

UZASADNIENIE

Powódka A. B. w pozwie nadanym w dniu 6 maja 2020 roku skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w C. domagała się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy oraz nałożenia na pozwaną obowiązku zatrudnienia jej do czasu prawomocnego zakończenia postępowania.

W uzasadnieniu zgłoszonego roszczenia wskazała, iż u pozwanej była zatrudniona od dnia 17 sierpnia 2016 roku na czas określony, a od 1 września 2018 roku na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. księgowości na pełny etat z wynagrodzeniem w wysokości 2.337,00 zł miesięcznie. Wskazała, iż w czasie trwania umowy sumiennie wykonywała swoje obowiązki. Wskazała również, iż poinformowała pracodawcę o swojej ciąży w lutym 2020 roku, a od 17 marca 2020 roku przebywała na zwolnieniu lekarskim. Pozwana rozwiązała z nią w dniu 23 kwietnia 2020 roku umowę o pracę w trybie natychmiastowym podając jako przyczynę rozwiązania „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Pozwana nie podała konkretnej przyczyny rozwiązania umowy, co powoduje, że jest ono niezgodne z prawem. Ponadto oświadczenie pozwanej nie zawierało pouczenia o przysługującym jej prawie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W odpowiedzi na pozew pełnomocnik pozwanej wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu prezentowanego stanowiska pełnomocnik pozwanej wskazał, iż powódka nie pojawiła się na rozmowie z zarządem celem przedyskutowania z nią okoliczności stanowiących podstawy do rozwiązania z nią umowy o pracę na gruncie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. oraz wysłuchania jej i podjęcia ostatecznej decyzji o kontynuowaniu zatrudnienia, bądź rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwana nie zamieściła w pierwszym piśmie z dnia 23.04.2020r. informacji o podstawach rozwiązania umowy o pracę ani pouczenia o prawie odwołania do sądu pracy. Zamiast tego poinformowała powódkę, że może ona odwołać się od decyzji do zarządu w terminie 7 dni. Na tym etapie zarząd miał nadzieję na polubowne rozwiązanie sprawy. Powódka skorzystała z prawa do złożenia odwołania od decyzji zarządu. W dniu 30 kwietnia 2020 wysłała do pozwanej odwołanie zawierające żądanie przedstawienia okoliczności uzasadniających rozwiązanie umowy we wskazanym trybie. Wobec nieosiągnięcia zamierzonego celu, który pozwoliłby polubownie rozwiązać spór pozwana wysłała odpowiadające wymogom formalnym rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia pismo z dnia 6 maja 2020r. Ponadto pozwana wskazała, iż przywrócenie powódki do pracy jest niemożliwe i niecelowe gdyż utraciła zaufanie do powódki jako pracownicy. Przewinienia, których dopuściła się powódka, ich natura oraz konsekwencje uniemożliwiają ponowne zaufanie powódcie niezbędne do powierzenia jej jakichkolwiek obowiązków w zakładzie pozwanej. Pełnomocnik pozwanej podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę z powódką było podyktowane utratą zaufania do powódki – jako pracownika. Wskazał, iż powódka jako osoba odpowiedzialna w zakładzie pracy i upoważniona do odbioru i administrowania pocztą przychodzącą pominęła i zataiła przed zarządem korespondencję od komorników wysłaną pozwanej w ramach prowadzonych postępowań egzekucyjnych. Powyższe w ocenie pozwanej stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków służbowych polegających na sumiennym i starannym wykonywaniu swojej pracy oraz na dbaniu o dobro zakładu pracy. Następnie pełnomocnik pozwanej wskazał, iż następnym przewinieniem powódki było zawarcie przez nią w imieniu i na rzecz pozwanej umowy z firmą (...) Sp. z o.o. bez zgody zarządu oraz dla własnej korzyści. Powódka zdaniem pozwanej korzystała ze świadczenia będącego przedmiotem umowy z firmą, tj. prenumeraty publikacji Doradca (...) jednocześnie opłacając zobowiązania z tego tytułu z prywatnego konta oraz ukrywając wszelką korespondencję z wymienioną firmą. Zdaniem pozwanej, powódka zawarła w imieniu i na rzecz pozwanej bez zgody zarządu umowę z innym podmiotem, tym samym obciążając pozwaną finansowo, przy czym bez znaczenia pozostaje okoliczność opłacania zobowiązań z własnych środków. W ocenie pozwanej powyższe zachowania powódki spowodowały, iż pozwana całkowicie utraciła zaufanie do powódki, a przywrócenie jej do pracy jest niemożliwe z uwagi na zlikwidowanie stanowiska pracy powódki.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. B. była zatrudniona u pozwanej od dnia 17 sierpnia 2016 roku do dnia 31 sierpnia 2018 roku na czas określony i od 1 września 2018 roku na czas nieokreślony - na stanowisku specjalisty ds. księgowości. Pracę wykonywała w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 2.337,00 zł miesięcznie. W lutym 2020r. powódka poinformowała pracodawcę o tym, iż jest w ciąży. Od 17.03.2020r. przebywa na zwolnieniu lekarskim

(umowa o pracę z dnia 17 sierpnia 2016 roku k. 5, umowa o pracę z dnia 24 sierpnia 2018 roku k. 6, okoliczności bezsporne).

Pismem z dnia 23 kwietnia 2020 adresowanym do powódki pracodawca wskazał, iż w związku z brakiem kontaktu z powódką – informacją e-mailową o niemożności przyjazdu na rozmowę jest zmuszony rozwiązać z powódką umowę o pracę na mocy art. 52 §1 pkt 1 k.p. Pozwany pouczył powódkę, iż od tej decyzji przysługuje jej odwołanie do zarządu w terminie 7 dni od daty otrzymania pisma. Załącznikiem powyższego pisma było oświadczenie woli pozwanego z dnia 23 kwietnia 2020 roku o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę jako powód rozwiązania wskazano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Pismo to nie zawierało pouczenia o terminie i sposobie wniesienia odwołania do sądu pracy.

(pisma z dnia 23 kwietnia 2020 roku, k.7, 8, zeznania powódki, zeznania prezesa zarządu pozwanej T. K.).

Powyższe oświadczenie powódka odebrała w dniu 24 kwietnia 2020r.

(potwierdzenie odbioru przesyłki poleconej k.53)

Pismem z dnia 30 kwietnia 2020 skierowanym do pracodawcy powódka poinformowała, że odwołuje się od podjętej przez pracodawcę decyzji, wskazując iż nie wyjaśniono żadnych okoliczności oraz zdarzeń powodujących zwolnienie na podstawie art. 52. Powódka zwróciła się o wyjaśnienie na jakiej podstawie zostało do niej wysłane pismo wraz z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

(pismo powódki z dnia 30 kwietnia 2020 k. 55v)

Pismem z dnia 6 maja 2020 roku zatytułowanym „ wypowiedzenie umowy o pracę” skierowanym do powódki pozwana oświadczyła, iż wypowiada powódce umowę o pracę ze skutkiem natychmiastowym w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p. Poinformowano, iż rozwiązanie umowy następuje z powodu:

ad.1 zatajenie, niewpisanie do książki podawczej oraz ukrycie korespondencji od komornika w dwóch przypadkach to skutkowało narażeniem firmy na złe imię oraz kary pieniężne;

ad.2 podpisanie umowy w imieniu spółki na zakup materiałów bez upoważnienia do takich czynności;

ad.3 podpisanie umowy zatrudnienia w innej firmie bez zgody pracodawcy.

Pismo zawierało pouczenie o terminie do wniesienia odwołania do sądu pracy.

(pismo z dnia 6 maja 2020 k. 53v)

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił na podstawie powyższych dokumentów oraz przesłuchania stron. Zeznania obu stron co do istotnych okoliczności faktycznych wzajemnie się uzupełniały i tworzyły logiczną całość.

Sąd na mocy art. 235² § 1 pkt 2 k.p.c. pominął dowody z dokumentów opisanych na stronie 2 odpowiedzi na pozew dotyczących zwrotnego potwierdzenia odbioru korespondencji przez powódkę z dnia 21 listopada 2019 roku, wypisu z książki podawczej korespondencji przechodzącej obejmujący okres od dnia 15 – 22 listopada 2019 roku, ponaglenia od Komornika Sądowego przy Sądzie Rejonowym w Rudzie Śląskiej M. S. z dnia 17 marca 2020 roku, elektronicznego potwierdzenia odbioru korespondencji komorniczej z dnia 17 grudnia 2019 roku, wypisu z książki

podawczej korespondencji przychodzącej obejmującego okres od dnia 16-19 grudnia 2019 roku, wiadomości mailowej z dnia 26 marca 2020 roku od przedstawicielki firmy (...) Sp. z o.o. do pozwanej wraz z załączonym do niej raportem salda wzajemnych rozliczeń oraz pokwitowania odbioru kwoty 2.000,00 zł z dnia 16 kwietnia 2018 roku, dowodu z zeznań świadka K. K., stron książki odbiorczej / nadawczej za okres od dnia 25 października 2019 roku do dnia 31 grudnia 2019 roku stanowiącej załącznik do pisma procesowego pozwanej z dnia 4 września 2020 roku. Wskazane przez pozwaną fakty, które miały być wykazane ww. dokumentami oraz dowodem z zeznań świadka były nieistotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy wobec niewskazania przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Sąd pominął również dowody stanowiące załącznik do pisma procesowego powódki z dnia 25 września 2020 roku, a mianowicie zaświadczenia o przebiegu ubezpieczeń społecznych oraz maili z dnia 3 i 4 września 2018 roku, albowiem fakty, które miały być wykazane ww. dokumentami były bezsporne między stronami .

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powódki zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być ono uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (vide wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997r., I PKN 193/97, (...) 1998, nr 9 poz. 269) .

Pracodawca może zastosować wynikający z tego przepisu tryb rozwiązania umowy tylko w przypadku ciężkiego naruszenia i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy ustalaniu ciężkości naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jego nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyr. SN z 21.07.1999r. I PKN 169/99) , intencje pracownika, jego pobudki.

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i podawać przyczynę dokonania tej czynności prawnej - art. 30 § 4 k.p. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (por. orzeczenie SN z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

Zebrany w sprawie materiał dowodowy jednoznacznie potwierdził dokonanie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika z naruszeniem treści art. 30§ 4 k.p. Oświadczeniem woli z dnia 23 kwietnia 2020 roku doręczonym powódce w dniu 24 kwietnia 2020 roku pozwana rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia nie wskazując żadnej przyczyny tego rozwiązania. Wbrew stanowisku pozwanej, doręczone powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wywołało skutek rozwiązujący stosunek pracy z chwilą doręczenia tego oświadczenia do rąk adresata – zgodnie z treścią art. 61 k.c., czyli z datą 24.04.2020r.

Wprowadzenie przez pozwaną nieznanego Kodeksowi pracy trybu odwołania do zarządu pozwanej nie wywołało żadnego skutku w sferze rozwiązania stosunku pracy, które nastąpiło z chwilą otrzymania przez powódkę stosownego oświadczenia woli. Odwołanie powódki do zarządu nie reaktywowało rozwiązanego w dacie 24.04.2020r. stosunku pracy, zatem późniejsze oświadczenie woli pozwanego z dnia 6 maja 2020 roku zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę”, stanowiące jednak kolejne rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, nie odniosło żadnego skutku prawnego bowiem stosunek pracy uległ już rozwiązaniu z dniem 24 kwietnia 2020 roku na mocy oświadczenia pracodawcy z dnia 23.04.2020r. Stąd wskazanie w oświadczeniu woli z dnia 6.05.2020r. przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie miało jakiegokolwiek znaczenia świetle poprawności dokonanego wcześniej rozwiązania umowy o pracę.

Niewskazanie przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania umowy o pracę stanowi naruszenie art. 30 § 4 k.p. i uzasadnia przywrócenie powódki do pracy na poprzednich warunkach pracy i płacy. Powódka z racji ciąży podlega szczególnej ochronie przed rozwiązaniem z nią stosunku pracy.

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew podnosiła, iż z uwagi na to, iż utraciła zaufanie do powódki niecelowe jest jej przywrócenie do pracy. Pozwana opisywała również szereg naruszeń, których dopuścić miała się powódka, a które to naruszenia uzasadniały rozwiązanie umowy o pracę i stanowiły o niecelowości przywrócenia jej do pracy. Podnieść należy, iż skoro pracodawca nie wskazał w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny tego rozwiązania, to nie może on w toku postępowania sądowego powoływać się na przyczyny uzasadniające to rozwiązanie. Innymi słowy skoro w niniejszym procesie nie było wiadome z jakiej przyczyny z powódką rozwiązano umowę o pracę (bowiem przyczyna ta nie została wskazana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu pracy), to tym samym pracodawca pozbawiony był możliwości uzasadniania niecelowości przywrócenia do pracy w oparciu o wskazane dopiero w odpowiedzi na pozew przyczyny rozwiązania umowy.

Powódka złożyła pozew bezpośrednio po rozwiązaniu umowy o pracę z pozwaną. Fakt zlikwidowania stanowiska pracy powódki w toku niniejszego postępowania nie miał znaczenia, bowiem pracodawca uczynił to, mając świadomość toczącego się procesu, a zatem powinien był liczyć się z możliwością przegranej. Skoro pracodawca nie wskazał przyczyn rozwiązania umowy o pracę, to na etapie postępowania sądowego nie jest możliwe badanie przyczyn w powyższym zakresie. Wobec tego, iż nie zostały one podane w oświadczeniu woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy to nie ma obszaru do „badania” czy też oceny niecelowości przywrócenia do pracy.

Na mocy art. 477 § 2 k.p.c. nałożono na pozwaną obowiązek dalszego zatrudnienia powódki do czasu prawomocnego zakończenia postępowania zgodnie z jej wnioskiem.

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na zasadzie odpowiedzialności strony za wynik procesu wyrażoną w art. 98 k.p.c. w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. 2018.265 j.t.).

Sędzia Grażyna Matuszowicz

ZARZĄDZENIE

1. Odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć pełnomocnikowi pozwanej;

2. K.. 14 dni.

3. Z wpływem lub za 21 dni.

C. dnia 26.10.2020r.

SSR G. M.