

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 09 września 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Ławnicy: Maria Potocka, Janina Czech

Protokolant : Karolina Nowicka

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 09 września 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa T. O.

przeciwko (...) Spółka z o.o. w Ś.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) Spółka z o.o. w Ś. na rzecz powoda T. O. kwotę 3 493,21 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 lipca 2017 roku do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w(...)kwotę 125 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód T. O. wniósł ostatecznie o zasądzenie od strony pozwanej na rzecz powoda kwoty 3493,21 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wniesienia pozwu tytułem odszkodowania za nieprawidłowe rozwiązanie umowy o pracę oraz zasądzenia od pozwanej na jego rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej 9 stycznia 2017 roku, w dniu 10 lipca 2017 roku powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę w trybie art. 52 kp; powód nie zgadza się z zarzutami wskazanymi w tym piśmie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Sp. z o.o. w Ś. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu podała, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy są rzeczywiste i uzasadniają rozwiązanie stosunku pracy.

Wyrokiem wydanym w sprawie dnia 26 lipca 2018r. tut. Sąd oddalił powództwo i zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej koszty procesu. Na skutek apelacji powoda Sąd Okręgowy w (...) dnia 17 grudnia 2018r. uchylił wyrok i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania

Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powoda oraz pozwanych łączyła wieloletnia przyjaźń. Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 9 stycznia 2017 roku na podstawie kolejnych umów o pracę zawartych na czas określony. Powód świadczył pracę nie tylko w biurze, ale też wyjeżdżał do klientów, czasem miało to miejsce od razu na rozpoczęcie pracy.

Mimo obowiązku codziennego podpisywania listy obecności powód nie podpisywał jej codziennie, weryfikacja czy są wszystkie podpisy miała miejsce przed wysłaniem ich do podmiotu zewnętrznego- biura rachunkowego . Jeśli podpisu było brak- powód proszony był o jego uzupełnienie.

W okresie od 16 do 26.06.2019r. nieobecność na liście powoda wpisała A. M..

Dowód:

- akta osobowe powoda (w załączeniu)
- zeznania świadka B. S. (1), A. M. e- protokół k. 67 oraz k. 214, 215
- zeznania powoda e-protokół k. 95 oraz k. 216

Umowa o pracę kończyła się powodowi z dniem 15 czerwca 2017r. przygotowano kolejną umowę na okres do 31.08.2017r. na takich samych warunkach pracy i płacy. Przedłożono ją powodowi do podpisu dnia 16.06.2017r. Powód nie zgadzał się z postanowieniami umowy z dnia 16 czerwca 2017 roku w zakresie wynagradzania, nie podpisał umowy, zabrał ją ze sobą. Nie przyniósł jej w kolejnych dniach.

Dowód:

- zeznania świadka A. M. e- protokół k. 67 oraz k. 214v.-215
- zeznania powoda e-protokół k. 95 oraz k.215v.-216

Powód świadczył jednak nadal pracę na rzecz strony pozwanej, a w sprawach pracowniczych przyjeżdżał do firmy. Nieobecny i nie świadczący pracy był w dniach 17-18 czerwca.2017r. – był to weekend, w który firma nie pracuje, oraz w dniu 19.06.17r. z powodu skręconej kostki.

Dowód:

- wydruki korespondencji e-mail k. 189-193, 122-130
- wydruki z programu (...) k.k.101, 111, 112
- zeznania świadka B. S. k. 214v (częściowo- w zakresie dot. korespondencji mailowej z powodem)
- pismo D. Polska sp. zo.o. z dnia 17.05.2019r. k.233-235
- pismo firmy (...) sp. zo.o. z dnia 24 maja 2019r. k.237-241
- punkt 3 oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem- akta osobowe w załączeniu,
- zeznania powoda e-protokół k. 95 oraz k.215v.-216

Powód korzystał z samochodu służbowego F. (...). W trakcie użytkowania pojazd został uszkodzony - zarysowany i wgnieciony został tylny zderzak w okolicy lewego koła. W dniu 24 czerwca 2017 roku w trakcie zdawania pojazdu uszkodzenie zostało stwierdzone przez K. P..

Kiedy powód umawiał się z K. P. na zdanie samochodu na sobotę, po usłyszeniu, że K. P. będzie tylko do godziny 11, zdenerwował się i zaczął używać w stosunku do K. P. wulgarnych słów, chcąc go nakłonić do poczekania do godziny 13.

dowód:

- protokół z 16 I 2017r k. 23

-protokół z 24 VI 2017r k. 34

-fotografia k. 34v

-zeznania świadka K. P. e-protokół k. 67, oraz k. 213v.-214

Dnia 26 czerwca 2017 roku - powód pojawił się w biurze, celem złożenia wniosku o urlop od dnia 26.06 na 7 dni. Zdenerwował się uwarunkowaniem udzielenia urlopu od podpisania umowy, którą uważał za niekorzystną. Na skutek wzburzenia w trakcie rozmowy z pracownikami - B. S. (1) i A. M. – używał słów niecenzuralnych, uznawanych za obraźliwe kierowanych do spółki.

Dowód:

-zeznania świadków B. S. (1), A. M. e-protokół k. 67 oraz k. 214,215

- zeznania powoda e-protokół k. 95 oraz k. 215v. -216

Przełożeni powoda, którzy pozostawali w przekonaniu, iż po 16.06 powód przestał stawiać się w biurze, tolerowali ten fakt, uznali, że powód obraził się za warunki nowej umowy i jak mu przejdzie, to wróci do pracy. Jeśli po powrocie racjonalnie wytłumaczy nieobecność, nie zostaną wyciągnięte żadne konsekwencje.

Dowód: zeznania P. S. k. 216v.-217

Jeszcze tego samego dnia powód przesłał wniosek o urlop drogą mailową, w odpowiedzi otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych związanych z:

1) przestrzeganiem czasu pracy - poprzez niestawienie się w miejscu wykonywania pracy od 16 do 26 czerwca 2016 roku,

2) dbaniem o dobro zakładu pracy - przez uszkodzenie powierzonego pojazdu F. (...), polegające na zniszczeniu tylnego zderzaka pojazdu w bliżej nieokreślonym czasie, pracownik nie zgłosił faktu uszkodzenia pojazdu, uszkodzenie zostało ujawnione w chwili zwrócenia pojazdu;

3) przestrzeganiem w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego - przez zwracanie się w sposób obraźliwy i wulgarny do pracowników przedsiębiorstwa w dniu 23 VI 2017 roku (...) do B. S. (1), i w dniu 24 VI 2017 roku (...) do przełożonego K. P. i w dniu 26 VI 2017 roku (...) do pracownic biurowych B. S. (1), I. L. i A. M..

Powód uznał, iż jest to wiążące go oświadczenie strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pisemnego oświadczenia powód nie otrzymał; pracodawca wysłał je na nie istniejący adres :Ul. (...).

Powód zamieszkiwał- i taki adres wskazywał w aktach osobowych : ul. (...)

Dowód:

-zeznania powoda k. 216

-akta osobowe powoda w załączeniu

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, który został powołany wyżej. Co do list obecności sąd nie uznał ich za dowód przesądzający o prawdziwości przesłanki numer 1 albowiem z materiału dowodowego wynika, że listy nie odzwierciedlały rzeczywistej obecności/nieobecności powoda w pracy albowiem powód nie podpisywał listy codziennie, a ostateczna weryfikacja list odbywała się przed wysłaniem ich do biura rachunkowego. Również fakt, iż niektórzy pracownicy oraz przełożeni nie widywali powoda w spornym okresie w siedzibie firmy nie stanowił dla sądu potwierdzenia, iż jest to równoznaczne z tym, że powoda nie było skoro w zasadzie niesporne było, że powód był w firmie w dniach 16,23,24,26.06.17r. Za nieudowodnione natomiast sąd uznał, iż powód usprawiedliwiał swoją nieobecność dnia 19.06.17r.

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

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. Jednakże z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika, 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).

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 zd. pierwsze kp 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 zatem 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 czy oświadczenie spełniało wymogi formalne oraz czy podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa a jeśli tak, czy spełniała wymogi zastosowania trybu przewidzianego w art. 52 kp, tzn. jaka była waga dokonanych naruszeń, czy dotyczyły one podstawowych obowiązków pracowniczych i czy były przez pracownika zawinione w stopniu ciężkim.

Warunki formalne określa m.in. art. 30§3 kp wskazując dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę formę pisemną, co nie zostało przez stronę pozwaną zachowane- powód otrzymał bowiem rozwiązanie umowy o pracę jedynie drogą mailową. Choćby z tego względu wypowiedzenie było niezgodne z prawem.

Analizując zaś wskazane przyczyny wypowiedzenia uznać należy, iż pierwsza z nich nie jest prawdziwa. Na wstępie analizy teje przyczyny należy wskazać na wątpliwość, czy należy ją rozumieć w jej literalnym brzmieniu- tj. niestawiania się w miejscu wykonywania pracy w dniach od 16.06-26.06.2017r. – czyli w siedzibie firmy- bez powiązania z kwestią rzeczywistego wykonywania przez powoda pracy, czy też chodziło w teje przyczynie o faktyczne nie wykonywanie pracy na rzecz strony pozwanej, która w praktyce mogła się odbywać także poza siedzibą firmy bądź z jakiegokolwiek miejsca z dostępem do internetu,. Jeśli przyjąć literalne brzmienie uznać należy, iż już samo oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w punkcie 3 wskazuje na okoliczności przeciwne, a to obecność powoda w siedzibie firmy w dniach 23,24,26.06, a zeznania świadków dodatkowo wskazują również dzień 16.06. Nie można zatem uznać tak rozumianej przyczyny za prawdziwą. Za taką nie można uznać jej także rozpatrując ją w drugim kontekście- nie świadczenia pracy na rzecz strony pozwanej. Dowody złożone oraz zawnioskowane przez powoda

wskazują na wykonywanie przez niego pracy w spornym okresie. Są to wprawdzie dowody potwierdzające wykonanie jednostkowych czynności (maile, pisma od zleceniodawców strony pozwanej, wydruk (...)), nie wyczerpujących swym zakresem całej normy czasu pracy powoda, jednakże skutecznie poddają w wątpliwość i podważają twierdzenie pozwanej, aby powód pracy nie wykonywał. Trzy dni jedynie są w tym zakresie bezsporne, a mianowicie dni 17,18.06- jednakże nieobecność powoda w tych dniach uznać należy za usprawiedliwioną albowiem był to weekend gdzie firma nie pracuje i dzień 19.06, gdzie rzeczywiście powód nie był w pracy, nie świadczył jej i nie wykazał, aby usprawiedliwił nieobecność. Z uwagi jednak na fakt, iż do zwolnienia powoda doszło z przyczyny nieobecności określonej okresowo, nie można uznać, iż nieobecność w dniu 19.06 stanowi wyczerpanie przesłanki nr 1 oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Przesłankę numer 1 w kontekście oceny jej znaczenia przez pracodawcę jako ciężkiego naruszenia należało dokonać ponadto w niniejszej sprawie przez okoliczności wskazane w zeznaniach pozwanego k.217, gdzie wyraźnie wskazano jaki charakter nadano nieobecności powoda w pracy i nie był to kontekst ciężkiego zawinionego naruszenia. .

Co zaś się tyczy przesłanki nr 2 nie można przyjąć, iż powód nie dbał o dobro zakładu pracy. Uszkodzenie pojazdu było bowiem przypadkowe, z całą pewnością nie nacechowane winą powoda, a niezgłoszenie tego przez powoda nie może być rozpatrzone w kategorii ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracownika. Na uwadze należy mieć również fakt, iż nie zgłoszenie nie przyniosło pracodawcy szkody, zaś samo uszkodzenie było niewielkie.

Co do trzeciej przesłanki zachowanie powoda , o ile niewątpliwie jest niewłaściwe nie może być- z uwagi na okoliczności – potraktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych o wysokim stopniu zawinienia. Należy pamiętać, iż zachowanie powoda opisane w punkcie 3 wywołane było u niego sytuacjami, którymi został zaskoczony, a związanymi z niekorzystnym zdaniem powoda obrotem spraw związanych z kolejną umową i koniecznością zdania auta. Zachowanie miało charakter usprawiedliwiony okolicznościami, incydentalny i nie zmierzający do obrażenia żadnego z pracowników. Ponadto wbrew zapisom punktu 3 świadek B. S. (1) jednoznacznie wskazywała, iż w jej obecności powód słów wulgarnych używał jedynie w dniu 26.06.17r.

Mając powyższe na względzie w oparciu o powołane przepisy sąd zasądził na rzecz powoda żądane przez niego odszkodowanie, nadając wyrokowi w tym zakresie rygor natychmiastowej wykonalności w całości albowiem zasądzona kwota równa była jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda (art. 477² §1 kpc) .

Orzeczenie o kosztach znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016r, poz. 1667). 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. Koszty zasądzono biorąc pod uwagę, iż postępowanie dwukrotnie toczyło się w I i raz w II instancji(180+180+90)

Ostatnim punktem wyroku rozliczono na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 kpc zapłatę opłaty od pozwu, od poniesienia której powód był ustawowo zwolniony.