

Sygn. akt IV P 285/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 15-03-2017 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Marzena Madrak

Ławnicy: Alicja Orzechowska, Eugenia Pawłowska

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 15-03-2017 r. w Ostródzie

sprawy z powództwa J. P. (PESEL: (...))

przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. (KRS: (...))

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz powoda J. P. kwotę 5.550 (pięć tysięcy pięćset pięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami od dnia 10 stycznia 2017 roku do dnia zapłaty;
2. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Sp. z o.o. w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ostródzie kwotę 278 (dwieście siedemdziesiąt osiem) złotych tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony;
3. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.935,60 zł (jeden tysiąc dziewięćset trzydzieści pięć złotych 60/100).

UZASADNIENIE

Powód J. P. złożył pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. w B. o zasądzenie kwoty 5.550 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce jako pracownik dozoru. W dniu 30 listopada 2016rr. został poinformowany telefonicznie przez brygadzystę o rozwiązaniu jego umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy. W dniu 12 grudnia 2016 r. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ze wskazaniem podstawy prawnej art. 52 kp. Zdaniem powoda pracodawca naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę przez to, że nie podał przyczyny rozwiązania umowy.

Pozwana (...) Sp. z o.o. w B. wniosła o oddalenie powództwa, wskazując, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było opuszczanie stanowiska pracy przed zdaniem służby, za co powód był niejednokrotnie upominany przez przełożonego A. Z.. Zachowanie powoda mogło skutkować nałożeniem na pozwaną wysokich kar umownych i rozwiązaniem umowy na świadczenie usług dozoru obiektu "S. M. M." w L..

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. P. był zatrudniony w pozwanej spółce (...) Sp. z o.o. w B. ostatnio na podstawie umowy z o pracę z dnia 31. grudnia 2013 r. od dnia 01.01.2014 r. na czas nieokreślony na stanowisku pracownika dozoru, za wynagrodzeniem 1680 zł brutto miesięcznie. Miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 1935,60 zł.

/okoliczność bezsporna, umowa o pracę k. 4 kat sprawy, akta osobowe powoda, odpis z KRS k.26-35, zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia k. 25/

Powód pracował w systemie dwuzmianowym, zmiany trwały od godz. 5:30 do 17:30 i od 17:30 do 5:30. Pracę wykonywał w S. M. (...) Oddział w L., przy ul. (...) w L..

W dniu 30 listopada 2016 r. powód został poinformowany telefonicznie przez brygadzystę o zamiarze pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę za porozumieniem stron. Do zawarcia porozumienia nie doszło z uwagi na brak zgody powoda.

/okoliczność bezsporna /

W dniu 29 listopada 2016 r. sporządzono notatkę służbową podpisaną przez E. K. J. T., W. D., w której stwierdzono, że tego dnia o godzinie 5:20 podjęto próbę wręczenia J. P. na terenie "S.M. M." Oddział w L., Posterunek J. oświadczenia o wypowiedzeniu mu umowy o pracę, lecz nie zastano go na stanowisku pracy.

/notatka służbowa k. 24, zapiski z przebiegu służby k. 22, 23/

Powód nie został ujęty w grafiku na grudzień 2016 r. W dniu 6 grudnia 2016 r. powód zwrócił się do pracodawcy o ujęcie go w grafiku i o wyznaczenie miejsca pracy, lecz nie otrzymał odpowiedzi. Po kilku dniach, 12 grudnia 2016 r. otrzymał przesłane pocztą oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

/okoliczności bezsporne, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k. 5/

Sąd ustalił stan faktyczny w przedmiotowej sprawie w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które pełni zasługują na wiarę, bowiem wzajemnie się uzupełniają i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści. Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie nie był sporny.

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż 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 o pracę.

W razie niespełnienia przesłanek wskazanych w cytowanych przepisach, bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 k.p., który stanowi: 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 odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Możliwość rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia przewidziana w art. 52 k.p. stanowi tryb o charakterze nadzwyczajnym. W związku z tym powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażąco niedbalstwo. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396; wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013 r., II PK 81/13, Lex nr 1438800; wyrok Sądu Najwyższego z 14.01.2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752).

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi spełniać także wymogi formalne określone przez prawo. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to jednocześnie rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być przy tym na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313).

W niniejszej sprawie bezsporne było to, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia zawierało jedynie powtórzenie ustawowej przesłanki do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika określonej w art. 52 § 1 pkt. 1 kp jako "ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych". Powyższy zwrot nie może zastępować podania przez pracodawcę konkretnej, prawdziwej przyczyny uzasadniającej zastosowanie nadzwyczajnego trybu rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. Powód po zapoznaniu się z treścią przedmiotowego oświadczenia nie miał możliwości dokonania rzeczowej oceny czy stanowisko pracodawcy w kwestii samego rozwiązania umowy o pracę jak i zastosowanego trybu zakończenia stosunku pracy jest słuszne, czy też nie, bowiem nie przedstawiono mu żadnych okoliczności, które świadczyłyby o "ciężkim naruszeniu przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych"

W tych okolicznościach, Sąd przyjął, że pozwana rozwiązała umowę o pracę z powodem bez wypowiedzenia z winy pracownika, bez podania konkretnej i rzeczywistej przyczyny, czym naruszyła przepis art. 30 § 4 k.p.

W związku z tym, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem było niezgodne z prawem, Sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p zasądził na rzecz powoda odszkodowanie. Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 kp, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony na czas nieokreślony od 01.01.2014 r. tj. przez okres ponad trzech lat, zatem zgodnie z art. 36 § 1 pkt. 3 kp obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Z powyższych względów, sąd uwzględnił powództwo w całości, bowiem żądana kwota 5.550 zł nie przekracza wynagrodzenia powoda za okres trzech miesięcy.

O odsetkach ustawowych orzeczono zgodnie z art. 481 kc zasądzając je od dnia 10 stycznia 2017 r. (data doręczenia pozwanej odpisu pozwu).

Zgodnie z treścią art. 113 ust. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tj. z dnia 21 kwietnia 2016 r. Dz.U. z 2016 r. poz. 623, ze zm.) Sąd obciążył pozwaną kosztami sądowymi, których powód nie miał obowiązku uiścić, zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik procesu, wyrażoną w art. 98 § 1 kpc. Na koszty sądowe składa się opłata od pozwu, stanowiąca 5% wartości przedmiotu sporu (5% x 5.550 zł = 277,50 zł). Zgodnie z art. 21 powołanej ustawy końcówkę opłaty zaokrąglono w górę do pełnego złotego.

W oparciu o art. 477² § 1 k.p.c., Sąd z urzędu nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie wskazanej przez pozwaną /k. 25/.