

Sygn. akt VP 635/18

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

25 października 2019 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Andrzej Franek, Jolanta Sakwicka

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 25 października 2019 roku w Rybniku

sprawy z powództwa A. P.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością Spółce komandytowej z siedzibą w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

1. oddała powództwo,
2. umarza postępowanie w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ponad kwotę 2.488,42 zł (dwa tysiące czterysta osiemdziesiąt osiem złotych 42/100),
3. zasądza od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Andrzej Franek Jolanta Sakwicka

Sygn. akt V P 635/18

UZASADNIENIE

Powódka A. P. wniosła przeciwko pozwanej W. sp. o.o. sp. k. w W. pozew o zasądzenie odszkodowania w wysokości 4.341, 50 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 10.11.2018 r. tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu wskazał, że nie dopuściła się żadnego ze wskazanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy zachowania i w jej ocenie rzeczywista przyczyną zwolnienia jej z pracy była planowana likwidacja oddziału w R. i w związku z tym chęć pominięcia przez pozwaną przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownika stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Na rozprawie w dniu 3.04.2019 r. pozwana wniosła o oddalenie powództwa .

Powódka na rozprawie 25.10. 2019 roku zmodyfikowała roszczenie, żądając zasądzenia od pozwanej tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy kwoty 2488, 42 zł , cofając powództwo w pozostałym zakresie.

Pozwana wniosła o oddalenie zmodyfikowanego powództwa.

Sąd ustalił:

Powódka A. P. została zatrudniona przez W. sp. zo.o. w W. od dnia 22.11.2016 r. na stanowisku specjalisty ds. rekrutacji w pełnym wymiarze godzin, na okresu roku, za wynagrodzeniem 1800 zł netto z ewentualną premią uznaniową. Miejsce pracy określono biuro w R. przy ul. (...).

Z dniem 1 września 2017 r. nastąpiło przejście zakładu na nowego pracodawcę W. sp zo.o. sp. k. w W..

W dniu 21.11.2017 r. powódka zatrudniona została przez pozwaną na czas nieokreślony, na stanowisko pracownika biurowego , za wynagrodzeniem 1800 zł, miejsce pracy określono – R.. W zakresie obowiązków powódki znajdowało się m.in. przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy , przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie porządku, bieżąca rekrutacja personelu opiekuńczego, dbanie o prawidłowy proces rekrutacji i przepływ informacji między pracownikami.

Oddział w R. zajmował się rekrutacją osób (opiekunów) z Polski i Unii Europejskiej. Z powódką w tym samym biurze wykonywała czynności na umowę zlecenia (zawartą z pozwaną) M. P.. Godziny pracy biura przy ul. (...) w R. były od 8:00 do 16:00.

W dniu 2.11.2018 r. droga mailową I. L. (prezes zarządu) poinformowała powódkę i M. P., że nowym koordynatorem dla nich zostaje M. K. (kierownik działu rekrutacji).

W dniu 5.11.2018 r. do biura w R. ok. godz. 8:10 przyjechała M. K. aby przedstawić nowy plan działań. Zastaje biuro zamknięte, a na jej pytanie zadane przez telefon: „czy powódka i M. P. będą w pracy?” powódka oświadcza: „że jest w biurze, a G. nie przyjdzie bo była wczoraj z dzieckiem na pogotowiu i musi zostać w domu”. Gdy M. K. wyjaśnia, że stoi pod drzwiami biura, powódka zmieszana mówi: „co ma teraz zrobić? i „że źle się czuje”. M. K. nakazuje jej przyjechać do biura. Powódka po przyjeździe oznajmia, że nadal źle się czuje. Jej przełożona mimo, że odbiera zgłaszane dolegliwości powódki za wymyślone, wysłała ją do lekarza. Powód ok. godziny 13:00 przedstawia zwolnienie lekarskie do dnia 8.11.2018 r.

Oświadczeniem z dnia 6 listopada 2018 r. (doręczonym powódce 9.11.2018 r.) pozwana „rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków, polegających na:

- a) zorganizowaniu poza biurem (miejscem pracy) w dniu 5.11.2018 r. w porozumieniu z innym pracownikiem, bez zgody i wiedzy przełożonych oraz bez takiej konieczności, podczas oczekiwanej przez tych pracowników nieobecności przełożonej, co skutkowało niemożliwością stacjonarnej obsługi klientów;
- b) złożenie fałszywego oświadczenia przełożonej o tym, że praca jest wykonywana w biurze;
- c) niepoinformowanie pracodawcy o chorobie niezwłocznie, mimo, że nie było to utrudnione oraz nie przekierowywanie rozmów przychodzących na innego pracownika czego skutkiem były poważne zaburzenia w procesie pracy.

Powyższe postępowanie spowodowało w konsekwencji utratę zaufania pozwanej.”

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2488, 42 zł.

Oddział w R. został zamknięty z dniem 6.11.2018 r.

Dowód: z akt osobowych powódki: w szczególności umowy o pracę, zakresu obowiązków, porozumienie dot. przejścia zakładu, notatki z 6.11.2018r., świadectwa pracy, pisma z 13.12.2018r., pisma z 7.01.2019r., oświadczenia z 15.11.2018r., oświadczenia z 13.07.2018r., zawiadomienia z 8.11.2018r., zaświadczenia lekarskiego, wypowiedzenia umowy o pracę z 6.11.2018r., informacji o przejściu zakładu pracy; wiadomości sms k. 24-28, k. 69, wiadomości mailowej k. 30, k. 68, bilingu telefonicznego k. 71-72, z pisma z dnia 5.11.2018 r. wraz z zpo, dowodu przelewu, zeznania świadka M. P. k. 161v-162, zeznania świadka M. K. k. 162v- 163, przesłuchanie powódki k. 163v-164, przesłuchanie za pozwaną I. Ł. k. 181v-182.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i powołanych wyżej dowodów z dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków i przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów wzajemnie się uzupełniają tworząc wyrazisty obraz całości sprawy. Sąd nie dał wiary dowodom z przesłuchania powódki i zeznaniom świadka M. P. w zakresie w jakim pozostawały one w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym, w szczególności co do przebiegu zdarzeń w dniu 5.11.2018 r..

Strona powodowa zgłaszała zastrzeżenia w zakresie dopuszczenia dowodów zgłaszanych przez stronę pozwaną podnosząc zarzut ich spóźnionego zgłoszenia w związku faktem, że strona pozwana w terminie nie złożyła odpowiedzi na pozew. Sąd mimo, że pierwotnie odrzucił wniosek o przywrócenie pozwanej terminu na złożenie odpowiedzi na pozew ostatecznie dopuścił wnioskowane przez pozwaną dowody: w postaci dokumentów- dlatego, że nie spowodowały zwłoki w rozpoznaniu sprawy; w postaci zeznań świadka M. K.- dlatego, że dowód ten przeprowadzono w miejsce dopuszczonego dowodu z wezwanego a nieobecnego na rozprawie świadka N. U.; w postaci przesłuchania za pozwaną Prezesa Zarządu- dlatego, że nie zostały wyjaśnione wcześniej istotne okoliczności sprawy o których wiedzę miała ww. osoba

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Spór między stronami sprowadzał się do kwestii prawdziwości i konkretności przyczyny rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

Jak stanowi art. 56 § 1 kp 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 kp).

Na mocy art. 30 § 1 pkt 3 umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (§ 3). 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 (§ 4) oraz pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (§ 5).

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.

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju

winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego, dla stwierdzenia bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wystarczy brak jednej z przesłanek zastosowania tego przepisu (wyr. SN z 19 stycznia 2000r., sygn. akt I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348). Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (wyr. SN z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11). Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy.

Zgodnie z art. 100 § 1 kp 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku (§ 2 pkt 2), dbać o dobro zakładu pracy (§ 2 pkt 4) oraz przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (§ 2 pkt 6).

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powódkę o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę (ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, które omówiła). Powódka nie korzystała z opieki organizacji związkowej. Zachowane zatem zostały warunki formalne.

Kwestię zawinienia pracownika należy odnosić do całokształtu okoliczności danej sprawy, a w tym do stanu świadomości i woli pracownika. Podstawowe obowiązki pracownicze zostały wyartykułowane w art. 100 k.p., jednakże nie stanowią one katalogu zamkniętego. Wśród nich wymienia się m.in. przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, dbanie o dobro zakładu pracy i ochronę mienia oraz przestrzeganie regulaminy pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Natomiast, ocena wagi naruszenia obowiązków pracowniczych uzależniona jest od wysokości szkód, które mógł ponieść lub poniósł pracodawca oraz od charakteru zawinienia.

Zgromadzony materiał dowody wskazuje, że powódka swoim zachowaniem naraziła pozwaną na straty i jednocześnie spowodowała, iż pracodawca utracił do niej zaufanie. Powódka pracowała na samodzielnym stanowisku bez bieżącej kontroli ze strony pracodawcy, a zatem pozwana musiała mieć do niej pełne zaufanie, które powódka nadużyła .

Zgoda przez pozwaną na pracę zdalną poza biurem była wyrażana wcześniej tylko incydentalnie gdy powódka doznała kontuzji kostki i przez krótki okres celem zażegnania konfliktu pracowniczego. Powódka nie kwestionuje, że powinna otrzymać zgodę na pracę w domu i nie podaje innych przykładów niż wyżej wymienione. Nie można zatem uznać za wiarygodne twierdzeń powódki, że była to dopuszczalna, stała praktyka u pozwanej. Bezspornie w dniu 5.11.2018 r. powódka takiej zgody od przełożonej nie otrzymała. Pozostawiając w godzinach pracy w domu naruszyła poważnie przepisy prawa pracy. W ocenie Sądu niewiarygodne są również twierdzenia powódki, że przyjechała 5.11.2018 r. jeszcze przed godziną 8:00 do biura, jednak z powodu złego samopoczucia wróciła pracować do domu. W rzeczywistości powódki nie było od rana w biurze w dniu 5.11.2018 r. i na pytanie przełożonej M. K. (która zatelefonowała do niej stojąc pod drzwiami biura) skłamała, że jest w biurze. Budzi poważną wątpliwość Sądu okoliczność choroby powódki w ten dzień. Powódka do lekarza bowiem udaje się dopiero w południe, czyni to – w ocenie Sądu- tylko celem usprawiedliwienia swojego nieprawidłowego zachowania w dniu 5.11.2018 r.

Za niezasadny Sąd uznał zgłaszane przez powódkę zarzut, iż rzeczywistym powodem jej zwolnienia miała być likwidacja oddziału w R.. Zauważyć należy, iż pozwana decyzję o zwolnieniu powódki podjęła niezwłocznie po nieprawidłowym zachowaniu powódki w dniu 5.11.2018 r. Pozwana ją do takich zachowań przecież nie prowokowała, nie odwoływała się także – podając przyczyny rozwiązania – do jakichś innych wcześniejszych okoliczności dotyczących

powódki. Powyższe wskazuje, że przed 5.11.2018 r. pozwana nie „szykowała się” (jak sugeruje powódka) do znalezienia sposobu rozwiązania z nią umowy bez wypowiedzenia aby nie musiała np. wypłacać jej odprawy w związku z likwidacją zakładu pracy. Podkreślić należy, iż sama powódka również takich roszczeń (np. o odprawę) jakoś nie formułowała w pozwie, chociaż wiedziała, że ostatecznie biuro w R. zostało zamknięte. W ocenie Sądu przekonująca jest argumentacja pozwanej, że pierwotne plany wobec oddziału w R. miały charakter rozwojowy a ostateczne jego szybkie zamknięcie wynikało z prostego faktu, że pozwana wiedziała jak trudno jest znaleźć na takie stanowisko w tym rejonie zaufanego pracowników znających język niemiecki. Konieczność bieżącej obsługi biura i jednocześnie poszukiwanie pracowników przez M. K. (mieszkającą w O.) uznane zostało za zbyt duże obciążenie dla niej.

Reasumując, w niniejszej sprawie powódka kwestionowała zasadność rozwiązania z nią umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyna podana przez pracodawcę była nieprawdziwa. Jak wykazało jednak przeprowadzone postępowanie dowodowe wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny były rzeczywiste i zostały one w oświadczeniu precyzyjnie opisane. Pozwana wykazała, że powódka samowolnie w dniu 5.11.2018 r. postanowiła wykonywać swoją pracę w domu zamiast w biurze (w wyznaczonych godzinach), następnie powódka skłamała przelożoną co do miejsca wykonywania przez siebie pracy. Symulując poważną chorobę zdeorganizowała tego dnia pracę biura, zmuszając do bieżącej obsługi biura M. K. (która miała inne zadania do wykonania), a zabierając ze sobą telefon służbowy i nie dokonując przekierowań rozmów naraziła pozwaną na ryzyko straty oraz utratę dobrej opinii.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne oraz rozważania prawne, na podstawie przywołanych przepisów, Sąd oddalił powództwo (pkt 1 sentencji). Z uwagi na cofnięcie w części powództwa- umarzeniu podlegało postępowanie w zakresie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika ponad kwotę 2.488,42 zł (pkt 2).

O kosztach zastępstwa procesowego stron orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłaty za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2018r., poz. 265 ze zm.) w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał proces zatem winien jest zwrócić poniesione przez pozwaną koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł (pkt 3 sentencji wyroku).