

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 maja 2016 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: M. M., J. B.

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 11 maja 2016 roku w Ś.

sprawy z powództwa **B. P.**

przeciwko W. G.

o odszkodowanie, sprostowanie świadectwa pracy i ekwiwalent za urlop

- I. zasądza od pozwanego W. G. na rzecz powódki B. P. kwotę (...) zł brutto (trzy tysiące pięćset sześćdziesiąt siedem złotych i dwadzieścia trzy grosze) z ustawowymi odsetkami od dnia (...)roku do dnia (...) roku oraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 01stycznia 2016 roku do dnia zapłaty;
- II. umarza postępowanie co do kwoty (...) zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy;
- III. dalej idące powództwo oddala;
- IV. nakazuje pozwanemu W. G. uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w Świdnicy kwotę (...)zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona;
- V. koszty procesu wzajemnie znosi;
- VI. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty (...) zł.

UZASADNIENIE

W pozwie wniesionym w dniu 6 maja 2015 roku skierowanym przeciwko W. G., powódka B. P. domagała się zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kwoty (...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, sprostowania świadectwa pracy w zakresie sposobu rozwiązania umowy o pracę poprzez wskazanie, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem przez pracodawcę oraz zasądzenia od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu wskazała, że z dniem (...)roku pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. W dniu otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem przebywała na zwolnieniu lekarskim do dnia (...) roku. Wraz z powódką zachorował także jej syn. W dniu (...) roku w celu uzyskania specjalistycznej aparatury leczniczej niezbędnej ze względu na schorzenie małego, udała się do Szpitala w Ś.. W tym samym dniu powódka była też w Urzędzie Gminy w Ś. oraz w zakładzie wulkanizacyjnym, jednakże udała się tam tylko i wyłącznie na skutek działań pozwanego. Dnia 21 kwietnia 2015 roku

pozwany rozwiązał z nią umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując, iż w trakcie zwolnienia lekarskiego załatwiała sprawy osobiste.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie od powódki na jego rzecz kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że powódka podczas zwolnienia załatwiała sprawy prywatne, nie mające charakteru nagłego, niezbędnego, losowego, a jedynie takiego rodzaju, że mogły one poczekać do czasu zakończenia procesu leczenia, który nie był długi. Ponadto sprawowanie opieki nad synem nie łączy się z koniecznością wychodzenia przez powódkę z domu.

Pismem z dnia (...) roku powódka rozszerzyła powództwo poprzez zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kwoty (...) zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za okres zatrudnienia.

Pismem z dnia (...) roku powódka cofnęła żądanie w zakresie zasądzenia od pozwanego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, podtrzymując pozostałe żądania (k. 112).

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u pozwanego w okresie od dnia (...) roku jako pracownik biurowy na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony w wymiarze czasu pracy 0.875 etatu za wynagrodzeniem w kwocie (...) zł miesięcznie. Powódka pozostawała z pozwanym w konkubinacie i z tego związku w dniu (...) urodził się ich syn D. P. (1).

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu.

- zeznania powódki B. P. – e protokół z dnia (...). k. 129;

W okresie od (...) roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z uwagi na ostre zapalenie krtani i tchawicy. W trakcie przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim zachorował też jej syn, u którego rozpoznano astmę oskrzelową i zalecono stosowanie inhalacji. W dniu (...) roku powódka zauważyła, że przewód od inhalatora jest uszkodzony. Następnego dnia, tj. (...) roku, z uwagi na brak przewodu w okolicznych aptekach, powódka wraz z synem pojechała do konkubiny swojego siostrzeńca – M. J., w celu pożyczania inhalatora. Na miejscu okazało się, że inhalator jest używany z uwagi na chorobę dziecka. Wobec tego powódka wraz z M. J. i dziećmi pojechały do Szpitala (...) w Ś., skąd B. P. otrzymała niezbędny przewód. Po wyjściu ze szpitala powódka poprosiła M. J., aby jeszcze trochę popilnowała dzieci, a sama udała się do Urzędu Gminy w Ś. w celem wymeldowania siebie z pobytu stałego w (...). W tym czasie w Urzędzie Gminy w Ś. toczyło się postępowanie wszczęte na wniosek pozwanego w sprawie wymeldowania powódki z pobytu stałego pod w/w adresem. Po wyjściu z Urzędu Gminy powódka otrzymała od pozwanego sms- a z informacją, iż koła do wymiany w samochodzie będą dostępne w tym dniu w zakładzie wulkanizacyjnym przy ul. (...) B. po godzinie 12.00. W dniu (...) roku powódka sygnalizowała pozwanemu konieczność wymiany opon w użytkowanym samochodzie. Powódka po wyjściu z Urzędu Gminy poinformowała pozwanego SMS-em o fakcie wymeldowania.

Korzystając z bliskiej lokalizacji zakładu wulkanizacyjnego od Urzędu Gminy powódka postanowiła udać się na wymianę opon, wcześniej odwożąc syna do domu, którym zaopiekowała się je matka. Ponieważ nie było ustalone kto zapłaci za wymianę opon, właściciel zakładu skontaktował się telefonicznie z pozwanym, mówiąc że przyjechała powódka wymienić koła i pozwany zobowiązał się pokryć koszty wymiany kół.

Dowód:

- druk (...) k. 10;

- zaświadczenia lekarskie k. 11-12;

- dokumentacja medyczna k. 13-14;
- zawiadomienie o wszczęciu postępowania z dnia (...). k. 15;
- wydruk korespondencji sms – owej k. 17;
- zeznania świadka D. P. (2), M. J. – e protokół z dnia (...). k.102;
- zeznania powódki B. P. – e protokół z dnia (...) k. 129;
- częściowo zeznania pozwanego e protokół z dnia (...). k. 129.

Pismem z dnia (...) roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę za wypowiedzeniem z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, wskazując jako przyczynę wypowiedzenia likwidację stanowiska pracy. Jednocześnie pozwany udzielił powódce urlopu wypoczynkowego od dnia (...) roku, oświadczając jednocześnie , że od dnia (...) roku zwalnia powódkę z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanego z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w tym okresie.

W dniu (...) roku powódka napisała do pozwanego sms – a, przypominając mu o terminowej wypłacie jej wynagrodzenia za pracę, bowiem tego dnia nie wpłynęły jeszcze środki z tego tytułu na konto powódki. W odpowiedzi pozwany poinformował ją, że wypłata za kwiecień wypłacana jest po upływie miesiąca oraz stwierdził, że wycofuje wypowiedzenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem.

Dowód:

- fotografie sms –ów k. 114-118;
- wydruki korespondencji mailowej k. 119;
- zeznania powódki B. P. – e protokół z dnia (...) k. 129.

Pismem z dnia 21 kwietnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując, iż pomimo wskazań lekarskich powódka w trakcie zwolnienia załatwiała swoje prywatne sprawy w postaci wizyty w Urzędzie Gminy w Ś. oraz wizyty w zakładzie wulkanizacyjnym.

Dowód:

- akta osobowe powódki – w załączeniu;
- protokół kontroli z dnia 20.04.2014r. k. 18

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo częściowo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków D. P. (2), M. J., powódki B. P., częściowo pozwanego, 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 pracownika. 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.

Nie przekonują Sądu twierdzenia pozwanego odnośnie jego niewiedzy co do przebywania powódki na zwolnieniu lekarskim w dniu (...) roku oraz co do stanu zdrowia dziecka. Ponadto jak wynika z zeznań powódki, księgowa pozwanego wiedziała, że przebywa na zwolnieniu lekarskim, a w aktach osobowych powódki znajduje się kserokopia jej zwolnienia lekarskiego za okres od (...) roku.

Podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. 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 zatem 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 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 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 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).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Ponadto 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 (art. 52 § 2 k.p.).

Bezsporne jest, iż powódka była zatrudniona u pozwanego od dnia (...) roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony, na stanowisku pracownika biurowego w wymiarze czasu pracy 0,875 etatu za miesięcznym wynagrodzeniem w kwocie (...) zł. Poza sporem pozostawał również fakt, że powódka w okresie od (...) roku powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim i w czasie zwolnienia, tj. w dniu (...) udała się do Urzędu Gminy w Ś. oraz zakładu wulkanizacyjnego.

Kwestią sporną pozostawało ustalenie, czy przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1) k.p., podane przez pozwanego w oświadczeniu woli z dnia (...) roku stanowiły ciężkie naruszenia obowiązków pracowniczych.

W piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia podano jako przyczynę decyzji podano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na załatwianiu swoich spraw prywatnych w

trakcie zwolnienia lekarskiego, tj. w dniu (...)roku polegających na wizycie w Urzędzie Gminy w Ś. i zakładzie wulkanizacyjnym przy ul. (...). B. w Ś..

Powódka nie zaprzeczała powyższemu zarzutom. Twierdziła, że w dniu (...)roku zmuszona była udać się do szpitala w Ś. po przewód do inhalatora, który był niezbędny do inhalacji dla chorego syna stron. Wizyta w zakładzie wulkanizacyjnym wynikała z faktu, iż wcześniej sygnalizowała pozwanemu konieczność wymiany opon w jego samochodzie, który obecnie użytkuje i w związku z tym oczekiwała od niego informacji odnośnie terminu wymiany opon. W dniu (...) roku pozwany poinformował ją, że koła będą po godzinie 12.00. Natomiast wizyta w Urzędzie Gminy w Ś. spowodowana była tym, iż pozwany złożył wniosek o wszczęcie postępowania w sprawie wymeldowania jej z pobytu stałego w (...) i w związku z tym, korzystając z bliskiej lokalizacji szpitala od Urzędu Gminy i zakładu wulkanizacyjnego postanowiła udać się do tych dwóch miejsc. Powyższe okoliczności potwierdzają zeznania świadków D. P. (2) i M. J..

Pamiętać jednak należy, że naruszenie obowiązków pracowniczych może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, jeżeli nastąpiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków – czyli w istotny sposób w ważnej sprawie zostały naruszone interesy pracodawcy; są to także zawinione uchybienia pracownika, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy. W niniejszej sprawie zachowanie powódki polegające na wizycie w zakładzie wulkanizacyjnym i Urzędzie Gminy w Ś. nie można uznać za zawinione uchybienia pracownika, skoro zachowania takie spowodowane były na skutek działania pozwanego i na jego sugestię. Powódka załatwiając sprawy prywatne w okresie zwolnienia lekarskiego wprawdzie naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze - miało miejsce wykorzystanie zwolnienie od pracy w sposób niezgodny z jego celem - ale nie było to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. A już z całą pewnością zachowanie powódki nie stworzyło żadnego zagrożenia dla interesów pracodawcy i nie skutkowało wywołaniem jakiegokolwiek szkody, tym bardziej, że w piśmie wypowiadającym umowę o pracę pozwany udzielił powódce urlopu i zwolnił od wykonywania obowiązków pracowniczych, więc ewentualne skutki przedłużenia zwolnienia lekarskiego nie mają znaczenia dla pracodawcy, który i tak nie widział możliwości dalszego wykonywania obowiązków pracowniczych w okresie wypowiedzenia. Tym samym uznać należało, że opisane wyżej zachowania powódki nie stanowią ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i z powódką rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Wskazać również należy, iż pozwany nie zachował ustawowego terminu na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, który wynosi 1 miesiąc i jest liczony od chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę (art. 52 § 2 Kodeksu pracy). Przekroczenie tego terminu powoduje bezskuteczność rozwiązania umowy o pracę. Pozwany w dniu (...) roku wiedział, że nastąpiło naruszenie obowiązków pracowniczych przez powódkę (z zeznań pozwanego wynika, że powódka wysłała SMS-a o tym, że się wymeldowała – a także z wydruku treści SMS-ów - oraz że w dniu zmiany opon rozmawiał z pracownikiem zakładu wulkanizacyjnego), a zatem termin na rozwiązanie umowy o pracę upłynął w dniu (...) roku, natomiast oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę sporządzono z datą (...) roku, przy czym w aktach sprawy brak jest dowodu doręczenia powódce wypowiedzenia. Ponadto z treści pisma rozwiązującego umowę o pracę bez wypowiedzenia z dnia (...) roku wynika, że pozwany rozwiązuje umowę z dniem (...) roku, co jest niedopuszczalne.

Tym samym uznać należało, że żądanie w zakresie dotyczącym odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie stosunku pracy jest uzasadnione.

Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 60 k.p., zgodnie z którym, jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia, tj. za okres od (...) roku do końca okresu wypowiedzenia, a więc w kwocie (...) zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia (...) roku i - wobec zmiany treści przepisu art. 481 k.c. z dnia 1 stycznia 2016 roku – z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 1 stycznia 2016 roku do dnia zapłaty.

Mając zatem na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w pkt 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) zakreślając 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 III wyroku).

Jak wskazano powyżej powód skutecznie cofnął powództwo w zakresie zasądzenia od pozwanego ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie (...) zł. na co pozwany wyraził zgodę. 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. Pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa. 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).

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, uwzględniając jedynie opłatę w zakresie w jakim pozwany przegrał proces (punkt IV wyroku).

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. mając na względzie wynik procesu, uznając, że obie strony po połowie wygrały proces (punkt V wyroku).

Sąd z urzędu, na podstawie art. 477² k.p.c. nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki (punkt VI wyroku).