

Sygn. akt VP 235/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

1 października 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Sędziowie

Ławnicy: Andrzej Franek, Barbara Zawadzka

Protokolant: sekr. sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 1 października 2020 roku w Rybniku

sprawy z powództwa E. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki E. M. 7.200 zł (siedem tysięcy dwieście złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie,
2. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 2.400 zł (dwa tysiące czterysta złotych) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
3. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwoty 400 zł (czterysta złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych,
4. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sędzia Sonia Lasota-Zawisza

Andrzej Franek Barbara Zawadzka

Sygn. akt V P 235/19

UZASADNIENIE

Powódka E. M. wniosła przeciwko (...) sp. z o.o. w W. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7 200 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi od uprawomocnienia wyroku. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że w czasie zatrudnienia u pozwanej, korzystała z urlopów macierzyńskich oraz wychowawczych. Powódka zaznaczyła, że w trakcie jednego z urlopów, punkt (...) w R., w którym ostatnio pracowało, został zlikwidowany. Powódka dodała, że mimo jej indagacji, pracodawca nie wskazał jej gdzie ma się stawić do pracy po wykorzystaniu przysługujących jej

okresów urlopowych, chociażby poprzez doręczenie wypowiedzenia zmieniającego. Powódka zaznaczyła, że po kilku miesiącach korespondencji mailowej, otrzymała niezobowiązującą propozycję pracy w punkcie w T., której nie mogła przyjąć z uwagi na zobowiązania rodzinne. Powódka dodała, że oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę zostało złożone z przekroczeniem ustawowego terminu.

vide: k.3-6

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że wobec deklaracji powódki o niemożności świadczenia pracy w punkcie w T., pracodawca zaproponował jej zawarcie porozumienia zgodnie z którym stosunek pracy miał zostać rozwiązany z dniem 13 listopada 2018 roku za porozumieniem stron z zachowaniem prawa do odprawy w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia. Pozwana zaznaczyła, że powódka w żaden sposób nie odniosła się do propozycji ani też nie stawiała się w pracy. Wobec biernej postawy powódki, zdaniem pozwanej, uzasadnione było zwolnienie powódki w trybie dyscyplinarnym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez niestawianie się w pracy.

vide: k.32-35v.

Sąd ustalił co następuje:

25 października 2004 roku powódka E. M. zawarła z pozwaną (...) sp. z o.o. w W. umowę o pracę zgodnie z którą została zatrudniona w okresie od 25 października 2004 roku do 24 stycznia 2005 roku na stanowisku specjalisty ds. administracji. Następnie, 25 stycznia 2005 roku strony zawarły kolejną umowę o pracę na mocy której powódka kontynuowała pracę na dotychczas zajmowanym stanowisku w okresie od 25 stycznia 2005 roku do 24 stycznia 2006 roku. Od 25 stycznia 2006 roku powódka została zatrudniona przez pozwaną na czas nieokreślony. Początkowo powódka świadczyła pracę w G., a następnie w R.. W okresie zatrudnienia powódka trzykrotnie korzystała z urlopu macierzyńskiego oraz z urlopów wychowawczych (bez przerw). Ostatni urlop wychowawczy zakończył się 12 listopada 2018 roku. Ostatnim miejscem, w którym powódka świadczyła pracę przed rozpoczęciem korzystania z urlopów był punkt regionalny w R. (okoliczność bezsporna).

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę zawarta 25.10.2004r., umowa o pracę zawarta 25.01.2005r., umowa o pracę z 25.01.2006r., świadectwo pracy z 19.08.2019r., oświadczenia o urodzeniu dziecka, wnioski o urlop macierzyński, wnioski o urlop wychowawczy

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 400 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 57

W trakcie przebywania przez powódkę na urloпах związanych z urodzeniem dzieci, zlikwidowany został punkt regionalny w R. (okoliczność bezsporna).

8 listopada 2018 roku powódka kontaktowała się telefonicznie z pracownikiem pozwanej A. G. (kierownikiem biura (...) w T.) odnośnie jej zatrudnienia po powrocie z urlopu wychowawczego. Wcześniej nikt ze strony pozwanej nie kontaktował się z powódką odnośnie jej powrotu do pracy. W mailu z 9 listopada 2018 roku A. G. potwierdził składaną wcześniej ustnie propozycję porozumienia co do zakończenia stosunku pracy z dniem 13 listopada 2018 roku z prawem do odprawy w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. W przypadku braku akceptacji ww. warunków A. G. w mailu zaproponował powódce wykonywanie pracy w T.. Powódka nie została poinformowana w jakim konkretnie terminie ma się stawić w placówce w T. celem świadczenia pracy. Powódka nie przyjęła propozycji A. G. co do świadczenia pracy w T. ze względu na odległość od miejsca zamieszkania i zobowiązania rodzinne związane z wychowaniem 3 dzieci. Od 12 listopada 2018 roku powódka korzystała z urlopu w wymiarze 4 dni z powodu śmierci jej ojca. 5 grudnia 2018 roku powódka wysłała do A. G. maila w którym wskazała, że nie dostała żadnej informacji od pozwanej odnośnie jej dalszego zatrudnienia. W odpowiedzi mailowej z 5 grudnia 2018 roku, A. G. zaproponował powódce spotkanie 11 grudnia 2018 roku celem rozwiązania zaistniałej sytuacji. Do spotkania ostatecznie nie doszło, gdyż powódka

przeoczyła maila. A. G. nie kontaktował się z powódką w celu wyjaśnienia jej nieobecności na zaproponowanym spotkaniu. Początkiem stycznia 2019 roku, powódka uznając się nadal za pracownika pozwanej, wysłała wniosek o urlop. W styczniu 2019 roku, powódce został przesłany pakiet usług o nowym systemie dostarczania usług medycznych z których w ramach bonusu zatrudnienia korzystają pracownicy spółki. W wiadomości mailowej z 8 stycznia 2019 roku, A. G. poinformował pracownika pozwanej I. R. (koordynatora administracji personalnej) o sytuacji powódki oraz zwrócił się o podjęcie działań co do zakończenia z nią współpracy. 5 czerwca 2019 roku powódka ponownie mailowo zwróciła się do A. G. oraz do działu kadr o wyjaśnienie jej statusu jako pracownika. 7 czerwca 2019 roku I. R. poinformowała powódkę mailowo, że w związku z nieobecnością A. G. nie zna szczegółów jej sprawy oraz zapewniła, że po zapoznania się z jej sytuacją pracowniczą, odezwie się do niej. 7 czerwca 2018 roku powódka w mailu do A. G. wyraziła niezadowolenie z niewyjaśnienia sytuacji.

Przed 17 listopada 2018 roku ani po tej dacie, pozwana nie przedstawiła powódce w formie wypowiedzenia zmieniającego nowych warunków pracy. Od 17 listopada 2018 roku powódka nie otrzymywała od pozwanej wynagrodzenia.

Dowód: akta osobowe powódki: skrócony akt zgonu ojca powódki, wiadomości mailowe k.12-18v., k.45-47, k.51-51v., PIT-11 za 2018 rok k.19-19v., wiadomość sms k..44, podanie o urlop k.48, wniosek o zasiłek opiekuńczy k.49-50v., zeznania świadka A. G. k. 85v.-86, przesłuchanie powódki k. 120v.-121v; zeznania świadka I. R. k.112-114

Pismem z 4 lipca 2019 roku dyrektor działu HR pozwanej M. B. rozwiązała z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. niestawianie się w miejscu pracy i nieusprawiedliwienie okresu absencji od 17 listopada 2018 roku. Powódka otrzymała zwolnienie 13 sierpnia 2019 roku.

Dowód: akta osobowe powódki: pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z 4.07.2019r., potwierdzenie odbioru zwolnienia; świadectwo pracy.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/ w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków oraz przesłuchanie powódki, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka A. G. w zakresie w jakim twierdził, że pierwszy kontakt z powódką odnośnie jej pracy po powrocie z urlopu, miał miejsce w sierpniu 2019 roku. Powyższe pozostaje w sprzeczności z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym w tym wiadomościami mailowymi. Jednocześnie świadek G. ostatecznie nie był pewien kiedy doszło do nawiązania kontaktu z powódką i odwoływał się do treści meili.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2016r. poz. 1666 ze zm.) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z §2 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.

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.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że 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.

Nader istotnym zagadnieniem dla wykładni art. 52 § 1 k.p. jest rozumienie pojęcia winy. Zgodnie z tradycyjnym ujęciem rozróżnia się w niej element obiektywny i subiektywny. Ten pierwszy polega na przypisaniu zachowaniu pracownika bezprawności, poprzez naruszenie obowiązujących norm prawnych lub zasad współżycia społecznego, zarówno przez działanie, jak i zaniechanie. Z kolei wymiar subiektywny odnosi się do świadomości pracownika, który chce swoim zachowaniem wywołać określony skutek lub godzi się na jego wywołanie, albo przewidując, że swoim zachowaniem może naruszyć obowiązujące przepisy bezpodstawnie, przypuszcza, iż tego uniknie, bądź też nie przewiduje takiej możliwości, chociaż powinien lub mógł ją przewidzieć. Ze względu na fakt, że ustawodawca nie wprowadza w tej materii żadnych podziałów, lege non distinguente uprawniona jawi się konstatacja, że w art. 52 § 1 k.p. chodzi zarówno o winę umyślną, jak i nieumyślną. Przy czym warto podkreślić, że pkt 1 analizowanej normy ulega kwantyfikacji poprzez faktor ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych. W tym kontekście na aprobatę zasługuje pogląd sformułowany w wyroku Sądu Najwyższego zgodnie z którym w pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyrok Sądu Najwyższego z 11.09.2001r. I PKN 634/00). Dlatego też sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (Krzysztof W. Baran, komentarz do art. 52 Kodeksu pracy, Wolters Kluwer Polska 2020).

Tutejszy Sąd podziela również stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, 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).

W toku postępowania ustalono, iż w trakcie zatrudnienia u pozwanej powódka korzystała trzykrotnie i nieprzerwanie z urlopu macierzyńskiego oraz wychowawczego, a ostatni dzień urlopu przypadł na dzień 13 listopada 2018 roku, po którym do 17 listopada 2018 roku powódka korzystała z urlopu w związku ze śmiercią jej ojca. W trakcie przebywania przez powódkę na urloпах związanych z urodzeniem dzieci, zlikwidowany został punkt regionalny w R., w którym powódka ostatnio świadczyła pracę, co stanowiło okoliczność bezsporną. Co istotne, przed 17 listopada 2018 roku pozwana nie kontaktowała się z powódką, żeby ustalić jej powrót do pracy w związku z likwidacją jej dotychczasowego miejsca świadczenia pracy w R.. Nadto, pozwana przed 17 listopada 2018 roku nie zaproponowała powódce formalnie nowych warunków pracy ani nie poinformowała jej o zamiarze rozwiązania z nią umowy. Pracodawca przed dniem rozpoczęcia pracy powódki po urloпах, nie poinformował jej o miejscu w którym ma się stawić, by świadczyć pracę ani o ewentualnej zmianie stanowiska. Faktycznie, 8 listopada 2018 roku powódka uzyskała od pracownika pozwanej najpierw ustną, a następnie 9 listopada 2018 roku mailową propozycję porozumienia co do rozwiązania umowy albo rozpoczęcia pracy w T.. Podkreślić jednocześnie należy, iż do nawiązania kontaktu między stronami doszło z inicjatywy powódki, a ustalenia co do powrotu do pracy miały charakter nieformalny i należy je uznać za swego rodzaju negocjacje. W sytuacji niewyrażenia zgody na zaproponowane warunki zatrudnienia w ramach porozumienia stron pozwana powinna złożyć powódce wypowiedzenie zmieniające zgodnie z art. 42 kp, a nie wymagać od powódki aby stawiała się w bliżej nieokreślonym miejscu pracy i wyciągać konsekwencje wobec pracownika po blisko dziewięciu miesiącach. Powódka oczekiwała na prawidłowe doreczenie jej jakiegokolwiek z proponowanych w mailu ofert, decyzji pracodawcy na piśmie, co jednak nie nastąpiło. Nie sposób czynić pracownikowi zarzutu z powodu niestawienia się w pracy, w sytuacji kiedy w związku z likwidacją dotychczasowego miejsca pracy, nie określono formalnie nowego miejsca pracy. Pracodawca wbrew obowiązkowi, nie przedstawił powódce nowych warunków pracy, niejako o niej zapominając wobec nieobecności powódki przebywającej na urloпах związanych z urodzeniem dzieci. W ocenie Sądu nie sposób uznać informacji przekazanych telefonicznie czy też mailowo za wiążące dla

pracownika, gdyż stanowiły jedynie propozycje. W przypadku braku porozumienia stron co do dalszej współpracy, a takiego konsensusu w niniejszej sprawie niewątpliwie nie było, należało złożyć wypowiedzenie zmieniające w formie przewidzianej przepisami kodeksu pracy, ewentualnie tymczasowo delegować powódkę do innego miejsca. Zachowanie pracodawcy świadczy o tym, że nie dążył do jak najszybszego i zdecydowanego rozwiązania sytuacji związanej z powódką. Brak jednoznacznego stanowiska pracodawcy wiązał się z tym, że powódka (do sierpnia 2019 roku) nie otrzymała świadectwa pracy, a wobec tego nie mogła się zarejestrować w urzędzie pracy bądź przedstawić świadectwa potencjalnemu pracodawcy. Powódka pozostawała w gotowości do pracy, jednak ze względów organizacyjnych nie mogła podjąć pracy, a wobec braku formalnego rozwiązania umowy nie mogła się do niego ustosunkować. Wobec tego należy uznać, że powódka nie miała świadomości w zakresie naruszenia obowiązku o podstawowym charakterze ani celowo nie dążyła do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Wręcz przeciwnie to powódka chciała ustalić swój status i kontaktowała się z pozwaną, dążyła do rozwiązania umowy w sytuacji gdy otrzymała informację, że nie ma możliwości świadczenia pracy w R.. Jak wskazano wyżej w przypadku braku porozumienia stron co do dalszej współpracy (np. odnośnie miejsca świadczenia pracy) pracodawca powinien złożyć wypowiedzenie zmieniające (w przypadku osób zatrudnionych na czas nieokreślony - na piśmie, z określeniem przyczyny oraz pouczeniem pracownika o sposobie i terminie odwołania) co w przypadku powódki nigdy nie nastąpiło. Zatem, powódce nie można przypisać winy, która stanowi elementarną podstawę do uznania zachowania za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie z którym, art. 52 § 2 k.p. ma charakter gwarancyjny, a to oznacza, że zaniebdania pracodawcy na niwie organizacyjnej nie mogą negatywnie oddziaływać na sytuację prawną pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 24.04.2019r. II PK 7/18).

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od pozwanej (...) Sp. z o.o. w W. na rzecz powódki E. M. 7 200 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od daty uprawomocnienia się wyroku w niniejszej sprawie.

W pkt 2 wyroku Sąd zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2 400 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

O kosztach Sąd orzekł pkt 3 i 4 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie z dnia 22 października 2015r. w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania oraz art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2015 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Pozwana przegrała spór z powódką, wobec czego winna zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł oraz uiścić na rzecz Skarbu Państwa kwotę 400 zł tytułem zwrotu nieuiszczonych kosztów sądowych (opłata sądowa).