

Sygn. akt VP 24/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

26 maja 2022 roku

Sąd Rejonowy w Rybniku, V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant : osobiście

po rozpoznaniu 26 maja 2022 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództw: W. J.

P. Z.

przeciwko Przedsiębiorstwu Usług (...) Sp. z o.o. w T.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. oddala powództwo W. J.;
2. zasądza od powoda W. J. na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. oddala powództwo P. Z.;
4. zasądza od powoda P. Z. na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

sygn. akt **VP 24/21**

UZASADNIENIE

W sprawie o sygn. akt VP 24/21 powód W. J. wniósł przeciwko pozwanej Przedsiębiorstwu Usług (...) sp. z o.o. w T. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 8.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu (tj. od 2 lutego 2021 roku) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Powód zaznaczył, że był pracownikiem pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2020 roku do 18 czerwca 2022 roku na stanowisku ładowacza nieczystości stałych. Podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, gdyż wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była ogólnikowa i niekonkretna. Zaprzeczył by ze strony powoda doszło do naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazał, że nie otrzymał od pozwanej żadnej dyspozycji odnośnie odbioru odpadów z posesji przy ul. (...) w R., a twierdzenia zawarte w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę są nieprawdziwe. Według powoda 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. Podniósł, że w okresie zatrudnienia wykonywał sumiennie i starannie swoje obowiązki, stosował się do poleceń przełożonych, a także nie otrzymał żadnej kary dyscyplinarnej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że odłączanie rejestru wideo oraz dokonywanie odbioru odpadów budowlanych przez powoda było działaniem celowym. Podniosła, że wyraźnie wskazała, jakie były przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według pozwanej, powód naraził pozwaną na naliczenie kar umownych przez Miasto R. oraz zerwanie umowy, jak również utraty zaufania niezbędnego do dalszej współpracy gospodarczej. Podniosła, że do uszkodzenia systemu monitorującego dochodziło regularnie przez okres od 2 grudnia 2020 roku do 21 stycznia 2021 roku. Zatem według pozwanej termin miesięczny został zachowany, gdyż rozwiązanie umowy o pracę zostało wręczone powodowi w terminie 7 dni od ostatniego dnia powzięcia informacji przez pozwaną o rzeczonych naruszeniach.

W piśmie procesowym z 13 kwietnia 2021 roku, powód potrzymał swoje dotychczasowe stanowisko.

W sprawie o sygn. akt VP 26/21 powód P. Z. wniósł przeciwko pozwanej Przedsiębiorstwu Usług (...) sp. z o.o. z/s w T. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 8.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu (tj. od 2 lutego 2021 roku) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Powód zaznaczył, że był pracownikiem pozwanej na podstawie umowy o pracę na czas określony od 1 września 2020 roku do 30 czerwca 2021 roku na stanowisku ładowacza nieczystości stałych. Podniósł, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, gdyż wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była ogólnikowa i niekonkretna. Zaprzeczył by ze strony powoda doszło do naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. Wskazał, że nie otrzymał od pozwanej żadnej dyspozycji odnośnie odbioru odpadów z posesji przy ul. (...) w R., a twierdzenia zawarte w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę są nieprawdziwe. Według powoda 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. Podniósł, że w okresie zatrudnienia wykonywał sumiennie i starannie swoje obowiązki, stosował się do poleceń przełożonych, a także nie otrzymał żadnej kary dyscyplinarnej.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że odłączanie rejestru wideo oraz dokonywanie odbioru odpadów budowlanych przez powoda było działaniem celowym. Podniosła, że wyraźnie wskazała, jakie były przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Według pozwanej, powód naraził pozwaną na naliczenie kar umownych przez Miasto R. oraz zerwanie umowy jak również utraty zaufania niezbędnego do dalszej współpracy gospodarczej. Podniosła, że do uszkodzenia systemu monitorującego dochodziło regularnie przez okres od 2 grudnia 2020 roku do 21 stycznia 2021 roku. Zatem według pozwanej termin miesięczny został zachowany, gdyż rozwiązanie umowy o pracę zostało wręczone powodowi w terminie 7 dni od ostatniego dnia powzięcia informacji przez pozwaną o rzeczonych naruszeniach.

W piśmie procesowym z 21 kwietnia 2021 roku, powód potrzymał swoje dotychczasowe stanowisko.

Zarządzeniem z 1 września 2021 roku sprawę o sygn. akt VP 26/21 połączono ze sprawą o sygn. akt VP 24/21 celem wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił co następuje:

W okresie od 19 czerwca 2019 roku do 29 stycznia 2021 roku powód W. J. był zatrudniony u pozwanej Przedsiębiorstwa Usług (...) sp. z o.o. w T. na stanowisku ładowacza nieczystości stałych w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 19 czerwca 2019 roku do 18 września 2019 roku był zatrudniony na okres próbny, a później na czas określony: od 19 września 2019 roku do 31 grudnia 2019 roku, od 1 stycznia 2020 roku do 31 sierpnia 2020 roku, od 1 września 2020 roku do 18 czerwca 2022 roku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda W. J. obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 3.267,33 zł brutto.

W okresie od 6 lipca 2018 roku do 29 stycznia 2021 roku powód P. Z. był zatrudniony u pozwanej Przedsiębiorstwa Usług (...) sp. z o.o. w T. na stanowisku ładowacza nieczystości stałych w pełnym wymiarze czasu pracy. W okresie od 6 lipca 2018 roku do 5 października 2018 roku był zatrudniony na okres próbny, a później na czas określony: od

6 października 2018 roku do 31 grudnia 2019 roku, od 1 stycznia 2020 roku do 31 sierpnia 2020 roku, od 1 września 2020 roku do 30 czerwca 2021 roku.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda P. Z. obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 3.391,92 zł brutto.

W zakresie odpowiedzialności powodów było m.in. sumienne i terminowe wykonywanie obowiązków określonych w zakresie czynności zgodni z obowiązującymi przepisami i interesami spółki, przestrzeganie przepisów i aktów prawnych obowiązujących na zajmowanym stanowisku oraz za właściwe ich stosowanie, przestrzeganie dyscypliny pracy zgodnie z obowiązującymi w spółce regulaminami, przestrzeganie przepisów bhp i przepisów przeciwpożarowych oraz przestrzeganie tajemnicy służbowej.

Powodowie wyruszając w trasę otrzymywali od pozwanej kartę drogową i kartę odpadów (BDO) gdzie wskazany był konkretny kod odpadów które mają odebrać, pojazd, obszar z którego jest zbierany i gdzie te odpady mają trafić.

Obowiązek zamieszczenia monitoringu w pojazdach pozwanej wynikał z umowy zawartej Urzędem Miasta R.. Monitoring był sprawdzany w sytuacjach awaryjnych, gdy pojawiały się niejasności, czy reklamacje. Pojazd, którym poruszali się powodowie był oznaczony nr (...).

W okresie od 2 grudnia 2020 roku do 21 stycznia 2021 roku pracownica pozwanej przejrzała nagrania z monitoringu pojazdu o nr (...). Z oglądu monitoringu pracownica pozwanej dostrzegła zatrzymanie rejestratora poprzedzającego jakąś czynność wykonywaną przez powodów. Przy przeglądaniu nagrania widoczny jest zielony pasek wskazujący czas trwania nagrania. W momencie kiedy nagranie było przerwane widoczna była luka w rejestracji obrazu. Rejestrator był urządzeniem nowym i zabezpieczony zamkiem fabrycznym ale o prostej konstrukcji, do którego otwarcia wystarczał klucz uniwersalny (np. z innych urządzeń). Przekręcenie kluczyka na funkcję otwartą powodowało, że rejestrator przestał nagrywać. Oficjalnie tylko kierownictwo posiadało oryginalne klucze do urządzenia. Osoba zajmująca się instalacją i serwisowaniem systemów monitorujących nie stwierdziła żadnych uszkodzeń, które mogłyby wpływać na działanie systemu. Wyłączenie pojazdu powodowało, że rejestrator video wyłączał się dopiero po 120 minutach. Urządzenie to można także unieruchomić poprzez wyciągnięcie bezpiecznika w samochodzie lub na samej wiązce rejestratora. Nie mogło samoczynnie dochodzić do przerw. Nie było zgłaszanych awarii rejestratora, w szczególności w tym pojeździe.

W nagraniach z:

- 02.12.2020 roku nastąpiła przerwa w godz. 06:27 – 06:49, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 06:37-06:45,
- 09.12.2020 roku nie odłączono rejestratora, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 09:18-09:21, powodowie załadowali odpady budowlane,
- 11.12.2020 roku nastąpiła przerwa w godz. 06:30 – 06:51, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 06:31-06:38,
- 16.12.2020 roku nastąpiła przerwa w godz. 06:10 – 06:37, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 06:17-06:27,
- 21.12.2020 roku nastąpiła przerwa w godz. 06:25 – 07:06, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 06:34-06:50,
- 28.12.2020 roku nastąpiła przerwa w godz. 06:25 – 06:50, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 06:33-06:47,
- 30.12.2020 roku nie odłączono rejestratora, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 10:34-10:37, powodowie ładowali dużą ilość wypełnionych odpadami worków,

- 11.01.2021 roku nastąpiła przerwa w godz. 06:30 – 08:05, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 06:38-06:49,

- 21.01.2021 roku nastąpiła przerwa w godz. 06:10 – 06:49, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 06:27-06:38,

- 21.01.2021 roku nie odłączono rejestratora, pojazd o nr (...) przebywał przy ul. (...) w R. w godz. 10:37-11:24, rejestratory zostały zakryte czapką.

29 stycznia 2021 roku zorganizowano spotkanie, na którym obecna była pracownica pozwanej J. M. w obecności świadków P. O. i R. M. oraz powodowie. Pracownica przedstawiła powodom nagrania w celu wyjaśnienia zaistniałych sytuacji. Powodowie oznajmili, że nie mają nic wspólnego z przerwami w nagraniach.

Pismami z 29 stycznia 2021 roku, rozwiązano z powodami umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 30 §1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 §1 pkt 1 k.p. W pismach tych przyczyną rozwiązania umów o pracę bez wypowiedzeń było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wyrażających się w:

- świadomym i nielegalnym załadunku i odbiorze odpadów niezgodnych z otrzymaną dyspozycją odbioru odpadu w dniu 9 grudnia 2020 roku z posesji przy ul. (...) w R., wskazując, że potwierdzały te naruszenia nagrania z monitoringu pojazdu (...), zapisy z systemu GPS,

- świadomym i celowym uszkodzeniem mienia pozwanej jakim był system monitorowania pojazdów służących do odbioru odpadów komunalnych wskazując, że potwierdzały te naruszenia nagrania z monitoringu pojazdu (...) w okresie od grudnia 2020 roku do stycznia 2021 roku.

Dowód:

- akta osobowe powoda W. J.: umowa o pracę z 19.06.2019 r., karta charakterystyki stanowiska pracy, umowa o pracę na czas określony z 19.09.2019 r., umowa o pracę na czas określony z 31.12.2019 r., aneks do umowy z 31.12.2020 r., świadectwo pracy z 01.02.2021 r., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z 29.01.2021 r.,

a ponadto w sprawie VP 24/21: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z 29.01.2021 r. k. 7, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k. 19-20, załącznik nr 6 do umowy k. 34-51, pismo z 22.01.2021 r. k. 15-15v, notatki służbowe z 29.01.2021 r. i z 01.02.2021 r. k. 16-17, dokumentacja zdjęciowa k. 16, instrukcja instalacji programu k. 52-54, nagranie na płycie CD k. 21, k. 55, zeznania świadków: J. M. k. 66v-67v, A. R. k. 81v-82, R. W. k. 82-82v, R. M. k. 83v-84, J. W. k. 100v, S. C. k. 113, k. 114, przesłuchanie powodów k. 82v-83v

- akta osobowe powoda P. Z.: umowa o pracę z 06.07.2018 r., karta charakterystyki stanowiska pracy, umowa o pracę na czas określony z 05.10.2018 r., aneks do umowy z 31.12.2018 r., umowa o pracę na czas określony z 31.12.2019 r., umowa o pracę na czas określony z 31.08.2020 r., aneks do umowy z 31.12.2020 r., świadectwo pracy z 02.02.2021 r., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z 29.01.2021 r.,

a ponadto w sprawie VP 26/21: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z 29.01.2021 r. k. 7, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia k. 21-22, załącznik nr 6 do umowy k. 40-57, pismo z 22.01.2021 r. k. 17-17v, notatki służbowe z 29.01.2021 r. i z 01.02.2021 r. k. 18-19, dokumentacja zdjęciowa k. 20, instrukcja instalacji programu k. 58-59, nagranie na płycie CD k. 23

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary przesłuchaniu powodów i zeznaniom świadka S. C. w zakresie w jakim pozostawały w sprzeczności z pozostałym materiałem dowodowym.

Sąd pominął dowód z opinii biegłego z zakresu informatyki z uwagi na to, że okoliczności na które miałby być powołany ten biegły zostały już wykazane a dowód ten złożony na tym etapie postępowania zmierzał jedynie do przedłużenia postępowania. Nadto w ocenie Sądu wskazano biegłego o złej specjalności, a teza którą sformułowali powodowi zmuszałaby biegłego raczej do rozważań hipotetycznych, alternatywnych a nie rzeczywistych, jednoznacznych. Podkreślić także należy, iż powodom zarzucono nie tylko, świadome i celowe uszkodzenie mienia pozwanej jakim był system monitorowania, ale również (i to jako główny zarzut) świadome i nielegalne załadowanie i odbiór odpadów niezgodnych z otrzymaną dyspozycją odbioru odpadu. Powodowie nie wnieśli zastrzeżeń do postanowienia o pominięciu ww. dowodu.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 k.p. 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28. 06. 2012 roku, II PK 285/11).

Zgodnie z art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Pozwana dokonała rozwiązania umów o pracę na piśmie, pouczyła powodów o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczyny zakończenia stosunku pracy. Kwestią sporną między stronami była ocena podanych powodom przyczyn rozwiązania umów.

Przechodząc na oceny przyczyny podanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę Sąd w pierwszej kolejności wskazuje, iż kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. Z analizy zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powodowie z pełną świadomością ww. dni pod wskazanymi adresami dokonali załadunku odpadów które nie mieli obowiązku (ani prawa) zabrać i zrobili to za gratyfikację. Aby utrudnić zebranie dowodów na powyższe okoliczności unieruchamiali rejestrator znajdujący się na pojeździe. Powodowie wiedzieli, że nie wolno im odbierać odpadów

budowlanych, części samochodowych ani mieszać odpadów. Okoliczności zdarzeń które zdołał uchwycić rejestrator wskazują, że nie było żadnych wątpliwości jakiego rodzaju odpady znajdują się w tym miejscu i nawet jeśli część z nich znajdowała się w jakimś opakowaniu, to z łatwością można było zobaczyć co zawiera to opakowanie albo przynajmniej poczuć lub usłyszeć gdy było to ładowane do pojazdu. Nie stanowi żadnego uzasadnienia takiego postępowania powodów twierdzenie, że był to okres pandemii koronowirusa czy to, że gdy nie zabrali pewnych odpadów to po uzasadnionej interwencji klientów musieli czasem jechać po taki odpad. Podkreślenie wymaga, że pod adresem ul. (...) w R. podpisana była umowa na wywóz tylko jednego kubła o pojemności 120 litrów odpadów komunalnych, a zarejestrowane przez monitoring odpady znacząco nie zgadzają się zarówno pod względem rodzaju jak i ilości odpadów

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy, należy uznać, że zachowanie powodów stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp i usprawiedliwiało rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Wskazane w złożonych przez pozwaną oświadczeniach o rozwiązaniu przyczyny były konkretne i prawdziwe. Bezsprene zawinione i bezprawne zachowanie powodów powodowało naruszenie interesów pracodawcy (a co najmniej ich zagrożenie).

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd w pkt 1 i 3 wyroku oddalił powództwa powodów.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów i radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód W. J. i powód P. Z. przegrali spór z pozwaną wobec czego winni zwrócić jej koszty zastępstwa procesowego w kwocie po 180 zł (pkt 2 i 4 wyroku).

Sędzia Wiesław Jakubiec