

Sygn. akt IV P 123/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2016 r.

Sąd Rejonowy w Tomaszowie Mazowieckim IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Jolanta Jaros-Skwarczyńska
Ławnicy:	Marianna Głąb Alicja Gałecka
Protokolant:	st. sekr. sądowy Beata Jakóbczyk

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2016 r. w Tomaszowie Mazowieckim

na rozprawie

sprawy z powództwa M. W. (1) , T. W. i W. W.

przeciwko (...) S.A. w D.

o odszkodowanie w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę

- zasądza od pozwanego (...) SA z siedzibą w D. na rzecz powódki W. W. kwotę 7.206,00 (siedem tysięcy dwieście sześć) złotych brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
- nadaje wyrokowi w punkcie 1 (pierwszym), co do kwoty 2.402,00 (dwa tysiące czterysta dwa) złote brutto rygor natychmiastowej wykonalności,
- nakazuje pobrać od pozwanego (...) SA z siedzibą w D. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Tomaszowie Maz. kwotę 1.441,00 (jeden tysiąc czterysta czterdzieści jeden) złotych tytułem nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu oraz kwotę 54,00 (pięćdziesiąt cztery) złote tytułem zwrotu wydatków poniesionych w sprawie.

Sygn. akt IV P 123/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 23 lipca 2013r. skierowanym przeciwko (...) S.A. z siedzibą w D., powód E. W. wnosił o przywrócenie do pracy na dotychczasowym stanowisku z zachowaniem warunków płacy i płacy w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 12.07.2013r. oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu wg norm przepisanych.

Na uzasadnienie swojego żądania powód wskazał, iż w dniu 12.07.2013r. pozwany pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę stawienie się do pracy w dniu 13.06.2013r. po spożyciu alkoholu oraz samowolne nieusprawiedliwione oddalenie się z miejsca pracy w godzinach pracy, które to okoliczności

nie miały miejsca, gdyż krytycznego dnia od godz. 08.00 rano do godz. 16.00 wykonywał pracę, a teren zakładu pracy opuścił po godz. 16.00.

W odpowiedzi na pozew, złożonej na rozprawie w dniu 24 października 2013r. pozwany reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika zaprzeczając wszelkim twierdzeniom powoda, z których wywodził on swoje roszczenia, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa prawnego.

W piśmie procesowym z dnia 19.11.2014r. pełnomocnik powoda w miejsce pierwotnie dochodzonego roszczenia o przywrócenie do pracy, wniósł o zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 6.963,00 zł .

Postanowieniem z dnia 14 stycznia 2015r., Sąd zawiesił postępowanie w sprawie na podstawie art. 174 §1 pkt 1 k.p.c. z dniem 15.12.2014r.

Postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2016r., Sąd podjął zawieszony postępowanie w sprawie z udziałem następców prawnych zmarłego powoda E. W. w osobach żony: W. W. oraz dzieci: T. W. i M. W. (1).

Sąd ustalił, następujący stan faktyczny:

Powód E. W. był zatrudniony w pozwanym zakładzie pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, w okresie od dnia 01 września 1976r. do dnia 12 lipca 2013r., ostatnio na stanowisku pracownika magazynu.

Zgodnie z obowiązującym u pozwanego pracodawcy czasem pracy, był on zobowiązany do świadczenia pracy w godzinach od 08:00 do 16:00.

dowód: akta osobowe powoda E. W.;

W dniu 13 czerwca 2013r. powód E. W. rozpoczął pracę w magazynie porcelany od godz. 08.00. Teren zakładu opuścił po godzinie 16:00.

dowód: zeznania powoda E. W. –k.128 i k.53 verte –k.54;

zeznania świadka A. T. – k.110-k.111; świadka M. C. –k.108 verte;

Około godziny 15.30 – 15.40 teren magazynu porcelany odwiedził Dyrektor Operacyjny T. M., który tego dnia był w zakładzie w D. i który w trakcie wizytowania magazynu, przechadzania pomiędzy regałami i rozmów z pracownikami wyczuł od jednego z nich tj. powoda E. W. silną woń alkoholu.

Chcąc upewnić się w swoich podejrzeniach, poprosił kierownika magazynu (...), aby ten sprawdził czy nie myli się w swojej ocenie.

Po upewnieniu się przez W. M., iż od powoda czuć jest woń alkoholu, został on poproszony do pomieszczenia Kierownika Magazynu, skąd bezpośredni przełożony powoda wykonał telefon do wartownika z zapytaniem, czy posiada na ochronie alkomat, a następnie w obecności powoda i dyrektora zatelefonował na Komendę Powiatową Policji w O., zgłaszając potrzebę przeprowadzenia badania na stan trzeźwości jednego z pracowników (...) S.A. w D. oraz nakazując powodowi oczekiwanie na magazynie na przyjazd Policji.

Na magazynie obecni wtedy byli również pozostali pracownicy tj. W. J., A. P., A. T., M. W. (2).

Około godz. 16.04 jeden z kolegów powoda A. T. zapytał kierownika W. M., czy mogą iść do domu czy też mają zostać. Wówczas kierownik odpowiedział, że mogą iść, a E. W. zostaje.

dowód: zeznania świadka T. M.- k.55 verte- k.56;

zeznania świadka W. M. – k. 56 verte- k.57; świadka M. C. –k.108 verte; świadka W. J. – k. 109; świadka A. P. – k. 110; świadka A. T. – k. 110 verte- k.111;

Zgłoszenie telefoniczne co do potrzeby przebadania jednego z pracowników (...) S.A. na stan trzeźwości, Dyżurny KPP w O. odebrał w dniu 13.06.2013r. o godz. 15:55:28.

dowód: pismo KPP w O. z dnia 09.04.2014r. – k.119;

Po kilku minutach od zgłoszenia telefonicznego, kiedy to bezpośredni przełożony powoda oraz dyrektor operacyjny wyszli z pomieszczenia kierownika tzw. „kantorka” okazało się, że powoda E. W. nie ma już w magazynie, a po ustaleniach na wartowni okazało się, że opuścił on już teren zakładu pracy, a mogło to być w granicach 5-10 minut po godzinie 16.

dowód: zeznania świadka T. M.- k.55 verte- k.56;

zeznania świadka W. M. – k. 56 verte- k.57; świadka M. C. –k. 108 verte;

Po opuszczeniu zakładu pracy, powód udał się do domu, a następnie do lekarza pierwszego kontaktu. Po drodze, na osiedlu (...) spotkał radiowóz policji, do którego podszedł prosząc funkcjonariusza Policji o przeprowadzenie badania.

Badanie nie zostało ostatecznie przeprowadzone, gdyż w radiowozie nie było alkosensora.

dowód: zeznania świadka P. J. –k .108;

zeznania powoda E. W. –k.128 i k.53 verte –k.54;

Pismem z dnia 08 lipca 2013r. pozwany pracodawca zawiadomił (...) Organizację (...) w (...) S.A. i (...) Sp z o. o.z siedzibą w D. o zamiarze rozwiązania z E. W. zatrudnionym na stanowisku pracownika magazynu, umowy o pracę zawartą w dniu 23.10.1981r. na czas nieokreślony z powodu stawienia się w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu oraz samowolnym, nieusprawiedliwionym oddaleniu się z miejsca pracy w godzinach pracy, co uniemożliwiło pracodawcy skontrolowanie wysokości stężenia alkoholu urządzeniem pomiarowym.

W piśmie z dnia 09 lipca 2013r., skierowanym do Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. i (...) Sp z o. o.z siedzibą w D. (doręczonym jeszcze tego samego dnia), pozwany pracodawca, na podstawie art. 32 ust.1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych wnosił o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z E. W., którego (...) w (...) S.A. i (...) Sp z o. o.z siedzibą w D. wskazała jako osobę podlegającą szczególnej ochronie stosunku pracy na podatnie w/w przepisu.

W piśmie z dnia 11 lipca 2013r., skierowanym do Zarządu (...) S.A. z siedzibą w D., Przewodniczący Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. i (...) Sp z o. o.z siedzibą w D. potwierdził, iż E. W. jest pracownikiem objętym szczególną ochroną stosunku pracy, a podane przyczyny zamierzonego rozwiązania stosunku pracy są nieprawdziwe.

Wobec powyższego w/w (...) Komisja (...) w (...) S.A. i (...) Sp z o. o.z siedzibą w D. nie wyraziła zgody na rozwiązanie stosunku pracy z E. W..

dowód: zawiadomienie o zamiarze rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika z dnia 08.07.2013r., wniosek o wyrażenie zgody na rozwiązanie stosunku pracy z dnia 09.07.2013r. i pismo Przewodniczącego Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. i (...) Sp z o. o.z siedzibą w D. – akta osobowe E. W.;

Oświadczeniem z dnia 12 lipca 2013 roku, pozwany pracodawca w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, polegającego na stawieniu się w dniu 13 czerwca 2013r. w miejscu pracy

w stanie po spożyciu alkoholu oraz samowolnym, nieusprawiedliwionym oddaleniu się z miejsca pracy w godzinach pracy, co uniemożliwiło pracodawcy skontrolowanie wysokości stężenia alkoholu urządzeniem pomiarowym.

dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 12 lipca 2013r. – k.5; akta osobowe E. W.;

Wysokość hipotetycznego odszkodowania, przysługującego powodowi E. W., na wypadek uznania zasadności jego roszczenia, wynosi kwotę 7.206,00 zł brutto.

dowód: pismo pełnomocnika powoda z dnia 24.06.2016r. - k.190;

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda E. W. oraz świadków T. M., W. M., M. C., W. J., A. P., A. T., P. J. jak i też dokumentów złożonych w sprawie, których wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron oraz zawartych w aktach osobowych powoda.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem sporu w rozpoznawanej sprawie było ustalenie, czy pozwany pracodawca (...) S.A. z siedzibą w D. rozwiązując z powodem E. W. umowę o pracę z dnia 23.10.1981r. naruszył przepisy kodeksu pracy dotyczące rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika tj. art. 52 § 1 pkt 2 k.p.

Zgodnie z dyspozycją 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. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest jednostronnym oświadczeniem woli pracodawcy, mającym na celu natychmiastowe rozwiązanie istniejącego stosunku pracy. Następuje ono bez zachowania okresów wypowiedzenia, a pracodawca może w tym trybie rozwiązać każdą umowę o pracę, przy czym decyzja o rozwiązaniu umowy pozostawiona jest swobodnemu uznaniu pracodawcy, który nawet mając podstawy do jej podjęcia nie musi rozwiązywać umowy w tym trybie.

W myśl art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika musi mieścić się w katalogu wymienionym w art. 52 § 1 k.p., a nadto być prawdziwa (nie może być pozorna) i konkretna, a zatem zrozumiała dla pracownika (vide: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 maja 2012 roku, I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 listopada 2003 roku, I PK 18/03, LEX nr 532131). W sytuacji, gdy rozwiązanie umowy o pracę dokonane zostało z naruszeniem przepisów o ich rozwiązywaniu, pracownikowi stosownie do treści art. 58 k.p. przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny tryb rozwiązania umowy o pracę winien być stosowany wyjątkowo i z ostrożnością i nie może być interpretowany rozszerzająco. Ten sposób rozwiązania umowy o pracę jest bowiem najbardziej drastycznym sposobem zakończenia stosunku pracy, a nadto może powodować dla pracownika negatywne skutki dotyczące innych świadczeń. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno dotyczyć jedynie takich naruszeń obowiązków pracowniczych, które nacechowane są dużą dozą bezprawności, jak i objęte winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Nie każde przewinienie pracownika będzie uzasadniało możliwość jego zwolnienia z pracy w trybie natychmiastowym, zwłaszcza iż pracodawca dysponuje także innymi środkami dyscyplinowania pracownika.

Podkreślić należy, iż nie każde naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych uzasadnia rozwiązanie umowy w trybie art. 52 k.p., a ocena, czy w konkretnym stanie faktycznym mamy do czynienia z „ciężkim naruszeniem” musi być dokonana na tle całokształtu sprawy wskazujących, iż pracownikowi można przypisać znaczny stopień winy w niedopełnieniu swoich obowiązków, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo.

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. Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być dokonane na piśmie, wskazywać jego przyczynę oraz zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy (vide: Maria Teresa Romer, komentarz do

Kodeksu pracy, wydanie 3, stan prawny na 20 października 2007 roku, wydawnictwo prawnicze LexisNexis, W-wa 2008 rok).

Zdaniem Sądu, rozwiązanie z powodem E. W. umowy o pracę spełniało wymogi formalne przewidziane kodeksem pracy, natomiast było nieuzasadnione, a wskazane przez pozwanego pracodawcę przyczyny okazały się nieprawdziwe.

Przeprowadzone w sprawie postępowanie dowodowe, w ocenie Sądu nie potwierdziło prawdziwości i konkretności wskazanych przyczyn, mających uzasadniać dokonane rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a co istotne, obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (stanu nietrzeźwości) obciąża pracodawcę - art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p. (vide: wyrok z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48).

Pozwany pracodawca, który rozwiązał stosunek pracy miał zatem obowiązek wykazania, zarówno prawdziwości przyczyn uzasadniających rozwiązanie umowy jak i ich wagi, tak aby każda z nich z osobna prowadziła do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Kwestią o najistotniejszym znaczeniu w niniejszej sprawie jest zatem ustalenie, czy powód E. W. dopuścił się w dniu 13 czerwca 2013r. naruszenia obowiązku należącego do jego podstawowych obowiązków pracowniczych, a jeśli tak – to czy w świetle ustalonego stanu faktycznego doszło do naruszenia, które mogłoby być uznane za naruszenie „ciężkie” i jednocześnie mogłoby uzasadniać skorzystanie przez pracodawcę z trybu zwolnienia z pracy przewidzianego w treści art. 52 §1 pkt 1 k.p. w zakresie wskazanym w pisemnym oświadczeniu woli pozwanego.

Odnosząc się do wskazanej przez pozwanego pracodawcę przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia tj. ciężkiego naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na stawieniu się w dniu 13.06.2013r. w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu podnieść należy, iż w razie zarzucenia pracownikowi, iż znajduje się on pod wpływem alkoholu przez pracodawcę inicjatywa co do wykonania badań stanu trzeźwości należy do pracownika, któremu pracodawca zarzucił naruszenie obowiązku trzeźwości (wyr. SN z dnia 26.08.1999r., I PKN 241/99, OSNP 2000/24/895). Ponadto, do celów postępowania w sprawach ze stosunku pracy nie jest konieczne ustalenie ściśle określonego stężenia alkoholu we krwi pracownika, jak to ma miejsce w postępowaniu karnym i postępowaniu dotyczącym wykroczeń, a stan nietrzeźwości pracownika może być dowodzony wszelkimi środkami dowodowymi (wyr. SN z dnia 11.12.2006r., I PK 165/06, Pr. Pracy 2007/4/27).

Stężenie alkoholu w organizmie pracownika w żaden sposób nie może usprawiedliwiać ewentualnego spożywania alkoholu przed lub w trakcie pracy i podjęcia pracy pod wpływem alkoholu. Podkreślić jednak należy, że zwolnienie pracownika w trybie art. 52 k.p. może nastąpić jedynie w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zdaniem Sądu, pozwany pracodawca nie udowodnił, iż w dniu 13 czerwca 2013r, powód E. W. znajdował się w stanie po spożyciu alkoholu. Żaden ze świadków pracujących z nim tego dnia nie potwierdził spożywania przez niego alkoholu w miejscu pracy, bądź znajdowania się pod jego wpływem. Tylko jeden pracownik magazynu porcelany W. J. – mąż Kierownika D. Kadr B. J. zeznał, iż wyczuł od niego woń alkoholu.

Podejrzenia przełożonych powoda tj. T. M. i W. M. to jednak zbyt mało, a samo opuszczenie miejsca pracy (i to po zakończeniu dniówki) nie wystarcza – w ocenie Sądu - do zastosowania przez pracodawcę sankcji w postaci zwolnienia dyscyplinarnego. Z zeznań pozostałych przesłuchanych w sprawie świadków tj. M. C., A. P., A. T. wynika bowiem jednoznacznie, iż E. W. opuścił zakład pracy już po godzinie 16.00

Wskazać bowiem należy, iż pracodawca, który chce zwolnić pracownika za spożywanie alkoholu w miejscu pracy albo stawienie się w pracy w stanie nietrzeźwości, musi mieć twarde dowody jego przewinienia. Samo podejrzenie pracodawcy, nie poparte ani notatką kadrowej, ani tym bardziej wynikami badania stanu trzeźwości pracownika, nie wystarczają do rozwiązania umowy. Jeśli nawet pracownik oddali się samowolnie z zakładu pracy, a pracodawca nabierze podejrzeń, iż oddalenie to jest związane ze spożywaniem alkoholu, to podstawą do ewentualnego rozwiązania

umowy o pracę nie będzie z pewnością spożywanie alkoholu, ale właśnie samowolne, bez zgody przełożonego, oddalenie się pracownika z miejsca pracy i to nawet wówczas, jeśli pracownik opuszcza miejsce pracy, aby w ten sposób uniknąć np. badania alkomatem.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, zaburzenia mowy lub ruchu, a także wyczuwalny zapach alkoholu stanowią wystarczające przesłanki świadczące o stanie nietrzeźwości pracownika (wyrok z 14 grudnia 1978 r., sygn. akt V PZP 7/78).

W rozpoznawanej sprawie, zdaniem Sądu, zachowanie powoda E. W., polegające na opuszczeniu miejsca pracy nie nosi w sobie znamion ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, gdyż jak to wskazuje materiał dowodowy zgromadzony w sprawie, zakład pracy powód opuścił nie w ustalonych regulaminem godzinach pracy (8-16) lecz już po godzinie 16.00, kiedy to nie miał już obowiązku świadczenia pracy, a tym bardziej pozostawania na terenie zakładu pracy.

Mając powyższe na uwadze Sąd uznał, że po stronie powoda E. W. nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, polegających na stawieniu się w dniu 13.06.2013r. w miejscu pracy w stanie po spożyciu alkoholu oraz samowolnym nieusprawiedliwionym oddaleniu się z miejsca pracy w godzinach pracy, co uniemożliwiło pracodawcy skontrolowanie wysokości stężenia alkoholu urządzeniem pomiarowym, a zatem brak było podstaw do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Rozważenia wymagała jeszcze jedna okoliczność, a mianowicie czy brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej na rozwiązanie z E. W. stosunku pracy, z uwagi na szczególną ochronę stosunku pracy wynikającą z art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, co wynikało wprost z pisma Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. i (...) S.A. z siedzibą w D., pozwalał pozwanemu pracodawcy na podjęcie takiej decyzji.

Zgodnie z treścią powołanego przepisu pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.

Podkreślić w tym miejscu należy, iż już w dniu 09.07.2013r. pozwany pracodawca posiadał informację, iż (...) Organizacja (...) w (...) S.A. i (...) S.A. z siedzibą w D. wskazała E. W. jako osobę podlegającą szczególnej ochronie stosunku pracy na podstawie art. 32 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych, kierując jeszcze tego samego dnia wniosek do Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. i (...) S.A. z siedzibą w D. o wyrażenie zgody ma rozwiązanie umowy o pracę z w/w pracownikiem E. W. bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W tej sytuacji Sąd uznał, że pomimo niedopełnienia przez zarząd związku obowiązku przesłania władzom pozwanego stosownych uchwał, powód E. W. korzystał ze szczególnej ochrony stosunku pracy wynikającej z art. 32 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, który to przepis wprowadza szczególny rodzaj ochrony trwałości stosunku pracy działaczy związkowych, którego przyczyną jest przynależność związkowa.

Podkreślić należy, iż brak zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie niweczy możliwości skutecznego rozwiązania z nim stosunku pracy w sytuacji, gdy pracownik w sposób rażący narusza swoje obowiązki pracownicze.

Dokonując oceny stanowiska Międzyzakładowej Komisji (...) w (...) S.A. i (...) S.A. z siedzibą w D., odmawiającej wyrażenia zgody na rozwiązanie z powodem E. W. umowy o pracę, przy uwzględnieniu okoliczności rozpoznawanej sprawy Sąd uznał, iż takie stanowisko nie stanowiło nadużycia prawa i nie pozostawało w sprzeczności ze społeczno-gospodarczym jego przeznaczeniem, w rozumieniu art. 8 k.p.

Z tych względów i w świetle poczynionych ustaleń, Sąd wniesione powództwo o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę uznał za uzasadnione w całości.

Z uwagi jednak na okoliczność, iż w toku toczącego się postępowania powód E. W. zmarł, a postanowieniem z dnia 18 kwietnia 2016r., Sąd podjął zawieszone postępowanie w sprawie z udziałem następców prawnych zmarłego powoda E. W. tj. żony W. W. oraz dzieci T. W. i M. W. (1) rozważyć należy, na którą z w/w osób w świetle regulacji art. 63¹ § 2 k.p., przeszło uprawnienie do otrzymania dochodzonego odszkodowania.

Zgodnie z treścią art. 63¹ § 2 k.p., prawa majątkowe ze stosunku pracy przechodzą po śmierci pracownika, w równych częściach, na małżonka oraz inne osoby spełniające warunki do uzyskania renty rodzinnej. Regulacja zawarta w art. 63¹ § 2 k.p. ustanawia niezależny od dziedziczenia porządek następstwa prawnego w zakresie sukcesji praw majątkowych ze stosunku pracy. Stanowi ona unormowanie odrębne w odniesieniu do ogólnych reguł prawa spadkowego. W treści art. 63¹ § 2 k.p. ustawodawca jednoznacznie wskazał na konieczność kierowania się przy rozpatrywaniu roszczeń dotyczących praw majątkowych ze stosunku pracy zasadami odmiennymi od regulacji obowiązującej w przepisach prawa spadkowego.

Osoby uprawnione do żądania od pracodawcy realizacji praw majątkowych ze stosunku pracy na podstawie art. 63¹ § 2 k.p. co do zasady będą jednocześnie spadkobiercami zmarłego pracownika.

Według reżimu określonego w art. 63¹ § 2 k.p., po śmierci pracownika na jego małżonka i osoby bliskie uprawnione do renty rodzinnej przechodzą jednak tylko te prawa majątkowe ze stosunku pracy, nabyte przez pracownika za życia i niezaspokojone do dnia jego zgonu, które nie mają charakteru osobistego, gdyż te ostatnie z mocy art. 922 § 2 k.c. wygasają z chwilą śmierci osoby, której przysługują.

Osobami uprawnionymi do wstąpienia w prawa pracownika są:

- 1/.małżonek pracownika (niezależnie od tego, czy spełnia warunki do otrzymania renty rodzinnej) oraz
- 2/. osoby spełniające, zgodnie z odrębnymi przepisami, warunki do otrzymania renty rodzinnej zgodnie z przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych nawet, jeśli osoby te nie są rzeczywistymi spadkobiercami zmarłego, czy to ustawowymi czy też testamentowymi.

Ponieważ na rozprawie w dniu 30 listopada 2016r. powódka W. W. oświadczyła, iż na dzień śmierci E. W. dzieci zmarłego nie spełniały warunków do uzyskania renty rodzinnej, przeto z powyższych względów Sąd orzekł jak w punkcie 1 wyroku. Wysokość odszkodowania w kwocie 7.206,00 zł brutto, Sąd ustalił na podstawie informacji o wynagrodzeniu przedstawionej przez pełnomocnika pozwanego, stosownie do art. 58 k.p. w zw. art., 56 § 1 k.p. (3 x 2.402,00 zł brutto).

Na mocy art. 477² k.p. Sąd z urzędu nadal wyrokowi w punkcie 2 rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 2.402,00 zł brutto tj. kwoty nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Ponadto Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której pracownik jest zwolniony od kosztów sądowych, obciążył pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2010 roku, nr 90, poz. 594 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 tej ustawy) z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku, I PZP 1/07, LEX nr 231085).

W związku z powyższym Sąd orzekł jak punkcie 3 wyroku, nakazując pobrać od pozwanego (...) S.A. z siedzibą w D. na rzecz Skarbu Państwa –Sądu Rejonowego w Tomaszowie Mazowieckim kwotę 1.441,00 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu (przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu – art.23¹ k.p.), od której ponoszenia ustawowo zwolniony był powód oraz kwotę 54.00 zł tytułem zwrotu wydatków poniesionych w sprawie.

Z tych wszystkich względów, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.