

Sygn. akt VI P 207/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2014 r.

**Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ w W., VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych**  
w składzie:

Przewodniczący:	SSR Rafał Jasiński
Ławnicy:	B. G. E. M.
Protokolant:	Angelika Maletko

po rozpoznaniu 10 grudnia 2014 r. w W.

na rozprawie

sprawy B. S.

przeciwko (...) Spółka Akcyjna Spółce komandytowej w W.

o odszkodowanie

- zasądza od (...) Spółka Akcyjna Spółki komandytowej w W. na rzecz B. S. kwotę 21.900,00 zł (dwadzieścia jeden tysięcy dziewięćset złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od 15 maja 2014 r. do dnia zapłaty;
- oddala powództwo w pozostałym zakresie;
- zasądza od (...) Spółka Akcyjna Spółki komandytowej w W. na rzecz B. S. kwotę 77,00 zł (siedemdziesiąt siedem złotych) tytułem kosztów procesu;
- nakazuje pobrać od (...) Spółka Akcyjna Spółki komandytowej w W. na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Północ w W. kwotę 1.095,00 zł (jeden tysiąc dziewięćdziesiąt pięć złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód z mocy ustawy;
- wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 7.300,00 zł (siedem tysięcy trzysta złotych)

Sygn. akt VI P 207/14

## UZASADNIENIE

Pozwem z 23 kwietnia 2014 r. B. S. domagał się uznania, że rozwiązanie z nim umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz zasądzenie od (...) Spółka Akcyjna Spółki komandytowej w W. odszkodowania w kwocie 21.900 zł wraz z odsetkami za zwłokę od 7 kwietnia 2014 r. do dnia zapłaty, zobowiązania

pozwanej do zmiany treści świadectwa pracy w ten sposób, że zostanie w nim wskazane, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek wypowiedzenia umowy przez pracodawcę oraz o zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Na rozprawie 10 grudnia 2014 r. pełnomocnik powoda wskazał, iż uznania rozwiązania z powodem umowy o pracę w drodze dyscyplinarnego zwolnienia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa domaga się jako przesłankę rozstrzygnięcia przy orzekaniu odszkodowania (k.80).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Pozwana podniosła, iż pod koniec marca 2014 r. powzięła podejrzenie o wykonywaniu przez powoda innej pracy w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, co jest kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia (k.23-24).

Sąd ustalił w sprawie następujący stan faktyczny:

1 grudnia 2012 r. B. S. został zatrudniony w (...) Spółka Akcyjna Spółki komandytowej w W. na podstawie umowy o pracę na czas określony – do 31 lipca 2015 r. (umowa o pracę – k.8).

1 grudnia 2012 r. strony zawarły również umowę o zakazie konkurencji, na podstawie której B. S. zobowiązał się, że w czasie trwania stosunku pracy, bez uprzedniej pisemnej zgody pracodawcy nie będzie prowadził jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do działalności pracodawcy, a w szczególności prowadzić bezpośrednio lub pośrednio, jakiejkolwiek działalności konkurencyjnej w stosunku do pracodawcy na własny rachunek, w formie indywidualnej działalności gospodarczej, jako wspólnik w spółce cywilnej lub innej spółce osobowej albo jako członek spółdzielni; wykonywać pracy w ramach umowy o pracę, lub świadczyć usług w ramach umowy zlecenia lub na podstawie innego stosunku pracy, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy, nabywać lub obejmować udziałów lub akcji w spółkach kapitałowych lub innych podmiotach prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy; obejmować stanowisk w organach zarządzających, nadzorujących lub kontrolujących w spółkach handlowych, spółdzielniach lub innych podmiotach, prowadzących działalność konkurencyjną w stosunku do pracodawcy; działać w charakterze pełnomocnika, agenta, przedstawiciela lub w innym podobnym charakterze na rzecz podmiotu prowadzącego działalność konkurencyjną w stosunku do działalności pracodawcy (umowa o zakazie konkurencji – k.12-16).

W okresie od 16 lutego 2014 r. do 7 kwietnia 2014 r. B. S. z uwagi na chorobę był osobą niezdolną do pracy (okoliczności bezsporne).

W trakcie tego okresu B. S. przebywał w miejscu zamieszkania, tj. w M., nie wykonywał pracy zarobkowej, wypoczywał, nie podejmował działań zmierzających do znalezienia nowej pracy, zaświadczenie lekarskie nie było przedmiotem kontroli Zakładu Ubezpieczeń Społecznych (zeznania M. S. – k.67-69, zeznania powoda – k.80).

9 kwietnia 2014 r. pracodawca złożył B. S. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jako pierwszą przyczynę pracodawca wskazał wykonywanie innej pracy w czasie zwolnienia lekarskiego, co z jednej strony zachowanie pracownika przekreślało podstawowy cel zwolnienia lekarskiego, jakim jest najszybszy powrót do zdrowia, a z drugiej strony narusza interes pracodawcy polegający na braku możliwości korzystania z pracy pracownika w pełni sprawnego fizycznie oraz psychicznie. Jako drugą przyczynę pracodawca wskazał również, że pracownik naruszył zakaz konkurencji (oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia k.7).

Średniomiesięczne wynagrodzenie obliczone jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w okresie od 1 grudnia 2013 r. do 10 kwietnia 2014 r. wyniosło 7.909,86 zł (zaświadczenie – k.27).

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wyżej wskazane dokumenty, zeznania świadka M. S. oraz zeznania powoda. Stan oraz okres niezdolności do pracy B. S. pozostawał pomiędzy stronami bezsporny.

Co do daty złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, powód wskazał 9 kwietnia 2014 r., pozwana tej daty nie kwestionowała, sama w świadectwie pracy wskazując, że stosunek pracy został rozwiązany z dniem 10 kwietnia 2014 r. Powyższe skłania Sąd do wniosku, iż powód składając pozew 23 kwietnia 2014 r. (k.17) nie uchybił 14-dniowemu terminowi do jego wniesienia.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje co do zasady na uwzględnienie, zaś powództwo zostało oddalone wyłącznie w zakresie dotyczącym części dochodzonych odsetek.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Zgromadzony w sprawie materiał nie daje podstaw do stwierdzenia, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych w sposób wskazany w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów na to, że B. S. w trakcie zwolnienia lekarskiego wykonywał jakąkolwiek pracę zarobkową. W odpowiedzi na pozew strona pozwana złożyła wniosek o przesłuchanie w charakterze strony pozwanej Prezesa Zarządu komplementariusza – P. S. na okoliczność oceny pracy powoda, przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę oraz zasadności złożonego wypowiedzenia, niemniej jednak mimo prawidłowego wezwania na termin rozprawy (k.46-47, k.73) P. S. nie stawił się i dlatego też Sąd ograniczył dowód z przesłuchania stron do przesłuchania powoda, który ani w treści żadnego z pism procesowych ani w treści swoich zeznań nie potwierdził okoliczności wskazujących na to, ażeby powód w trakcie zwolnienia lekarskiego wykonywał jakąkolwiek pracę, a tym bardziej prowadził działalność konkurencyjną.

Ciężar udowodnienia faktu, iż pracownik naruszył swoje podstawowe obowiązki spoczywa na pracodawcy, albowiem to on z tego faktu wywodzi skutki prawne (art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.). Nieudowodnienie przez pracodawcę faktu naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, które to okoliczności były jednocześnie wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia prowadzi do uznania przez Sąd, iż powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zasługuje co do zasady na uwzględnienie (art. 56 k.p.).

Dochodzona przez stronę powodową wysokość odszkodowania mieściła się w granicach określonych w art. 58 k.p., zgodnie z którym odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące. Średniomiesięczne wynagrodzenie przed rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia obliczane jak ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy wynosiło 7.909,86 zł.

Powództwo podlegało oddaleniu wyłącznie w zakresie żądania dotyczącego początkowej daty odsetek ustawowych. W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, iż ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (zob. uchwała Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r., III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74, Prok.i Pr.-wkł. (...), OSNP-wkł. 2003/7/4, Biul.SN 2003/3/24, Pr.Pracy 2004/1/35, (...), M.Prawn. 2003/7/291, Lex nr 76012). Pozew w niniejszej sprawie został doręczony 14 maja 2014 r., co oznacza, że od 15 maja 2014 r., zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego pozwana pozostawała w opóźnieniu.

Wyjaśnienie pełnomocnika powoda przed zamknięciem rozprawy, że uznania, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę w drodze dyscyplinarnego zwolnienia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, tj. art. 52 § 1 pkt 1 k.p., z uwagi na brak ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda domaga się jako przesłanka rozstrzygnięcia nie wymagało wyegzemplifikowania tej kwestii w wyroku sądowym.

Na marginesie również wskazać należy, iż jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu w tym trybie umów o pracę,

pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę (art. 97 § 3 k.p.). § 5 ust. 3 i 4 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 maja 1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania stanowi, iż zamieszczenia wzmianki o tym, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów prawa, bądź też, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, przy czym nastąpić to może dopiero w wyniku prawomocnego orzeczenia Sądu.

O kosztach procesu Sąd postanowił na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c.

O kosztach sądowych Sąd postanowił na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, obciążając pozwaną opłatą od pozwu, od której zwolniony był powód z mocy ustawy. Wysokość opłaty została obliczona jako 5 % od wartości przedmiotu sporu (art. 13 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Rygor natychmiastowej wykonalności Sąd nadał na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c.

Z powyższych względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.