

Sygn. akt VII P 184/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 października 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Elżbieta Walczak, Elżbieta Jurek
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 2 października 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa E. Z.

przeciwko K. F.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 3 000 zł (trzy tysiące złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;
- nakazuje pobrać od pobranej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 150 zł (sto pięćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu od uiszczenia której powódka była zwolniona;

SSR Katarzyna Błażejowska

Elżbieta Walczak Elżbieta Jurek

Sygn. akt VII P 184/19

UZASADNIENIE

Powódka E. Z. wniosła pozew do tutejszego Sądu, w którym domagała się zasądzenia od pozwanej K. F. kwoty 3.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem, nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. W uzasadnieniu powódka podała, że u pozwanej pracowała od dnia 12 września 2018 r. W pracy często brakowało środków czystości, nie było odzieży roboczej, a powódka nie otrzymywała wypłaty za nadgodziny oraz utrudniano jej w pracy możliwości złożenia skarg i uwag do powyższego. Powódka wskazała, że pewnego dnia źle się poczuła i nie poszła do pracy, więc wzięła na ten dzień urlop na żądanie. Po rozmowie z koordynatorem pracy u pozwanej – J. M. w dniu 22 marca 2019 r. zapewniono ją o wypisaniu na ten dzień urlopu. Powódka wskazała, że od dnia 25 marca 2019 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim. Z kolei dnia następnego otrzymała pismo datowane na dzień 18 marca 2019 r. o zwolnieniu jej z pracy. Powódka nie podpisała tego pisma, gdyż jak podniosła jej zdaniem oraz zdaniem Państwowej Inspekcji Pracy było to niezgodne z prawem.

W odpowiedzi na pozew K. F. wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu wskazując, że od dnia 18 marca 2019 r. powódka nie stawiała się na stanowisku pracy i pomimo podjętych prób kontaktu telefonicznego nie poinformowała pracodawcy o przyczynie powyższej nieobecności. W dniu 22 marca 2019 r. pozwana skierowała do powódki pismo o rozwiązaniu o pracę za porozumieniem stron, a powódka przedstawiła następnie zwolnienie lekarskie za okres od 25 marca 2019 r. do 29 marca 2019 r. Pozwana podała, że dalej podejmowała próbę kontaktu z powódką w celu wyjaśnienia sytuacji, lecz było to bezskuteczne i w związku z brakiem kontaktu wystosowała w dniu 30 kwietnia 2019 r. pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę ustania umowy pozwana wskazała ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych – brak stawiennictwa w miejsc pracy oraz brak jakiegokolwiek informacji o przyczynie tej nieobecności.

Sąd ustalił, co następuje:

E. Z. w dniu 12 września 2018 r. zawarła umowę o pracę na czas określony od dnia 12 września 2018 r. do dnia 11 września 2020 r. na stanowisku pracownika gospodarczego w 1/2 pełnego wymiaru czasu pracy za wynagrodzeniem minimalnym obniżonym proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy.

Okoliczności bezsporne

Do zadań powódki należało sprzątanie budynków u pozwanej. Przez pierwsze miesiące zatrudnienia nie było zastrzeżeń do jej pracy, jednak od początku 2019 r. powódka przestała regularnie stawiać się w pracy. Pomimo prób kontaktowania się i wyjaśniania przyczyn problem trwał dalej i powódka czasem przychodziła od pracy, a czasem była nieobecna. Od dnia 13 marca 2019 r. powódka przestała stawiać się w pracy, gdyż źle się poczuła i po rozmowie telefonicznej z J. M. zgłosiła wolę skorzystania z urlopu na żądanie. Od dnia 25 marca 2019 r. powódka korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Natomiast w dniu 26 marca 2019 r. powódka otrzymała od pozwanej pismo datowane na 18 marca 2018 r., w którego treści wskazano, iż strony zgodnie postanowiły od rozwiązaniu umowy o pracę. Wraz z powyższym dokumentem powódka otrzymała świadectwo pracy również datowane na 18 marca 2019 r., w którego treści wskazano, że umowa uległa rozwiązaniu na mocy art. 30 § 1 pkt 1 k.p. w drodze porozumienia stron. Powódkę zaskoczyły te dokumenty i postanowiła zgłosić sprawę do Państwowej Inspekcji Pracy, gdyż nie wiedziała, co ma zrobić.

Dowód: wydruk historii zdrowia i choroby z 25.03.2019 r. – k. 17, porozumienie stron z 18.03.2019 r. – k. 8, świadectwo pracy z 18.03.2019 r. – k. 6, zeznania świadków: J. M. (e-protokół (...):06:12-00:20:37) – k. 43, L. F. (e-protokół (...):04:28-00:14:56) – k. 47, przesłuchanie powódki (e-protokół (...):22:15-00:34:49) – k. 43

W dniu 30 kwietnia 2019 r. powódka otrzymała pismo od pozwanej zatytułowane, jako rozwiązanie dyscyplinarne umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W treści wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy jest absencja powódki w pracy i tym samym nastąpiło naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci niedostarczonej do pracodawcy informacji o przyczynach jej nieobecności w pracy.

Dowód: pismo pozwanej z 30.04.2019 r. – k. 23, przesłuchanie powódki (e-protokół (...):22:15-00:34:49) – k. 43

W przedsiębiorstwie (...) sprawami kadrowymi zajmowała się jej córka L. F., która w ramach udzielonego pełnomocnictwa podejmowała decyzje personalne odnośnie zatrudnienia i zwolnienia pracowników. Wszystkie dokumenty, które zostały wysłane powódcie zostały podpisane w imieniu pozwanej przez jej córkę.

Dowód: zeznania świadka L. F. (e-protokół (...):04:28-00:14:56) – k. 47, pełnomocnictwo notarialne z 18. (...). – k. 44

Sąd zważył, co następuje:

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków J. M. oraz

L. F., jak również na dowodzie z przesłuchania strony powodowej. Sąd pominął dowód z przesłuchania pozwanej, gdyż ta prawidłowo wezwana nie stawiała się, natomiast dla ustalenia okoliczności związanych z ustaniem stosunku pracy powódki sąd dopuścił dowód z zeznań świadka L. F. – córki pozwanej, która w ramach udzielonego jej pełnomocnictwa podejmowała decyzje kadrowe w przedsiębiorstwie (...).

Zeznania świadków J. M. i L. F. Sąd ocenił jako wiarygodne, albowiem były one jasne, spójne i logiczne, a nadto korelowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie. Wobec tego Sąd nie miał powodów, aby domówić im wiarygodności. Z powodów wskazanych powyżej Sąd nie odmówił również nadania waloru wiarygodności przesłuchaniu powódki.

Oceniając Materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logicznego rozumowania oraz doświadczenia życiowego.

W niniejszej sprawie strony prowadziły spór o to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem.

Pierwszą kwestią, która stanowi węzłowy problem w przedstawionym stanie faktycznym jest sposób rozwiązania stosunku pracy przez strony. W realiach niniejszej sprawy dokument sporządzony przez pozwaną w dniu 18 marca 2019 r., stanowiący podstawę rozwiązania stosunku pracy z powódką zatytułowany, jako porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę. Prima facie nie budzi wątpliwości treść i forma tego porozumienia, gdyż rozwiązanie takie przewiduje art. 30 § 1 pkt 1 k.p. stanowiący, iż umowę o pracę, w każdym czasie można rozwiązać za porozumieniem stron, tj. za pomocą czynności dwustronnej. Istota rozwiązania umowy o pracę na podstawie wzajemnego porozumienia stron sprowadza się do tego, że nie tylko sposób rozwiązania umowy objęty jest zgodną wolą stron, lecz także strony uzgadniają inne okoliczności wiążące się z ustaniem stosunku pracy, przede wszystkim termin jego ustania, i to w sposób odmienny od unormowanego w Kodeksie pracy. Strony mogą, więc rozwiązać umowę o pracę za wzajemnym porozumieniem w każdym uzgodnionym terminie, a nie tylko w terminie krótszym od ustawowego okresu wypowiedzenia (zob. wyrok SN z dnia 27 listopada 1975 r., I PRN 35/75, OSNC 1976, Nr 6, poz. 149). Umowę o pracę na czas określony można rozwiązać na mocy porozumienia stron również w sposób dorozumiany (wyrok SN z dnia 20 sierpnia 1997 r., I PKN 232/97, OSNAPIUS 1998, Nr 10, poz. 306).

Jednakże przy dalszej analizie wskazanego dokumentu, przy uwzględnieniu kontekstu sytuacyjnego stwierdzić należało, że nie doszło do rozwiązania umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a było to jednostronne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Do takich wniosków można było dojść dokonując wykładni oświadczenia woli zgodnie z art. 65 § 1 k.c., stosowanego na zasadzie art. 300 k.p. stanowiącemu, iż oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Przede wszystkim przedmiotem wykładni jest zewnętrzny przejaw oświadczenia woli. Wykładni podlegają wszystkie oświadczenia woli: stanowiące element czynności jednostronnych, umów, uchwał (patrz wyroki SN: z dnia 7 września 1999 r., I PKN 258/99, OSNAPIUS 2001, Nr 1, poz. 15; z dnia 10 czerwca 2011 r., II CSK 568/10, Legalis; postanowienie SN z dnia 1 września 2013 r., IV CZ 72/13, Legalis). Przytoczony przepis znajduje także zastosowanie do wykładni wszystkich oświadczeń woli, bez względu na formę, w której zostały złożone (w formie aktu notarialnego – tak SN w wyroku z dnia 10 lutego 2012 r., II CSK 348/11, Legalis; w formie deklaracji wekslowej – tak SN w wyroku z dnia 26 października 2011 r., I CSK 788/10, Legalis; w formie oświadczeń woli złożonych w sposób dorozumiany – wyrok SN z dnia 10 lutego 2010 r., II PK 145/11, Legalis). Na podstawie odesłania z art. 300 k.p. przepis znajduje zastosowanie do wykładni postanowień umów o pracę (S. Rudnicki, R. Trzaskowski, w: Gudowski, Komentarz, 2014, Ks. I, art. 65, Nb 1, s. 584).

Warto również podnieść, że w procesie wykładni Sąd powinien dążyć do rekonstrukcji znaczenia, jakie strony umowy wiązały z użytymi zwrotami, nawet, jeśli znaczenie to odbiega od znaczenia nadawanego tym zwrotom przez ustawodawcę (zob. uzasadnienie wyroku SN z dnia 10 października 2003 r., II CK 104/02, Legalis).

Z realiów niniejszej sprawy jasno wynika, że wolą strony pozwanej nie było rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia stron, a można dojść do takiego przekonania z trzech zasadniczych powodów. Po pierwsze porozumienie

to nie zostało podpisane przez powódkę, a jedynie przez zajmującą się sprawami zatrudnienia w przedsiębiorstwie pozwanej L. F.. Powódka nie składała wcześniej pisemnej prośby o rozwiązanie stosunku pracy, ani też nie komunikowała ustnie pracodawcy powzięcia takiego zamiaru. Zatem strony nie uzgadniały treści w/w porozumienia we wcześniejszym terminie, a samo porozumienie zostało doręczone powódce w dniu 26 marca 2019 r. w czasie jej przebywania na zwolnieniu lekarskim bez jej woli i wiedzy. Należy przy tym dodać, że na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron zgodę muszą wyrazić obie strony stosunku pracy. Nie wystarczy wyznaczenie terminu rozwiązania umowy przez pracodawcę (por. wyrok SN z dnia 4 listopada 2009 r., I PK 94/09, Legalis). Do tego do pisma dołączono również świadectwo pracy, co stanowiło jasny komunikat dla powódki, że jej stosunek pracy uległ definitywnemu zakończeniu. Ostatecznie, abstrahując od nagannego w tamtym czasie zachowania powódki, które rzeczywiście mogło i rzeczywiście uzasadniało jej zwolnienie dyscyplinarne, to kolejną przesłanką stanowiącą o takim działaniu pracodawcy jest przesłanie powódce oświadczenia z dnia 30 kwietnia 2019 r. W treści tego pisma definitywnie dokonano rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wskazać przy tym należy, że to ostatnie oświadczenie pracodawcy nie miało w zasadzie już większego znaczenia, skoro zakończenie stosunku pracy nastąpiło już z dniem 18 marca 2019 r. Sąd w pełni akceptuje stanowisko Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 7 października 2008 r. (II PK 56/08, Legalis) wskazał, że: „każda jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, nawet dokonana z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, ponieważ wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa”. Jak stwierdził SN w wyroku z dnia 17 listopada 1997 r. (I PKN 351/97, OSNAPiUS 1998, Nr 17, poz. 501), jednostronne czynności prawne pracodawcy zmierzające do rozwiązania umowy o pracę mogą być podważone jedynie w drodze odpowiedniego powództwa i nie mogą być uznane za nieważne na podstawie art. 58 k.c., gdyż byłoby to sprzeczne z zasadami prawa pracy (art. 300 k.p.). Na gruncie prawa pracy nie obowiązuje, zatem zasada bezwzględnej nieważności wadliwych czynności prawnych rozwiązujących umowę o pracę. W związku z tym oświadczenie woli pracodawcy zmierzające do zakończenia bytu prawnego danego stosunku pracy skutek ten osiągnie, nawet, jeżeli będzie sprzeczne z prawem. W takim przypadku w grę wchodzić będzie ewentualnie wzruszenie czynności prawnej przez pracownika (por. wyrok SN z dnia 2 grudnia 1992 r., I PRN 55/92, OSP 1994, Nr 1, poz. 15).

Reasumując powódka słusznie domagała się odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę, które naruszało prawo.

W tym miejscu Sąd wskazuje, iż art. 30 § 1 pkt 3 k.p. określa jeden z nadzwyczajnych sposobów rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie, bowiem z treścią tego przepisu, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Zgodnie z § 4 przywołanego wyżej przepisu w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przy tym wskazać należy, że wymóg wynikający z art. 30 § 4 k.p. nie zostanie spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 k.p.) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (zob. wyrok SN z dnia 21 marca 2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595). Dla zastosowania rozwiązania przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 w zw. z art. 30 § 4 k.p. istotne jest należyte skonkretyzowanie czynu pracownika, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje ten czyn jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 7 września 1999 r., I PKN 224/99, OSNAPiUS 2001, Nr 1, poz. 7).

Podkreślenia wymaga także stwierdzenie, iż skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca zastosowanie art. 52 § 1 k.p. powinna jasno wynikać z treści oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny w swym oświadczeniu po wniesieniu przez pracownika

powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyrok SN z dnia 1 listopada 1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

W oświadczeniu z dnia 18 marca 2019 r. nie wskazano przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę ograniczając się jedynie do stwierdzenia, że następuje ono na mocy umowy stron, co z powodów wskazanych we wcześniejszej części uzasadnienia było nie do przyjęcia. Oświadczenie nie zawierało również okresu wypowiedzenia i wobec tego należało je uznać za jednostronne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jak wcześniej wskazano kolejnym pismem z dnia 30 kwietnia 2019 r. pozwana wysłała powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. Nie można jednak rozwiązać umowy, która już wcześniej została już rozwiązana. Wobec tego, iż oświadczenie z 18 marca 2019r. zostało złożone powódce z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów bez wypowiedzenia na podstawie art.59 kp Sąd przyznał powódce odszkodowanie w wysokości trzykrotne wynagrodzenia 3.000 zł, o czym orzekł w punkcie 1 wyroku.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c., zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powódka jako pracownik była z mocy prawa zwolniona od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwaną. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych ($3.000 \text{ zł} * 5\% = 150 \text{ zł}$).

Sędzia Katarzyna Błazejowska