

Sygn. akt IV P 22/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w S. Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Wioletta Szulc

Ławnicy: Andrzej Romuald Jachniak, Lilla Iwona Misztela

Protokolant: Lucyna Kozyra

po rozpoznaniu w dniu 19 września 2017 r.

sprawy

z powództwa (...)

przeciwko (...)

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego (...) na rzecz powódki (...) kwotę 2000 zł (dwa tysiące złotych),

II. oddala powództwo w pozostałej części,

III. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w S. kwotę 100 zł (sto złotych) tytułem kosztów sądowych.

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygnatura akt IV P 22/17

UZASADNIENIE

(...) wniosła przeciwko (...) o zasądzenie odszkodowania w wysokości 4.067,16 zł tytułem rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy.

Uzasadniając swoje żądanie powódka podała, że będąc osobą niepełnosprawną, była pracownikiem pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony zawartej w dniu 31 października 2016 r., do dnia 31 października 2018 r. Podała, że pozwany oświadczeniem z dnia 9 lutego 2017 r. rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym, bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Podkreśliła, że zatrudniona była u pozwanego od 1 sierpnia 2014 r. i była pracownikiem sumiennym, natomiast w dniu rozwiązania umowy o pracę przebywała na zwolnieniu lekarskim, które miało trwać do 26 lutego 2017 r. (k. 2)

Na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2017 r. pozwany (...) oświadczył, że nie widzi możliwości ugody, albowiem powodem rozwiązania umowy o pracę z powódką było to, że (...) wcześniej opuszczała stanowisko pracy bez zgody pracodawcy, dodatkowo w okresie zimowym powódka nie odśnieżała,

a pracowała na stanowisku osoby sprzątającej. Dodał, że zwolnienie lekarskie nie było powodem rozwiązania umowy z powódką (k. 35)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

(...) posiada orzeczenie o niepełnosprawności w stopniu umiarkowanym.

Dowód:

- orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 24 września 2012 r., część B akt osobowych (...),**
- orzeczenie o stopniu niepełnosprawności z dnia 14 października 2015 r. k. 4 akt, część B akt osobowych (...).**

(...) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) (...) Firma Usługowa i zajmuje się niespecjalistycznym sprzątaniem budynków i obiektów.

Dowód:

- wydruk z (...) k. 17-18 akt.**

(...) od 1 sierpnia 2014 r. do 31 października 2014 r. na podstawie umowy na okres próbny, była zatrudniona u pozwanego na stanowisku pracownika gospodarczego, z wynagrodzeniem w wysokości 1.800,00 zł.

Od dnia 1 listopada 2016 r. (...) była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 października 2018 r., na stanowisku pracownika gospodarczego, w pełnym wymiarze czasu pracy dla osób niepełnosprawnych tj. 7 godzin tygodniowo. W umowie o pracę podpisanej w dniu 31.10.2014 r. wskazano wynagrodzenie 1800 zł. Do obowiązków powódki należało m.in. sprzątanie klatek schodowych, odśnieżanie.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 1 sierpnia 2014 r., część B akt osobowych (...),**
- umowa o pracę z dnia 31 października 2014 r., część B akt osobowych (...),**
- umowa o pracę z dnia 31 października 2016 r. k. 3 akt, część B akt osobowych (...),**
- zeznania powódki k 35v-36.**

W związku ze wzrostem od 1 stycznia 2017 r. płacy minimalnej do 2000 zł. powódka zwróciła się do pozwanego o podwyżkę wynagrodzenia. Dnia 10 lutego 2017 r. wypłacono jej wynagrodzenie za styczeń 2017 r. w kwocie 2000 zł. brutto.

Dowód:

- zeznania powódki k 35v-36,**
- kopia listy płac za styczeń 2017 r. k 3,**
- zeznania pozwanego k 36.**

(...) pismem z 9 lutego 2017 r. rozwiązał umowę o pracę zawartą z (...) bez wypowiedzenia. Jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę zostało wskazane „ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych”. Pismo o rozwiązaniu umowy powódka otrzymała w dniu 10 lutego 2017 r.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia i potwierdzenie odbioru tego pisma przez powódkę k. 6 akt, część B akt osobowych (...),

- świadectwo pracy z dnia 9 lutego 2017 r. k. 5.

(...) po rozwiązaniu umowy o pracę z (...), w dniu 6 marca 2017 r. zawarł umowę o pracę z B. Z. na czas określony od 6 marca 2017 r. do 31 sierpnia 2017 r., na stanowisku pracownika gospodarczego, w wymiarze czasu pracy 0,75 etatu, z wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 1.500,00 zł. B. Z. nie ma orzeczenia o niepełnosprawności.

Dowód:

- umowa o pracę z dnia 6 marca 2017 r. k. 42 akt,

Sąd Rejonowy rozważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne w części.

Poza sporem było w sprawie, że powódka zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy na czas określony, na stanowisku pracownika gospodarczego, w pełnym wymiarze czasu pracy właściwym dla osób z orzeczoną niepełnosprawnością tj. 7 godzin dziennie.

Ustalenia wymaga czy rozwiązanie z nią umowy o pracę jest zgodne z przepisami.

Zgodnie z 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. Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396; wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013 r., II PK 81/13, Lex nr 1438800; wyrok Sądu Najwyższego z 14.01.2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to jednocześnie rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być przy tym na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w

sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313).

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zawierało jedynie powtórzenie ustawowej przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika określonej w art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. jako „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Powyższy zwrot nie może zastępować podania przez pracodawcę konkretnej, prawdziwej przyczyny uzasadniającej zastosowanie nadzwyczajnego trybu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Powódka po zapoznaniu się z treścią przedmiotowego oświadczenia nie miała możliwości dokonania rzeczowej oceny czy stanowisko pracodawcy w kwestii samego rozwiązania umowy o pracę jak i zastosowanego trybu zakończenia stosunku pracy jest słuszne, czy też nie, bowiem nie przedstawiono jej żadnych okoliczności, które świadczyłyby o „ciężkim naruszeniu przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych”.

W toku postępowania dowodowego pozwany wskazywał, że powódka opuszczała wcześniej stanowisko pracy i nie odsłaniała. Zarzuty te nie zostały jednak wskazane w piśmie o rozwiązaniu umowy.

Powódka przyznała na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2017 r., że zarzut dotyczący nieodsłaniania dotyczy 6 stycznia 2017 r., czego ostatecznie pozwany nie zakwestionował. Skoro naruszenie obowiązku przez powódkę miało miejsce 6 stycznia 2017 r., to w świetle art. 52 par.2 k.p. nie może być ono przyczyną spornego rozwiązania umowy, gdyż od naruszenia obowiązku pracowniczego (6 stycznia 2017 r.) do rozwiązania umowy (pismo o rozwiązaniu umowy powódka otrzymała w dniu 10 lutego 2017 r.), minął dłuższy okres niż miesiąc.

W ocenie sądu, faktyczną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powódką było to, że od 1 stycznia 2017 r. pozwany musiał wypłacać jej wyższe wynagrodzenie w związku ze wzrostem płacy minimalnej do kwoty 2000 zł.

Do powyższego wniosku prowadzą zeznania powódki oraz fakt, że po zwolnieniu powódki, pozwany zatrudnił na jej miejsce, czyli do tej samej pracy, B. Z., ale na innych warunkach niż była zatrudniona powódka. B. Z. zatrudniono w mniejszym wymiarze czasowym i za niższym wynagrodzeniem tj. na 0,75 etatu (co odpowiada wymiarowi 6 godzin dziennie) i za wynagrodzeniem 1500 zł. miesięcznie. Powódka była zatrudniona w wymiarze 7 godzin dziennie a ostatnie jej wynagrodzenie wynosiło 2000 zł.

W tych okolicznościach, Sąd przyjął, że pozwany rozwiązując z powódką umowę naruszył przepis art. 52 § 1 k.p. i art. 30 par. 4 k.p.

Odszkodowanie na rzecz powódki zasądzono na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. w zw. z art. 36 par. 1pkt 2 k.p., w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia, gdyż staż pracy powódki u pozwanego był krótszy niż 3 lata.

Punkt II wyroku dotyczy oddalenia powództwa co do kwoty 2067,16 zł.

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z dnia 21 kwietnia 2016 r. Dz.U. z 2016 r. poz. 623, ze zm.) Sąd obciążył pozwanego kosztami sądowymi, których powódka nie miała obowiązku uiścić, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 k.p.c. Na koszty sądowe składa się opłata od pozwu, stanowiąca 5% wartości przedmiotu sporu (5% x 2.000 zł = 100,00 zł).

W oparciu o art. 477² § 1 k.p.c., Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

SSR Wioletta Szulc