda

Średniomiesięczne wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 2 700,00 zł.

**Dowód:** zaświadczenie o zarobkach k. 28.

U strony pozwanej istniał system premiowania, który umożliwiał otrzymanie premii po spełnieniu zadań i celów:

- utrzymania porządku na magazynie i w pomieszczeniach socjalnych,
- utrzymanie porządku wokół budynku biurowo-magazynowego pora zimowa odśnieżanie pora letnia koszenie trawy, zamiatanie,
- układanie towaru na magazynie wg asortymentu oraz oznakowanie,
- ocena stanu towaru przyjętego na magazyn,
- kontrola ilości oraz numerów partii przyjmowanego oraz wydawanego towaru,
- dbanie o sprzęt, zgłaszanie usterek,
- informowanie o przeterminowanych towarach,
- przeprowadzanie inwentaryzacji z natury na koniec każdego kwartału.

Powód otrzymał premię raz wyłącznie za I kwartał 2014.

**Dowód:** - zadania i cele dla otrzymania premii motywacyjnej k. 29,

- przesłuchanie w charakterze powoda L. R. (2) k. 103 (płyta CD).

W zakresie obowiązku utrzymania czystości w magazynie powód był zobowiązany do bieżące sprzątania magazynu oraz raz w tygodniu do dokładnego posprzątania magazynu.

Powód nie zawsze sprzątał magazyn.

Bezpośredni przełożony powoda zwracał uwagę powodowi, aby dokładnie wykonywał czynności sprzątania, albo bezpośrednio zwracał się do niego, aby uporządkował wskazany obszar, co nie zawsze wiązało się z wypełnieniem polecenia przez powoda.

Rzeczy znajdujące się na powierzchni magazynowej nie zawsze były poukładane i uporządkowane chronologicznie według terminów dostaw, często istniał problem ze znalezieniem danego towaru.

**Dowód:** - zeznania świadków: częściowo W. W. (1) k. 92 (płyta CD),

A. Z. k. 103 (płyta CD),

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Z. W. k. 103 płyta CD.

Na koniec danego roku przeprowadzano inwentaryzację magazynu.

Podczas inwentaryzacji za rok 2014 r. odnotowano różnice inwentaryzacyjne. W późniejszym okresie okazało się, iż część towarów, które powód zaznaczył w dokumentacji jako przyjęte na stan magazynu w ogóle fizycznie nie zostały dostarczone magazynu w Polsce i znajdowały się w magazynie w Czechach.

**Dowód:** - zeznania świadka A. Z. k. 103 (płyta CD),

- Wykaz różnic inwentaryzacyjnych k. 51-64.

Pomieszczenie magazynowe strony pozwanej zajmowało powierzchnię 650 m<sup>2</sup>, powód był jedynym magazynierem strony pozwanej.

Wjazd do magazynu umożliwiała brama wjazdowa posiadająca automatyczny mechanizm otwierania za pomocą przycisku albo pilota.

W dniu 16 stycznia 2015 r. w godzinach popołudniowych powód wykonując manewr cofania wózkiem widłowym na terenie pomieszczenia magazynu najechał karetką wózka w bramę wejściową do magazynu.

Bezpośrednio po zdarzeniu powód wyłączył wózek i sprawdził bramę, na której widoczne były uszkodzenie jej dolnej części.

Powód sprawdził mechanizm zamykania bramy, który działał.

W godzinach zdarzenia nie był obecny przełożony powoda ani żadna osoba z biura.

Powód w dniu 16 stycznia 2015 r. nie poinformował w żaden sposób nikogo o zaistniałym zdarzeniu, w szczególności telefonicznie przełożonego. Powód również w późniejszym terminie nie poinformował o zdarzeniu nikogo.

Na skutek najechania na bramę przez powoda brama uległa zniekształceniu – pofałdowaniu i wgnieceniu w dolnej części rolki bramy przez którą powstała szczelina między drzwiami bramy, a podłożem.

Po zauważeniu przez W. W. (1) uszkodzenia bramy zgłosił to Z. W..

W następnym dzień roboczy po zdarzeniu powód korzystał z zaplanowanego urlopu wypoczynkowego.

**Dowód:** - przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Z. W.,

- częściowo przesłuchanie w charakterze powoda L. R. (2) - k. 103 (płyta CD),

- częściowo zeznania świadka W. W. (1) k. 92 (płyta CD),

- fotografie bramy k. 6-7, 62-63.

W dniu 27 lutego 2015 r. powód otrzymał do rąk własnych rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, w której jako przyczynę wskazano:

- niesumienne wykonywanie obowiązków służbowych zawartych w zakresie obowiązków, brak staranności w utrzymaniu porządku na magazynie i wokół niego,

- wyrządzenie szkody materialnej- uszkodzenia bramy magazynowej i niedoinformowanie przełożonych o tym fakcie.

W wypowiedzeniu wskazano powodowi 1 miesięczny okres wypowiedzenia. Oświadczenie otrzymanym przez powoda w dniu 24 marca 2014 r. skorygowano termin wypowiedzenia na 3 miesięczny i poinformowano o tym fakcie powoda.

**Dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę,

- pismo strony pozwanej z dn. 12.03. 2015 r. wraz wypowiedzeniem umowy o pracę i zwrotnym potwierdzeniem odbioru – akta osobowe powoda.

W dniu 27 lutego 2015 r. powód był obecny w pracy.

W tym samym dniu powód udał się do lekarza rodzinnego od którego otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy na okres od dnia 27 lutego 2015 r. do 09 marca 2015 r., następnie powód otrzymał kolejne zwolnienia lekarskie od dnia 10 marca do 31 marca 2015 r.

**Dowód:** - kserokopie zaświadczeń ZUS ZLA k. 32-33,

- zaświadczeni płatnika składek k. 30-31,

- ewidencja czasu pracy k. 43-50,

- wydruk zdjęć z monitoringu k. 55- 58.

W dniu 10 marca 2015 r. S. S. (1) prowadzący działalność gospodarczą pod nazwą (...) we W. jako osoba świadcząca usługi serwisu i naprawy bramy dokonał jej oględzin. Stwierdzono uszkodzenie panelu dolnego bramy i zalecono wymianę panelu, gdyż brama została uruchomiona jedynie doraźnie. Stwierdzono również, że rolka była wypchnięta z prowadnicy.

Za wykonaną usługę S. S. (1) wystawił stronie pozwanej fakturę VAT na kwotę 123 zł, która została mu przez stronę pozwaną zapłacona.

S. S. (1) również na zlecenie strony pozwanej dokonał szacunku wymiany panelu dolnego bramy na łączny koszt 1 303, 80 zł.

Przy przeprowadzeniu oględzin bramy był obecny powód. S. S. (1) przekazał powodowi, że brama jest uruchomiona doraźnie, po tym, jak wprowadził on rolkę do prowadnicy.

Uszkodzona brama stanowiła zagrożenie dla mienia firmy, gdyż nie zabezpieczała w sposób prawidłowy mienia strony pozwanej.

**Dowód:** - faktura VAT (...) k. 59,

- protokół usługi serwisowej k. 60,

- oferta usługi serwisowej k. 61,

- przesłuchanie świadka S. S. (1) k. 129 (płyta CD)

**Sąd Rejonowy zważył, co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu.

Powód przedmiotowym pozwem dochodził ochrony z art. 45 § 1 k.p. stanowiącego, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony było nieuzasadnione lub naruszało 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.

Nie budzi wątpliwości, iż stosunek pracy ustał w wyniku złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 2 k.p.), który stanowi zwykły tryb rozwiązywania umowy o pracę. Przy umowach zawieranych na czas nieokreślony ograniczone jest klauzulą generalną zgodnie z którą wypowiedzenie

musi zawierać uzasadnienie merytoryczne. Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zatem zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista.

Analizując wypowiedzenie umowy o pracę pod względem formalnych Sąd uznał, iż zostało dokonane w sposób prawidłowy. Zarzucane w pozwie przez powoda błędny okres wypowiedzenia został w rzeczywistości sanowany przez stronę pozwaną, która złożyła w tym przedmiocie oświadczenie o błędnym okresie wypowiedzenia, pouczając powoda o prawidłowym okresie wypowiedzenia i doręczając pismo powodowi.

Przechodząc do wskazanych w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyn należy podkreślić, iż przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być rzeczywista. 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 (vide wyrok SN z 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598). Zgodnie z wykładnią Sądu Najwyższego, zawartą między innymi 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, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (I PKN 315/97 OSNP 1998/17/501), „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)”. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę uzasadnioną przyczyną mogą być okoliczności leżące po stronie pracownika, choćby wynikały ze względów obiektywnych i nie były przez niego zawinione. Przyczynami dotyczącymi pracownika są na przykład okoliczności związane ze sposobem wykonywania przez niego pracy oraz z jego osobą (psychiczną i fizyczną możliwością świadczenia pracy, także formalnymi kwalifikacjami i rzeczywistymi umiejętnościami). Przyczyny dotyczące pracownika mogą być niezawinione przez niego (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06 stycznia 2009 r. Sąd Najwyższy, II PK 108/08, opubl. LEX nr 738347) .

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej wynika, że decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem została podjęta z powodu niesumiennego wykonywania obowiązków służbowych zawartych w zakresie obowiązków, brak staranności w utrzymaniu porządku na magazynie i wokół niego oraz wyrządzenie szkody materialnej-uszkodzenia bramy magazynowej i niedoinformowanie przełożonych o tym fakcie.

Przechodząc do pierwszej przyczyny należy odnieść się do obowiązków jakie ciążyły na powodzie jako magazynierze tj. dbałość o rozmieszczanie i ułożenie przyjętych materiałów w magazynie, zabezpieczenie ich przed ubytkami, zniszczeniem i kradzieżą, stosowanie odpowiednich zabiegów konserwacyjnych, utrzymywanie porządku i czystości w magazynie.

Z zeznań świadków bezpośredniego przełożonego powoda W. W. (1) i A. Z. wynika, iż powód w początkowym okresie zatrudnienia wywiązywał się należycie ze spoczywających na nim obowiązków, natomiast w późniejszym okresie zatrudnienia w szczególności od roku 2014 r. powód nie wywiązywał się z obowiązków w sposób należyty, gdyż nie zachowywał porządku w magazynie polegającym na ułożeniu towarów według kolejności chronologicznej, zachowania czystości na terenie magazynu.

Zważywszy na specyfikę funkcjonowania jaką obejmuje magazyn, zachowanie ładu magazynu było niezbędne dla jego sprawnego funkcjonowania umożliwiające szybkie odnalezienie towaru, wydanie go. Materiał dowodowy nie wskazał, aby naruszenia porządku w magazynie były na tyle znaczne, iż nie umożliwiały jego działania albo skutkowały gorszym funkcjonowaniem, lecz z pewnością po stronie powoda występowały braki w należytych wykonywaniu obowiązków, gdyż musiała być mu zwracana uwaga w zakresie uporządkowania i należytego prowadzenia magazynu.

Jak wynika z dowodów w postaci wykazów różnic inwentaryzacyjnych za rok 2014 miesiące lipiec, październik, listopad, grudzień i zeznania świadka A. Z., powstały różnice inwentaryzacyjne, a ich część wynikała z przyjęcia towaru przez powoda, który fizycznie nie był na magazynie.

Powyższe okoliczności, w ocenie Sądu jednoznacznie wskazują, iż powód dopuszczał się zaniedbań, które nie miały charakteru jednostkowego, co mogło stać się podstawą do wypowiedzenia umowy o pracę.

Strona pozwana wskazała również drugą przyczynę wypowiedzenia, tj. wyrządzenie szkody materialnej- uszkodzenia bramy magazynowej i niedoinformowanie przełożonych o tym fakcie.

Dokonując oceny w/w zarzutu należało ustalić czy faktycznie powód dopuścił się uszkodzenia bramy.

W złożonych zeznaniach powód jasno przyznał, iż uderzył w bramę wjazdową do magazynu kratką wózka widłowego, jednoznacznie wskazał: „przyznaje się, że ja uderzyłem karetką”, „ ja nie neguję, że nie uszkodziłem bramy”.

Powyższe nie budzi wątpliwości sądu, iż to powód dokonał najechania wózkiem widłowym w bramę wjazdową do magazynu. Działanie powoda skutkowało zniekształceniem dolnej części panela bramy i zaistnienie szczeliny między bramą, a podłożem magazynu. Powyższy rodzaj uszkodzeń znalazł potwierdzenie w dokumencie usługi serwisowej bramy, wydrukach zdjęć bramy i zeznań świadków W. W. (1), ale w szczególności S. S. (1).

Sąd nie dał wiary twierdzeniom powoda powołanym dopiero w toku postępowania, że być może do takiego uszkodzenia bramy doszło nie tylko w wyniku jego uderzenia, ale też w wyniku innych zdarzeń. Jak wynika z załączonych zdjęć, a także z zeznań świadka S. S. (1), brama miała jeden rodzaj uszkodzenia, które wynikały z jednego uderzenia, zatem było to tylko uderzenie dokonane przez powoda. Sąd nie dał też wiary twierdzeniom powoda, że uszkodzenie to nie było duże, zatem nie ma ono znaczenia dla pracodawcy.

Jak wynika z jednoznacznych zeznań świadka S. S. (1), w wyniku uderzenia doszło do uszkodzenia bramy, która to brama wymagała naprawy doraźnej, tak, aby zabezpieczyć jej funkcjonowanie przez tym, aby nagle nie spadła, a także aby prawidłowo mogła zabezpieczać mienie pracodawcy. Koszty tej doraźnej naprawy poniósł pracodawca, ale nawet pomimo tego, że doraźna naprawa doprowadziła do jej funkcjonowania, to nadal wymagała ona naprawy, a nawet wymiany. Zatem nie można uznać, aby twierdzenia powoda, że nic się nie stało, a szkoda była przez pracodawcę wyolbrzymiana na potrzeby procesu.

Niezależnie jednak od powyższego, analizując treść wypowiedzenia umowy o pracę, należy podkreślić, że pracodawca zarzucił powodowi nie tylko sam fakt, że uszkodził bramę, ale przede wszystkim to, że ani bezpośrednio po zdarzeniu, ani też w późniejszym czasie, powód nie poinformował przełożonego o zaistniałym zdarzeniu i uszkodzeniu bramy.

L. R. (3) w zeznaniach usprawiedliwiał fakt nie poinformowania przełożonych okoliczności, iż w godzinie zdarzenia już nikogo nie było w pracy oraz tym, iż „dzwonienie do pana W. W. (1) jest bezsensowne, gdyby odebrał słuchawkę, to nic ciekawego bym od niego nie usłyszał”.

Zdaniem Sądu powyższa argumentacja jest jedynie nieudolną linią obrony jaką przyjął powód.

Do podstawowych obowiązków powoda należał obowiązek dbania o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.).

Dbałości o dobro zakładu pracy oznacza nakaz dbałości o dobro zakładu pracy w znaczeniu przedmiotowym (vide wyrok SN z dnia 9 lutego 2006 r., II PK 160/05, opubl. OSNP 2007/1-2/4, OSP 2007/7-8/96), w którym wyraźnie stwierdza się, że "dbałość pracownika o dobro zakładu pracy" to dbałość o zakład pracy rozumiany przedmiotowo jako jednostka organizacyjna będąca miejscem pracy. Ponadto na powyższą powinność składa się aspekt szeroko rozumianej dbałości o jego interesy majątkowe i niemajątkowe na którą składają się również obowiązek dbałości o mienie pracodawcy w oparciu o które funkcjonuje zakład pracy oraz obowiązek dochowania tajemnicy pracodawcy.



Łączna analiza treści art. 100 § 2 pkt 4 k.p. prowadzi do wniosku, że pracownik powinien powstrzymać się od działań, które są wymierzone w pracodawcę i powinien podejmować działania, wykraczające poza obowiązek wykonywania pracy określonego rodzaju, jeśli jest to uzasadnione szczególnymi potrzebami pracodawcy oraz powinien chronić mienie pracodawcy oraz dbać o jego niemajątkowe interesy.

Zachowanie powoda, w ocenie Sądu, stanowiło przejaw zlekceważenia obowiązku poinformowania o uszkodzonym mieniu.

To, że w ocenie powoda uszkodzenia bramy było nieznaczące, nie usprawiedliwia samego faktu, iż nie poinformował o tym stronę pozwaną.

Ponadto, należy podkreślić, że w ocenie Sądu, powód nie miał kompetencji do oceny rozmiaru uszkodzeń i decydowania o tym, czy należy poinformować o tym pracodawcę. Zakres obowiązków powoda jednoznacznie nakładał na jego osobę obowiązek ochrony mienia, dbanie o należyty stan urządzeń i sprzętu.

Ponadto podkreślenia wymaga to, iż sam rozmiar uszkodzeń nie miał tak istotnego znaczenia, jak fakt nieujawnienia tej okoliczności przez powoda.

Powód niezależnie od tego czy dokonał uszkodzenia umyślnie czy nieumyślnie był zobligowany do poinformowania o takim fakcie stronę pozwaną.

W niniejszej sprawie dopiero po zaobserwowaniu uszkodzenia przez przełożonego powoda i obejrzenia nagrań z monitoringu magazynu strona pozwana samodzielnie ustaliła okoliczności zdarzenia. Powód przez cały czas od momentu zdarzenia w ogóle nikomu o nim nie wspomniał.

Powyższe zachowanie zdaniem Sądu można ocenić jako podważające zaufanie do jego osoby.

Dodatkowo należy wskazać, iż podnoszone przez stronę pozwaną dodatkowe argumenty wskazującego na zasadność wypowiedzenia w postaci częstych nieobecności nie zasługiwały na uwzględnienie, albowiem nie zostały wskazane jako jedna z przyczyn wypowiedzenia. Tym samym ich analiza nie podlegała kontroli sądowej gdyż powoływanie się na wskazane w wypowiedzeniu przyczyny ogranicza uprawnienia pracownika w szczególności możliwość dochodzenia niezasadności przyczyn.

Oceniając natomiast okoliczności, iż w dacie wręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę ( 27 lutego 2015 r. ) za wypowiedzeniem powód otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy od lekarza internisty, należy uznać, że pozostaje to bez znaczenia dla rozstrzygnięcia.

Jak wynika z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jednakże dla oceny skuteczności otrzymania oświadczenia woli jest okoliczność, czy w tym dniu powód świadczył pracę.

Dowody w postaci ewidencji czasu pracy, wydruk zdjęć monitoringu, zaświadczenia płatnika składek i zeznań W. W. (1) oraz przesłuchanego powoda wskazują, iż w dniu wręczenia wypowiedzenia powód był w pracy i wykonywał obowiązki służbowe. Tym samym stawienie się w pracy i wykonywanie czynności służbowych w dniu w którym otrzymał zaświadczenie o niezdolności do pracy skutkowało przyjęciem, iż w dniu 27 lutego 2015 r. powód był zdolny do świadczenia pracy.

Powyższe znajduje oparcie w uchwale Sądu Najwyższego z dnia 11 marca 1993r. I PZP 68/92 stwierdzono, iż wypowiedzenie umowy o pracę pracownikowi, który świadczył pracę, a następnie wykazał, że w dniu wypowiedzenia był niezdolny do pracy z powoda choroby, nie narusza art. 41 k.p. Sąd Najwyższy wskazał w uchwale, że przesłanką

przewidzianego w tym przepisie zakazu wypowiedzenia umowy o pracę nie jest choroba pracownika powodująca jego niezdolność do pracy, lecz nieobecność pracownika w pracy z powodu jego choroby. Tym samym początek okresu ochronnego (okresu nieobecności w pracy) wyznacza moment przerwania pracy z powodu wystąpienia objawów chorobowych, które uniemożliwiają świadczenie pracy. (vide: OSNCP 1993, z. 9, poz. 140).

Należy podkreślić, iż dysponentami postępowania dowodowego są strony. To na nich spoczywa ciężar dowodu (art. 6 k.c.) i są one obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Oznacza to, że przedstawienie materiału pozwalającego na odtworzenie stanu faktycznego należy do stron, a niedostatki w dowodzeniu określonego faktu powodują dla strony, na której spoczywa ciężar dowodu, niekorzystne skutki prawne w postaci przegrania procesu (vide wyrok Sądu Apelacyjnego w Warszawie z dnia 9 stycznia 2013 r., sygn. I ACa 738/12, opubl. LEX nr 1322076).

Sąd przyznał pełen walor wiarygodności dowodom rzeczowym, w szczególności wydrukowi zdjęć, fakturom VAT, kosztorysu naprawy, ewidencji czasu pracy, które nie były kwestionowane przez żadną ze stron.

Zeznania świadka W. W. (2), A. Z. i S. S. (2) zasługiwały na pełen walor wiarygodności jako spójne i odzwierciedlające nieosobowy materiał dowodowy. Jedynie w części wskazującej, iż Z. W. rozmawiał z powodem zeznania te jako nie znajdujące oparcia nie podlegały uwzględnieniu.

Przechodząc do zeznań powoda należy wskazać, iż stoją w zgodności z zeznaniami wyżej wskazanych świadków w części wskazującej na okoliczność uderzenia w bramę magazynu. Powód przyznał w zeznaniach, że uderzył w bramę oraz, iż nie zawiadomił o tym przełożonych. Nadto znaczna część zeznań powoda stanowiła prezentację jego osobistych poglądów co do oceny, czy miał on obowiązek, czy też był zwolniony z obowiązku zawiadamiania pracodawcy o zaistniałym zdarzeniu oraz próbę usprawiedliwienia jego zachowania.

Także zeznania przesłuchanego w charakterze stron Z. W. pozostawały w zgodności z zeznaniami świadków i nieosobowym materiałem dowodowym.

Mając na uwadze powyższe nie budziło wątpliwości Sądu, iż wskazana przyczyna naruszenia dbania o dobro była prawdziwa i rzeczywista zatem sama w sobie uzasadniała wypowiedzenie stosunku pracy. W następstwie powyższego roszczenie L. R. (2) podlegało oddaleniu o czym Sąd orzekł jak w punkcie I sentencji wyroku.

Orzeczenie o kosztach procesu zawarte w punkcie II sentencji wyroku oparto na treści art. 98 § 1 k.p.c. wyrażającym zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego należnych stronie pozwanej, jako stronie wygrywającej proces, Sąd ustalił na podstawie § 12 ust 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu ( t.j. Dz.U. 2013, poz. 461 ze zm) .

Sąd przyznał pełnomocnikowi strony pozwanej kwotę 60 zł, a nie kwotę 180 zł, tj. kwotę wynikającą z nowelizacji w/w § 11 na mocy § 1 pkt 3 lit. b rozporządzenia z dnia 29 lipca 2015 r. (Dz.U.2015.1078) zmieniającego Rozporządzenie z dniem 1 sierpnia 2015 r. z uwagi na treść § 2 ustawy nowelizującej, który stanowi, że do spraw wszczętych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

W punkcie III sentencji wyroku Sąd nie obciążył powoda opłatą stosunkową od pozwu i zaliczył ją na rzecz Skarbu Państwa. Orzekając o powyższym Sąd oparł się o art. 96 ust. 1 pkt 4 i art. 35 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. Dz. U. z 2010 r., Nr 90, poz. 594 ze zm.), nie ma obowiązku uiszczenia kosztów sądowych pracownik wnoszący powództwo lub strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych, z zastrzeżeniem art. 35 i 36. Natomiast w myśl art. 113 ust. 1 w/w ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Kosztami poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa był zwrot

kosztów stawiennictwa świadków. Jako że powództwo podlegało oddaleniu, a tym samym strona pozwana wygrała proces, w związku z czym nie było podstaw do odciążenia jej kosztami sądowymi, natomiast powód z mocy prawa był zwolniony z obowiązku poniesienia kosztów sądowych, Sąd zaliczył je na rachunek Skarbu Państwa, nie znajdując podstaw do obciążenia nimi powoda, o czym orzeczono jak w punkcie III wyroku.