

Sygn. akt IV P 24/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 05 lipca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Barbara Dudzik, Elżbieta Bielska

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 05 lipca 2018 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa K. W.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Ł.

o odszkodowanie

- I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,
- II. w pozostałym zakresie powództwo oddała,
- III. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,
- IV. nie obciąża powódki kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej.

Barbara Dudzik SSR Marta Ładzińska Elżbieta Bielska

Sygn. akt IV P 24/17

UZASADNIENIE

Powódka K. W. wniosła przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w Ł. pozew o odszkodowanie w związku z wadliwym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zażądała sprostowania świadectwa pracy.

Pismem z dnia 20.03.2017 r. (k. 10) powódka sprecyzowała, że żąda odszkodowania w kwocie 6.000 zł.

Pismem z dnia 3.07.2017 r. (k.35) reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika powódka zmodyfikowała pozew i wskazała, że żąda odszkodowania w kwocie 2.734,19 zł oraz zasądzenia na rzecz powódki kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że była pracownikiem strony pozwanej zatrudnionym na czas określony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku sprzedawcy. Pismem z dnia 30.01.2017 r. pozwana spółka rozwiązała z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia, podając, że przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powódka podniosła, że pracodawca nie zachował miesięcznego terminu na złożenie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyznała, że w dniu 24.12.2016 r. doszło do sprzeczki pomiędzy powódką a kierowniczką drogerii. W dniu 22.12.2016 r. powódka została bezprawnie oskarżona o kradzież pieniędzy z kasy.

Dnia 24.12.2016 r. powódka wcześniej przyszła do pracy, aby wyjaśnić sytuację. Kierowniczką nie chciała z nią rozmawiać. Powódka pod wpływem emocji złapała kierowniczkę za rękę. Nie chciała kierowniczkę straszyć ani jej grozić. Kierowniczką siedziała na fotelu na kółkach i odjechała fotelem w inną część zaplecza. Powódka po tym zdarzeniu zatelefonowała do kierowniczkę regionalnej i opowiedziała jej o zdarzeniu. W dniu 30.01. (...). przyjechała kierowniczką regionalna i wręczyła powódce rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, podając opisaną wyżej sytuację z dnia 24.12.2016 r. jako powód zwolnienia.

Dokonane przez pozwaną zakład pracy rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest w ocenie powódki wadliwe.

W odpowiedzi na pozew (k. 15-20) strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powódki na rzecz strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych.

Strona pozwana zarzuciła, że twierdzenia pozwu są całkowicie bezzasadne. Powódka była zatrudniona u strony pozwanej w charakterze sprzedawcy na podstawie umowy na czas określony od 18.04.2016 r. do 16.07.2016 r. Następnie strony zawarły umowę na czas określony od dnia 16.07.2016 r. do dnia 21.11.2018 r.

W dniu 30.01.2017 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, polegające na nieposzanowaniu zasad panujących w miejscu pracy, przejawiające się w kierowaniu pod adresem przełożonego gróźb i naruszeniu jego nietykalności osobistej.

W toku postępowania strony nie zmieniały swojego stanowiska w sprawie.

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powódki w postaci umowy o pracę i oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach oraz na nagraniu z monitoringu. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana. Sąd oparł się także na zeznaniach świadków: N. W., A. B., M. P., M. S. oraz W. S.. Ich zeznania były spójne i wzajemnie się uzupełniały, a przede wszystkim – w zakresie ustalenia przebiegu zdarzenia z dnia 24.12.2016 r. znalazły potwierdzenie w obiektywnym dowodzie z nagrania z monitoringu.

Sąd częściowo oparł się na dowodzie z przesłuchania powódki – jedynie w zakresie potwierdzonym przez inne dowody.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka K. W. zatrudniona u strony pozwanej w charakterze sprzedawcy na podstawie umowy na czas określony od 18.04.2016 r. do 16.07.2016 r. Następnie strony zawarły umowę na czas określony od dnia 16.07.2016 r. do dnia 21.11.2018 r. Powódka zatrudniona była w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem 2.734,19 zł

(**dowód:** bezsporne, a nadto: dokumenty zawarte w aktach osobowych powódki, zaświadczenie o zarobkach, k - 26)

W listopadzie 2016 r. powódka dwukrotnie nie stawiała się w pracy bez usprawiedliwienia. Kierowniczką drogerii N. W. zwróciła jej uwagę, że w przypadku nieusprawiedliwionych nieobecności powódka może zostać zwolniona w trybie dyscyplinarnym. Powódka zagroziła jej, że jeżeli tak się stanie, to podpali dom N. W. i A. B.. N. W. obawiała się spełnienia tej groźby.

W dniu 24.12.2016 r. N. W. – kierowniczką drogerii i bezpośrednia przełożona powódki – poprosiła powódkę o rozmowę. W kasie drogerii ujawniono braki i N. W. chciała wyjaśnić tę sytuację. Powódka zjawiała się w sklepie przed jego otwarciem. N. W. poinformowała powódkę, że porozmawiają po przygotowaniu sklepu na otwarcie. Powódka wówczas zaatakowała N. W., rzuciła się na nią i zaczęła ją szarpać.

(**dowód:** nagranie z monitoringu z dnia 24.12.2016 r., k – 29 koperta, zeznania świadka N. W., k – 74v-75v , zeznania świadka W. S., k – 136v -137v, częściowo przesłuchanie powódki K. W., k – 149v-150v)

Powódka poinformowała kierowniczkę regionalną – A. B. o zdarzeniu telefonicznie, mówiąc jedynie, że miała miejsce sprzeczka pomiędzy powódką a N. W..

W dniu 12.01.2017 r. o faktycznym przebiegu zdarzenia poinformowała A. B. kierowniczka innej drogerii – M. S., która wiedzę o zdarzeniu czerpała z rozmowy z N. W..

A. B. poinformowała o tym swoją przełożoną – M. P., zatrudnioną u strony pozwanej na stanowisku kierownika HR i odpowiedzialną za dokonywanie czynności z zakresu prawa pracy. A. B. została zobowiązana do wyjaśnienia sprawy.

A. B. przebywała na zwolnieniu lekarskim i na urlopie od dnia 09.01.2017 r. do dnia 15.01.2017 r.

Po powrocie ze zwolnienia wszczęła postępowania wyjaśniające i w dniu 20.01.2017 r. przeprowadziła rozmowę z N. W. oraz obejrzała nagranie z monitoringu. N. W. poinformowała A. B., że w dniu 24.12.2016 r. podczas rozmowy z K. W. powódka zaatakowała N. W., rzuciła się na nią i zaczęła ją szarpać.

Po przeprowadzeniu postępowania wyjaśniającego pracodawca podjął decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką.

(**dowód:** zeznania świadka M. S., k – 40v-41v, zeznania świadka A. B., k – 41v-42v, zeznania świadka N. W., k – 74v-75v, zeznania świadka M. P., k – 103-107)

W dniu 30.01.2017 r. pracodawca złożył powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegającą na nieposzanowaniu zasad panujących w miejscu pracy przejawiające się w kierowaniu pod adresem przełożonego gróźb i naruszeniu jego nietykalności osobistej. Wręczając powódce pismo A. B. poinformowała ją, że rozwiązanie umowy wynika ze zdarzenia z dnia 24.12.2016 r., tj. z napaści na N. W..

(**dowód :** bezsporne, a nadto: rozwiązanie umowy o pracę z dnia 30.01.2017 r. zeznania świadka A. B., k – 41v-42v, przesłuchanie powódki K. W., k – 149v-150v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie i jako takie zostało oddalone.

Powódka swoje żądanie opierała na przepisie art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym 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.

Ostateczna wysokość odszkodowania została wyliczona w oparciu o przepis art. 58 k.p., zgodnie z którym przysługuje ono w wysokości za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej niż w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy przyczyna rozwiązania umowy z powódką była rzeczywista, to jest, czy zaszły przesłanki zawarte w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., na które powołała się strona pozwana przy rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia, a w konsekwencji, czy roszczenie powódki o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem 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.

Z literalnej wykładni przepisu wynika, że naruszenie winno być ciężkie i dotyczyć podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 22.03.2016 r. w sprawie I PK 94/15: „W użytym w przepisie art. 52 § 1 pkt 1 KP pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: 1. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); 2. naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy; 3. zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie. Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może więc uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika. Dopiero łączne wystąpienie wyżej wymienionych trzech elementów składających się na pojęcie „ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych” będzie zatem stanowić uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.P.”.

Zgodnie z utrwaloną linią orzecniczą Sądu Najwyższego uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy. Interesu pracodawcy nie można przy tym sprowadzać wyłącznie do szkód majątkowych oraz interesu materialnego. Pojęcie to obejmuje także elementy niematerialne, jak np. dyscyplina pracy czy poszanowanie przez pracowników majątku i dobrego imienia pracodawcy. O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody. Szkada może stanowić jedynie element pomocniczy w kwalifikacji naruszenia obowiązków pracowniczych jako ciężkiego. Ocena ciężkości naruszenia obowiązku pracowniczego zależy od okoliczności indywidualnego przypadku (tak: wyrok SN z dnia 18.10.2016 r. w sprawie I PK 242/15, por. też: wyrok SN z dnia 25.05.2016 r. w sprawie II PK 126/15).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy uznać należy, że agresywna napaść powódki na kierowniczkę drogerii wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika i narusza interes pracodawcy. Dobrem naruszonym jest dyscyplina pracy, zarówno w znaczeniu podstawowego obowiązku pracownika jak i interesu pracodawcy.

Sąd ustalając, że do takiego zachowania za strony powódki doszło, oparł się na zeznaniach świadka N. W. oraz na obiektywnym dowodzie w postaci nagrania z monitoringu. Nagranie to obrazuje, jak powódka idzie z podniesionymi rękoma w kierunku N. W., wręcz napiera na nią i szarpie ją. Zachowanie takie wypełnia znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracownika. Nie ma przy tym znaczenia, jaka sytuacja poprzedzała to zdarzenie. Powódka powoływała się na to, że była niesłusznie oskarżana o kradzież pieniędzy z kasy. Problem ten należało rozwiązać w sposób zgodny z procedurami obowiązującymi w firmie, tj. poprzez rozmowę z kierownikiem regionalnym etc., a nie – poprzez użycie siły fizycznej i agresję.

Rozwiązanie umowy nie odwoływało się wprost literalnie do zdarzenia z dnia 24.12.2016 r., jednak wręczającą powódce oświadczenie pracodawcy A. B. poinformowała ją, że właśnie to zdarzenie jest podstawą rozwiązania umowy, co powódka przyznała już w pozwie. Przyczyna rozwiązania umowy była więc powódce znana i wystraszająco konkretna.

Prawdziwość już jednej przyczyny wskazanej w rozwiązaniu umowy o pracę sprawia, że żądanie zasądzenia odszkodowania jest nieuzasadnione. Badając jednak kolejną przyczyną wskazać należy, że także kierowanie gróźb wobec współpracownika znalazło swoje potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym – w zeznaniach świadka N. W..

Odnosząc się do twierdzenia, że pracodawca nie zachował terminu jednego miesiąca do złożenia oświadczenia podnieść należy, że po pierwsze - bieg miesięcznego terminu z art. 52 § 2 KP rozpoczyna się dopiero od chwili, w której pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika (tak: wyrok SN z dnia 22.03.2016 r., w sprawie II PK 37/15).

<p>Ponadto miesięczny termin do rozwiązania umowy o pracę zaczyna biec w momencie, w którym wiadomość o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika uzyskał organ zarządzający jednostką organizacyjną, działający za pracodawcę na podstawie art. 3[1] KP. Nie chodzi zatem o wiadomość powziętą przez <u>jakiegokolwiek</u> przełożonego pracownika, któremu zarzuca się naruszenie obowiązków pracowniczych (tak: wyrok SN z dnia 05.08.2015 r., w sprawie I PK 271/14).</p>	
---	--

Pracodawca niezwłocznie wszczął postępowania wyjaśniające – w dniu 12.01.2017 r. A. B. dowiedziała się o prawdziwym przebiegu zajścia, a 20.01.2017 r. przeprowadziła rozmowę z poszkodowaną i obejrzała nagranie. W dniu 30.01.2017 r. wręczono powódce oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 k.p. Tym samym zachowano termin ustawy z art. 52 § 2 k.p.

Podkreślić wypada, że A. B. była nieobecna w pracy od 09.01.2017 r. do 15.01.2017 r. oraz że nie była ona osobą kompetentną do podejmowania decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ponadto nawet w razie przyjęcia, że termin został przekroczony, zwrócić uwagę należy na pogląd Sadu Najwyższego wynikający z wyroku z dnia 2.12.2014 r. w sprawie I PK 113/14, w którym to Sąd Najwyższy wskazał, że „jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 KP, sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 KP. W takim przypadku sąd powinien uzasadnić, dlaczego przekroczenie terminu uznano za nieznaczne oraz z jakich przyczyn uwzględnienie powództwa pozostawałoby w sprzeczności z art. 8 KP.”

W przedmiotowej sprawie nawet w razie przyjęcia, że termin został przekroczony, a pracodawca powziął wiadomość o naruszeniu przez pracownika obowiązków już w dniu 24.12.2016 r. – z telefonu powódki, wówczas naruszenie terminu to 6 dni, a uwzględnienie powództwa naruszałoby zasady współżycia społecznego - zasądzenie odszkodowania na rzecz powódki dopuszczającej się przemocy wobec przełożonego czy współpracownika tak bowiem należy ocenić.

Mając na względzie powyższe w oparciu o wskazanie przepisy oddalono powództwo jak w punkcie II wyroku. Z tych samych względów oddaleniu podlegało żądanie sprostowania świadectwa pracy, będące dodatkowo przedwczesnym.

Powódka pierwotnie żądała odszkodowania w kwocie 6.000 zł, jednak pismem z dnia 03.07.2017 r. zmodyfikowała powództwo, żądając zasądzenia kwoty 2.734,19 zł. Uznać należało więc, że w pozostałym zakresie cofnęła powództwo, co skutkowało umorzeniem postępowania na zasadzie art. 355 § 1 k.p.c. – jak w punkcie I wyroku.

Rozstrzygnięcie o kosztach sądowych zawarte w punkcie III wyroku znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2010 r., Nr

90, poz. 594). W toku postępowania powódka była zwolniona od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powódka jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie ją kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej. Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie IV na podstawie przepisu art. 102 k.p.c. Sąd zważył, iż inicjując postępowanie sądowe powódka dochodziła roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92), pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powódka, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczyła powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro była przekonana o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko bowiem może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.