

Sygn. akt IV P 49/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2018 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Kinga Grúnberg-Bartkowska
Ławnicy:	M. Z., K. W.
Protokolant:	Dominika Janta – Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 13 czerwca 2018 w G.

sprawy z powództwa **A. N.**

przeciwko **Miejskiemu Zakładowi (...) sp. z o. o. w G.**

o odszkodowanie

### **ORZECZ:**

I. zasądza od pozwanego **Miejskiego Zakładu (...) sp. z o. o. w G.** na rzecz powoda **A. N.** kwotę **1.000,00 zł** (tysiąc złotych zero groszy) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;

II. nakazuje pobrać od pozwanego **Miejskiego Zakładu (...) sp. z o. o. w G.** na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 30,00 zł (trzydzieści złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony;

III. wyrokowi w punkcie I. nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt. IV P 49/17

## UZASADNIENIE

Powód A. N. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko Miejskiemu Zakładowi (...) sp. z o. o. w G. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 1.000,00 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z kosztami postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że zatrudniony był u pozwanego w oparciu o umowę o pracę na okres próbny od 16 stycznia 2017 roku do 15 kwietnia 2017 roku. W dniu 3 lutego 2017 roku powód chciał rozwiązać umowę na zasadzie porozumienia stron, gdyż zaczęły się u powoda problemy ze zdrowiem, jednak pozwany nie wyraził na to zgody. Na żądanie prezesa firmy powód złożył wypowiedzenie dwutygodniowe. Następnie powód pojechał do swojego miejsca zamieszkania, gdzie w tym samym dniu udał się do lekarza. U lekarza powód otrzymał zwolnienie lekarskie od

dnia 3 lutego 2017 roku. Powód podkreślił, że następnego dnia o fakcie otrzymania zwolnienia lekarskiego powiadomił dyspozytora. Natomiast w dniu 6 lutego 2017 roku powód o zwolnieniu lekarskim powiadomił telefonicznie kadry pozwanego jednak wówczas uzyskał informację, że został zwolniony dyscyplinarnie.

W odpowiedzi na pozew /k. 26-30/ pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż powód był zatrudniony u pozwanego na stanowisku motorniczego na podstawie umowy na okres próbny zawartej w dniu 12 stycznia 2017 roku. Pozwany podkreślił, iż w trakcie rozmowy kwalifikacyjnej przeprowadzonej przez prezesa zarządu oraz dyrektora do spraw technicznych powód oświadczył, że ZUS odmówił mu prawa do emerytury, w związku z czym musi pracować jeszcze cztery lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. W dniu 3 lutego 2017 roku powód zaplanowany był do pracy na stanowisku motorniczego tramwaju od godziny 13.27 do godz. 20.48. W tym dniu powód wystąpił do prezesa zarządu pozwanego o rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, na co prezes zarządu nie wyraził zgody. Wówczas powód złożył w sekretariacie oświadczenie o rozwiązaniu umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Po złożeniu wypowiedzenia powód udał się do B. S. – samodzielnego referenta ds. komunikacji tramwajowej, odpowiedzialnej za obsługę służb motorniczych, wobec której oświadczył, iż złożył wypowiedzenie i do pracy nie przyjdzie ponieważ przyniesie zwolnienie lekarskie. Pozwany podkreślił, iż po godzinie 13 powód nadzorował załadunek swojego samochodu zaparkowanego przed siedzibą pozwanej spółki na lawetę ponieważ zgubił kluczyki do stacyjki samochodu. W związku z powyższym powód nie rozpoczął pracy o zaplanowanej godzinie i w ogóle nie podjął w tym dniu pracy. W tym samym dniu udał się natomiast do swojego miejsca zameldowania w Z.. Z uwagi na niestawienie się powoda do pracy, które stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 kp. Pozwany podniósł również, iż w dniu 8 lutego 2017 roku do pozwanego dotarły zwolnienia lekarskie powoda.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Powód A. N. zatrudniony został u pozwanego Miejskiego Zakładu (...) sp. z o. o. w G. w dniu 16 stycznia 2017 roku, na podstawie umowy o pracę z dnia 13 stycznia 2017 roku na czas próbny do 15 kwietnia 2017 roku na stanowisku motorniczego. Powodowi był potrzebny okres zatrudnienia do osiągnięcia uprawnień emerytalnych. Na rozmowie kwalifikacyjnej powód twierdził, iż musi przepracować jeszcze 4 lata, aby osiągnąć uprawnienia emerytalne.

(okoliczności bezsporne;

**dowód:** umowa o pracę z dnia 13.01.2017 r. – k. 3 akt osobowych [cz. A],

przesłuchanie powoda A. N. k. 103 akt,

Przez pierwsze dwa tygodnie zatrudnienia powód wykonywał swoją pracę razem z innym kierowcą, który go przyuczał. Później powód jeździł sam.

W dniu 3 lutego 2017 roku powód miał podjąć pracę o godz. 13.27. Powód uzyskał informacje z ZUS, iż nabył uprawnienia emerytalne. Tego samego dnia zaczęły się u powoda problemy żołądkowe.

Rano w dniu 3 lutego 2017 roku powód zadzwonił do B. S. - osoby zajmującej się układaniem grafików pracy kierowców i powiedział, że nie podejmie w tym dniu pracy. Wówczas B. S. zajęła się poszukiwaniem kierowcy, który miał zastąpić powoda. Po jakimś czasie około godziny 10.00 powód przyszedł do zakładu pracy i chciał rozliczyć się z biletów, które wcześniej dostał w celu sprzedaży. Następnie udał się do kadr do I. W., gdzie chciał oddać pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym. I. W. skierowała powoda do jego bezpośredniego przełożonego M. M.. Wówczas odbyło się spotkanie powoda z dyrektorem technicznym J. K., kierownikiem zajezdni tramwajowej M. M. i dyrektorem P. M. (1). Powód twierdził, iż chce rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym ze względu na sprawy rodzinne. Wspominał również, że przechodzi na emeryturę. Powód podczas spotkania został pouczony,

iż nie można rozwiązać w ten sposób umowy o pracę, konieczne jest oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Powód wówczas wyszedł ze spotkania, żeby skontaktować się z pracownicą Inspekcji Pracy. Gdy wrócił, to sam przyznał, iż rzeczywiście musi złożyć wypowiedzenie umowy o pracę z dwutygodniowym terminem. Rozmowy z powodem zostały zakończone przed godziną 13.00.

Następnie powód udał się ponownie do I. W. i złożył pismo o rozwiązanie z im umowy za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Powód przekazał B. S. jeszcze przed rozpoczęciem pracy, że nie przyjdzie do pracy bo będzie na zwolnieniu lekarskim.

Powód nie podjął pracy w dniu 3 lutego 2017 roku. Przed siedzibą pozwanego był zaparkowany samochód powoda. Z uwagi na to, że powód zgubił kluczyki do stacyjki musiał wezwać lawetę, która odholowała pojazd. Samochód powoda był ładowany na lawetę już po godzinie, w której powód miał zacząć pracę.

**(dowód:** wypowiedzenie umowy o pracę k. 1 akt osobowych [cz. C],

płyta z nagraniem z monitoringu k. 44 akt,

zeznania świadka B. S. k. 71, 73 akt,

zeznania świadka I. W. k. 71-71 akt,

zeznania świadka J. K. k. 72-73 akt,

zeznania świadka M. M. k. 86 akt,

przesłuchanie powoda A. N. k. 103 akt,

przesłuchanie za pozwanego dyrektora pozwanego P. M. (1) k. 86-87 akt)

Tego samego dnia powód pojechał do miejsca swojego zamieszkania do Z.. O godzinie 23.52 udał się do lekarza w (...) Ośrodku (...) sp. z o. o.” w ramach nocnej i świątecznej pomocy lekarskiej. U powoda rozpoznano zapalenie żołądka i dwunastnicy i wystawiono zwolnienie lekarskie od 3 lutego 2017 roku do 5 lutego 2017 roku. Następnie powód w okresie od 6 lutego 2017 roku do 14 lutego 2017 roku oraz od 15 lutego 2017 roku do 24 lutego 2017 roku przebywał na kolejnych zwolnieniach lekarskich.

**(dowód:** historia wizyty k. 79 akt

zaświadczenie (...) k. 4, 5 akt)

W dniu 4 lutego 2017 roku powód telefonicznie powiadomił pozwaną zakład pracy, że przebywa na zwolnieniu lekarskim.

**(dowód:** przesłuchanie powoda A. N. k. 103 akt,

przesłuchanie za pozwanego dyrektora pozwanego P. M. (1) k. 86-87 akt)

Gdy powód nie podjął pracy w dniu 3 lutego 2017 roku pozwany sporządził pismo – rozwiązanie umowę o pracę z powodem w trybie art. 52 § 1 Kodeksu pracy. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika – polegające na niestawieniu się do pracy w dniu 3 lutego 2017 roku. Powód otrzymał to pismo w dniu 14 lutego 2017 roku.

**(dowód:** rozwiązanie umowy o pracę wraz z dowodem odebrania akta osobowe [cz. C])

W dniu 13 lutego 2017 roku powód złożył wniosek do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o przyznanie emerytury. Decyzją z dnia 12 czerwca 2017 roku ZUS przyznał powodowi emeryturę pomostową od dnia 25 lutego 2017 roku.

**(dowód:** pismo ZUS k. 80 akt)

W okresie zatrudnienia powód za miesiąc styczeń uzyskał wynagrodzenie w kwocie 1.341,73 zł brutto, a za miesiąc luty 644,97 zł łącznie z ekwiwalentem za niewykorzystany urlop.

(okoliczność bezsporna;

**dowód:** zaświadczenie z 20.03.2017 r. – k. 54 akt).

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dowody z dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy i aktach osobowych powoda, z zeznań świadków J. K., B. S., I. W., M. M., a także na podstawie przesłuchania powoda A. N. oraz przesłuchania w charakterze pozwanego P. M. (1).

Sąd zasadniczo dał wiarę zeznaniom świadków. Ich zeznania były jasne, logiczne i zasadniczo konsekwentne oraz znajdowały oparcie w pozostałym materiale dowodowym. Co prawda w zeznaniach świadków pojawiały się pewne rozbieżności, jednakże nie miały one większego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, ponadto były usprawiedliwione ze względu na upływ czasu od zdarzenia.

W tym miejscu należy zauważyć, iż zasadnicze znaczenie dla sprawy miały zeznania świadka B. S.. Świadek co prawda nie potrafiła dokładnie wskazać w jakim momencie powód powiedział jej, że idzie na zwolnienie lekarskie, czy było to wówczas gdy powód był w zakładzie pozwanego czy gdy świadek dzwoniła do powoda. Niemniej świadek była pewna, iż dowiedziała się o tym jeszcze przed godziną, w której powód miał rozpocząć pracę.

Sąd dał wiarę również w przeważającej części zeznaniom powoda A. N.. Sąd odmówił jedynie wiarygodności twierdzeniu, iż powód na spotkaniu z kierownictwem pozwanego mówił, że ma problemy zdrowotne. Żaden ze świadków obecnych na tym spotkaniu tj. J. K. i M. M., ani dyrektor P. M. (1) nie potwierdzili tej okoliczności. Wskazali, iż powód podnosił różne okoliczności, dla których nie może podjąć pracy, ale nie było wśród nich problemów zdrowotnych. Sąd uznał, iż twierdzenia powoda w tym zakresie zostały wymyślone jedynie na potrzeby postępowania sądowego. Niemniej Sąd przyjął, iż pozwany zakład pracy wiedział o tym, iż powód będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim. Powód zakomunikował to B. S. i zdaniem Sądu mało wiarygodne jest, iż nie przekazała ona tego swoim przełożonym. Co prawda okoliczności tej zaprzeczył przesłuchany za pozwanego dyrektor P. M. (2), jednak Sąd w tym zakresie odmówił wiarygodności tym twierdzeniom. P. M. (2) bowiem stwierdził, iż o tym, że powód powiedział B. S., iż nie stawi się do pracy bo idzie na zwolnienie lekarskie dowiedział się dopiero na rozprawie. Twierdzenie to jest całkowicie niewiarygodne biorąc pod uwagę fakt, iż w odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanego wskazał już tę okoliczność. Trudno jest przyjąć, iż pełnomocnik pozwanego wiedzę o okolicznościach odejścia z pracy powoda uzyskał od B. S. - samodzielnego referenta ds. komunikacji tramwajowej, a nie od dyrektora Zakładu (...). Z tych względów Sąd przyjął, iż B. S. poinformowała Dyrektora P. M. (2) o rozmowie z powodem i dlatego pozwany zakład wiedział, iż powód nie stawi się do pracy bo będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim. A nawet gdyby przyjąć, że rzeczywiście Dyrektor pozwanego dowiedział się o tym w toku postępowania sądowego, to ta niewiedza nie przekreśla faktu, że przełożony powoda (B. S.) – osoba odpowiedzialna za planowanie grafiku, już rano 3 lutego wiedziała, że powód nie stawi się do pracy z przyczyn zdrowotnych. W zakładach pracy przyjęta jest utrwalona praktyka, że o przyczynach nieobecności w pracy, pracownik nie informuje dyrektora zakładu, a tylko swego bezpośredniego przełożonego lub pracownika kadr.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty zgromadzone w toku postępowania. Prawdziwość dokumentów nie budziła bowiem wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej kolejności należy zauważyć, że zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może jednak nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania

przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 kp). W oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 kp).

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wymienione w art. 100 kp. Zgodnie z tym przepisem pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (§ 1). Pracownik jest obowiązany w szczególności: 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2).

W niniejszej sprawie pozwany jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się do pracy w dniu 3 lutego 2017 roku.

W tym miejscu warto zwrócić uwagę na orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 28 września 1981 roku (I PRN 57/81), w którym stwierdzono, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 par. 1 pkt 1 KP). Sąd rozstrzygający niniejszą sprawę w całości podziela zaprezentowany w tym wyroku pogląd, jednakże w przypadku powoda A. N. nie można mówić, iż jego nieobecność w pracy była nieusprawiedliwiona. Powód rzeczywiście w dniu 3 lutego 2017 roku nie stawił się do pracy i pozwany musiał znaleźć zastępstwo za powoda. Jednak od tego dnia powód korzystał ze zwolnienia lekarskiego. Bez znaczenia pozostaje fakt, iż do lekarza udał się dopiero wieczorem, a więc już po godzinie, w której miał rozpocząć pracę, i że zdaniem świadków powód przebywając w zakładzie pracy nie wyglądał na osobę chorą. Pozwany nie podważył prawdziwości wystawionego w Z. zwolnienia lekarskiego i Sąd nie mógł go kwestionować. Co więcej powód będąc tego dnia rano w pracy powiedział, iż będzie przebywał na zwolnieniu lekarskim, zatem zdaniem Sądu, uprzedził pracodawcę o swojej nieobecności w pracy i jej przyczynie. Nawet świadek B. S. zeznała, iż powód już rano zadzwonił, aby powiedzieć, iż nie stawi się w pracy i już wówczas świadek zaczęła szukać zastępstwa za powoda. Tak więc, w ocenie Sądu nie można uznać, iż niestawienie się powoda w pracy, na które w rozwiązaniu umowy o pracę wskazał pozwany, było nieusprawiedliwione.

W tym miejscu należy zauważyć, iż nawet gdyby przyjąć, iż powód podczas rozmowy kwalifikacyjnej zachował się w sposób nielojalny, że nie uprzedził pozwanego, iż szuka zatrudnienia na kilka tygodni, okoliczność ta nie uprawniała pozwanego do rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Mając powyższe na uwadze Sąd, na podstawie art. 56 kp, zasądził od pozwanego Miejskiego Zakładu (...) sp. z o. o. w G. na rzecz powoda A. N. kwotę 1.000 zł brutto tytułem odszkodowania. Z uwagi na to, że powód nie przepracował całego miesiąca, zatem pozwany nie przedłożył zaświadczenia o wysokości miesięcznego wynagrodzenia powoda, Sąd sam obliczył wysokość tego wynagrodzenia. I tak, skoro powód w miesiącu styczniu kiedy przepracował 12 dni uzyskał wynagrodzenie w wysokości 1.341,73 zł brutto, zatem za cały miesiąc powinien otrzymać kwotę 2.348,01 zł brutto. Zgodnie z art. 58 kp w przypadku rozwiązania umowy o pracę niezgodnie z prawem odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód zawarł umowę na okres próbny wynoszący trzy miesiące, zatem zgodnie z art. 34 pkt 3 okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił dwa tygodnie. Powód więc mógł się domagać odszkodowania w wysokości 1.118,10 zł brutto. Sąd był związany żądaniem powoda dlatego zasądził dochodzoną przez niego kwotę 1.000 zł brutto.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, przyjmując, iż pozwany przegrał proces w całości.

Na podstawie art. 98 kpc w zw. z art. 113 uoks Sąd nakazał pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 30 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony.

Na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności.

## ZARZĄDZENIE

- 1) odnotować w kontrolce uzasadnień,
- 2) odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełn. pozwanego,
- 3) za 14 dni lub z apelacją.

G., 11.07.2018 r.