

Sygn. akt VI P 298/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 września 2015 roku

Sąd Rejonowy w Białymstoku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSR Marta Kiszowara

Ławnicy: Krystyna Bućko

Ryszard Woronowicz

Protokolant: Anna Wieremiejuk

po rozpoznaniu w dniu 30 września 2015 roku w Białymstoku

na rozprawie

sprawy z powództwa A. B.

przeciwko A. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...)w B.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanej A. M. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. na rzecz powódki A. B. kwotę 2.858,30 zł (dwa tysiące osiemset pięćdziesiąt osiem złotych trzydzieści groszy) brutto tytułem odszkodowania.

II. Zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 240 zł (dwieście czterdzieści złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

III. Nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sąd Rejonowy w Białymstoku) kwotę 143 zł (sto czterdzieści trzy złote) tytułem opłaty sądowej, od uiszczenia której powódka była zwolniona.

IV. Wyrokowi w punkcie I nadaje rygору natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej 1.750 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych).

Sygn. akt VI P 298/15

UZASADNIENIE

Powódka A. B., w pozwie wniosła o zasądzenie od pozwanej A. M. odszkodowania w wysokości 2858,30 zł z odsetkami ustawowymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dodatkowo powódka wniosła o zasądzenie od pozwanych na jej rzecz kosztów procesu, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że wręczone jej w dniu 15.06.2015r. przez pozwanego pracodawcę oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem, gdyż wskazana w nim przyczyna była niekonkretna. Nadto podniosła, że jej zdaniem przedmiotowe oświadczenie było także nieuzasadnione, gdyż nie naruszyła ona w sposób ciężki swoich obowiązków pracowniczych.

Pozwana A. M., wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest zgodne z prawem. W tym piśmie została podana jego przyczyna, którą było ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Poza tym twierdziła, że podana w tzw. Zwolnieniu dyscyplinarnym przyczyna stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej pracownikowi (k. 11-12).

Sąd ustalił i zważył, co następuje:

Bezsporne jest, iż powódka została zatrudniona u pozwanej w prowadzonym przez nią salonie (...) w B. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony na okres od dnia 01.08.2013r. do dnia 31.07.2015r. na stanowisku fryzjerki. W umowie wynagrodzenie powódki określono na kwotę 1600 zł (k. 4).

Następnie aneksem do wyżej wymienionej umowy o pracę z dnia 31.12.2014r. strony postanowiły, że z dniem 01.01.2015r. powódka będzie otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 1750 zł (k. 5).

Nie ulegało też wątpliwości, że w dniu 15.06.2015r. pracodawca wręczył powódce oświadczenie o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na mocy art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W przedmiotowym oświadczeniu jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy podano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W imieniu pracodawczyni jej mąż M. M. odczytał w obecności powódki treść omawianego pisma i przekazał jej jeden egzemplarz dokumentu oraz poprosił ją, aby podpisała drugi egzemplarz. Powódka odmówiła jednak złożenia swojego podpisu na oświadczeniu o tzw. zwolnieniu dyscyplinarnym oświadczając, że musi skonsultować się z prawnikiem w tej sprawie. Przedstawione wyżej okoliczności wręczenia powódce pisma o rozwiązaniu z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia poświadczyla sama A. B. (k. 25, 26).

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy przyczyna rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1) k.p, podana przez pozwaną w oświadczeniu woli z dnia 15.06.2015r. była konkretna.

Na wstępie rozważań w sprawie należy wyjaśnić, że okoliczność, iż powódka nie podpisała oświadczenia o rozwiązaniu z nią stosunku pracy bez wypowiedzenia nie ma znaczenia dla skuteczności tej czynności prawnej. Przyznanym bowiem przez powódkę było, że pracodawca wręczył jej jeden egzemplarz tego oświadczenia, a nadto pismo to odczytał w jej obecności. Powódka zatem została zapoznana z decyzją pracodawcy o tzw. zwolnieniu dyscyplinarnym jej osoby. W tym miejscu przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.11.2014 r. w sprawie I PK 88/14, w którym wskazano, że „Rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest jednostronnym oświadczeniem woli, które wywołuje swój skutek w chwili złożenia go pracownikowi. Kodeks pracy nie zawiera materii regulującej zasady składania oświadczeń woli, a do oświadczeń składanych przez strony stosunku pracy zastosowanie znajduje art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p. Oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest zatem złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Ponieważ dla oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę przewidziana została forma pisemna, oświadczenie woli uważa się za złożone adresatowi z chwilą prawidłowego doręczenia mu pisma zawierającego to oświadczenie. Dla spełnienia warunku złożenia pracownikowi oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy nie jest konieczne, aby adresat rzeczywiście zapoznał się z treścią pisma (LEX nr 1622121).

W dalszej kolejności wskazać trzeba, że 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. 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 (art. 56 § 1 k.p.). Dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek, tj. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2

k.p.), konsultacji związkowej, złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 3 i 4 kp) oraz pouczeniem o możliwości odwołania się do sądu pracy (art. 30 § 5). Niewątpliwie zatem przyczyną uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być podana w piśmie zawierającym oświadczenie o rozwiązaniu tej umowy bez wypowiedzenia.

Jak wskazuje orzecznictwo sądowe, przyczyna tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinna być prawdziwa i konkretna. Sprecyzowanie przyczyny wypowiedzenia powinno umożliwić pracownikowi racjonalną ocenę, czy ta przyczyna rzeczywiście istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności pracodawcy jest celowe. Wskazanie przyczyny pełni też wobec pracownika funkcję gwarancyjną, gdyż tylko w granicach wskazanych przyczyn toczyć się może proces, w którym kontroli podlega prawidłowość postępowania pracodawcy (tak wskazuje m.in. uzasadnienie wyroku SN z dnia 7.04.1999, I PKN 645/98, OSNAP 2000/11/420). Uniemożliwiać ma to stawianie pracownikowi w trakcie procesu innych zarzutów niż te, które rzeczywiście były powodem wypowiedzenia umowy.

Niepodanie przyczyny lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 lub art. 56 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które - zdaniem pracodawcy - uzasadniają wypowiedzenie lub rozwiązanie bez wypowiedzenia. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. W wyroku z dnia 14.05.1999 r., I PKN 47/99, OSNAPiUS 2000, nr 14, poz. 548, SN stwierdził, że wskazanie faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy, spełnia warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.). Konkretność wskazania tej przyczyny należy oceniać z uwzględnieniem innych, znanych pracownikowi okoliczności uściślających tę przyczynę (wyrok SN z dnia 02.09.1998 r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 577). Podanie w wypowiedzeniu zarzutu "niewłaściwego wywiązywania się z obowiązków" nie jest wystarczającym wskazaniem przyczyny (wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 315/97, OSNAPiUS 1998, nr 14, poz. 427).

Przenosząc powyższe przepisy prawne oraz orzeczenia Sądu Najwyższego na grunt przedmiotowej sprawy podzielić należy stanowisko powódki, że podana jej w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią stosunku pracy przyczyna była ewidentnie niekonkretna. Nie wskazywała jakie i z jakiej daty zachowanie powódki należy uznać za rażące naruszenie obowiązków. Uniemożliwiło to całkowicie weryfikację przez Sąd prawdziwości i zasadności przyczyny wręzonego powódce zwolnienia dyscyplinarnego. Nadto poprzez nie podanie daty zdarzenia nie można było ustalić, czy pracodawca zachował miesięczny okres przewidziany do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Co więcej w okolicznościach sprawy podana w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyna jest na tyle nieprecyzyjna, stanowi bowiem jedynie powielenie treści przepisu, na mocy którego złożone zostało oświadczenie, że zdaniem Sądu można nawet mówić w tym przypadku o braku przyczyny.

W następstwie podzielenia stanowiska powódki, że podana w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią stosunku pracy przyczyna była co najmniej niekonkretna uznać trzeba, że przedmiotowe oświadczenie było niezgodne z prawem, a mianowicie z art. 30 § 4 k.p.

Dodatkowo wskazać należy, że Sąd badał, czy powódka przynajmniej została w sposób ustny poinformowana o przyczynie rozwiązania z nią umowy o pracę. Powódka zaprzeczyła temu, aby pracodawczyni informowała ją o konkretnych powodach zwolnienia jej (k. 26). Pozwana utrzymywała zaś, że ona albo jej mąż przedstawili powódce, jakich ciężkich naruszeń obowiązków pracowniczych dopuściła się (k. 25v, 26v). Abstrahując już od tego, czy pracodawczyni poinformowała pracownicę o konkretnych powodach zwolnienia jej z pracy zauważyć należy, że podawane przez pozwaną podstawy zwolnienia nie miały charakteru ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Stosownie do zeznań pozwanej powódka nie wykonywała jej poleceń, nie odbierała telefonów służbowych w pracy, nie obsługiwała klientów, nie sprzątała salonu fryzjerskiego, nie mówiła klientkom prawdy, przez co pozwana straciła od niej zaufanie (k. 25v, 26v). W ocenie Sądu nie są to podstawy do złożenia pracownikowi zwolnienia w tzw. trybie natychmiastowym. Uzasadniają one jedynie złożenie pracownikowi wypowiedzenia umowy o pracę.

Nadto uwadze Sądu nie uszło, że A. M. podnosiła, iż A. B. od około 2 miesięcy naruszała swoje obowiązki pracownicze, o których ona jako pracodawca wiedziała. W związku z tym, nawet przy założeniu, że pracodawca planował rozwiązać z powódką umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt.1 kp, nie zostały zachowane przesłanki z art.52 § 2 k.p., zgodnie z którym 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.

Reasumując powyższe, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było niezgodne z prawem. W konsekwencji tego Sąd stosując art. 56 § 1 k.p. zgodnie z żądaniem powódki przyznał jej odszkodowanie. Z art. 58 k.p. wynikało, że odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Mając to na uwadze odszkodowanie należało przyznać w wysokości wynagrodzenia za okres 1 miesiąca i 15 dni, ponieważ do końca obowiązywania umowy o pracę pozostało 1,5 miesiąca. Powódka otrzymywała wynagrodzenie wyliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w wysokości 1750 zł brutto (k.13). Zdaniem Sądu żądana przez nią kwota odszkodowania odpowiadała wynagrodzeniu za okres półtora miesiąca pracy. Stąd Sąd przyznał powódce odszkodowanie w żądanej wysokości. Dodać należy, że pozwana nie kwestionowała wysokości odszkodowania.

Końcowo wskazać należy, że Sąd postanowieniem z dnia 30.09.2015r. oddalił wnioski stron o przesłuchanie w charakterze świadków A. P., A. K., D. B. S. R., U. K. i M. M.. Były one zgłoszone na okoliczność prawidłowości wykonywania przez powódkę obowiązków pracowniczych, braku zgłaszania przez pozwaną zastrzeżeń do powódki do momentu wręczenia jej zwolnienia oraz na okoliczności wręczenia tego oświadczenia (k. 24v). Zdaniem Sądu okoliczności, na jakie miałby zeznawać zawnioskowani świadkowie nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy. O wyniku sprawy zdecydowały kwestie prawne. Wręczone powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia nie spełniało wymogów prawnych, a mianowicie było sprzeczne z art. 30 § 4 k.p. Zagadnienie prawidłowości wykonywania obowiązków pracowniczych przez powódkę nie miało żadnego wpływu na decyzję o przyznaniu odszkodowania. Bezprzedmiotowe byłoby więc słuchanie świadków w tym temacie.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu znajduje podstawę w dyspozycji przepisów art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z art. 99 k.p.c., zgodnie z którymi strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, a więc koszty procesu, do których należą: wynagrodzenie radcy prawnego, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki tegoż pełnomocnika, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony. W niniejszej sprawie strona wygrywająca proces – powódka – poniosła koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego. Wysokość tych kosztów ustalono w oparciu o § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. z 2013r., poz. 461). Zgodnie ze stanowiskiem wyrażonym w postanowieniu SN z dnia 09.06.2010 r. (II PZ 20/10, LEX nr 621336) stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawłości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia. Wskazać przy tym należy, iż stosując § 2 ust. 1 i 2 w/w Rozporządzenia Sąd przyznał pełnomocnikowi strony powodowej opłatę za czynności procesowe w wymiarze czterokrotności stawki minimalnej przewidzianej w § 12 ust. 1 pkt. 1 tego Rozporządzenia, biorąc pod uwagę charakter sprawy i wkład pracy pełnomocnika w przyczynienie się do jej wyjaśnienia i rozstrzygnięcia. Zdaniem Sądu przedmiotowa sprawa nie należała do katalogu spraw powtarzalnych. Natomiast nakład pracy pełnomocnika w jej wyjaśnienie był znaczny. Ponadto Sąd miał na uwadze, że w/w Rozporządzenie przewiduje bardzo niskie stawki wynagrodzenia pełnomocnika za reprezentację strony w sprawach pracowniczych.

Z kolei w zakresie opłaty stosunkowej od pozwu ostatecznie Sąd podzielił pogląd zawarty w uchwale SN z 05.03.2007 r.: Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U., Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy i orzekł na mocy art. 13 ustawy z 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).

Wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki na podstawie art. 477² § 1 k.p.c.