

Sygn. akt V P 226/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

28 maja 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Anna Owczorz-Ćwiąkała

Jolanta Sakwicka

Protokolant: osobiście

po rozpoznaniu 28 maja 2021 roku w Rybniku

na posiedzeniu niejawnym

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) S.A. w K.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda J. K. kwotę 4 301,15 zł brutto (cztery tysiące trzysta jeden złotych 15/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 221,79 zł (dwieście dwadzieścia jeden złotych 79/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4 301,15 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa- Sądu Rejonowego w Rybniku kwotę 2 146, 97 zł (dwa tysiące sto czterdzieści sześć złotych 97/100) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Anna Owczorz-Ćwiąkała Jolanta Sakwicka

Sygn. akt V P 226/19

UZASADNIENIE

Po ostatecznym sprecyzowaniu żądania powód J. K. wniósł przeciwko pozwanej (...) S.A. w K. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4 301,15 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto, wniósł o zwrot kosztów procesu. Pozew został wniesiony 9 sierpnia 2019 roku. W uzasadnieniu wskazał, że kwestionuje podane przez pozwaną przyczyny rozwiązania umowy, a mające polegać na niszczeniu mienie

pracodawcy 23 marca 2019 roku oraz na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 25 marca 2019 roku. Powód podkreślił, że 23 marca 2019 roku działał z wyłączeniem świadomości, a wobec tego nie można uznać jego zachowania za naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód zaznaczył też, druga przyczyna rozwiązania umowy jest nieprawdziwa.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że zachowanie powoda było rażąco niebezpieczne zarówno dla niego jak i dla pozostałych pracowników oraz względem mienia pracodawcy. Pozwana zaznaczyła też, że z niewiadomych jej przyczyn zwolnienie lekarskie powoda zostało sporządzone dopiero 12 kwietnia 2019 roku.

Na rozprawie 15 stycznia 2020 roku powód oświadczył, że nie kwestionuje wyliczenia średniego miesięcznego wynagrodzenia dokonanego przez pozwaną.

Sąd ustalił co następuje:

10 kwietnia 2017 roku powód J. K. zawarł z pozwaną (...) S.A. w K. umowę o pracę na podstawie której został zatrudniony od 10 kwietnia 2017 roku do 31 maja 2017 roku na stanowisku młodszego monterka okien. Następnie, 22 maja 2019 roku strony zawarły kolejną umowę zgodnie z którą powód od 1 czerwca 2018 roku został zatrudniony na czas nieokreślony na stanowisku starszego monterka okien.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jako ekwiwalent za urlop wynosiło 4 301,15 zł.

23 marca 2019 roku powód w trakcie pracy zaczął postępować irracjonalnie, był silnie pobudzony. Nagle, bez powodu zaczął krzyczeć i zachowywać się agresywnie wobec współpracowników, a nadto zniszczył mienie pracodawcy i włączył czujniki przeciwdymowe. Następnie, powód udał się do domu, gdzie uderzył żonę i zdemolował mieszkanie. Żona powoda powiadomiła policję, powód został zabrany do szpitala w kaftanie bezpieczeństwa.

Od 23 marca 2019 roku do 15 lipca 2019 roku powód przebywał w SPZOZ Państwowym Szpitalu (...)w R. z powodu rozpoznania u niego choroby schizofrenii paranoidalnej. Zaświadczenie lekarskie za początkowy okres niezdolności do pracy trwający do 12.04.2019 zostało wystawione w dniu 12 kwietnia 2019 roku. W szpitalu powód nie otrzymał żadnej korespondencji z zakładu pracy.

Kilka dni po zdarzeniu, żona powoda pracująca u pozwanej poinformowała brygadzystkę J. C. o tym, że powód przebywa w szpitalu.

W oświadczeniu z 27 marca 2019 roku pozwana wskazała, iż z dniem dostarczenia pisma rozwiązuje z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. niszczenie mienia pracodawcy w dniu 23 marca 2019 roku polegające na uszkodzeniu przez powoda sprzętów pożarowych w tym stacji włączania klap dymowych, a także uszkodzenie szybki hydrantu. Ponadto nieusprawiedliwione nieobecności w pracy od 25 marca 2019 roku do nadal.

W kwietniu 2019 roku żona powoda zmieniła miejsce zamieszkania. Żona powoda nie poinformowała pracodawcy o zmianie miejsca zamieszkania. W kwietniu 2019 roku pod dotychczasowym adresem powoda i jego żony nikt nie mieszkał i nie odbierał tam korespondencji. Pozwany nie kontaktował się z powodem czy z jego bliskimi celem wyjaśnienia co stało się z powodem po dniu 23.03.2019 r. (tj. jakie są przyczyny nieobecności powoda w pracy).

W odpowiedzi na wyjaśnienie statusu pracowniczego powoda, pozwana pismem z 26 czerwca 2019 roku poinformowała pełnomocnika powoda, że oświadczeniem z 27 marca 2019 roku rozwiązała z powodem umowę o pracę. Pozwana dodała, że przesyłka zawierająca jej oświadczenie o rozwiązaniu umowy została uznana za doręczoną powodowi 15 kwietnia 2019 roku.

W załączeniu do pisma z 31 lipca 2019 roku (doręczonym 2 sierpnia 2019 roku) pozwana przesłała pełnomocnikowi powoda kopię pisma rozwiązującego z powodem umowę o pracę.

W orzeczeniu z 1 sierpnia 2019 roku lekarz orzecznik ZUS wskazał, że istniały okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień J. K. do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 6 miesięcy od daty wyczerpania zasiłku chorobowego. Decyzją ZUS z 17 września 2019 roku, nr (...), Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w R. przyznał J. K. prawo do świadczenia rehabilitacyjnego od 21 września 2019 roku do 18 marca 2020 roku.

Powód cierpi na chorobę psychiczną w postaci schizofrenii paranoidalnej. Obecnie w stadium remisji objawowej. Objawy choroby psychicznej wystąpiły u powoda nagle w dniu 23 marca 2019 roku. Stan ostrej choroby psychicznej przebiegający ze zniesieniem krytycyzmu chorobowego, zniesieniem adekwatnej oceny rzeczywistości, zachowaniami gwałtownymi, zdeorganizowanymi, agresywnymi oraz objawami wytwórczymi uzasadnia stwierdzenie, że 23 marca 2019 roku zachowanie powoda było pozbawione kontroli, gdyż miał zniesioną zdolność rozpoznania znaczenia czynu i pokierowania swoim postępowaniem tzn. miał zniesioną poczytalność.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 10.04.2017r., umowa o pracę z 22.05.2018r., świadectwo pracy z 18.04.2019r., oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniami nadania, pismo z 17.07.2019r., pismo z 31.07.2019r.,

karta informacyjna k.10-11, orzeczenie lekarza orzecznika ZUS z 1.08.2019r. k.12-12v., pismo z 24.06.2019r. k.13, pismo z 26.06.2019r. k.14, wyliczenie średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda k.31, zaświadczenie lekarskie k.32, decyzja ZUS z 17.09.2019r. k.44-44v., zeznania świadka A. K. k.46-46v., wspólna opinia biegłych z zakresu psychiatrii M. D. i P. R. k.63-66

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, a także w oparciu o dowód z zeznań świadka oraz z opinii biegłych z zakresu psychiatrii, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że mimo, iż roszczenie powoda zostało wniesione po upływie terminu, to z uwagi na całokształt okoliczności występujących po zakończeniu stosunku pracy, Sąd uznał, iż uzasadnione będzie prowadzenie postępowania. Sąd miał na uwadze głównie to, że powód od 23 marca 2019 przebywał na zwolnieniu lekarskim (w tym był w szpitalu psychiatrycznym) i nie miał realnej możliwości zapoznania się z treścią pisma rozwiązującego z nim umowę o pracę, ani nawet świadomości, iż pracodawca takie oświadczenie mu złożył. Przedmiotowe oświadczenie bowiem zostało wysłane na dotychczasowy adres zamieszkania, przy czym od kwietnia 2019 roku nikt z rodziny powoda nie przebywał pod tym adresem (żona powoda wtedy się przeprowadziła). Znamienna pozostaje również okoliczność, że pozwana uznała przesyłkę kierowaną do powoda za doręczoną 15 kwietnia 2019 roku, podczas gdy jak sama przyznała 12 kwietnia 2019 roku dowiedziała się, że powód przebywa w szpitalu.

Powód powziął wiadomość na temat przyczyn rozwiązania stosunku pracy dopiero 2 sierpnia 2019 roku. Z powyższych względów Sąd uznał, że przekroczenie terminu było usprawiedliwione.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. 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. Z mocy art. 58 zd. pierwsze k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 4 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, a zgodnie z § 5 w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Pozwany zarzucał powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. niszczenie mienia pracodawcy 23 marca 2019 roku, a także nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy od 25 marca 2019 roku.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego z wyjątkową ostrożnością. Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia przesłanek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 398/00). Ciężkie naruszenie obowiązków to świadome działanie (zaniechanie). Pracodawca powinien wykazać bezprawność (naruszenie obowiązków), naruszenie lub zagrożenie interesu pracodawcy i zawinienie pracownika (wina umyślna, rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999r. I PKN 169/99 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2008r. II PK 162/07).

Ugruntowane orzecznictwo Sądu Najwyższego wskazuje również, iż ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 419/97, OSNP 1998/20/598).

U powoda występuje choroba psychiczna w postaci schizofrenii paranoidalnej. Zachowanie powoda 23 marca 2019 roku było bez wątpienia gwałtowne, zupełnie zdezorganizowane oraz nacechowane agresją. Jednakże zachowanie powoda było uwarunkowane występującego u niego ostrą fazą choroby psychicznej, o której wcześniej nie wiedział. Powód miał w dniu zdarzenia zniesioną poczytalność. W tym zakresie Sąd podzielił wspólną opinię biegłych z zakresu psychiatrii, jako wydaną przez osoby będące specjalistami w zakresie schorzenia występującego u powoda. Opinia była sporządzona w sposób logiczny, spójny i nasuwający wątpliwości co do trafności jej wniosków, a to, że nie odpowiadała założonej wizji pozwanej, pozostaje bez znaczenia dla sprawy zwłaszcza w świetle tego, że pozwany nie wniósł zastrzeżeń do opinii. W prawie cywilnym stan niepoczytalności wyłącza odpowiedzialność danej osoby na zasadzie winy. Zatem, wobec tego, że powód miał zniesioną poczytalność, nie można mu przypisać winy, gdyż nie miał on świadomości skutku swego postępowania – celowo nie zmierzał do niszczenia mienia pracodawcy ani co najmniej się na to nie godził. Wyłączenie świadomości u powoda spowodowało u niego niezrozumienie znaczenia i konsekwencji swojego postępowania, jego możliwych skutków i naganności.

Z kolei druga przyczyna rozwiązania stosunku pracy jest zupełnie bezzasadna. W toku procesu ustalono, że żona powoda pracująca u pozwanej poinformowała brygadzystkę J. C. o tym, że powód przebywa w szpitalu. Nadto, w ocenie Sądu trudno sobie wyobrazić sytuację, w której po tak nietypowej sytuacji jaka spotkała powoda, w zakładzie pracy nikt nie interesowałby się przyczyną nieobecności powoda. Z kolei pozwana jako pracodawca nie podejmowała prób kontaktu z powodem w celu wyjaśnienia przyczyn nieobecności. Takie zaniechanie pozwanej świadczy niejako o tym, że nie chciała otrzymać informacji, którą musiałaby zakwalifikować jako usprawiedliwioną nieobecność w pracy powoda.

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne Sąd na podstawie przywołanych przepisów zasądził od pozwanej (...) S.A. w K. na rzecz powoda J. K. kwotę 4 301,15 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (pkt 1).

Na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 § 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania Sąd w pkt 2 wyroku zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 221,79 zł i tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (180 zł + koszty podróży pełnomocnika na rozprawy w kwocie 41,79 zł)

Wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 4 301,15 zł Sąd na podstawie z art. 477² § 1 zd. pierwsze k.p.c. nadał rygor natychmiastowej wykonalności (pkt 3).

Z kolei o kosztach sądowych Sąd orzekł na podstawie art. 113 w zw. z art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. nakazując pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Rybniku kwotę 2146,97 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (na które składała się opłata od pozwu w wysokości 400 zł oraz łączne koszty wynagrodzenia biegłych w wysokości 1746,97 zł).