

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 września 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : Sędzia Maja Snopczyńska

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 06 września 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa **E. W.**

przeciwko I. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...)

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanej I. K. (1) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą Firma (...) na rzecz powoda E. W. kwotę (...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 05.07.2021 roku do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala jako przedwczesne;

III. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.800 zł;

IV. nakazuje pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w (...) kwotę 500 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka E. W. w pozwie skierowanym przeciwko I. K. (2) prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą I. domagała się zasądzenia kwoty 22.400,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz sprostowanie świadectwa pracy. W uzasadnieniu podniosła, że w dniu w którym została zwolniona zaczęła prace od skończenia poprawki rozpoczętej w dniu poprzednim, potem przysła pozwana i zapytała co się dzieje i co robią, powódka powiedziała, żeby się lepiej zainteresowała co robi Jolka (bo chodziła z torebką po hali) w odpowiedzi usłyszała, że ma się Jolką nie interesować, powódka powiedziała, że mają wspólny akord, na co pozwana kazała jej opuścić halę wskazując, że jest zwolniona dyscyplinarnie, wyrzuwając sztukę; powódka wyszła do palarni mówiąc, że odda sprawę do sądu. Potem powódka rozmawiała z pozwaną i pytała co z jej zwolnieniem, pozwana odpowiedziała – dyscyplinarne. Powódka udała się do zakładu, który był w tym samym budynku zapytać o pracę i koło 14 udała się do domu.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa podnosząc, że w dniu 18 maja 2021 roku weszła na halę produkcyjną, zwróciła się do powódki, że jak skończy poprawki ma wziąć do doszycia karczki i usłyszała odpowiedź, że powódka tego nie będzie robiła, że nie będzie robić za wszystkich, żeby pozwana zainteresowała się tym co robi pani O., pozwana powiedziała ponownie powódce, że ma doszywać karczki, powódka powiedziała, że nie będzie za wszystkich robiła, dziś pozwana ma jej dać urlop i od jutra powódka idzie na chorobowe i odmówiła pracy; powódka krzyczała na wszystkich, obrażała; powódka krzyczała, że jak pozwanej się coś nie podoba to niech powódkę zwolni. Pozwana poszła do biura i powódka zaraz przybiegła pytając o ekwiwalent za urlop; pozwana odpowiedziała, że

ekwiwalent wyliczy biuro rachunkowe i otrzyma przy wypłacie. Następnego dnia (19 maja 2021) powódka nie przyszła do pracy więc pozwana ok. 9.00 zadzwoniła i zaproponowała ugodę, powódka nie zgodziła się na powrót do pracy, nie zgodziła się także na rozwiązanie za porozumieniem stron.

Na rozprawie w dniu 6 września 2021 roku powódka sprecyzowała żądanie wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia i sprostowanie świadectwa pracy przez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka była pracownikiem strony pozwanej od 9 grudnia 2014 roku.

Pismem datowanym na dzień 18 maja 2021 roku pozwana wskazała, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

- 1) nie wykonania polecenia w zakresie wykonywanej operacji tj. łączenia kurtek
- 2) obrażania innych pracowników co będą robić – pani O. ma stebnować kurtki
- 3) aroganckiego zachowania wykrzykiwania na zespole produkcyjnym i na korytarzu,
- 4) grożenia że od jutra powódka pójdzie na zwolnienie lekarskie
- 5) lekceważącego stosunku do przełożonego „niech mnie pani zwolni to spotkamy się w sądzie”.

Tym samym pismem poinformowano powódkę, że w związku z nie wykonywaniem pracy 18 maja 2021 nie przysługuje powódce wynagrodzenie za ten dzień.

Pismo zostało wysłane do powódki pocztą w dniu 19 maja 2021r.

Dowód: akta osobowe (w załączeniu)

W dniu 18 maja 2021 roku w godzinach porannych na hali produkcyjnej firmy pozwanej w B. doszło do głośnej wymiany zdań pomiędzy powódką a pozwaną. W czasie wymiany zdań pozwana poinformowała powódkę, że jest zwolniona dyscyplinarnie i ma opuścić halę. Powódka udała się do palarni i wróciła do W. samochodem z koleżanką, która jechała o 14.00.

Następnego dnia pozwana zadzwoniła do powódki z propozycją ugody proponując powrót do pracy, powódka nie zgodziła się. Pozwana sporządziła pismo o rozwiązaniu umowy w trybie art. 52 kp.

Dowód: zeznania świadków A. Z. k. 57-61

D. C. (1) k. 63-66

J. O. k. 69-72

powódki k. 82-83, płyta CD k. 86

pozwanej k. 83, płyta CD k. 86 (częściowo)

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy za 1 miesiąc wynosi 2.800 zł brutto.

Bezsporne

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo jest częściowo zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków A. Z., D. C. (1), J. O. oraz zeznania stron (pозwanej częściowo), 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 ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Powódka wniosł o zasądzenie odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

Podstawę prawną roszczenia powódki stanowił przepis art. 56 § 1zd. pierwsze 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.

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

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. 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 kp, 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.

W pierwszej kolejności wskazać należy, że pozwana rozwiązała umowę o pracę w trybie art. 52 kp w dniu 18 maja 2021 roku bez zachowania formy pisemnej, co powoduje, że rozwiązanie umowy nastąpiło z naruszeniem przepisów.

Wprawdzie pozwana zeznawała, że w dniu 18 maja 2021 roku nie powiedziała, że zwalnia powódkę dyscyplinarnie tylko, że ma wyjść z hali i się uspokoić, jednak zeznania w tym zakresie nie zasługują na wiarę i są sprzeczne z pozostałym materiałem dowodowym. W pierwszej kolejności wskazać należy, że już w odpowiedzi na pozew pozwana wskazała, że w dniu 18 maja 2021 roku po porannej kłótni powódka przyszła do biura pozwanej i zapytała o ekwiwalent za urlop, pozwana odpowiedziała, że ekwiwalent wyliczy biuro rachunkowe i otrzyma przy wypłacie. Gdyby pozwana nie powiedziała powódce w dniu 18 maja 2021 roku, że jest zwolniona dyscyplinarnie to o po co powódka pytała o ekwiwalent i dlaczego pozwana odpowiedziała, że księgową wyliczy i zostanie wypłacony z wynagrodzeniem - skoro – wg. twierdzeń pozwanej – stosunek pracy miał w tym dniu nadal trwać. Tak samo niezrozumiałe jest, że następnego dnia pozwana dzwoniła do powódki z propozycją ugody – w tym powrotem do pracy, skoro jak twierdzi pozwana nie zwolniła powódki w dniu 18 maja. Ponadto świadek J. O. zeznała, że jak w tym dniu wróciła na swoje stanowisko pracy to powódki nie było i koleżanka powiedziała, że powódka została zwolniona. Tym samym słowa o zwolnieniu powódki

musiały paść w dniu 18 maja 2021 roku. Brak zachowania formy pisemnej powoduje, że umowa zostaje rozwiązana, lecz w przypadku odwołania się pracownika sąd stwierdza, że rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z przepisami.

Świadkowie A. Z., D. C. (2) i J. O. potwierdziły, że w godzinach porannych 18 maja 2021 roku był konflikt pomiędzy powódką a pozwaną, powódka krzyczała, pozwana wyrwała powódce pracę i kazała opuścić halę.

Także treść świadectwa pracy wskazuje na to, że umowa została rozwiązana w dniu 18 maja 2021 roku.

Już na marginesie wskazać należy, że w piśmie datowanym na 18 maja 2021r (sporządzonymi wysłanym do powódki 19 maja 2021 roku) pozwana wskazała, że rozwiązuje z powódką umowę o pracę na podstawie art. 52 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych;

- 1) nie wykonania polecenia w zakresie wykonywanej operacji tj. łączenia kurtek
- 2) obrażania innych pracowników co będą robić – pani O. ma stebnować kurtki
- 3) aroganckiego zachowania wykrzykiwania na zespole produkcyjnym i na korytarzu,
- 4) grożenia że od jutra powódka pójdzie na zwolnienie lekarskie
- 5) lekceważącego stosunku do przełożonego „niech mnie pani zwolni to spotkamy się w sądzie”.

Wskazać należy, że także przyczyny zwolnienia powódki wskazane w tym piśmie są nieprecyzyjne, nie wskazano kiedy powódka miała się dopuścić tych zachowań. Dodatkowo wskazać należy, że poinformowanie przez pracownika, że skorzysta ze zwolnienia lekarskiego lub odwoła się do sądu nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy o pracę, gdyż nie jest to naruszenie obowiązków pracowniczych.

Tym samym uznać należało, że z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 Kp, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania. Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 58 kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Mając na uwadze okres zatrudnienia powódki (3 miesięczny okres wypowiedzenia) oraz bezsporną wysokość wynagrodzenia za 1 miesiąc zasądzono na rzecz powódki kwotę 8.400 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (punkt I wyroku).

Powódka wniosła także o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę. Zgodnie z treścią art. 97 § 3 kp jeżeli z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest zobowiązany zamieścić informację w świadectwie pracy, że rozwiązanie nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Tryb wydawania świadectwa pracy po uwzględnieniu przez sąd żądania pracownika dotyczącego nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracy reguluje szczegółowo § 5 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15 V 1996r w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz. U. nr 60, poz. 282 z późn. zm) określając pracodawcy 3 dniowy termin od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu. Tym samym żądanie powódki jest przedwczesne, gdyż pracodawca zobowiązany jest do wydania nowego świadectwa pracy dopiero po uprawomocnieniu się wyroku zasadzającego odszkodowanie z tytułu niezgodnego z przepisami prawa rozwiązania umowy o pracę. Tym samym powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu (punkt II wyroku).

Na podstawie art. 477² §1 kpc wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności w kwocie jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.

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, nakazując

stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 500 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.