

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 października 2018 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Stanisława Gawlik, Leokadia Krzemińska

Protokolant : Małgorzata Nazarko

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 30 października 2018 roku w Ś.

sprawy z powództwa L. N.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w S.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej w S. na rzecz powoda L. N. kwotę (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty (...)

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 360,00zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 480,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 28 czerwca 2016 roku powód L. N. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Oddział Produkcji (...) w Ś. kwoty (...) wraz tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podniósł, że strona pozwana rozwiązała z L. N. umowę o pracę, a jako przyczynę podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych oraz zawinioną przez powoda utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku, co polegać miało na braku informacji dotyczącej wymagań prawnych w zakresie zatrudnienia służby BHP. Pracodawca wskazał, iż powód zatrudniony został na stanowisku specjalisty do spraw BHP i p.poż i w świetle obowiązujących przepisów miał posiadać wystarczające kwalifikacje do pełnienia powierzonego mu stanowiska, które jednak należało uzupełnić do 30 czerwca 2013 r., a niespełnienie tego warunku spowodowało utratę kwalifikacji do pracy na dotychczasowym stanowisku. Zdaniem pracodawcy brak informacji o braku kwalifikacji na zajmowanym stanowisku był działaniem zamierzonym, gdyż od grudnia 2015 r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim, a w marcu 2016 r. został objęty ochroną przedemerytalną. Zdaniem powoda czynność strony pozwanej jest wadliwa, nie zachodziły bowiem podstawy do zastosowania regulacji art. 52 § 1 k.p., a rozwiązanie pracy nie nastąpiło w ciągu 1 miesiąca od chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. L. N. wskazał, iż pracodawca miał pełną wiedzę w zakresie kwalifikacji powoda zarówno przed jak i po 30 czerwca 2013 r. i nigdy nie zwraca się do niego o podniesienie kwalifikacji. Powód wskazał także, że twierdzenia pracodawcy o zamierzonym przebywaniu przez L.

N. na zwolnieniu chorobowym są pozbawione jakichkolwiek podstaw, bowiem orzeczeniem lekarza Orzecznika ZUS z dnia 16 czerwca 2016 r. potwierdzono niezdolność powoda do pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę jest zgodne z prawem i merytorycznie uzasadnione, bowiem powód utracił uprawnienia do wykonywania funkcji służby bhp i fakt ten zataił przed stroną pozwaną, która do czerwca 2016 r. nie miała żadnej wiedzy i świadomości na temat utraty przez powoda uprawnień. Pozwana dowiedziała się o tym w czerwcu 2016 r. w wyniku audytu BHP wykonanego przez firmę zewnętrzną. Strona pozwana zaznaczyła, iż oczywistym jest, że w interesie pozwanej było rozwiązanie z powodem umowy o pracę natychmiast po powzięciu wiadomości o zawinionej utracie przez niego uprawnień, a utrata uprawnień z powodu nieuzyskania tytułu co najmniej technika w zakresie bhp jest wyraźnym niedbalstwem.

Postanowieniem Sądu Rejonowego w (...) Wydział VI Gospodarczy z dnia 1 sierpnia 2016 r., sygn. akt (...) ogłoszono upadłość dłużnika (...) sp. z o.o. w S..

W dniu 28 kwietnia 2017 r. L. N. dokonał zgłoszenia swojej wierzytelności do masy upadłości strony pozwanej, a Syndyk Masy Upadłości w dniu 30 czerwca 2017 r. odmówił uwzględnienia jej na liście wierzytelności.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej w okresie od 1 października 2009 roku do 14 czerwca 2016 roku na stanowisku Specjalisty ds. BHP i P. P..

W chwili zatrudnienia powód posiadał wyłącznie ukończony kurs bhp i nie legitymował się tytułem technika bhp oraz nie ukończył studiów o kierunku lub specjalności w zakresie bhp. Powód nie podniósł w terminie do 30 czerwca 2013 r. kwalifikacji odpowiadających wymogom zatrudnienia w służbie bhp.

Pracodawca przed zatrudnieniem powoda, oraz w trakcie trwania stosunku pracy miał pełną wiedzę o kwalifikacjach powoda w zakresie zatrudnienia w służbie bhp i nie zwracał się do L. N. o podniesienie jego kwalifikacji w tym przedmiocie.

Wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop wynosi (...)

Dowód:

- akta osobowe powoda – w załączeniu;

- zeznania powoda – e protokół z dnia 21.09.2018 r. k. 146

Na zlecenie strony powodowej Grupa (...)’s Polska P. E. dokonała audytu BHP w Oddziale Produkcji (...) w Ś.. W powstałym w wyniku kontroli protokole z audytu bhp z grudnia 2015 r. w punkcie 1 protokołu „szkolenie bhp pracowników i pracodawcy” w wyniku kontroli stwierdzono, że „pracownik służby bhp nie posiada aktualnego szkolenia okresowego bhp dla służb bhp”, a w punkcie 15 „służba bhp i jej działanie” wskazano, iż „pracownik służby bhp nie spełnia wymogów kwalifikacyjnych zawartych w §4 ust. 2 Rozporządzenia Rady Ministrów z 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy. W szczególności nie posiada wykształcenia o kierunku bezpieczeństwo i higiena pracy na poziomie przynajmniej technika bhp”.

Pismem z dnia 14 czerwca 2016 roku strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jako przyczynę podając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.) oraz zawinioną utratę uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (art. 52 § 1 pkt 3 k.p.), polegających na braku informacji dotyczącej wymagań prawnych w zakresie zatrudnienia służby BHP, bowiem będąc odpowiedzialnym za weryfikację i nadzór wymagań prawnych w zakresie BHP, pracownik powinien zgłosić

fakt utraty uprawnień bezpośrednio przełożonemu. Strona pozwana w wypowiedzeniu poinformowała powoda, iż uzyskała informację o braku uprawnień L. N. w wyniku weryfikacji akt osobowych przez firmę zewnętrzną, z którą podjęła współpracę.

Dowód:

- wypowiedzenie umowy o pracę – k. 9;
- protokół z audytu bhp strony pozwanej z grudnia 2015 r. – k. 107-116
- zeznania świadka P. E. – e protokół z dnia 30.10.2018 r. k. 171

Orzeczeniem lekarza orzecznika ZUS z dnia 16 czerwca 2016 r. L. N. został uznany za niezdolnego do pracy, a w związku z rokowaniem odzyskania zdolności do pracy, uznano iż istnieją okoliczności uzasadniające ustalenie uprawnień do świadczenia rehabilitacyjnego na okres 4 miesięcy.

Dowód:

- orzeczenie lekarza orzecznika ZUS – k. 7-8

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania powoda L. N. oraz świadka P. E., 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 powoda 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.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 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 o odszkodowanie. W toku niniejszego postępowania należy przede wszystkim ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. dokonała tego w sposób prawidłowy, czy pismo wypowiadające umowę o pracę spełniało wymogi formalne, czy podana przyczyna rozwiązania stosunku pracy była rzeczywista i prawdziwa, a także czy uzasadniała rozwiązanie umowy w tym trybie, oraz czy został dochowany termin wypowiedzenia przewidziany w § 2 cytowanego przepisu.

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika, lecz z jego treści oraz utrwalonego stanowiska orzeczniczego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie. Naruszenie musi dotyczyć 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). 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 stopnia naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę natężenie złej woli pracownika, a także rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą to naruszenie. Zaś cena, o czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności danej sprawy.

W sprawie bezspornym było, że powód w chwili wypowiedzenia umowy o pracę nie posiadał uprawnień kwalifikacyjnych umożliwiających mu zajmowanie stanowiska inspektora BHP, w szczególności nie posiadał wykształcenia o kierunku bezpieczeństwo i higiena pracy na poziomie przynajmniej technika bhp. Zeznania powoda są spójne, logiczne i zgodne z ustalonym stanem faktycznym w sprawie i Sąd nie znalazł podstaw by twierdzeniom tym odmówić przyznania waloru wiarygodności. Strona pozwana twierdziła, że na powódzie jako inspektorze BHP spoczywał obowiązek dopełnienia wymogów wynikających z rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy wskazujących, iż dla zatrudnienia w służbie bhp i wykonywania zadań tej służby niezbędnym jest legitymowanie się tytułem technika bhp lub też ukończenie studiów o kierunku lub specjalności w zakresie bhp, a ostateczną datą podniesienia kwalifikacji odpowiadających wymogom zatrudnienia w służbie bhp był dzień 30 czerwca 2013 r. W odpowiedzi na powyższe pozwany wprost przyznał rację stronie pozwanej, iż takich kwalifikacji zawodowych nie podniósł i nie uzyskał w wymaganym terminie uprawnień co najmniej technika bhp. Kontrowersja pomiędzy stronami dotyczyła natomiast terminu, w jakim strona pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę, bowiem zdaniem L. N. nie sposób przyjąć, by rozwiązanie stosunku pracy w przyjętym trybie nastąpiło w ciągu 1 miesiąca od chwili uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy.

Zdaniem Sądu zarzut powoda dotyczący uchybienia przez stronę pozwaną terminowi wskazanemu w art. 52 § 2 k.p. jest słuszny.

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p. 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. Celem tego przepisu jest ochrona pracownika przed zbyt długim okresem niepewności co do dalszego trwania stosunku pracy, zaś termin ten ma charakter prekluzyjny i nie może być przekroczony. Przekroczenie tego terminu nie daje podstaw do żądania jego przedłużenia ani przywrócenia, a rozwiązanie stosunku pracy dokonane po upływie terminu należy uznać za naruszające prawo, co rodzi po stronie pracownika możliwość żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania zgodnie z art. 56 § 1 k.p., nie ma przy tym znaczenia długość przekroczenia terminu.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego o uzyskaniu przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy można mówić dopiero, gdy różnego rodzaju informacje docierające do pracodawcy są na tyle sprawdzone (wiarygodne), że uzasadnione jest jego przekonanie o nagannym zachowaniu się pracownika i to w stopniu usprawiedliwiającym sięgnięcie do rozwiązania niezwłocznego (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 1999 r., I PKN 318/99). Uzyskanie przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika następuje niewątpliwie w momencie, w którym o zachowaniu tym dowiaduje się osoba lub organ zarządzający jednostką organizacyjną pracodawcy albo inna wyznaczona do tego osoba, uprawniona do rozwiązania umowy o pracę (art. 3¹ § 1 KP).

Materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż Protokół z Audytu BHP (k. 107-116) wykonany na zamówienie strony pozwanej przez firmę zewnętrzną i ujawniający, iż powód nie spełnia wymogów kwalifikacyjnych do pełnienia funkcji służby bhp, został sporządzony w grudniu 2015 r. (k. 107), natomiast z zeznań świadka P. E., właściciela firmy przeprowadzającej audyt, wynika, iż „audyt jest przekazywany niezwłocznie po jego przeprowadzeniu” (k. 168 v.). Nawet gdyby zatem przyjąć, że Protokół z Audytu BHP został przesłany przez wykonującego pod koniec grudnia 2015 r. pocztą na adres strony powodowej i odebrany przez pracodawcę dopiero po okresie świątecznym, to za datę powzięcia przez pracodawcę informacji o braku uprawnień przez powoda można przyjąć najpóźniej styczeń 2016 r. Tym samym ustawowy termin do wypowiedzenia umowy na zasadach określonych w art. 52 § 2 k.p. upływałby w lutym 2016 r., natomiast jak wynika z niekwestionowanego przez strony dokumentu

wypowiedzenia (k. 9), czynności takiej dokonano dopiero w dniu 14 czerwca 2016 r., a więc po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Na marginesie zauważyć należy, że zgodnie z nowelizacją rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 2 września 1997 r. w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy wprowadzonej rozporządzeniem Rady Ministrów z dnia 2 listopada 2004 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie służby bezpieczeństwa i higieny pracy, dla zatrudnienia w służbie bhp i wykonywania zadań tej służby niezbędnym jest legitymowanie się tytułem technika bhp lub też ukończenie studiów o kierunku lub specjalności w zakresie bhp. Rozporządzenie zmieniające weszło w życie w dniu 1 lipca 2015 r., a ostateczną datą podniesienia kwalifikacji odpowiadających wymogom zatrudnienia w służbie bhp był dzień 30 czerwca 2013 r. Strona pozwana już więc od 1 lipca 2014 roku powinna podjąć czynności zmierzające do uzupełnienia kwalifikacji przez powoda, bo to pracodawca, a nie pracownik odpowiada za to, aby pracownicy zatrudnieni na konkretnych stanowiskach spełniali określone przepisami wymogi. Tym samym – skoro żaden termin nie został powodowi zakreślony przez pracodawcę, rozwiązywanie umowy o pracę w dniu 14 czerwca 2016 roku z powołaniem się na okoliczność, że powód od 30 czerwca 2013 roku nie uzupełnił kwalifikacji, bez wątpienia jest dokonane po upływie miesięcznego terminu z art. 52 kp.

Mając na względzie powyższe rozważania, Sąd uznał, że stronna pozwana nie dochowała terminu, o którym mowa w art. 52 § 2 k.p., czym naruszyła przepis o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, co skutkowało zasądzeniem na rzecz powoda żądanej przez niego kwoty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę (punkt I wyroku). Ustalając wysokość odszkodowania Sąd kierował się wysokością wynagrodzenia powoda i 3 miesięcznym okresem wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 145 ust. 1 Ustawy z dnia 28 lutego 2003 r. Prawo upadłościowe (Dz. U. z 2017 r. poz. 2344) postępowanie sądowe, administracyjne lub sądowo administracyjne w sprawie wszczętej przeciwko upadłemu przed dniem ogłoszenia upadłości o wierzytelność, która podlega zgłoszeniu do masy upadłości, może być podjęte przeciwko syndykowi tylko w przypadku, gdy w postępowaniu upadłościowym wierzytelność ta po wyczerpaniu trybu określonego ustawą nie zostanie umieszczona na liście wierzytelności. Pismem z dnia 27 października 2017 r. strona pozwana wniosła o umorzenie postępowania wskazując, iż L. N. zgłosił wierzytelność dochodzoną w niniejszej sprawie na listę wierzytelności, a syndyk masy upadłości odmówił uwzględnienia jej na liście wierzytelności. Strona pozwana podniosła, iż skoro powód nie zaskarżył decyzji syndyka poprzez wniesienie sprzeciwu, to nie wyczerpał trybu wskazanego w art. 145 Prawa upadłościowego i nie istniały podstawy do podjęcia zawieszono postępowania, a samo postępowanie winno być umorzono. Sąd nie zgodził się z powyższą argumentacją i w toku postępowania oddalił wniosek strony pozwanej o umorzenie postępowania, bowiem jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego dopiero po ewentualnej odmowie umieszczenia wierzytelności na liście wierzytelności postępowanie będzie mogło toczyć się przeciwko syndykowi (postanowienie SN z dnia 2 lutego 2006 r., II CK 391/05, LEX 192024). Mając na uwadze powyższe zgodzić się zatem należy ze stanowiskiem powoda, iż przez pojęcie „wyczerpanie trybu określonego ustawą” należy rozumieć podjęcie próby zgłoszenia wierzytelności w postępowaniu upadłościowym bez konieczności skorzystania z przysługującego środka zaskarżenia. Skoro zatem powód zgłosił swoją wierzytelność w postępowaniu upadłościowym, a syndyk odmówił przyjęcia jej na listę wierzytelności, to należy uznać, iż L. N. wyczerpał tryb określony ustawą, a wniosek strony pozwanej, jako bezzasadny, podlegał oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 477² § 1 k.p.c. Sąd nadał wyrokowi w punkcie II rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Orzeczenie o kosztach zastępstwa procesowego (punkt III wyroku) orzeczono na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku (Dz. U. z dnia 5 listopada 2015 roku) w sprawie opłat za czynności adwokackie wg. stawek obowiązujących w dniu wniesienia pozwu. Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika w sprawach dotyczących nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę od tego czy powód żąda odszkodowania czy przywrócenia do pracy. Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego (7 sędziów - zasada prawna) z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10, cyt. za LEX 707475) „Podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w

sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.)”. Pomimo zmiany przepisów określających stawki wynagrodzenia pełnomocników zasada ta oraz argumenty podane w jej uzasadnieniu nie straciły na aktualności.

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych (punkt IV wyroku) 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, obciążając tymi kosztami stronę pozwaną jako przegrywającą proces.