

Sygn. akt IV P 102/13

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 października 2013 r.

Sąd Rejonowy w Bolesławcu – IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący : SSR Joanna Moroz-Korycka

Ławnicy: H. Z., M. Z.

Protokolant : Anna Ryś

po rozpoznaniu w dniu 11.10.2013r. w Bolesławcu,

sprawy z powództwa L. B.

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

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda L. B. kwotę 4800 zł (cztery tysiące osiemset zł) za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika,

II. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 240 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, od których powód był zwolniony,

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1600 zł (jeden tysiąc zł).

Sygn. akt IV P 102/13

UZASADNIENIE

L. B. wniósł o zasądzenie od (...) Sp. z o.o. w B. kwoty 4800,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia zwłoki w zapłacie do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód zarzucił, że rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, które otrzymał w dniu 08.05.2013 r. nastąpiło z naruszeniem przepisów kodeksu pracy, bowiem podana przyczyna - ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nie stawienie się w pracy celem świadczenia pracy w krajach Unii Europejskiej w wyznaczonym dniu 06.05.2013 r. bez podania usprawiedliwienia nieobecności w pracy - nie jest prawdziwa. Powód zgłosił się w wyznaczonym dniu do pracy i zgłosił gotowość wyjazdu. Rozmawiał w tym dniu z kierownikiem J. K., a następnie udał się do kadr. Tam przedstawiono mu aneks do umowy o pracę. Powód stwierdził, że w aneksie brak jest określenia miejsca świadczenia pracy oraz innych elementów niezbędnych do delegowania za granicę. Aneks ten miał zostać poprawiony i ponownie przedstawiony do podpisania. W dniu 08.05.2013 r. powód otrzymał od pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tj. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W odpowiedzi na pozew z dnia 25.06.2013 r. strona pozwana (...) Sp. z o.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów procesu według norm przepisanych.

Pracodawca zobowiązał powoda, aby w dniu 06.05.2013 r. stawił się w siedzibie Spółki celem załatwienia formalności wyjazdowych. Powód rzeczywiście stawił się w siedzibie Spółki w godzinach rannych 06.05.2013 r. Odmówił jednak podpisania aneksu do umowy o pracę i oddelegowania do pracy w Belgii. Swojej odmowy nie tłumaczył żadnymi racjonalnymi względami, w szczególności nie kwestionował treści lub formy aneksu do umowy. Po odmowie wyjazdu powód opuścił siedzibę pozwanego. Ponieważ L. B. odmówił wyjazdu do Belgii, a tym samym odmówił świadczenia pracy zgodnie z umową, strona pozwana uznała, iż dopuścił się on ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego i rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

L. B. był zatrudniony w (...) Sp. z o.o. w B. na podstawie dwóch umów o pracę: z dnia 17.06.2011 r. na czas określony od dnia 20.06.2011 r. do dnia 31.05.2012 r. oraz z dnia 23.05.2012 r. na czas określony od dnia 01.06.2012 r. do dnia 31.05.2014 r. - w pełnym wymiarze czasu na stanowisku montera izolacji budowlanych z wynagrodzeniem miesięcznym 1.600 zł brutto. W umowie o pracę zapisano możliwość jej rozwiązania za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Przez cały okres zatrudnienia powód należycie wywiązywał się ze swoich obowiązków pracowniczych, nigdy nie był karany karami porządkowymi przez pracodawcę.

dowód: akta osobowe powoda części B, kserokopia umowy o pracę k. 5, kserokopia świadectwa pracy k. 7, wydruk z rachunku bankowego k. 10, zaświadczenie o dochodach powoda k. 26.

Dnia 22.04.2013 r. strona pozwana zaproponowała powodowi, aby zwolnił się z firmy (...) i zatrudnił się w Przedsiębiorstwie Budowlanym (...) i skierowano go na badania lekarskie, jako osobę przyjmowaną do pracy w Przedsiębiorstwie Budowlanym (...) Sp. z o.o. w B.. L. B. nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę ze stroną pozwaną za porozumieniem stron i zatrudnienie go w nowej firmie.

W dniu 24 kwietnia 2013 r. powód złożył w kadrach strony pozwanej podanie o urlop w terminie od dnia 24.04.2013 r. do dnia 20.05.2013 r. Pracodawca wyraził zgodę na udzielenie urlopu w okresie od dnia 24.04.2013 r. do dnia 02.05.2013 r., o czym powiadomiono L. B. w dniu 26.04.2013 r. Jednocześnie pracodawca poinformował powoda, iż wzywa się go do stawienia się w pracy w dniu 06.05.2013 r. godz. 10.00 rano, celem podpisania aneksu, na podstawie którego nastąpi oddelegowanie do pracy za granicę. Tego dnia powód miał się stawić w pracy w pełnej gotowości do wyjazdu. W przypadku nie stawienia się w pracy we wskazanym dniu, umowa o pracę zawarta z powodem zostanie rozwiązana w trybie bez wypowiedzenia. W piśmie z dnia 02.05.2013 r. powód odpowiedział, iż pismo pracodawcy z dnia 26.04.2013 r. należy traktować jako nieuzasadnione odwołanie z urlopu z dniem 02.05.2013 r. zgodnie z art. 167 § 1 k.p. i będzie on dochodził od pracodawcy zwrotu kosztów będących w bezpośrednim związku z odwołaniem z urlopu.

dowód: zeznania powoda k. 34-34v, 46v., akta osobowe powoda część B, kserokopia zgody na udzielenie urlopu k. 8,28, kserokopia pisma powoda z dnia 02.05.2013 r. k. 9, kserokopia podania o urlop k. 27, skierowanie na badania lekarskie k.33.

L. B. w dniu 06.05.2013 r. w godzinach rannych stawił się w siedzibie (...) Sp. z o.o. w B. celem załatwienia formalności związanych z delegowaniem go do pracy w Belgii. Powód spotkał wówczas swojego przełożonego J. K. oraz S. A.. Powód udał się do kadr, gdzie K. S. specjalista ds. kadrowych, przedłożyła mu do podpisania aneksu do umowy o pracę. Powód nie podpisał przedłożonego mu aneksu, bowiem nie było w nim podanego dokładnego miejsca za granicą, gdzie powód miał być delegowany, nie było określonej kwotowo wysokości wynagrodzenia oraz informacji o przewoźniku, który miał odwieźć powoda za granicę. Po odmowie podpisania aneksu powód opuścił siedzibę pozwanego. W następnym dniu 07.05.2013 r. powód nie zgłosił się do pracy, bowiem w tym czasie u strony pozwanej nie było pracy na terenie kraju.

dowód: zeznania powoda k. 34-34v, 46v, akta osobowe powoda część B, zeznania świadka J. K. k. 34v-35, zeznania świadka S. A. k.35-35v, zeznania świadka K. S. k. 45-46, zeznania świadka M. S. k. 42-43.

W dniu 08.05.2013 r. powód otrzymał oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tj. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nie stawieniu się powoda w pracy celem świadczenia pracy w krajach Unii Europejskiej w wyznaczonym dniu 06.05.2013 r. bez podania usprawiedliwienia nieobecności w pracy.

dowód: akta osobowe powoda części C, kserokopia rozwiązania umowy o pracę k. 6, kserokopia świadectwa pracy k. 7, zeznania powoda k. 34-34v, 46v, zeznania świadka K. S. k. 45-46, zeznania świadka M. S. k. 42-43.

Sąd zważył co następuje:

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. Art. 52 k.p. określa zatem dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawnionych i uzależnia od łącznego spełnienia następujących przesłanek: wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy; zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy oraz złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 30 § 4 k.p.)

Jednocześnie rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. powinno być traktowane jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy i stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością, musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego przyczyna rozwiązania umowy o pracę powinna charakteryzować się konkretnością, rzeczywistością oraz dostatecznym sprecyzowaniem (orzeczenie SN z dnia 13.05.1998 r. I PKN 105/98 OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335). Art. 30 § 4 k.p. dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Ocena przyczyny podanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji - a także rzeczywistości - dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika.

Analizując materiał dowodowy zebrany w sprawie Sad doszedł do przekonania, iż podana przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z L. B. nie była rzeczywista, co oznacza, iż nie doszło do naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W niniejszej sprawie (...) Sp. z o.o. w B., jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę z powodem w piśmie z dnia 08.05.2013 r. podała naruszenie podstawowych obowiązków pracownika tj. nie stawienie się w pracy celem świadczenia pracy w krajach Unii Europejskiej w wyznaczonym dniu 06.05.2013 r. bez podania usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Według Sądu przyczyna ta jest nieprawdziwa.

Z zeznań powoda L. B. oraz z zeznań świadków K. S., J. K., S. A. oraz M. S. jednoznacznie wynika, iż w dniu 06.05.2013 r. L. B. stawał się w godzinach rannych w siedzibie strony pozwanej. Twierdzenie zatem, że powód nie stawił się w pracy w wyznaczonym dniu 06.05.2013 r. bez podania usprawiedliwienia nieobecności w pracy jest oczywiście nieprawdziwe. Bezpodstawne jest również stwierdzenie pracodawcy, że powód w dniu 06.05.2013 r. miał stawić się w pracy celem świadczenia pracy w krajach Unii Europejskiej, bo w tym dniu nie było obiektywnej możliwości, aby powód został przewieziony na budowę w Belgii bądź w Niemczech i następnie świadczył tam pracę. W tym dniu mógł jedynie zgłosić gotowość do wyjazdu do pracy za granicę, a nie świadczyć pracę, jak zostało wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Faktem jest, że L. B. nie podpisał aneksu do umowy o pracę i nie został delegowany do pracy w Belgii, jednakże nie zostało to ujęte jako przyczyna rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia w dnia 08.05.2013 r. W trakcie procesu strona pozwana - w odpowiedzi na pozew – doprecyzowała przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę

bez wypowiedzenia wskazując, że jest to odmowa L. B. wyjazdu do Belgii, a tym samym odmowa świadczenia pracy zgodnie z umową. Także świadek M. S. zeznała, że „to zostało źle sformułowane na piśmie w rozwiązaniu umowy o pracę, ale to, co ja teraz uzasadniam to jest prawdziwe, że powód stawił się w firmie, ale odmówił świadczenia pracy. My nie piszemy wszystkiego w wypowiedzeniu umowy o pracę, nie opisujemy całej historii, ale stosujemy jedną formułę do wszystkich” (k. 42v.). Wobec podawanych przez stronę pozwaną innych przyczyn (niż w piśmie z dnia 08.05.2013 r.) uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, Sąd stwierdza, że w prawie pracy obowiązuje zasada niedopuszczalności uzupełniania i modyfikowania w procesie oświadczeń pracodawcy w zakresie przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, złożonych pracownikowi w pisemnym oświadczeniu i podawanie dodatkowych argumentów, które nie zostały wskazane, jako przyczyna dokonanego rozwiązania umowy o pracę jest spóźnione, niecelowe i niedopuszczalne. Dodatkowo Sąd zauważa, że w przypadku powoda pracodawca nie zastosował gradacji kary i od razu zastosował wobec niego najsurowszą sankcję rozwiązując z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Wobec powyższej argumentacji przypisywanie powodowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika, jest nadużyciem prawa podmiotowego pracodawcy, i nie znalazło potwierdzenia w zebranych materiale dowodowym w sprawie. Z tych też względów uznać należy, iż przyczyna podana w rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie jest rzeczywista, a samo wypowiedzenie zostało dokonane z naruszeniem z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Sąd nie miał wątpliwości, że strona pozwana rozwiązując z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia dokonała tego naruszając przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Stosownie do treści art. 56 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 odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p.

Wobec argumentacji przedstawionej powyżej Sąd uznał za zasadne zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda, o którym mowa w art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 59 k.p. W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę, zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Umowa o pracę powoda była zawarta na czas określony tj. do dnia 31.05.2014 r., powodowi przysługuje zatem odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 2 k.p. jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące, dlatego Sąd zasądził je w kwocie 4800 zł brutto tj. w wysokości wynagrodzenia za 3 miesiące.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 kpc Z mocy art. 96 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – L. B. nie miał obowiązku uiszczenia kosztów sądowych w sprawie, w związku z czym Sąd na mocy art. 113 ust 1 cytowanej powyżej ustawy obciążył pozwaną tymi kosztami nakazując pobrać od niej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Bolesławcu kwotę 240,00 zł tytułem opłaty sądowej, od której powód był zwolniony.

Natomiast rygor natychmiastowej wykonalności nadano wyrokowi w oparciu o przepis art. 477²§1 kpc.