

Sygn. akt VI P 236/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Marcin Bik
Ławnicy:	Halina Dziewulska Elżbieta Marek
Protokolant:	Justyna Penkul

po rozpoznaniu w dniu 22 lutego 2018 r. w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. H.

przeciwko zarządcy masy sanacyjnej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w restrukturyzacji z siedzibą w W.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy

1. oddała powództwo;
2. zasądza od powoda P. H. na rzecz (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w restrukturyzacji z siedzibą w W. kwotę 480 zł (czterysta osiemdziesiąt złotych).

Sygn. akt: VI P 236/16

UZASADNIENIE

W dniu 1 sierpnia 2016 roku (data prezentaty) powód P. H. wniósł pozew przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. o uznanie rozwiązania umowy o pracę z dnia 19 lipca 2016 roku za bezzasadne oraz o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę, a także o sprostowanie świadectwa pracy w punkcie dotyczącym sposobu ustania stosunku pracy (pozew k. 1; pismo k. 5).

W uzasadnieniu wskazał, iż w dniu 19 lipca 2016 roku został wezwany przez dyrektora i wręczono mu rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód jest zatrudniony u pozwanej od ponad siedmiu lat i należycie wywiązywał się ze swoich obowiązków. Rozwiązanie umowy o pracę jest dla powoda niezrozumiałe i krzywdzące (pozew k. 2).

W odpowiedzi na pozew z dnia 11 października 2016 roku (data prezentaty) pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych (odpowiedź na pozew k. 14).

W uzasadnieniu wskazała, iż w dniu 6 lipca 2016 roku K. W. został poinformowany przez J. W. – kierownika magazynu o podejrzeniu wydawania przez powoda palet osobom nieupoważnionym. Na nagraniu z monitoringu widać jak w dniu 5 lipca 2016 roku ok. godz. 16:40 pod rampę komory przyjęć podjeżdża samochód dostawczy marki F.. Zostały załadowane palety euro, a powód odebrał od kierowcy biały przedmiot przypominający kopertę. Istotne jest, że palety, na których dostarczany jest towar do hurtowni podlegają rozliczeniu. Najczęściej dostawcy odbierają je bezpośrednio przy dostawie towaru. W przypadku braku rozliczenia, dostawcy mogą obciążyć firmę kosztem niezwróconych palet. W dniu 19 lipca 2016 roku została przeprowadzona z powodem rozmowa w celu wyjaśnienia zaistniałej sytuacji. Powód poza potwierdzeniem, że palety zostały wydane kierowcy nie złożył innych wyjaśnień. Z uwagi na powyższe pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym (odpowiedź na pozew k. 15).

Pismem z dnia 22 grudnia 2016 roku pełnomocnik powoda sprecyzował, iż wnosi o zasądzenie kwoty 6.105 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanej odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych (pismo k. 117-118).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony w (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. od 18 marca 2009 roku do 31 lipca 2010 roku na stanowisku (...), od 1 sierpnia 2010 roku na stanowisku (...)na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy (umowa na okres próbny k. 41; umowa na czas określony k. 37; aneks k. 23, k. 25, k. 30, k. 32, k. 33; świadectwo pracy k. 19).

Wynagrodzenie powoda liczonej jak ekwiwalent pieniężny na urlop wypoczynkowy wynosiło 2.240,91 zł brutto (zaświadczenie k. 16).

Do zakresu obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało przyjmowanie dostaw zgodnie z obowiązującymi zasadami, tj. sprawdzanie zgodności danych zawartych w dokumentach przewozowych dostawcy, sprawdzenie czy wewnątrz środka transportu jest czyste i suche, szczegółowa kontrola dostaw, sporządzanie protokołów dostaw; pomaganie pracownikom magazynu w rozmieszczeniu towaru w odpowiednich strefach magazynowania; rozliczanie się z dostawcami z opakowań zwrotnych oraz palet; zwrot do dostawców potwierdzonych kopii faktur, a także w przerwach wykonywanie czynności (...)w zakresie pakowania sprawdzonego towaru w opakowanie wysyłkowe i ich adresowanie (zakres obowiązków k. 69).

Pozwana (...) sp. z o.o. z siedzibą w W. jest hurtownią farmaceutyczną. Pracownicy komory przyjęć mieli za zadanie przede wszystkim przyjmowanie dostarczanego towaru od kontrahentów pracodawcy. Spółka współpracuje z ok. 15 kontrahentami. Towar był dostarczany do hurtowni na paletach oraz euro paletach. Dostawca gdy przywoził towar na określonej ilości palet, dostawał taką samą ilość palet zwrotnych, a także określony ich rodzaj: palety lub euro palety. Zasadniczo euro palety są własnością podmiotu, który dostarcza towar. Palety, na których dostarczany jest towar do hurtowni podlegają rozliczeniu. Najczęściej dostawcy odbierają je bezpośrednio przy dostawie towaru. Koszt jednej euro palety wynosi ok. 35-40 zł. Gdy w magazynie znajduje się odpowiednia ilość palet, są one wydawane dostawcy w momencie przywozu towaru. Jeżeli nie jest możliwe od razu wydanie odpowiedniej ilości palet dostawcy, wydawane są one w późniejszym terminie, po uzgodnieniach z dostawcą. W przypadku braku rozliczenia, dostawcy mogą obciążyć pozwaną kosztem niezwróconych palet (zeznania J. W. k. 178-181 – e-protokół (...) (...) (...) zeznania K. W. k. 181-184 – e-protokół (...) (...) zeznania Ł. S. k. 267v-268 – e-protokół (...)...)

Pracownicy komory przyjęć od 2012 roku prowadzą rejestr wydawanych i przyjmowanych palet. W rejestrze zamieszczane są informacje o rodzaju palety (zwykła albo euro), ilości palet, dacie wydania i zwrotu. Od września 2014 roku ewidencja palet była prowadzona oddzielnie dla każdego z dostawców. Dane wpisywane w ewidencji palet prowadzonych przez pracowników komory przyjęć były następnie porównywane z ewidencjami prowadzonymi przez poszczególnych dostawców, przesyłanych do strony pozwanej do weryfikacji (ewidencja k. 150-152; ewidencja firmy

(...) k. 200-254; e-mail k. 255; zeznania Ł. S. k. 267v-268 – e-protokół (...) (...) zeznania Ł. Ł. k. 268v-269 – e-protokół 00:55:20-01:19:09; zeznania A. J. k. 269 – e-protokół (...)(...)

W dniu 5 lipca 2016 roku pracownik komory przyjęć K. J. między godz. 15:00 a 16:00 zgłosił kierownikowi magazynu – (...) fakt wydawania przez powoda palet osobom nieuprawnionym. O tym fakcie K. J. powiadomił kierownika magazynu telefonicznie, z prośbą o natychmiastową interwencję i przyjazd do firmy. J. W. nie odebrał pierwszego połączenia od K. J., dopiero po drugim połączeniu był w drodze do firmy. W tym czasie samochód, na który załadowano palety już odjeżdżał (zeznania J. W. k. 178-181 – e-protokół (...) (...) (...) zeznania K. W. k. 181-184 – e-protokół (...)(...)

Kamera z monitoringu pozwanej ok. godz. 16:40 zarejestrowała, że pod rampę komory przyjęć podjechał samochód dostawczy marki F. o nr rej. (...). Powód wraz z kierowcą załadowali do samochodu 24 euro palety. Z samochodu nie rozładowano żadnego towaru, załadowano tylko palety. W dniu 5 lipca 2016 roku nie odnotowano w ewidencji palet prowadzonych dla poszczególnych dostawców faktury wydania jakiegokolwiek euro palety z magazynu pozwanej (ewidencja k. 151v, k. 218; nagranie z monitoringu k. 180 – e-protokół (...)(...)

Pozwana prowadzi rejestr pojazdów wjeżdżającym i wyjeżdżającym na teren firmy. Pracownicy pozwanej mają przepustki umożliwiające wjazd, zawierają one informację o nr rejestracyjnym pojazdu pracownika. Pracownik ochrony zapisuje numer rejestracyjny pojazdu, markę, godzinę i cel przyjazdu. W dniu 5 lipca 2016 roku ochroniarz odnotował fakt wjazdu samochodu marki F. o nr rej. (...), nie wpisał jednak celu przyjazdu (zeznania K. W. k. 181-184 – e-protokół (...)(...)

W okresie od 7 do 15 lipca 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby (świadczenie pracy k. 19).

Po powrocie powoda ze zwolnienia lekarskiego, w dniu 19 lipca 2016 roku kierownik magazynu (...) i dyrektor zarządzający pozwanej K. W. przeprowadzili z nim rozmowę w celu wyjaśnienia zaistniałego w dniu 5 lipca 2016 roku zdarzenia. Powód przyznał, że załadował do samochodu marki F. o nr rej. (...) 24 euro palety. Jednak na zadane pytania komu wydał palety i czy pokwitował wydanie palet powód nie odpowiedział. Powodowi nie okazano nagrania z monitoringu z dnia 5 lipca 2016 roku (zeznania J. W. k. 178-181 – e-protokół (...) (...) (...) zeznania K. W. k. 181-184 – e-protokół (...)(...)

Podczas rozmowy w dniu 19 lipca 2016 roku, powodowi wręczono pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako przyczynę pracodawca wskazał działanie na szkodę firmy. Pismo zawierało pouczenie o terminie i prawie odwołania do sądu pracy (rozwiązanie k. 20; zeznania K. W. k. 181-184 – e-protokół (...)(...)

Postanowieniem z dnia 1 grudnia 2016 roku Sąd Rejonowy dla m. st. Warszawy w Warszawie X Wydział Gospodarczy do spraw Upadłościowych i Restrukturyzacyjnych otworzył postępowanie sanacyjne (...) sp. z o.o. z siedzibą w W.. Wyznaczono zarządcę w osobie (...) Spółka Akcyjna z siedzibą w W. oraz oddalono wniosek dłużnika o zezwolenie na wykonywanie zarządu nad całością przedsiębiorstwa dłużnika w zakresie nieprzekraczającym zakresu zwykłego zarządu (postanowienie k. 141-142).

Powyższy stan faktyczny został ustalony na podstawie wyżej wskazanych dokumentów zgromadzonych w aktach sądowych w zakresie opisanym wyżej z przywołaniem odpowiednich kart akt sprawy, nagrania z monitoringu pozwanej z dnia 5 lipca 2016 roku i na podstawie zeznań świadków: K. W., J. W., Ł. S., Ł. Ł. oraz A. J.. Zeznania świadków były logiczne i spójne oraz korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Świadkowie zeznali co do sposobu ewidencjonowania palet i procedur ich wydawania oraz kontroli wydawania palet, a także okoliczności wydania przez powoda w dniu 5 lipca 2016 roku euro palet osobie nieuprawnionej. Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności zeznaniom świadków.

Zeznania K. J. k. 306v-307 – e-protokół (...)(...))nie mogły stanowić podstawy ustaleń faktycznych Sądu, bowiem świadek nie pamiętał okoliczności wydania przez powoda euro palet osobie nieuprawnionej oraz, że zgłosił ten

fakt świadkowi J. W.. Świadek uległ wypadkowi motocyklowemu i na skutek doznanych obrażeń nie był w stanie przypomnieć sobie ww. okoliczności. Jednak Sąd nie znalazł podstaw do odmowy wiarygodności świadkowi J. W., iż K. J. poinformował go o fakcie wydawania przez powoda palet osobie nieuprawnionej. Fakt ten został uwidoczniiony na nagraniu z monitoringu pozwanej, którego treść koresponduje z zeznaniami świadka.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda k. 311v-313 – e-protokół (...)(...) Sąd nie dał wiary powodowi, iż nie pamięta jakiemu podmiotowi wydał euro palety w dniu 5 lipca 2016 roku oraz, że fakt ten odnotował w ewidencji palet, a pracodawca nie przedstawił do akt sprawy kompletu dokumentacji. Między zdarzeniem a rozmową przeprowadzoną z powodem 19 lipca 2016 roku nie minął długi okres czasu, który mógłby uzasadniać niepamiętanie szczegółów zdarzenia z dnia 5 lipca 2016 roku. Sąd nie uznał za wiarygodne twierdzeń powoda, iż przebywanie powoda na zwolnieniu lekarskim znacznie uniemożliwiło mu przypomnienie okoliczności przedmiotowego zdarzenia.

Autentyczności i treści ww. dokumentów nie kwestionowała żadna ze stron, toteż Sąd uznał je za pełnowartościowy materiał dowodowy w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne nie zasługiwało na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności przedmiotem ustalenia Sądu było stwierdzenie czy oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów o wymogach formalnych takiego oświadczenia, a w następnej kolejności Sąd ustalał zasadność rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p.

W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.). W tym miejscu należy wskazać, że wystarczy, iż jedna z przyczyn wskazanych w rozwiązaniu umowy jest prawdziwa, aby rozwiązanie umowy można uznać za uzasadnione (per analogiam wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 roku, I PK 187/06).

Prawidłowe rozwiązanie umowy o pracę wymaga zarówno istnienia przyczyny, jak i wskazania jej w piśmie pracodawcy o rozwiązaniu. W pierwszej kolejności należy zbadać, czy rozwiązanie jest zgodne z prawem, czyli czy spełnia wymogi formalne. Dopiero po stwierdzeniu przez Sąd poprawności oświadczenia od strony formalnej, aktualizuje się konieczność badania tego, czy rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z zachowaniem wymogów określonych w art. 52 k.p. Zgodnie z art. 30 § 3-5 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonywane przez pracodawcę powinno mieć formę pisemną, wskazywać przyczynę rozwiązania oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W myśl 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. Jest to wymóg formalny, którego naruszenie skutkować będzie uznaniem, że rozwiązanie umowy o pracę naruszało przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę i zasądzeniem odszkodowania na podstawie art. 56 § 1 k.p., w myśl którego 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.

W przedmiotowej sprawie rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Pracodawca złożył powodowi oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w ciągu miesiąca od uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Ponadto rozwiązanie umowy zostało dokonane w formie pisemnej. W piśmie została wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę, a także zawarto pouczenie o prawie pracownika i terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy. Co prawda pracodawca podał w pouczeniu niewłaściwy termin odwołania, jednak nie wskazuje to automatycznie na zasadność roszczeń pracownika. Błędne bowiem pouczenie pracownika o prawie odwołania się do sądu pracy uzasadnia jedynie prawo do przywrócenia terminu do wniesienia tego odwołania. Nie uzasadnia natomiast roszczeń pracownika z tytułu niezgodnego z prawem

wypowiedzenia umowy o pracę czy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a więc roszczenia o odszkodowanie albo o przywrócenie do pracy (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2016 roku, II PK 333/14).

W tym miejscu podkreślić należy, że pracodawca, który rozwiązuje umowę o pracę z przyczyn dotyczących osoby pracownika samodzielnie ocenia i kwalifikuje okoliczności faktyczne stanowiące podstawę tego rodzaju decyzji. W sytuacji ich kwestionowania przez pracownika, na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia zasadności wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.; por. również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

Zgodnie z art. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym, i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazania jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciążący na pracodawcy obowiązek wskazania przyczyny w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 r. I PKN 444/99, OSNP 2001/9 poz. 313).

Oceniając wagę dokonanych przez powoda naruszeń należy odnieść się do kwestii ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia. Uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. nie musi być jedynie zawinione uchybienie pracownicze wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być także zawinione działanie pracownika powodujące zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 9 lipca 2009 r., II PK 46/09, LEX nr 533035). Oznacza to, iż przy ocenie wagi naruszonych obowiązków pracowniczych nie jest istotna szkoda, jaką poniósł pracodawca. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi jedynie wówczas, gdy mamy do czynienia z winą umyślną lub winą nieumyślną w postaci rażącego niedbalstwa. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje więc wysokość szkody lub stopień zagrożenia interesów pracodawcy. Szkoda może zatem stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 11 października 2011 r., II BP 8/11, LEX 1294157, wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNP 2000/12/467).

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ma miejsce zatem wówczas, gdy w związku z określonym zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) naruszającym podstawowe obowiązki pracownicze można pracownikowi zarzucić winę umyślną lub rażące niedbalstwo. Jeżeli sprawca przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § 1 k.c.). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem

zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2012 r. II PK 285/11, LEX nr 125467).

W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd ustalił, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną nie nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W ocenie Sądu zachowanie powoda w dniu 5 lipca 2016 roku naraziło pracodawcę na szkodę. Powód sam przyznał, iż wydał 24 euro palety o łącznej wartości ok. 1.000 zł, ten fakt nie był w niniejszym postępowaniu kwestionowany przez żadną ze stron.

Co prawda w piśmie z dnia 19 lipca 2016 roku rozwiązującym z powodem stosunek pracy pracodawca nie wskazał konkretnego zdarzenia z dnia 5 lipca 2016 roku, lecz powód w momencie rozwiązania z nim umowy o pracę wiedział o jakie zdarzenie chodzi. Zostało mu to wyjaśnione podczas rozmowy z K. W. oraz J. W.. Ponadto powód podczas wskazanej rozmowy przyznał, iż dokonał wydania 24 euro palet podmiotowi, którego danych nie podał. Wskazać należy, iż warunek podania konkretnej przyczyny spełniony jest wówczas, gdy pracodawca wskazuje w uzasadnieniu fakty i rzeczowe okoliczności dotyczące osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy (vide wyrok SN z dnia 14 maja 1999 r., I PKN 47/99). Skonkretyzowanie przyczyny nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na opisanie jej w sposób szczegółowy (vide wyrok SN z dnia 6 stycznia 2010 roku, I PK 168/09).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pracodawca sprostował ciężarowi udowodnienia, iż wskazana przez niego w rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 19 lipca 2016 roku przyczyna była uzasadniona, konkretna i rzeczywista. Zdaniem Sądu działanie powoda należy ocenić jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a przede wszystkim obowiązku dbania o dobro zakładu pracy. Dbanie o dobro zakładu pracy to jeden z podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Obowiązek ten ma bardzo szeroki zakres i obejmuje powinność dbania o mienie zakładu pracy, rozumianego przedmiotowo, jako miejsce pracy oraz jego wartości niematerialne (np. uznaną markę, dobre imię). Można go też rozumieć jako zakaz szkodzenia pracodawcy i jednocześnie nakaz pozytywnego działania stosownie do potrzeby i możliwości, także ponad zwykły obowiązek, np. poprzez pracę w godzinach nadliczbowych. Pracownik powinien wykazywać troskę o całość mienia pracodawcy, a w szczególności wobec tych składników, które zostały mu powierzone z obowiązkiem zwrotu lub wyliczenia się (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2006 roku, II PK 160/05, OSNP 2007, nr 1-2, poz. 4).

Niedopełnienie ww. obowiązku zdaniem Sądu może przybrać różne postacie, w tym niedbalstwa czy bezprawnego wykorzystywania przez pracownika mienia pracodawcy. Może to być również wydanie przez pracownika odpowiedzialnego za ewidencję palet, euro palet podmiotowi nieuprawnionemu i nie zarejestrowanie tego faktu w karcie odbioru/wydania palet, która to czynność była działaniem na szkodę pozwanej. Tym bardziej, że to pracownik komory przyjęć, który w danym momencie przyjmuje lub wydaje palety jest zobowiązany do wypełnienia ewidencji palet.

Zdaniem Sądu nie zasługuje na uwzględnienie twierdzenie powoda jakoby nie miał on możliwości wytłumaczenia się ze zdarzenia, które miało miejsce w dniu 5 lipca 2016 roku. Na spotkaniu w dniu 19 lipca 2016 roku powód został poproszony o wyjaśnienie zaistniałego zdarzenia, które zostało zarejestrowane na nagraniu z kamery przemysłowej zamontowanej na przeciwko komory przyjęć zakładu pracy strony pozwanej. Pomimo podjęcia przez przedstawicieli pracodawcy próby wyjaśnienia sprawy, powód oprócz przyznania się do faktu, że wydał euro palety, nie udzielił odpowiedzi na pytania komu zostały wydane palety, czy kierowca dostarczył towar czy wydanie palet zostało pokwitowane. Powód nie zaprzeczył stawianym mu zarzutom i nie wyjaśnił swojego zachowania. W ocenie Sądu, mając na uwadze zasady doświadczenia życiowego, niewiarygodne są twierdzenia powoda, iż podczas rozmowy w dniu 19 lipca 2016 roku nie był w stanie podać komu wydał palety, bowiem już tego nie pamiętał. Powód nie wskazał podmiotu, któremu zostały wydane palety, nie podjął też próby wyjaśnienia, czy jakichkolwiek działań w celu odnalezienia pojazdu zarejestrowanego przez kamerę przemysłową, ewentualnie firmy/osoby, do której należy oraz kierowcy auta. W toku tego postępowania dysponował nagraniem, dysponował też nr rejestracyjnym pojazdu, na

podstawie którego zapewne byłoby możliwe uzyskanie informacji jw. Działania powoda w tym zakresie ograniczyły się jedynie do twierdzenia, że pracodawca nie przedstawił do akt sprawy kompletnej dokumentacji zawierającej ewidencję palet, czemu Sąd nie dał wiary. Powód nie wykazał należytej staranności, aby wskazać podmiot, który odebrał palety. Przyjmując za słuszne stwierdzenia powoda, iż procedura wydania 24 euro palet w dniu 5 lipca 2016 roku została zachowana, zgodnie z zasadami logiki nie byłoby trudności ze wskazaniem podmiotu odbierającego palety. Z ewidencji przedstawionej przez pozwaną z dnia 5 lipca 2016 roku wynika, iż w tym dniu pozwana wydała pięć zwykłych palet, natomiast nie wydano euro palet (k. 151v, k. 218). Natomiast w toku procesu powód również nie potrafił wytłumaczyć w sposób przekonujący nieodnotowania faktu wydania palet w ewidencji pozwanego pracodawcy.

Wobec powyższego w oceni Sądu roszczenia powoda należało uznać za niezasadne. Pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę z dniem 19 lipca 2016 roku bez zachowania okresu wypowiedzenia nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Dlatego żądanie powoda podlegało oddaleniu, tym bardziej roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy należało uznać za przedwczesne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie ogólnej zasady odpowiedzialności za wynik procesu, określonej w art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Sąd obciążył powoda kosztami procesu, które stanowiły w tym przypadku koszty zastępstwa procesowego pozwanej. Sąd ustalił koszty zastępstwa procesowego na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 (360 zł) oraz § 9 ust. 1 pkt 3 (120 zł) rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 ze zm. – w brzmieniu obowiązującym w chwili wniesienia powództwa) na łączną kwotę 480 zł.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji.