

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: J. C., B. C.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 stycznia 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa **A. Ż.**

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odszkodowanie, wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ś. na rzecz powoda A. Ż. kwotę 483,84 zł (czteryście osiemdziesiąt trzy złote i osiemdziesiąt cztery grosze) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 września 2017 roku do dnia zapłaty;

II. postępowanie co do wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy umarza;

III. dalej idące powództwo oddala;

IV. koszty pomiędzy stronami wzajemnie znosi;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

VI. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Świdnicy kwotę 111,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód A. Ż. pozwami z dnia 19 września 2017 roku wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w Ś. kwoty 2.500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia, o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę oraz o zasądzenie kwoty 1.800 zł netto tytułem wynagrodzenia za sierpień 2017r oraz kwoty 300 zł brutto tytułem ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy (wszystkie kwoty z ustawowymi odsetkami za opóźnienie) oraz zasądzenia od pozwanego na jego rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu powód wskazał, że umowę o pracę rozwiązano z powodu niedopełnienia obowiązku o poinformowaniu o każdorazowej nieobecności w pracy z czym powód się nie zgadza, pracodawca nieprawidłowo pouczył powoda o terminach odwołania wskazując 7 dniowy termin, ponieważ powód przebywał wtedy na zwolnieniu lekarskim nie złożył odwołania, dopiero później dowiedział się, że ten termin wynosi 21 dni, ponadto podniósł, że nie otrzymał zaległego wynagrodzenia za sierpień 2017 i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy.

Sprawy zostały połączone do łącznego rozpoznania.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podniosła, że roszczenie o zapłatę wynagrodzenia i ekwiwalent za urlop na dzień 5 października 2017 roku należy uznać, za nieuprawnione, gdyż należności te zostały uregulowane, odnośnie żądania odszkodowania podniosła, że powód od 4 sierpnia 2017 roku otrzymał dwa zwolnienia lekarskie, które osobiście doręczył pracodawcy, natomiast zwolnienia od dnia 22 sierpnia 2017 roku nie dostarczył i nie zawiadomił o przyczynie nieobecności; strona pozwana nie zatrudnia dużej liczby pracowników i każda nieplanowana nieobecność doprowadza do dezorganizacji pracy zakładu.

Na rozprawie w dniu 11 stycznia 2018 roku powód cofnął powództwo co do wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wraz z odsetkami, ze zrzeczeniem się roszczenia wskazując, że po wniesieniu pozwu otrzymał te kwoty.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 20 stycznia 2017 roku jako pracownik magazynowy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony.

Pismem z dnia 31 lipca 2017 roku powód rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć w dniu 31 sierpnia 2017 roku.

Pismem z dnia 23 sierpnia 2017 roku strona pozwana - z dniem doręczenia pisma - rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niedopełnieniu obowiązku zawartego w pkt. 8 dokumentu "informacja dla pracownika o warunkach zatrudnienia" tj. o każdorazowej nieobecności w pracy i długości jej trwania pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem innej osoby". Pismo zawierało pouczenie o możliwości odwołania się do sądu w terminie 7 dni, zostało doręczone powodowi w dniu 25 sierpnia 2017 roku.

Dowód: akta osobowe - w załączeniu

Powód przebywał na kolejnych zwolnieniach lekarskich łącznie od 4 sierpnia 2017 roku. Zwolnienia lekarskie powód dostarczał osobiście, jednak ostatniego nie był w stanie dostarczyć z uwagi na przyjmowane leki, po których nie można prowadzić samochodu. Poprosił telefonicznie współpracownika M. R. (1), aby przekazał zwolnienie pracodawcy. Ponieważ M. R. (1) tego dnia późno wrócił do domu powód nie przekazał mu druku zwolnienia. Powód będąc pewnym, że kolega przekaze informację o dalszym zwolnieniu nie starał się dostarczyć druku w inny sposób. dopiero po otrzymaniu pisma rozwiązującego umowę o pracę przekazał druk zwolnienia.

Przełożona powoda K. K. (1) nie miała informacji o dalszym zwolnieniu powoda.

Dowód: zeznania świadka M. R. k. 53 płyta 57

K. K. k. 54, płyta k. 57

powoda k. 54, płyta k. 57

Powód był kilkakrotnie informowany o konieczności i sposobie usprawiedliwiania i zgłaszania nieobecności.

Dowód: informacja dla pracownika k. 32

wydruk e-maila k. 33

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o akta osobowe powoda, zeznania świadków M. R. i K. K. oraz powoda, jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy. Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 kp 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.

Rozstrzygając o zasadności dochodzonego roszczenia należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. 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 uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo także podane w piśmie przyczyny powinny umożliwić Sądowi kontrolę zasadności rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd

wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wskazać należy, że niewątpliwie wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o ich rzeczywistości (prawdziwości). Stawianie zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na niedopełnieniu obowiązku zawartego w pkt. 8 dokumentu "informacja dla pracownika o warunkach zatrudnienia" tj. o każdorazowej nieobecności w pracy i długości jej trwania pracownik jest zobowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę osobiście, telefonicznie lub za pośrednictwem innej osoby" bez dokładnego sprecyzowania o jakie konkretnie daty nieobecności chodzi, pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy i zbadania jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powoda naruszone oraz w jaki sposób działał na szkodę pracodawcy, tym bardziej, że powód przebywał na kilku kolejnych zwolnieniach lekarskich (co wynika z zeznań świadków jak i powoda).

Zdaniem Sądu wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają podstawowych kryteriów do uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten sposób ustania stosunku pracy jako najbardziej dolegliwy dla pracownika wymaga szczególnej staranności od pracodawcy w zakresie wskazania podstaw decyzji o rozwiązaniu umowy, nie wystarczą zaś ogólnikowe zwroty.

Jak wynika z akt przedmiotowej sprawy, dopiero w odpowiedzi na pozew strona pozwana dokonała konkretyzacji zarzutów stanowiących przyczyny rozwiązania umowy o pracę, wskazując w odpowiedzi na pozew o jakie okresy nieusprawiedliwionej nieobecności chodzi; jednakże przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uszczegółowione dopiero na etapie postępowania sądowego. Już w chwili składania pracownikowi oświadczenia pracownik ma wiedzieć i rozumieć dlaczego pracodawca podjął tę decyzję, a w niniejszej sprawie powód tej możliwości został pozbawiony.

Powód wniósł o przywrócenie terminu do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z art. 168 kpc jeżeli strona nie dokonała w terminie czynności procesowej bez swojej winy, sąd na jej wniosek postanowi przywrócenie terminu. Wskazać należy, że jak wynika z akt osobowych powoda, został on nieprawidłowo pouczone o terminach złożenia odwołania, co nie może pociągać ujemnych skutków dla powoda. W piśmie rozwiązującym umowę o pracę wskazano 7 dniowy termin do złożenia odwołania do sądu i w tym terminie powód nie wniósł odwołania gdyż – jak podnosił – przebywał jeszcze na zwolnieniu lekarskim, dopiero później dowiedziała się, że ten termin jest dłuższy. Tym samym uznać należało, że wobec nieprawidłowego pouczenia termin nie rozpoczął biegu, a tym samym powód nie mógł tego terminu przekroczyć.

Analizując materiał dowodowy zgromadzony w sprawie Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 Kp. W związku z powyższym należało uznać rozwiązanie umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania, jednakże nie w kwocie wskazanej przez powoda. Zgodnie z art. 60 Kp jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. W niniejszej sprawie bezspornym było, że powód rozwiązał umowę o pracę za wypowiedzeniem, którego termin upływał w dniu 31 VIII 2017 roku, natomiast rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło z dniem 23 VIII 2017 roku. Tym samym powodowi przysługiwało odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałe do upływu okresu wypowiedzenia 6 dni w kwocie 483,84 zł (2.499,84 zł:31dni= 80,64 zł za dzień).

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki w wysokości ustawowej (przy braku - jak w niniejszej sprawie – innej umowy stron). Odsetki za opóźnienie zasądzono zgodnie z żądaniem powoda od dnia wniesienia pozwu.

Jak wskazano powyżej powód skutecznie cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy. Stosownie do przepisu art. 203§ 1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Wobec skutecznego cofnięcia pozwu co do w/w kwoty, Sąd na podstawie art. 355 § 1 k.p.c. umorzył w tym zakresie postępowanie (punkt II wyroku).

Mając powyższe na uwadze zasądzono na rzecz powoda kwotę 483,64 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, (punkt I wyroku), zaś dalej idące powództwo co do odszkodowania oddalono (punkt III wyroku).

Zgodnie z art. 477² k.p.c. Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Mając na uwadze, że zasądzona kwota nie przekracza jednomiesięcznego wynagrodzenia wyrokowi w pkt. I nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do całości (punkt V wyroku).

Orzeczenie o kosztach oparto o treść art. 100 kpc mając na względzie wynik procesu, w tym okoliczność, że powód wygrał sprawę także w zakresie wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop, skoro zapłata należności i nastąpiła w toku postępowania. (punkt IV wyroku).

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych mając na względzie wynik procesu (obciążono stronę pozwaną opłatą od pozwu w zakresie w którym strona pozwana proces przegrała) (punkt VI wyroku).