

Sygn. akt IV P 73/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 8 listopada 2018 r.

Sąd Rejonowy w Szczytnie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Anna Podubińska
Ławnicy:	Agata Biedrzycka Dorota Rawska
Protokolant:	kierownik sekretariatu Krystyna Hartung

po rozpoznaniu w dniu 8 listopada 2018 r. w Szczytnie

sprawy P. G.

przeciwko A. H. (...) (...) P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, wynagrodzenie

I. Zasądza od pozwanego A. P. (...) w P. na rzecz powoda P. G. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwotę 7545,66 zł (siedem tysięcy pięćset czterdzieści pięć 66/100) złotych,

II. Umarza postępowanie w części dotyczącej wynagrodzenia,

III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2515,22 zł.

Sygn. akt IV P 73/18

UZASADNIENIE

Powód P. G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego A. P.(...) H. (...) (...) P. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika odszkodowania w kwocie trzymiesięcznego wynagrodzenia oraz kwoty 4250 złotych tytułem zaległego wynagrodzenia za pracę.

W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u pozwanego od 10.02. 2014 roku w charakterze kierowcy samochodu ciężarowego. Pozwany rozwiązał z nim umowę wskazując na naruszenie obowiązków pracowniczych i dyscypliny pracy z powodu niestawienia się do pracy w dniach 23 i 24 lipca 2018 roku. 23 lipca był obecny w siedzibie pracodawcy, by omówić z nim szczegóły kolejnego wyjazdu służbowego i ustalić reguły wypłaty zaległych świadczeń, a 24 lipca z uwagi na odczuwany ból kręgosłupa udał się do lekarza, uzyskał zwolnienie lekarskie i do 17 sierpnia 2018 roku przebywał na zwolnieniu, o każdym kolejnym zwolnieniu informował kadrową. Po wykorzystaniu zwolnień zadeklarował dyspozytorce gotowość do podjęcia pracy i wyjazd w ramach planowanego następnego dwutygodniowego kółka po

Europie. Otrzymał odpowiedź sms, że firma się będzie z nim kontaktować. Dalszej odpowiedzi nie otrzymał, a pocztą nadesłano mu najpierw „wypowiedzenie umowy”, a następnie świadectwo pracy.

Ostatecznie cofnął roszczenie o wynagrodzenie z uwagi na wypłacenie mu wszystkich zaległych świadczeń.

W odpowiedzi na pozew pozwany A. P. wniósł o oddalenie powództwa i podniósł, że rzeczywiście podjął decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu powoda z pracy z uwagi na niestawienie się w pracy. Wskazał, że 23 lipca powód stawiał się w pracy w celu omówienia zaplanowanego wyjazdu, nie było mowy o żadnym złym samopoczuciu powoda, czuł się wręcz świetnie, nie wspominał o zamiarze pójścia na zwolnienie lekarskie. Ostatnie ze zwolnień kończyło się 17 sierpnia, powód winien się stawić 20 sierpnia lub poinformować o przeszkodach. Nie dostał pozwany takiej informacji, kontakt telefoniczny z nim był, powód wysyłał do niego smsy. Treść smsa z 23 sierpnia jasno wskazuje, powód rozumiał swoją winę, dobrze wiedział, kiedy nie stawiał się do pracy. Powód nie miał zamiaru podjąć pracy po zwolnieniu, nie przyjął od dyspozytorki zlecenia w dniu 20.08. wyjazdu, a jedynie wyraził gotowość podjęcia pracy, nie skontaktował się też, jak zazwyczaj dzień wcześniej, by uzyskać informację, o której ma się stawić w związku z ewentualnym wyjazdem w trasę.

Podstawowym obowiązkiem pracownika jest stawienie się w pracy. Powód w dniu 23 lipca oddalił się z miejsca pracy jedynie po godzinie pobytu, a w dniu 20.08. nie stawiał się w pracy. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę podano prawidłowy i rzeczywisty powód rozwiązania umowy, jedynie popełniono omyłkę pisarską co do dnia nieusprawiedliwionej nieobecności. Jednak powód wiedział doskonale, którego dnia nieobecność dotyczy.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. G. został zatrudniony u pozwanego A. P. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą H. (...) (...) P. od dnia 10.02.2014 roku r. na stanowisku kierowcy ostatnio na czas nieokreślony, wynagrodzenie miesięczne powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2515,22 złote.

System pracy u pozwanego był taki, że kierowcy wyjeżdżali od poniedziałku w dwutygodniowe trasy po całej Europie, kierowcy spotykali się w godzinach wczesnoporannych w N., następnie jechali do N. do bazy, gdzie przesiadali się do samochodów ciężarowych i udawali się w trasę, a niekiedy musieli dojeżdżać do S., by tam odebrać pojazdy, którymi jechali w trasę. Powrót następował w piątek i kierowcy mieli weekend wolny, który spędzali w domach. Gdy powrót opóźniał się i miał miejsce w sobotę, wyjazd w kolejną trasę następował we wtorek.

W dniu 23 lipca 2018 roku powód przybył do biura, by spotkać się z pozwanym i omówić warunki wyjazdu w kolejną trasę. Uzależnił wyjazd od wypłaty świadczeń z tytułu podróży służbowych za czerwiec 2018 roku, by nie finansować z własnej kieszeni pobytu w trasie. Doszło do sprzeczki między nimi, ostatecznie pozwany zadeklarował przekazanie pieniędzy. Następnego dnia 24 lipca 2018 roku powód nie udał się w trasę, w godzinach porannych poszedł do lekarza i tam udzielono mu zwolnienia lekarskiego z uwagi na schorzenie kręgosłupa. Po upływie pierwszego zwolnienia powód otrzymał jeszcze kolejne, ostatnie do 17 sierpnia 2018 roku. Wszystkie zwolnienia zostały dostarczone do pracodawcy.

W dniu 20 sierpnia 2018 roku o godzinie 7.03 powód przesłał do J. Oman G. pełniącej wówczas obowiązki dyspozytorki u pozwanego wiadomość tekstową o treści „Witam Pani J., G. z tej strony jak pani wie skończyło mi się L4 ale nikt się nie kontaktuje i nie wiem co dalej ogólnie ja jestem gotowy do pracy.” O 8.49 otrzymał odpowiedź: „witam, będziemy w kontakcie”.

W tym czasie pozwany postanowił rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z uwagi na nieobecność w pracy, polecił w kadrach sporządzić odpowiedniego pisma. Pracownica biura w dniu 21 sierpnia 2018 roku przygotowała pismo, w którym wpisała, iż przyczyną rozwiązania umowy jest niestawienie się w pracy w dniach 23-24.07.2018 roku.

W dniu 22 sierpnia 2018 roku powód otrzymał pocztą powyższe pismo, udał się z nim po poradę prawną. Następnego dnia wysłał do pozwanego smsa o treści: „Hej czy aby dobrze wpisałeś daty w wypowiedzeniu?Bo 23 byłem w pracy w

szczytnie a od 24 byłem na L4. Pani mecenas wyjaśniła mi, że to trochę dziwne z twojej strony ale jak chcesz będziemy kręcić dalej. (..)”

W dniu 27 sierpnia 2018 roku powód otrzymał świadectwo pracy.

/ akta osobowe powoda - umowy o pracę, świadectwo pracy, pismo rozwiązujące umowę o pracę, okoliczności bezsporne przeprowadzone na rozprawie oględziny smsów/

Po wytoczeniu powództwa pozwany uregulował należności powoda z tytułu wynagrodzenia i podróży służbowych.

Sąd zważył, co następuje:

W związku z cofnięciem przez powoda roszczenia dotyczącego zapłaty wynagrodzenia za ostatni okres pracy, na które to cofnięcie pozwany wyraził zgodę, na podstawie art. 203 § 4 kpc w zw. z art. 355 § 1 kpc w zw. z art. 469 kpc postępowanie w tej części zostało umorzone. Cofnięcie to nie jest sprzeczne z prawem ani zasadami współzycia społecznego, nie zmierza do obejścia prawa, a także nie narusza słusznego interesu pracowników.

Roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę jest uzasadnione.

Do rozwiązania stosunku pracy doszło z naruszeniem przepisu art. 30 § 4 kp, co w zasadzie zostało przyznane przez pracodawcę, choć tłumaczy on naruszenie tego przepisu pomyłką pisarską pracownicy, która sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy o pracę.

Trzeba wskazać, że zgodnie z art. 30 par. 4 kp pracodawca jest zobowiązany do wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, który to wymóg oznacza podanie przyczyny nie tylko prawdziwej, ale i konkretnej. Stawiany w art. 30§4 kp wymóg podania konkretnej przyczyny dokonywanego wypowiedzenia oznacza, iż pracodawca winien wyjaśnić pracownikowi, co spowodowało podjęcie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy i wskazanie to musi być tak sformułowane, tak dookreślone, by pracownikowi faktycznie znany był powód wypowiedzenia mu umowy o pracę i aby mógł zdecydować, czy decyzja pracodawcy jest słuszną, a jeśli nie, podjąć skuteczną obronę przed nią. Wymóg konkretności jest zachowany, jeśli pracownik w okresie poprzedzającym rozwiązanie z nim umowy o pracę uzyska w oparciu o inne okoliczności np. to rozmowy przeprowadzone przez pracodawcę, czy też osoby go reprezentujące, wiedzę o tym, co stało się przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę, przy czym zgodnie z regułą wyrażoną w art. 6 kc, to pozwany winien wykazać wystąpienie tej okoliczności.

Z oświadczenia pracodawcy powinno więc wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w rozwiązaniu pod względem jej konkretyzacji, jak trafnie wskazał powód, dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika.

O ile samo sformułowanie dotyczące niestawienia się do pracy jest tu niewątpliwie czytelne i jasne, o tyle również w świetle oświadczenia pozwanego nie ma wątpliwości, że doszło do błędu przy wpisywaniu daty tej nieobecności i to nie niestawienie się w pracy w terminie wskazanym w piśmie było faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę, a nieobecność miesiąc późniejsza. Błąd ten ma o tyle istotne znaczenie dla oceny, czy doszło do naruszenia przepisu art. 30 par 4 kp, że w terminie, który jest wskazany w piśmie powód był także nieobecny w pracy. Brak jest podstaw do przyjęcia, jak to wywodzi pozwany, iż powód miał świadomość, o którą nieobecność faktycznie chodzi. Pozwany wniosek ten wyprowadził z treści smsa powoda z dnia 23 sierpnia 2018 roku, w którym ten pyta, czy na pewno dobrze daty są wpisane. Jednak wniosek taki jest nieuprawniony, ta treść smsa w takim samym stopniu może oznaczać, że dla powoda treść pisma jest niezrozumiała- bowiem w dniach, które podano – co do jednego był w pracy, co do drugiego miał zwolnienie.

W ocenie Sądu ponadto, sam pozwany, nawet w odpowiedzi na pozew tak relacjonuje wydarzenia, że z jego wypowiedzi można wysnuć wniosek, że zawinione go działania powoda dopatruje się on tak w odniesieniu do dni 23-24 lipca, jak i dnia po zakończeniu zwolnienia lekarskiego tj. 20.08.2018.

Warto tu zaznaczyć, że wniosek pozwanego, iż powód wiedział, o jaką nieobecność pracodawca ma pretensje jest także nieuzasadniony wobec wydarzeń mających miejsce 20 sierpnia. Był to pierwszy dzień roboczy po zakończeniu zwolnienia powoda. Tuż po godzinie, o której zwykle są otwierane biura powód skontaktował się za pośrednictwem wiadomości tekstowej z osobą, która zawiadywała pracą kierowców i dysponowała nimi na konkretne trasy. Uzyskał odpowiedź zwrotną, że pozostaną w kontakcie. W takiej sytuacji wniosek pozwanego, iż powód w oczywisty sposób powinien/ wiedział nieobecność w jakim terminie zarzuca się mu, nie ma oparcia w tych faktach.

Niezależnie od naruszenia przepisu art. 30 par 4 kp Sąd uznał także, że rozwiązanie z powodem umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika jest niezasadne. Z oświadczenia pozwanego o błędzie pracownicy (Sąd przyjął tę okoliczność, zatem przesłuchiwanie świadka w tej kwestii było zbędne) wynika, że rozwiązanie umowy nie nastąpiło w związku z dniami 23-24 lipca, zatem nie ma potrzeby odnoszenia się do tego.

Natomiast w świetle przedstawionych sądowi okoliczności dotyczących nieobecności w dniu 20 sierpnia Sąd uznał, że brak było podstaw do rozwiązania z powodem umowy w tym trybie. Trzeba wskazać, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim do 17 sierpnia (piątek) włącznie. Sobota i niedziela były dniami wolnymi. 20 sierpnia był to pierwszy dzień roboczy po zwolnieniu lekarskim. Z smsów, z którymi sąd miał możliwość się zapoznać podczas rozprawy wynika jasno, że chwilę po rozpoczęciu dnia pracy powód skontaktował się z osobą reprezentującą pracodawcę (jak wskazał tamże- bo nikt się nie odezwał do niego) pytając, kiedy ma się stawić do pracy, oświadczając, że jest do niej gotowy i otrzymał odpowiedź, którą można jednoznacznie odczytać tak, by oczekiwał na kontakt. Nie sposób w tej sytuacji uznać, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze. Należy tu zaznaczyć, że sposób świadczenia pracy, stawiania się do pracy nie był standardowym, przewidującym przebywanie w siedzibie pracodawcy w konkretnych godzinach w określonych interwałach czasowych. Kierowcy stawiali się tam wyłącznie przed wyjazdem w trasę, w uzgodnionym terminie, a generalnie pracę świadczyli będąc w trasie. Poza tym czasem- przebywali w domu. Nie można w tej sytuacji zarzucić, że powód- mieszkający zresztą w dość znacznej odległości od siedziby pracodawcy wykorzystał formę telefoniczną, by dowiedzieć się, gdzie i kiedy ma się do pracy zgłosić.

Zgodnie z art. 56§1 kp 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, a zgodnie z art. 58 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony ponad 3 lata, zatem okres wypowiedzenia w jego przypadku jest trzymiesięczny i o takim odszkodowaniu na rzecz powoda od pozwanego orzeczono.

Wyrokowi do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477²§1 kpc.