

Sygn. akt IV P 45/18

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 lipca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Ewa Połom, Jolanta Woźniak
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 20 lipca 2018 roku w Człuchowie

sprawy z powództwa E. K.

przeciwko W. Z.

o odszkodowanie

1. Zasądza od pozwanej W. Z. na rzecz powódki E. K. kwotę 2 100 zł (dwa tysiące sto złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2018 roku, tytułem odszkodowania.
2. W pozostałym zakresie powództwo oddała.

Sygn. akt IV P 45/18

## UZASADNIENIE

Powódka E. K. wniosła przeciwko pozwanej W. Z. o zapłatę kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W uzasadnieniu pozwu podała, że umowa o pracę została rozwiązana bez uzasadnienia, pozwana nie sprecyzowała o jakie niewykonywanie poleceń chodzi.

Pozwana w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniosła o oddalenie powództwa w całości i wskazała, iż powódka naruszyła termin do wniesienia odwołania, powódka była pracownikiem konfliktowym i niechętnie wypełniała polecenia pracodawcy. Nieodpowiednio traktowała dzieci i był przypadek, że uderzyła chłopca. Powódka podburzała przeciwko pracodawcy i wyrabiała złą opinię wśród rodziców dzieci. Nie wypełniała obowiązków, które przyjęła na siebie.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powódka E. K. była zatrudniona u pozwanej W. Z. od 28.12.2016 r. do 2.01.2018 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, na stanowisku opiekunki dziecięcej.

(dowód: umowa o pracę na czas określony k. 45, świadectwo pracy k.47-48).

Pracodawczyni 2.01.2018 r. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu niewykonywania poleceń pracodawcy i łamania zasad określonych w kodeksie pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.46).

Powódka spóźniała się do pracy, obmawiała pracodawczynię, dała klapsa dziecku, które gryzło inne, o czym pozwana powzięła wiadomość w październiku listopadzie 2017 r. Nieletnia córka powódki przebywała w miejscu jej pracy i zajmowała się dziećmi. Powódka odmówiła przyjęcia zwolnienia z pracy.

(dowód: zeznania świadków k.90-91 A.K. od 00:08:37 do 00:11:50, A. M. od 00:11:50 do 00:19:52, M. S. od 00:19:52 do 00:23:57, I.S. od 00:23:57 do 00:31:10 i B. Z. od 00:31:10 do 00:34:26).

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem 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.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 KP) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Wymóg wynikający z art. 30 § 4 KP nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyr. SN z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595).

Z normy art. 61 § 1 k.c., nie wynika że wiążący jest moment faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia woli. Pojęcie „doręczenia” oznacza w tym przypadku nie tyle dostarczenie oświadczenia „do rąk własnych” adresata, co w istocie oznacza zapoznanie się z nim, ile doręczenie w taki sposób, że ma on **możliwość** zapoznania się z jego treścią. Nie badamy czy rzeczywiście doszło do zapoznania, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikujemy, czy istnieje taka możliwość (por. P. Machnikowski w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, komentarz do art. 61, nb 8).

Odmowa powoda przyjęcia i podpisania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie wpływa na skuteczność jego złożenia i bieg terminu do wniesienia odwołania.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do stopnia ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Ponadto przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi, że 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.

Powódka 18.01.2018 r. wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z 2.01.2018 r. zatem nie naruszyła terminu przewidzianego w treści przepisu art. 264 § 2 k.p.

W niniejszej sprawie pracodawca w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazał konkretnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Zdaniem sądu podane w pisemnym oświadczeniu przyczyny są zbyt ogólnikowe, w takim stopniu, iż powódka nie wie dlaczego została zwolniona dyscyplinarnie.

O zwolnieniu dyscyplinarnym decyduje jednostkowy czyn a nie całokształt wykonywania przez pracownika pracy. Nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych może stanowić przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę a nie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Co więcej od momentu gdy pozwana dowiedziała się o zastosowaniu przez powódkę wobec dziecka klapsa do dnia rozwiązania umowy o pracę upłynął miesięczny termin przewidziany a art. 52 § 2 k.p.

Z uwagi na naruszenie przepisu art. 30 § 4 k.p. tj. wymogu sprecyzowania przez pracodawcę w sposób dostatecznie jasny i konkretny przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika pozwana rozwiązując umowę o pracę z powódką naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p.

Ponadto pozwana nie wykazała w toku procesu by powódka w sposób ciężki z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa naruszyła podstawowe obowiązki pracownika.

Mając na uwadze powyższe na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda kwotę 2100 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia powódki za miesięczny okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 10.02.2018 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.