

Sygn. akt IV P 18/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 października 2015r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: SSR Justyna Marciniak

Ławnicy: Barbara Skawińska, Urszula Wojdyło

Protokolant: Dorota Stefańska

po rozpoznaniu w dniu 14 października 2015r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa Ł. B.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę

I. Oddala powództwo;

II. Zasądza od powoda Ł. B. na rzecz pozwanego „S.

– (...) Sp. z o.o. w C. kwotę 60,00 zł (sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 18/15

UZASADNIENIE

Powód Ł. B. pozwem z dnia 19 stycznia 2015r. (data wpływu pisma do Sądu) skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w C. wnosił o zasądzenie kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, tj. 7.200,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione i dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego w dniu 13 stycznia 2015r. oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego początkowo na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 03 lutego 2009r. do 01 lutego 2013r., a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 01 lutego 2013r. na stanowisku kierownika punktu sprzedaży. Twierdził, że był sumiennym pracownikiem, starannie i rzetelnie wykonywał swoje obowiązki, dbając o prawidłowe funkcjonowanie Oddziału, którym kierował, a pozwany nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do jego pracy. W dniu 13 stycznia 2015r., po trwającej od 15 grudnia 2014r. do 09 stycznia 2015r. usprawiedliwionej nieobecności w pracy spowodowanej zwolnieniem lekarskim, pozwany wręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym wypowiedzeniem, podając jako przyczynę niedbałe wykonywanie obowiązków i brak zaangażowania w pracę, które doprowadziły do utraty zaufania do jego osoby. Powód wskazał, że taki sposób rozwiązania umowy o pracę jest nieprawidłowy, gdyż narusza art. 30 § 4 k.p., który nakazuje w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wskazać przyczynę uzasadniającą takie wypowiedzenie. Tymczasem oświadczenie nie precyzowało żadnych podstaw,

na których takie przyczyny mogłyby się oprzeć, w szczególności nie wskazuje jaki obowiązek zaniedbał, na czym to zaniedbanie polegało, na czym polegał brak zaangażowania w pracę, nie wskazuje konkretnych okoliczności, które doprowadziły do utraty zaufania. Tak ogólnie sformułowane uzasadnienie wypowiedzenia nie daje mu wystarczających podstaw do podjęcia obrony merytorycznej jego stanowiska. Ponadto do dnia 13 stycznia 2015r. pozwany ani ustnie ani pisemnie nie informował go o jakichkolwiek uchybieniach w pracy, które mogłyby zagrozić interesom pracodawcy, a w konsekwencji doprowadzić do utraty zaufania. W związku z powyższym przyczyna wypowiedzenia nie istnieje obiektywnie (k. 2-3).

Swoje stanowisko powód podtrzymywał w toku dalszego postępowania przed Sądem (k. 51, 122, 155, 158).

Pozwany (...) Sp. z o.o. w C. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika wskazał, że powód Ł. B. był zatrudniony u pozwanego na stanowisku kierownika punktu sprzedaży, ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 lutego 2013r. Pozwany odnosząc się do twierdzeń powoda, podniósł iż nie zasługują one na uwzględnienie. Wskazał, że w momencie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 13 stycznia 2015r. powód z całą pewnością wiedział, jakie zarzuty w stosunku do jego pracy miał pracodawca. Zanim wręczono mu wypowiedzenie umowy o pracę został on wezwany przez Prezesa Zarządu pozwanej spółki, który ustnie i w sposób szczegółowy przedstawił mu zarzuty co do wykonywanej pracy, które w konsekwencji stanowiły przyczynę wypowiedzenia. Ponadto, w dniu 13 stycznia przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia umowy o pracę Prezes Zarządu pozwanej spółki w obecności pracownika działu kadr K. M. nałożył na powoda karę nagany. W piśmie dotyczącym nałożenia kary nagany, w sposób szczegółowy wskazane zostały zarzuty co do sposobu wykonywania przez powoda obowiązków pracowniczych na zajmowanym przez niego stanowisku kierownika punktu sprzedaży. Pozwany podniósł, że przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były tożsame z tymi dotyczącymi nałożenia kary nagany. Powód po zapoznaniu się z treścią stawianych mu zarzutów w żaden sposób nie odniósł się do zarzucanych mu naruszeń.

Dalej wskazał, że nieprawdziwe są twierdzenia powoda, iż pozwana nie zgłaszała żadnych zastrzeżeń do jego pracy. W sierpniu 2014r. pracownicy pozwanego A. N. i K. L. dokonały kontroli Oddziału w P. i stwierdziły liczne zaniedbania w sposobie zarządzania Oddziałem przez powoda. W Oddziale panował nieład i bałagan, na produktach oferowanych do sprzedaży brakowało cen, asortymenty były pomieszane a pracownicy Oddziału nie byli ubrani w odzież roboczą. Po stwierdzeniu powyższych zaniedbań Prezes Zarządu pozwanej spółki wezwał powoda i poinformował go o zastrzeżeniach co do pełnionych przez niego obowiązków kierownika punktu sprzedaży oraz wezwał do prowadzenia Oddziału w P. zgodnie z przyjętymi przez pozwaną spółkę standardami. Powód zobowiązał się do wykonywania swoich obowiązków zgodnie z poleceniami przełożonego. Wobec braku zmiany sposobu prowadzenia Oddziału Prezes Zarządu ponownie, tym razem w obecności pracownika działu kadr K. M., w październiku 2014r. poinformował powoda o zastrzeżeniach do wykonywanej przez niego pracy.

Dalej pozwany wskazał, że powód jako kierownik Oddziału i osoba odpowiedzialna za powierzone mu mienie był zobowiązany do szczególnej dbałości o interesy pracodawcy. Do obowiązków powoda należało m.in. wykonywanie poleceń i próśb przełożonych, dbałość o wygląd sklepu oraz sprawną pracę personelu, planowanie odpowiedniej ekspozycji towarów, zapewnienie funkcjonowania sklepu zgodnie z obowiązującymi standardami firmowymi, odpowiedzialność za wyniki sprzedaży i sprawne funkcjonowanie firmy oraz kreowanie dobrego wizerunku firmy na rynku. Odpowiedzialny był również za organizację pracy zarządzanego Oddziału. Brak należytej dbałości o interesy pracodawcy oraz organizacji pracy przez powoda w dniu 15 grudnia 2014r., w związku z udaniem się przez jedną z doświadczonych pracownic Oddziału na zwolnienie chorobowe i podczas nieobecności powoda w tym dniu, w pracy pozostały jedynie dwie pracownice od niedawna zatrudnione w Oddziale pozwanej spółki. Z uwagi na fakt, że w tym okresie trwał „szczyt sezonu sprzedażowego” niedopuszczalnym było pozostawienie dwóch niedoświadczonych pracowników. Co prawda nieobecność powoda w tym dniu była usprawiedliwiona, jednakże z uwagi na

zajmowane przez niego stanowisko zobowiązany był on do współdziałania z pracodawcą w celu zorganizowania pracy w Oddziale w sposób zapewniający jego prawidłowe funkcjonowanie. Tymczasem powód nie zareagował na zaistniałą sytuację, a wręcz unikał kontaktu z pracodawcą, nie odbierając telefonu pomimo wielokrotnych prób skontaktowania się z nim. Zaś twierdzenia powoda, że z uwagi na złą kondycję fizyczną w dniu 15 grudnia 2014r. nie zauważył, że rozłądował mu się telefon i dlatego cały dzień nie można było się z nim skontaktować są mało wiarygodne. W tym samym dniu powód przefaksował do pozwanej swoje zwolnienie lekarskie i nie skontaktował się w celu ustalenia zasad funkcjonowania Oddziału w P.. Pozwany oświadczył, że na wagę uchybienia obowiązkowi pracowniczemu w znacznym stopniu wpłynął fakt, iż połowa grudnia to „szczyt sezonu” sprzedażowego w pozwanej spółce, dlatego też tym bardziej powód powinien w tym okresie wykazać się wzmożoną dbałością o interesy pracodawcy. W dniu 15 grudnia 2014r. A. N. oddelegowana do pracy w Oddziale w P. stwierdziła, że Oddział w dalszym ciągu nie jest prowadzony zgodnie ze standardami przyjętymi w pozwanej spółce. W Oddziale panował nieład, produkty były nienależycie wyeksponowane, kosze na śmieci były nieopróżnione, pomieszczenia socjalne i łazienki nieposprzątane.

Pozwany podał, że w dniu 15 grudnia 2014r. A. N. stwierdziła, iż powód dopuścił się rażącego uchybienia w kwestii rozliczania kasjerów po zakończonym dniu pracy. Zgodnie bowiem z przyjętymi w pozwanej spółce standardami rozliczania kasjerów, o których powód wiedział i był zobowiązany do ich stosowania, na koniec dnia pracy każda kasjerka powinna zostać rozliczona z przeprowadzonych transakcji w ten sposób, że powinna wpisać na specjalnym formularzu konkretnie jakie pieniądze przyjęła w danym dniu, jakie były transakcje kartami płatniczymi, i rozliczyć dzienny utarg z kierownikiem. Tymczasem z informacji jakie uzyskała A. N. od pracownic zatrudnionych w Oddziale w P. okazało się, że powód w ogóle po zakończonym dniu pracy nie dokonywał rozliczenia kasjerek. Po zakończeniu dnia pracy zabierał gotówkę w banknotach, pozostawiając bilony w kasach i nie informował kasjerek czy utarg zgadza się z sumą wartości sprzedanych towarów. Po zakończonym tygodniu pracy, w soboty powód zabierał z kas całą zgromadzoną w nich gotówkę, zatrzymywał gotówkę w banknotach, zwracał do kas bilony również nie informując czy wszystko się zgadza. Poza tym każda kasjerka powinna pracować na swojej kasie, do której było przypisane hasło wiadome tylko danej kasjerce, tymczasem w Oddziale w P. kasjerki często pracowały nie na swoich kasach, a także pożyczaly sobie pieniądze pomiędzy kasami co uniemożliwiała późniejsze prawidłowe rozliczenie. Nie dokonując rozliczeń kasjerów w sposób przyjęty przez pracodawcę, powód nie zastosował się do poleceń przełożonego, co stanowiło naruszenie obowiązków pracowniczych, które mogły narazić pozwaną spółkę na straty materialne. Poza tym pozwany wskazał, że w dniu 02 grudnia 2014r. pozwana spółka otrzymała wiadomość e-mail, w której klientka Oddziału wskazała, że zachowania powoda w stosunku do podległych pracownic są niewłaściwe i sprzeczne z zasadami współzycia społecznego. Po otrzymaniu tej wiadomości pozwany wysłuchał pracownicy Oddziału w P. – K. B. (1) oraz J. B. (1) na wskazaną okoliczność. Obydwie potwierdziły, iż zachowania powoda wobec nich nie zawsze były prawidłowe i zgodne z zasadami współzycia społecznego.

Mając na uwadze powyższe oraz twierdzenia powoda, że wypowiedzenie mu umowy o pracę zawartej w dniu 01 lutego 2013r. nastąpiło z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. pełnomocnik pozwanego wskazał, że przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę zawarta w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę z dnia 13 stycznia 2015r. została sformułowana w sposób ogólny, jednakże z okoliczności, w jakich pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę jednoznacznie wynika, iż w chwili otrzymania wypowiedzenia powodowi było wiadome, jakie zachowania i naruszenia stanowią podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy (k. 18-26).

Swoje stanowisko pozwany podtrzymał w toku dalszego postępowania przed Sądem (k. 51, 122, 155, 158).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód Ł. B. był zatrudniony u pozwanego (...) Sp. z o.o. z siedzibą w C. kolejno na podstawie umowy o pracę na okres próbny z dnia 03 lutego 2009r. od dnia 01 lutego 2009r. do dnia 30 kwietnia 2009r., umowy o pracę na czas określony z dnia 30 kwietnia 2009r. od dnia 01 maja 2009r. do dnia 31 stycznia 2010r., umowy o pracę na czas określony z dnia 01 lutego 2010r. od dnia 01 lutego 2010r. do dnia 31 stycznia 2011r., umowy o pracę na czas określony z dnia 01 lutego 2011r. od dnia 01 lutego 2011r. do dnia 31 stycznia 2013r., a następnie od dnia 01 lutego 2013r. na podstawie umowy

o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 lutego 2013r. w wymiarze $\frac{3}{4}$ czasu pracy na stanowisku kierownika punktu sprzedaży. Miejszem świadczenia pracy powoda był Oddział pozwanego w P. przy ul. (...).

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B - umowa o pracę z dn. 03.02.2009r. k. 2 i k. 4 akt sprawy, umowa o pracę z dn. 30.04.2009r. k. 22 i k. 5 akt sprawy, umowa o pracę z dn. 01.02.2010r. k. 26 i k. 6 akt sprawy, umowa o pracę z dn. 01.02.2011r. k. 29 i k. 7 akt sprawy, umowa o pracę z dn. 01.02.2013r. k. 33 i k. 8 akt sprawy, zeznania powoda – k. 51-53, 156)

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku kierownika punktu sprzedaży należało wykonywanie poleceń i prośb przełożonych, zamawianie i przyjmowanie towaru, dbałość o wygląd sklepu oraz sprawną pracę personelu, sporządzanie grafików pracy, planowanie odpowiedniej ekspozycji towarów, organizowanie promocji, wyjaśnianie rozbieżności pomiędzy warunkami handlowymi a otrzymaną dokumentacją, reprezentowanie firmy wobec klientów i dostawców, zapewnienie funkcjonowania sklepu zgodnie z obowiązującymi standardami firmowymi.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B - zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności k. 3 i k.36-37 akt sprawy, zeznania powoda – k. 51-53, 156)

Pozwana spółka posiada cztery punkty sprzedaży. W Oddziale w P. oprócz powoda były zatrudnione dwie kasjerki, a w październiku 2014r. do pracy przyszła kolejna osoba. W 2014r. uwagę pozwanej spółki zwrócił spadek sprzedaży w punkcie w P., którym kierował powód. Było to ok. 10% mniej w porównaniu z 2013 rokiem. Spowodowało to, że w marcu inni kierownicy zostali zaangażowani w podniesienie wysokości sprzedaży w tym punkcie oraz poprawę jego wizerunku. Gdy w czerwcu po raz kolejny wyznaczone przez pozwanego osoby udały się do P. stwierdziły, że wszystko wróciło do stanu poprzedniego. Następnie w sierpniu 2014r. kierownicy z C. - I. P. oraz A. N. przeprowadziły kontrolę Oddziału w P.. Punkt nie był zatowarowany, pracownice nie nosiły odzieży roboczej, a w sklepie panował bałagan. Po tej kontroli P. przeprowadził rozmowę z powodem. Podczas kolejnej rozmowy z powodem w czasie której była obecna również K. P. zarzucił powodowi, że Oddział nie jest prowadzony zgodnie z przyjętymi standardami i że ma on dużo zastrzeżeń do tego jak on jest prowadzony. O przyznawaniu rabatów decydował powód oraz kasjerki.

(Dowód: zeznania pozwanego – k. 54-56, 156-158, zeznania świadka K. M. – k. 58-60, zeznania świadka A. N. –k. 60-61, zeznania świadka I. P. k. 61-62, zeznania świadka K. L. – k. 129-130).

W dniu 15 grudnia 2014r. zgodnie z grafiką pracy powód miał dzień wolny. W tym dniu w punkcie powinny pracować J. M., K. B. (2) i J. B. (1). Około godziny 10:00 do kadrowej K. M. zadzwoniła J. M. i poinformowała ją, że ma zwolnienie lekarskie, przyniosła klucze, po czym poszła do domu. W sklepie pozostały jedynie dwie od niedawna zatrudnione pracownice – J. B. (1) oraz K. B. (1). W związku z tym K. M. próbowała skontaktować się z powodem. Powód miał jednak wyłączony telefon. Ponieważ niedopuszczalnym było zamknięcie sklepu, gdyż w miesiącu grudnia sprzedaż była największa, do Oddziału w P. została oddelegowana z C. A. N.. Około godz. 12:00 powód przejechał do firmy zwolnienie lekarskie. Tego samego dnia wieczorem powód otrzymał od kadrowej sms-a z informacją, że ma oddać klucze.

(Dowód: częściowo zeznania powoda – k. 51-53, 156, zeznania pozwanego – k. 54-56, 156-158, zeznania świadka J. M. –k. 57-58, zeznania świadka K. M. – k. 58-60, zeznania świadka A. N. – k. 60-61)

W dniu 02 grudnia 2014r. pozwana spółka otrzymała od klientki maila z informacją, że w Oddziale w P. dochodzi do mobbingu i że kierownik bardzo źle traktuje nowe pracownice. Po wpłynięciu tej wiadomości P. udał się wraz z księgową i kadrową do P.. Pracownice potwierdziły, iż zachowania powoda wobec nich nie zawsze były prawidłowe. Powód zwracał im uwagę w obecności klientów, był nerwowo, nie chciał im tłumaczyć.

(Dowód: E-mail z dn. 02.12.2014r. k. 40, oświadczenie K. B. z dn. 14.01.2015r. – k. 38, oświadczenie J. B. z dn. 14.01.2015r. – k. 39, zeznania świadka K. M. – k. 58-60, zeznania świadka K. B. (1) –k. 123-125)

Zgodnie z przyjętymi w pozwanej spółce standardami rozliczania kasjerów, o których powód wiedział i był zobowiązany do ich stosowania, każda kasjerka na koniec dnia pracy powinna zostać rozliczona z przeprowadzonych transakcji w ten sposób, że powinna wpisać na specjalnym formularzu konkretnie jakie pieniądze przyjęła w danym dniu, jakie były transakcje kartami płatniczymi, i rozliczyć dzienny utarg z kierownikiem. Tymczasem z informacji jakie A. N. uzyskała w dniu 15 grudnia 2014r. od pracownic zatrudnionych w Oddziale w P. wynikało, że powód po zakończonym dniu pracy nie dokonywał rozliczenia kasjerek, zabierał gotówkę w banknotach, pozostawiając bilony w kasach i nie informował ich czy utarg zgadza się z sumą wartości sprzedanych towarów. Kasjerki często pracowały nie na swoich kasach, posługiwały się jednym hasłem, a także pożyczaly sobie pieniądze pomiędzy kasami. Ponadto w Oddziale panował nieład, produkty były nienależycie wyeksponowane, kosze na śmieci były nieopróżnione, pomieszczenia socjalne i łazienki nieposprzątane. O powyższych nieprawidłowościach A. N. poinformowała Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...).

(Dowód: zeznania powoda, zeznania świadka J. M. – k. 57-58, zeznania świadka A. N. – k. 60-61, zeznania świadka K. B. (1) –k. 123-125, zeznania świadka D. I. – k. 125-129, zeznania świadka K. L. – k. 129-130)

Od dnia 15 grudnia 2014r. do 9 stycznia 2015r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 12 stycznia 2015r. wziął urlop na żądanie. Po powrocie do pracy w dniu 13 stycznia 2015r. Prezes Zarządu pozwanej spółki (...) przeprowadził z powodem rozmowę i przedstawił mu zarzuty, które były podstawą nałożenia kary nagany. Następnie w obecności K. M. wręczył powodowi pismo nakładającego na niego karę nagany. Jako przyczynę wymierzenia powodowi kary nagany wskazał: nieprzestrzeganie ustalonego porządku pracy polegającego na tym, że jako osoba zarządzająca oddziałem w imieniu pracodawcy i odpowiedzialna za powierzone mienie, był zobowiązany do zorganizować pracę Oddziału w P. w dniu 15.12.2014r. kiedy jedna z pracownic nie stawiała się do pracy w związku z otrzymaniem od lekarza zwolnienia chorobowego. Ze względu na trwający sezon sprzedażowy niedopuszczalne jest pozostawienie dwóch niedoświadczonych osób i kiedy usiłowali się do niego dodzwonić, aby wspólnie ustalić porządek pracy w tym dniu, miał on cały dzień wyłączony telefon. W tym samym dniu przefasował do firmy swoje zwolnienie lekarskie i zlekceważył sprawę funkcjonowania Oddziału w sezonie nie kontaktując się w ogóle z pracodawcą; niezastosowanie się do poleceń przełożonych polegającego na tym, że dopuścił się rażącego uchybienia obowiązkom pracowniczym nie rozliczając kasjerów po zakończeniu przez nich pracy na kasie oraz pozwalając kasjerom samodzielnie decydować o przyznawaniu rabatów klientom sklepu. Jest to postępowanie karygodne i stanowi narażenie pracodawcy na straty materialne; niestaranne wykonywanie obowiązków – w dniu 16 grudnia 2014r. po wizycie w Oddziale w P. pracodawca stwierdził, iż nie jest on prowadzony według jego poleceń ponieważ na całej przestrzeni sklepowej panuje nieład, towary nie są wyeksponowane, z koszy wysypują się śmieci, także pomieszczenia socjalne i łazienka są zaniedbane. Wynika to z braku nadzoru nad organizacją pracy w Oddziale, za który powód odpowiadał i doprowadziło to do utraty zaufania do niego jako kierownika punktu sprzedaży; nieprzestrzeganie w zakładzie zasad współzycia społecznego w związku z tym, że w dniu 02 grudnia 2014r. do firmy dotarła wiadomość e-mail od klientki sklepu w P., która zdecydował się zdecydować pracodawcę o stosowaniu przez powoda mobbingu wobec podwładnych. Następnie tego samego dnia powód otrzymał pisemne oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2015r. Jako przyczynę pozwany wskazał mu niedbałe wykonywanie obowiązków i brak zaangażowania w pracę, które doprowadziły do utraty zaufania. Zawierało ono pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B - zwolnienie lekarskie z dn. 15.12.2014r. – k. 38, zwolnienie lekarskie z dnia 29.12.2014r. k. 39, kara nagany z dn. 16.12.2014r. k. 40 i k. 34-35 akt sprawy, akta osobowe powoda cz. C – rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem z dnia 12.01.2015r. k. 1 i k. 9 akt sprawy, kara nagany z dn. 16.12.2014r. k. 40 i k. 34-35 akt sprawy, częściowo zeznania powoda – k. 51-53, 156, zeznania pozwanego – k. 54-56, 156-158, zeznania świadka K. M. –k. 58-60)

Powód w dniu 19 stycznia 2015r. wniósł sprzeciw od nałożonej kary porządkowej. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, że oczywiście chybiony i bezzasadny jest zarzut nie przestrzegania ustalonego porządku pracy, niezastosowania się do poleceń przełożonych, niestaranego wykonywania obowiązków oraz nieprzestrzegania zasad współzycia

społecznego. Prezes Zarządu pozwanej spółki pismem z dn. 30 stycznia 2015r. odrzucił sprzeciw powoda od decyzji o nałożeniu kary nagany.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B - sprzeciw od nałożonej kary nagany z dnia 19.01.2015r. k.46 i k. 41 - 42 akt sprawy, odpowiedź na sprzeciw od nałożonej kary nagany z dn. 30.01.2015r. k. 47, zeznania powoda – k. 51-53, 156)

Wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.400,00 zł brutto miesięcznie.

(Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu z dn. 16.02.2015r. k. 33)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych w sprawie dokumentów, których wiarygodność nie była kwestionowana przez strony, częściowych zeznań powoda, pozwanego – w jego imieniu Prezesa Zarządu pozwanej spółki (...), zeznań świadków: J. B. (1), K. B. (1), J. M., A. N., D. I., K. L., K. M., I. P., M. M..

Zeznaniom powoda Ł. B. Sąd dał wiarę jedynie w części, która znalazła potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Za wiarygodne Sąd uznał zatem jego zeznania dotyczące czasokresu zatrudnienia u pozwanego, a także jej zakresu obowiązków. W pozostałym zakresie jego zeznania były sprzeczne z treścią wiarygodnych zeznań Prezesa zarządu pozwanej spółki (...) oraz zeznaniami świadków: K. M., A. N., D. I., K. L., I. P., K. B. (1). Wszyscy oni zgodnie wskazywali na zaniedbania, nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda, brak poprawy wbrew zwracaniu powodowi uwag. Zarówno pozwany jak i zeznający w sprawie świadkowi potwierdzili, że powód miał pełną świadomość zarówno przyczyn nałożenia na niego kary grzywny jak i wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Zeznaniom pozwanego J. P. Sąd dał wiarę w całości. Jego zeznania znalazły potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym, tj. w zeznaniach świadków K. M., A. N., D. I., K. L., I. P., K. B. (1). Zeznania pozwanego oraz w/w świadków są zgodne w zakresie tego, że powód dopuścił się licznych zaniedbań w sposobie zarządzania oddziałem w P..

Świadek K. M. potwierdziła w swoich zeznaniach okoliczność, że powód był informowany o zastrzeżeniach do jego pracy oraz że był świadomy z jakich powodów nastąpiło z nim rozwiązanie umowy o pracę. Wskazała, że w dniu 13 stycznia 2015r. przed otrzymanie wypowiedzenia umowy o pracę powód rozmawiał z prezesem, a następnie wręczyła mu karę nagany. Ponadto przy wręczeniu wypowiedzenia powód został poinformowany, że jego przyczyny są te same, co przy karze nagany. Okoliczność naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda potwierdziła jednoznacznie w swoich zeznaniach świadek A. N.. Świadek ta wskazała, że gdy w dniu 15 grudnia 2014r. udała się do punktu P. towar nie był poukładany, nie było ponaklejanych cen na całym asortymencie, a kasjerki nie były rozliczane według zasad obowiązujących w pozwanej spółce. Zeznania tych świadków były dla Sądu w pełni wiarygodne bowiem nie miały one powodu by zeznawać niezgodnie z prawdą. Nie miały one żadnego interesu w tym by zeznawać na niekorzyść powoda. Były logiczne, konkretne i rzeczowe.

Świadek D. I. w swoich zeznaniach przedstawiła sposób dokonywania przez powoda rozliczeń kasjerów, obowiązujące w pozwanej spółce procedury rozliczenia kasjerów, a także potwierdziła okoliczność przeszkolenia powoda co do sposobu dokonywania rozliczeń kasjerów. Jej zeznania były spójne, logiczne i rzeczowe, a ponadto korespondowały ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Dlatego Sąd dał im wiarę.

Świadkowie K. L. oraz I. P. zeznawały na okoliczność sytuacji panującej w pododdziale pozwanej spółki w P., sposobu zarządzania oddziałem przez powoda oraz naruszeń obowiązków pracowniczych przez powoda. Zeznania te były spójne, logiczne, a ponadto wzajemnie się uzupełniały.

Świadkowie K. B. (1) oraz J. M. przedstawiły sposób w jaki powód dokonywał rozliczeń kasjerów. Zeznania w/w świadków Sąd uznał za wiarygodne, były one logiczne i wzajemnie się uzupełniały. Ponadto K. B. (1) potwierdziła okoliczność nieprawidłowego zachowania powoda wobec podwładnych pracowników.

Świadek M. M. zatrudniona w pozwanej spółce na stanowisku kierownika punktu sprzedaży w swoich zeznaniach przedstawiała sytuację jaką zastała w oddziale pozwanej spółki w trakcie przeszkalania nowego kierownika. Nie miały one zatem znaczenia przy ustalaniu stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka J. B. (1) w zakresie w którym twierdziła, że kasjerzy w oddziale w P. byli codziennie rozliczani. Były one sprzeczne z wiarygodnymi zeznaniami świadków: A. N., D. I., K. L., I. P., K. B. (1).

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Ochrona pracownika w razie otrzymania wypowiedzenia wyraża się m.in. poprzez przyznanie mu prawa do wniesienia odwołania do Sądu Pracy, z żądaniem weryfikacji zasadności dokonanego wypowiedzenia. Rozpoznając powództwo Sąd Pracy bada po pierwsze czy wypowiedzenie jest zgodne z prawem, czyli czy zostały spełnione wymogi formalne, a po drugie, czy wypowiedzenie to jest uzasadnione. Sąd uwzględni odwołanie pracownika jedynie wówczas, gdy jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu.

Według utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego przyczyna wypowiedzenia musi być konkretna, rzeczywista i prawdziwa. Musi też istnieć w dacie wypowiedzenia lub rozwiązania (wyrok SN z dnia 1.10.1999 r. OSNP 2001/4/118, wyrok z dnia 19.1.2000 r. OSNP 2001/11/373, wyrok z dnia 12.12.2001 r. PP 2002/5 str. 32). Podanie przyczyny pozornej (nieprawdziwej, nierzeczywistej) jest równoznaczne z brakiem jej wskazania (wyrok SN z 13.10.1999 r. I PKN 173/97 OSNAPUIS 1998/8/243). Ponadto to pracodawca jest obowiązany udowodnić zasadność wypowiedzenia, przy czym może to czynić tylko i wyłącznie w oparciu o tę przyczynę, którą wskazał w wypowiedzeniu (wyrok SN z 19.12.1999 r. I PKN 571/98 OSNCP 2000/7/266).

Mówiąc o konkretności przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę, ustawodawca miał na myśli takie podanie przyczyny, aby była ona dla pracownika zrozumiała. Należy wskazać, że wymóg wskazania konkretnej przyczyny nie jest równoznaczny z koniecznością sformułowania jej w sposób szczegółowy, drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań czy zaniechań składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę i może zostać spełniony również poprzez wskazanie kategorii zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane na przykład z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 04.11.2008r., I PK 82/08 Lex nr 489012). Konieczność wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę należy bowiem oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 03.12.2003r., I PK 80/03, OSNP 2004/21/363).

W odniesieniu do wymogów formalnych ustanowionych dla wypowiedzenia Sąd skonstatował, iż pozwany uczynił im zadość w piśmie zawierającym wypowiedzenie z dnia 12 stycznia 2015r. Wypowiedzenie to spełniało wymogi formalne przewidziane w art. 30 § 3, 4, 5 k.p., a zatem wypowiedzenie zawierało przyczynę wypowiedzenia, zostało sporządzone w formie pisemnej, zawierało stosowne pouczenie o prawie odwołania do Sądu Pracy.

Badając podaną w wypowiedzeniu umowy o pracę przyczynę Sąd przyjął, iż wskazana przyczyna jest przyczyną konkretną, rzeczywistą i prawdziwą. Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało, że w chwili otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę powód miał świadomość jakie zachowania i naruszenia stanowiły podstawę rozwiązania z nim stosunku pracy. W momencie otrzymania wypowiedzenia umowy o pracę w dniu 13 stycznia 2015r. powód z całą pewnością wiedział, jakie zarzuty w stosunku do jego pracy miał pracodawca. Bowiem przed otrzymaniem wypowiedzenia umowy o pracę został on wezwany przez Prezesa Zarządu pozwanej spółki, który nałożył na niego karę nagany ustnie i w sposób szczegółowy przedstawił mu zarzuty co do wykonywanej pracy, które w konsekwencji stanowiły przyczynę wypowiedzenia. Przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę były tożsame z tymi dotyczącymi nałożenia kary nagany.

Na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego Sąd ustalił, że powód dopuścił się licznych zaniedbań w sposobie zarządzania oddziałem w P.. Jako osoba zarządzająca Oddziałem w imieniu pracodawcy i odpowiedzialna za powierzone mienie, był zobowiązany zorganizować pracę Oddziału w P. w dniu 15 grudnia 2014r. kiedy jedna z pracownic nie stawiała się do pracy w związku z otrzymaniem od lekarza zwolnienia chorobowego. Tymczasem kiedy pracodawca usiłował się do niego dodzwonić, aby wspólnie ustalić porządek pracy w tym dniu, miał on cały dzień wyłączony telefon. Na wagę uchybienia obowiązkom pracowniczym w znacznym stopniu wpłynął fakt, iż połowa grudnia to „szczyt sezonu” sprzedażowego w pozwanej spółce, dlatego też tym bardziej powód powinien w tym okresie wykazać się wzmożoną dbałością o interesy pracodawcy. Zgodnie z przyjętymi w pozwanej spółce standardami rozliczania kasjerów, o których powód wiedział i był zobowiązany do ich stosowania, każda kasjerka na koniec dnia pracy powinna zostać rozliczona z przeprowadzonych transakcji w ten sposób, że powinna wpisać na specjalnym formularzu konkretnie jakie pieniądze przyjęła w danym dniu, jakie były transakcje kartami płatniczymi, i rozliczyć dzienny utarg z kierownikiem. Tymczasem powód po zakończonym dniu pracy nie dokonywał rozliczenia kasjerek, zabierał gotówkę w banknotach, pozostawiając bilony w kasach i nie informował ich czy utarg zgadza się z sumą wartości sprzedanych towarów. Kasjerki często pracowały nie na swoich kasach, a także pożyczaly sobie pieniądze pomiędzy kasami. Ponadto w Oddziale panował nieład, produkty były nienależycie wyeksponowane, kosze na śmieci były nieopóźnione, pomieszczenia socjalne i łazienki nieposprzątane. Dodatkowo nie zachowywał się prawidłowo wobec podległych pracowników, zwracając im uwagę w obecności klientów.

Powód nie udowodnił, aby pracodawca wypowiadając mu umowę o pracę kierował się innymi motywami, niż wskazane w oświadczeniu z dnia 12 stycznia 2015r., a zwłaszcza okoliczność, że udał się na zwolnienie lekarskie.

W związku z powyższym dokonane powodowi w dniu 13 stycznia 2015r. wypowiedzenie umowy o pracę należało uznać za uzasadnione i zgodne z prawem. Dlatego też Sąd oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Wobec faktu, że pozwany (...) Sp. z o.o. w C. wygrał sprawę, a był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika należy mu się zgodnie z art. 98 k.p.c. zwrot kosztów procesu do których zalicza się wynagrodzenie jednakże nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach. Sąd zasądził więc od powoda na rzecz pozwanego wynagrodzenie pełnomocnika w kwocie 60 złotych na podstawie § 12 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. nr 163, poz. 1349 ze zm.)

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.