

Sygn. akt IV P 91/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	Kierownik sekretariatu Anna Górka

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2022 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa D. M.

przeciwko (...) sp. z o.o. sp.j. w Z.

o odszkodowanie

1. Oddała powództwo.
2. Zasądza od powoda D. M. na rzecz pozwanego (...) sp. z o.o. sp.j. w Z. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty, tytułem kosztów procesu.

Sędzia Marek Osowicki

Sygn. akt IV P 91/21

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda D. M. wniósł przeciwko pozwanej spółce (...) sp. z o.o. sp.j. w Z. o zapłatę kwoty 18.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami od odręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania oraz zasądzenie na rzecz powoda kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwu pełnomocnik powoda wskazał, że powód był zatrudniony w pozwanej spółce na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy. Powód 30.09.2021 r. złożył pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę za jednomiesięcznym wypowiedzeniem, którego termin upłynął 30.10.2021 r. Pozwana spółka uznając zastosowanie przez powoda zbyt krótkiego okresu wypowiedzenia, w związku z zaliczeniem do stażu pracy okresu pracy u M. A., stosowanie do art. 36 § 1¹ k.p. w zw. z art. 23¹ k.p., uznała że powód od 1.11.2021r. bez usprawiedliwienia nie stawił się w pracy i pismem z 9.11.2021 r. rozwiązała z powodem umowę o pracę w trybie natychmiastowym, zarzucając ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Pełnomocnik powoda wskazał, że pozwana spółka nie powinna zawierać z powodem nowej umowy o pracę, spółka nie dopełniła obowiązku poinformowania pracownika o długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę i przyjęła wypowiedzenie bez zastrzeżeń. Pracodawca zawierając z powodem nową umowę o pracę doprowadził do stanu niepewności w zakresie obowiązków pracowniczych. W ocenie pełnomocnika powoda rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika narusza przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu sprzeciwu podniósł, iż powód był poinformowany o długości okresu wypowiedzenia jego umowy o pracę, w pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia i informacji pracodawcy odnośnie nieprawidłowego określenia przez powoda w oświadczeniu o wypowiedzeniu długości okresu wypowiedzenia. Powód nie usprawiedliwił nieobecności w pracy od 1.11.2021 r. Wskazał też, że powód w październiku 2021 r. wykorzystywał zwolnienie lekarskie w sposób niezgodny z jego przeznaczeniem.

Uzasadnienie faktyczne:

Powód D. M. był zatrudniony w firmie (...) od 1.06.2018 r. na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy najpierw na okres próbny do 31.08.2018 r. ze stawką wynagrodzenia 100 zł brutto za kurs i 21 zł brutto za godzinę a następnie od 1.09.2018 r. na czas nieokreślony ze stawką wynagrodzenia 109 zł brutto za kurs i 23 zł brutto za godzinę.

(dowód: umowy o pracę k.52 i 50).

Pracodawca przejmowany firma (...) i pracodawca przejmujący spółka (...) sp. z o.o. sp. k. w (...) 12.2018 r. pisemnie poinformowali powoda, że na podstawie art. 23 k.p. w dniu 1 lutego 2019 r. planowane jest przejście zakładu (...) na nowego pracodawcę tj. (...) sp. z o.o. sp. k. w Z., który stanie się z mocy prawa stroną dotychczasowego stosunku pracy i nie planuje się zmiany warunków zatrudnienia.

(dowód: informacja w sprawie przejścia zakładu na nowego pracodawcę z 21.12.2018 r. k.85).

(...) sp. z o.o. sp. k. w (...) 08.2019 r. zawarła z powodem umowę o pracę na czas nieokreślony z wynagrodzeniem 23 zł za godzinę i 1149 zł premii uznaniowej.

(dowód: umowa o pracę k.48).

Strony w dniu 3 sierpnia 2020 r. i 21.01.2021 r. aneksowały umowę o pracę zawartą 1.09.2019 r. a w aneksach zawarto informację o warunkach zatrudnienia, między innymi o długości okresu wypowiedzenia.

(dowód: aneksy do umowy o pracę k. 46-47 i 44-45).

Powód 30.09.2021 r. złożył pozwanej spółce, na ręce pani dyrektor, oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej 1.09.2019 r. z zachowaniem miesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie 30.10.2021 r.

(dowód: wypowiedzenie umowy o pracę k. 65).

Prezes zarządu pozwanej spółki w dniu 30.09.2021 r. na wypowiedzeniu powoda dokleił karteczkę z informacją do pani dyrektor, celem przekazania powodowi, iż umowa o pracę jest z dnia 1.06.2018 r. a okres wypowiedzenia 3 miesiące.

(dowód: k.65, zeznania pozwanego k.89 od 02:01:49 do 02:03:17).

Dyrektor zakładu (...) w obecności kierownika produkcji R. Z., następnego dnia po złożeniu przez powoda wypowiedzenia, wręczyła powodowi kopię wypowiedzenia z potwierdzeniem wpływu i poinformowała powoda, że obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, bo do okresu pracy wlicza się mu poprzednie umowy o pracę z firmą (...), na co powód odpowiedział, że on wie inaczej a od 1.11.2021 r. i tak nie będzie pracował, bo ma już inną pracę.

(dowód: zeznania świadków M. B. k. 88 od 01:21:02 do 01:25:24, R. Z. k.88-89 od 01:43:41 do 01:47:48, zeznania pozwanego k. 89 od 02:03:17 do 02:05:29).

Powód od 11.10. 2021 r. do 31.10.2021 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(dowód: zaświadczenie lekarskie k. 71-72).

Komisja powołana przez pracodawcę stwierdziła, iż powód wykorzystuje zwolnienie lekarskie niezgodnie z przeznaczeniem.

(dowód: protokoły kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy powoda k.60-61).

Pozwana spółka 16.11.2021 r. złożyła powodowi oświadczenie z 9.11.2021 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającym na braku usprawiedliwienia nieobecności w pracy trwającej od 1.11.2021 r. i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej od 1.11.2021 r.

(dowód: oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika k.62-63 i 53-54).

Powód już w wrześniu 2021 r. rozmawiał o pracy z nowym pracodawcą i od 8.11.2021 r. podjął nową pracę.

(niesporne).

Powód 16.11.2021 r. zdał pozwanej spółce przedmioty będące jej własnością.

(dowód: protokół zdawczo odbiorczy k.55).

Uzasadnienie prawne:

Powództwo nie zasługuje uwzględnieniu.

Zgodnie z przepisem 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.

Należy podkreślić, iż 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. Nie każde bowiem naruszenie obowiązków pracowniczych usprawiedliwia sięgnięcie do art. 52 k.p. Stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (vide: Komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

Sąd podziela pogląd, że o zwolnieniu w trybie art. 52 § 1 k.p. decyduje jednostkowy czyn, a nie przebieg dotychczasowej pracy (tak: wyrok SN z 2004-12-02 I PK 86/04 Monitor Prawa Pracy 2005/6/1).

Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. takiego, które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego spoczywa na pracodawcy.

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Przyjmuje się, że jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną. Rażące niedbalstwo jest natomiast wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. O ile niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju, to przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu danej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej (tak: postan. SN z 4.06.2013 r., II PK 35/13).

W rozpoznawanej sprawie pracodawca w rozwiązaniu umowy o pracę zarzucił powodowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na braku usprawiedliwienia nieobecności w pracy trwającej od 1.11.2021 r. i nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy trwającej od 1.11.2021 r.

W świetle jasnych, logicznych i spójnych a przez to wiarygodnych zeznań świadków M. B. i R. Z., znajdujących potwierdzenie w zeznaniach pozwanego oraz pisemnej adnotacji, powód następnego dnia po złożeniu wypowiedzenia, otrzymał kopię wypowiedzenia z potwierdzeniem wpływu i był poinformowany przez dyrektora zakładu, że obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, bo do okresu pracy wlicza się mu poprzednie umowy o pracę z firmą (...), na co powód odpowiedział, że on wie inaczej a od 1.11.2021 r. i tak nie będzie pracował, bo ma już inną pracę.

Mając na uwadze wiarygodność powyższych dowodów, sąd nie dał wiary zeznaniom powoda, iż nie było rozmowy pomiędzy nim a panią dyrektorem, w obecności kierownika produkcji, która miała dotyczyć długości okresu wypowiedzenia a która miałyby się odbyć następnego dnia po wręczeniu przez niego wypowiedzenia.

Zaznaczyć należy, iż powód potwierdził sam odbiór potwierdzenia złożenia wypowiedzenia następnego dnia po jego wręczeniu a zeznający w sprawie kierownik produkcji jest znajomym powoda, z którym powód utrzymuje kontakty poza pracą. Ponadto nie kwestionował swojego podpisu na informacji z 21.12.2018 r. w sprawie przejścia zakładu na nowego pracodawcę.

Dodatkowo bezsporne jest, iż powód już w wrześniu 2021 r. rozmawiał o pracy z nowym pracodawcą i od 8.11.2021 r. podjął nową pracę.

Powód, mimo informacji pracodawcy zarówno pisemnej z 21.12.2018 r. jak i ustnej, z 1.10.2021 r. nie dostosował swojego okresu wypowiedzenia do art. 36 § 1 pkt. 3 k.p. i zastosował krótszy miesięczny okres wypowiedzenia, bez sprawdzenia zgodniej z przepisami informacji pracodawcy.

Przepis art. 49 k.p. swoją dyspozycją nie obejmuje natomiast przypadków, gdy krótszy od wymaganego okres wypowiedzenia zastosuje pracownik. Należałoby jednak przyjąć, że również w takiej sytuacji termin rozwiązania umowy o pracę nie ulega skróceniu. Niemniej jednak pracownik, który po upływie ostatniego dnia wskazanego w ten sposób okresu wypowiedzenia (termin wypowiedzenia) przestaje stawiać się w pracy, nie zachowuje prawa do wynagrodzenia za pozostałą część wymaganego okresu wypowiedzenia (art. 80 k.p.). Poza tym **czas pomiędzy wadliwie wskazanym terminem wypowiedzenia a wymaganym terminem wypowiedzenia jest okresem nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, który może być uznany za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych**, co w konsekwencji uprawnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (tak: Komentarz do Kodeksu Pracy, do art. 49, red. Walczak 2015 wyd. 15 / P. Wąż, Legalis).

Skoro powoda obowiązywał trzymiesięczny okres wypowiedzenia a oświadczenie o wypowiedzeniu złożył pracodawcy 30.09.2021 r. to jego okres wypowiedzenia upływał z dniem 31.12.2021 r.

W sprawie bezsporne było, iż po złożeniu wypowiedzenia umowy o pracę powód od 11.10.2021 r. do 31.10.2021 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim a następnie nie stawiał się już do pracy i w żaden sposób nie usprawiedliwił swojej nieobecności.

Powód nie stawiając się w pracy w pozwanej spółce od 2.11.2021 r. i podejmując 8.11.2021 r. pracę u innego pracodawcy w istocie porzucił pracę, bowiem po informacji pracodawcy miał pełną świadomość co do obowiązującego go okresu wypowiedzenia i mimo to oświadczył, iż po 1.11.2021 r. nie będzie pracował bo ma inną pracę.

W okresie wypowiedzenia pracownik co do zasady ma obowiązek świadczyć pracę. Nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Zgodnie z przepisem 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.

Należy zauważyć, iż w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, w zależności od okoliczności konkretnego przypadku, może stanowić naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 kp (por.: wyrok Sądu Najwyższego z 28.09.1981r., I PRN 57/81, niepubl.). Powyższe orzeczenie wskazuje przeto, iż już pojedynczy przypadek nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy może uzasadniać rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Dodatkowo należy wskazać, iż w przypadku pracowników z szczególnymi kwalifikacjami np. z prawo jazdy z kat. C i uprawnieniami do przewozu drewna, przestrzeganie ustawowego okresu wypowiedzenia ma istotne znaczenie, z uwagi na czas niezbędny na poszukiwanie i zatrudnienie nowego pracownika .

Wcześniejsze faktyczne odejście pracownika z pracy zagraża istotnym interesom pracodawcy, który prowadząc działalność gospodarczą musi wywiązywać się z zawartych kontaktów a w obecnych realiach znalezienie nowego pracownika, z wymaganymi kwalifikacjami nie jest łatwe. Do podstawowych obowiązków pracownika należy dbałość o dobro pracodawcy i przestrzeganie czasu pracy ustalonego przez pracodawcę (art. 100 k.p.).

Zatem faktowi, iż powód całkowicie zlekceważył informację pracodawcy o obowiązującym go okresie wypowiedzenia oświadczaając, iż tak nie będzie pracował i nie kontynuował pracy po upływie zwolnienia lekarskiego a zatrudnił się w nowej firmie, należy przypisać szczególnie negatywny stosunek powoda do jego obowiązków pracowniczych, wynikających z wiążącej go umowy o pracę.

W ocenie sądu w niniejszej sprawie pozwany nie naruszył przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, w tym również co do formy i terminu rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pracodawca w sposób wystarczający wskazał przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego powoda tak, że były one zrozumiałe.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 56 § 1 k.p. a contrario oddalił powództwo jako niezasadne.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z 22 października 2015 r. (Dz.U. z 2018 r. poz. 265).

Sędzia Marek Osowicki