

UZASADNIENIE

Pozwem złożonym w dniu 10 marca 2017 r., skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. sp. k., powódka A. W. wniosła o przywrócenie jej do pracy na poprzednich warunkach, a także o zasądzenie od pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powódka wskazała, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z przekroczeniem terminu określonego w przepisach kodeksu pracy. Ponadto, powódka argumentowała, iż zarzut stawiany przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie stanowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, a zatem nie stanowi uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (pozew – k. 3-5v).

W odpowiedzi na pozew pozwana (...) sp. z o.o. sp. k. w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwana wskazała, iż rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione ciężkim naruszeniem przez powódkę podstawowych obowiązków pracowniczych polegającym na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy (odpowieź na pozew – k. 34-42).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka A. W. była zatrudniona w (...) sp. z o.o. sp. k w W. na podstawie kolejno zawieranych umów o pracę na czas określony od dnia 3 lipca 2006 r. na stanowisku opiekuna klienta, a następnie od dnia 1 stycznia 2009 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku specjalisty ds. obsługi klienta w pełnym wymiarze czasu pracy. Na mocy aneksu do umowy o pracę od dnia 18 maja 2010 r. A. W. zajmowała stanowisko starszego specjalisty ds. obsługi klienta. Na mocy aneksu do umowy o pracę A. W. od dnia 1 września 2011 r. zajmowała stanowisko kierownika/menadżera działu obsługi klienta.

(umowy o pracę, aneksy – akta osobowe, część B)

Do zakresu obowiązków A. W. należało m.in.: zarządzanie działem obsługi klienta, w tym pracą pracowników działu pracujących w biurze oraz innych pracowników obsługi klienta pracujących na zlecenie pracodawcy, wyuczanie standardów pracy w zespole, tworzenie i wdrażanie projektów rozwojowych, przeprowadzanie ocen okresowych pracowników działu, motywowanie do efektywnej pracy, rekrutowanie nowych pracowników, współtworzenie i wykonywanie planów okresowych, określenie zakresu koniecznych szkoleń dla działu, organizowanie i przeprowadzanie cotygodniowych spotkań z działem.

(zakres obowiązków – akta osobowe)

A. W. od dnia 1 września 2016 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(zwolnienia lekarskie – akta osobowe, część C)

Zwolnienie lekarskie (wystawione w dniu 27 grudnia 2016 r.) na okres od dnia 28 grudnia 2016 r. do dnia 20 stycznia 2017 r. zostało skrócone do dnia 17 stycznia 2017 r. Przyczyną takiej decyzji było nieprzyjmowanie przez A. W. przepisanych jej lekarstw. W konsekwencji decyzją z dnia 16 marca 2017 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych odmówił A. W. także prawa do zasiłku chorobowego za okres od dnia 18 stycznia 2017 r. do dnia 20 stycznia 2017 r.

(decyzja, pismo z ZUS – akta osobowe, część C, zeznania powódki A. W. – k. 87-88v)

W dniu 17 stycznia 2017 r. A. W. za pośrednictwem poczty elektronicznej powiadomiła pracodawcę, iż lekarz orzecznik ZUS skrócił jej zwolnienie lekarskie do dnia 17 stycznia 2017 r. Dodatkowo poinformowała pracodawcę, iż w dniu 18 stycznia 2017 r. uda się na wizytę lekarską, a następnie poinformuje o dalszych krokach.

(zeznania świadka L. S. – k. 66-67v, wydruk e-mail – k. 18)

W dniu 18 stycznia 2017 r. A. W. nie stawiała się do pracy.

(fakt bezsporny)

W dniu 18 stycznia 2017 r. około godziny 23.00 A. W. poprosiła pracodawcę (poprzez wiadomość e-mail) o udzielenie jej urlopu na żądanie w tym dniu (nieobecność w pracy). Poinformowała, że na wizytę lekarską uda się dopiero następnego dnia.

(zeznania świadka L. S. – k. 66-67v, zeznania powódki A. W. – k. 87-88v, wydruk e-mail – k. 19)

Od dnia 19 stycznia 2017 r. A. W. ponownie przebywała na zwolnieniu lekarskim.

(zaświadczenia lekarskie – akta osobowe, część C)

W dniu 3 lutego 2017 r. A. W. wysłała (przesyłką pocztową) do pracodawcy wnioski o udzielenie urlopu wychowawczego od dnia 24 lutego 2017 r. do dnia 29 września 2017 r. Kopię wniosku przesała na adres poczty elektronicznej pracodawcy. Odbiór przesyłki rejestrowanej nastąpił w dniu 6 lutego 2017 r. i został pokwitowany przez osobę upoważnioną.

(zeznania powódki A. W. – k. 87-88v, wnioski – k. 93, potwierdzenie nadania – k. 94, wydruk e-mail – k. 20, pismo – k. 99)

Oświadczeniem z dnia 10 lutego 2017 r. pracodawca rozwiązał z powódką umowę o pracę zarzucając jej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 18 stycznia 2017 r. i samowolne udanie się na urlop na żądanie bez uprzedniego poinformowania pracodawcy o zamiarze skorzystania z wyżej wymienionego urlopu w wymaganym prawem czasie oraz bez uzyskania stanowiska pracodawcy o wyrażeniu zgody na udzielenie rzeczonożego urlopu na żądanie.

(oświadczenie – akta osobowe, część B)

A. W. odebrała oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia następnego dnia po otrzymaniu wiadomości e-mail z informacją o wysłaniu przesyłki tj. w dniu 27 lutego 2017 r.

(wydruk – k. 23, zeznania powódki A. W. – k. 87-88v)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron, a treść nie budziła wątpliwości w świetle zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał również w całości wiarę zeznaniom L. S.. Zeznania te należy je ocenić jako rzeczowe, skrupulatne, obiektywne oraz wyczerpujące. Potwierdza je również treść dokumentów załączonych do akt sprawy.

Sąd uznał zeznania stron za wiarygodne w odniesieniu do relacji na temat przebiegu wydarzeń w niniejszej sprawie, gdyż znajdują one potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym zgromadzonym w sprawie. Odnotować należy jednak, że w zakresie istoty sporu powódka i reprezentant pozwanej przedstawiali odmienne stanowiska.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią 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, przy czym wobec treści art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy.

Przesłanką, którą należy rozważyć w przypadku rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jest ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie. Powinna ona uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Oceny tej należy dokonywać, mając na uwadze ogół okoliczności istotnych dla oceny jego stosunku do obowiązków, a nie tylko jego jednorazowe zachowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 229/07). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. musi być również podyktowane szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest najbardziej dla pracownika dotkliwym sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego tytułu winno być stosowane przez pracodawcę w sytuacjach wyjątkowych oraz z zachowaniem szczególnej ostrożności.

W ocenie Sądu pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia naruszyła art. 52 § 2 k.p., a także nie dysponowała wystarczającymi podstawami do zastosowania tego trybu. Zdaniem Sądu naruszenie przez powódkę jej obowiązków nie było „ciężkie” w rozumieniu art. 52 k.p.

W istocie powódka w dniu 18 stycznia 2017 r. nie stawiała się do pracy, jednakże w całokształcie okoliczności niniejszej sprawy powyższe uchybienie nie miało znamion ciężkiego naruszenia obowiązków i nie stanowiło uzasadnionej podstawy do zastosowania dyscyplinarnego trybu rozwiązania umowy o pracę. Tryb natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę powinien dotyczyć przypadków kwalifikowanego naruszenia obowiązków pracowniczych i ma zastosowanie w sytuacjach o ponadstandardowej doniosłości prawnej. W niniejszej sprawie powódka przez długi okres przebywała na zwolnieniu lekarskim. Konieczność stawianictwa powódki do pracy w dniu 18 stycznia 2017 r. wynikała ze skrócenia jej zwolnienia lekarskiego. Zgodnie zaś z zeznaniami powódki skrócenie zwolnienia lekarskiego nastąpiło wyłącznie na skutek nieprzyjmowania przez nią zaleconych lekarstw, których powódka nie mogła przyjmować z uwagi na naturalne karmienie dziecka. Natomiast w żaden sposób nie zakwestionowano faktu, iż powódka była nadal niezdolna do pracy, o czym świadczy chociażby fakt, iż w dniu 19 stycznia 2017 r. otrzymała kolejne zwolnienie lekarskie. Jedynym zarzutem stawianym powódce może być nieusprawiedliwienie w sposób prawidłowy swojej nieobecności.

Samo opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy nie powinno być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych wówczas, gdy nie spowodowało dezorganizacji pracy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1999 r., sygn. akt I PKN 270/99).

Należy zaznaczyć, że powódka od dłuższego czasu była nieobecna w pracy, zatem pracodawca musiał zorganizować pracę w taki sposób, aby zapewnić ciągłość wykonywania obowiązków powierzonych uprzednio powódce.

Ponadto, w ocenie Sądu zasadny okazał się zarzut powódki dotyczący naruszenia art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym 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. Powódka nie stawiała się do pracy w dniu 18 stycznia 2017 r., zaś oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę odebrała w dniu 27 lutego 2017 r. Okoliczności, jakie stanowiły podstawę (wskazaną przez pracodawcę) do rozwiązania z powódką umowy o pracę, nie wymagały prowadzenia postępowania wyjaśniającego. Ponadto, w okolicznościach niniejszej sprawy nie można zarzucić powódce unikania odbioru korespondencji kierowanej przez pracodawcę. Powódka niezwłocznie po otrzymaniu od pracodawcy stosownej informacji odebrała przesyłkę.

Biorąc pod uwagę powyższe rozważania Sąd doszedł do przekonania, że powództwo podlegało uwzględnieniu.

Stosownie do 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

W ocenie Sądu nie zasługuje na uwzględnienie argumentacja strony pozwanej zawarta chociażby w piśmie z dnia 25 września 2017 r. wskazująca, iż uwzględnienie żądania powódki o przywrócenie do pracy jest niemożliwe oraz niecelowe. Istotne znaczenie dla powyższej oceny ma fakt, iż powódka podlegała szczególnej ochronie stosunku pracy. Zgodnie bowiem z art. 186⁸ § 1 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o udzielenie urlopu wychowawczego. Zważywszy na fakt, iż wniosek powódki o udzielenie urlopu wychowawczego został doręczony pracodawcy w dniu 6 lutego 2017 r., zaś rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w dniu 27 lutego 2017 r. powódka niewątpliwie podlegała takiej ochronie. Co prawda w takim przypadku rozwiązanie przez pracodawcę umowy jest dopuszczalne, gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jednakże w niniejszej sprawie takie przyczyny nie wystąpiły. Powódka zaś nie formułowała roszczeń finansowych, lecz żądała wyłącznie przywrócenia do pracy. W tych okolicznościach Sąd uznał, iż roszczenie o przywrócenie powódki do pracy jest w pełni zasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. na zasadzie odpowiedzialności za wynik sporu. Do kosztów procesu Sąd zaliczył uiszczoną przez powódkę opłatę od pozwu (3.480 zł), a także koszty zastępstwa procesowego (180 zł). Stawka minimalna kosztów zastępstwa procesowego została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (w brzmieniu obowiązującym w dacie złożenia pozwu).

SSR Anna Bulanda

Zarządzenie: (...).