

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 maja 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Grażyna Nawrot, S. G.

Protokolant : Agnieszka Ząbkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 16 maja 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. N.

przeciwko (...) Bracia R. sp.j. w B.

o odszkodowanie i sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) Bracia R. sp.j. w B. na rzecz powoda M. N. kwotę (...) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty;

II. prostuje świadectwo pracy z dnia 11 maja 2018 roku przez wpisanie w punkcie 1 jako datę ustania stosunku pracy 10 kwietnia 2018 roku ;

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz powoda kwotę 300,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego

IV. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

V. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 149,00 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powód był ustawowo zwolniony.

UZASADNIENIE

Powód M. N. po ostatecznym sprecyzowaniu żądania wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) Bracia R. sp.j. w B. kwoty (...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia i sprostowanie świadectwa pracy przez wpisanie prawidłowego okresu zatrudnienia – do 10 kwietnia 2018 roku. W uzasadnieniu powód wskazał, że umowę o pracę rozwiązano bez uzasadnienia przyczyn i na zwolnieniu lekarskim powoda, ponadto w wydanym świadectwie pracy wpisano złą datę ustania stosunku pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) Bracia R. sp.j. w B. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu przyznała, że powód był zatrudniony na podstawie umowy o pracę jako kierowca. Podniosła jednak, że powód w kwietniu 2018 roku bez usprawiedliwienia nie stawił się do pracy i umowa o pracę została rozwiązana, ponieważ okazało się że powód przebywa na zwolnieniu lekarskim po interwencji ojca powoda pozwany zgodził się na dalsze zatrudnienie powoda; strona pozwana wypłacała wynagrodzenie chorobowe powodowi, powód po ustaniu zwolnienia nie stawił się do pracy i ostatecznie stosunek pracy został rozwiązany w dniu wskazanym w świadectwie pracy.

W toku postępowania Sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód M. N. był zatrudniony na podstawie umowy o pracę u strony pozwanej (...) Bracia R. sp.j. w B.. Początkowo zawarto umowę na okres próbny od 26 stycznia do 31 marca 2018 roku, a następnie na czas określony od 1 kwietnia 2018 roku do 31 marca 2019 roku.

Pismem z dnia 10 kwietnia 2018 roku strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52).

Pismo to powód otrzymał pocztą w czasie, kiedy przebywał na zwolnieniu lekarskim. Poinformował o tym piśmie swojego ojca – Z. N., który pracował w tej samej spółce. Ojciec powoda rozmawiał z pracodawcą wskazując, że rozwiązanie umowy nie zawiera przyczyn.

Powód przebywał na zwolnieniu lekarskim od 9 kwietnia 2018 roku.

DOWÓD: akta osobowe

pismo z 10 IV 2018r k. 4

zeznania świadka Z. N. k. 51-52, płyta CD k. 54

powoda k. 52, płyta CD k. 54

W dniu 11 maja 2018 roku wystawiono świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia powoda przez stronę pozwaną ze wskazaniem w punkcie 1 że stosunek pracy trwał od 26 stycznia 2018 roku do 11 maja 2018 roku, zaś w punkcie 4 – stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy bez wypowiedzenia.

DOWÓD: akta osobowe

Od 14 maja 2018 roku powód podjął pracę na podstawie umowy o pracę w (...) -U (...) w G..

DOWÓD: umowa z 11 V 2018r k. 38

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

DOWÓD: potwierdzenia przelewów k. 65-68

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 akta osobowe powoda, zeznania powoda i świadka Z. N..

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 kp zgodnie z którym 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 o zasadności dochodzonego roszczenia należało ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała

ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa.

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 kp 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. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, 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). Natomiast zgodnie z art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Takie stanowisko przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000r. (I PKN 641/99). Naruszenie tego przepisu ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny rozwiązania umowy, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niezrozumiała, niejasna, niedostatecznie konkretna, a przez to jest niezrozumiała dla pracownika. Podana pracownikowi przyczyna ma na celu, umożliwienie mu „dokonania racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym, zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści (odszkodowania lub przywrócenia do pracy) – wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997r. (I PKN 315/97). Niedopuszczalne są więc przyczyny enigmatyczne, bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał rozwiązania umowy o pracę. Dodatkowo także podane w piśmie przyczyny powinny umożliwić Sądowi kontrolę zasadności rozwiązania umowy o pracę.

W niniejszej sprawie należało ocenić, czy przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. były konkretne, rzeczywiste i prawdziwe, które można było zakwalifikować jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Powyżej cytowany artykuł określa, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika.

W realiach niniejszej sprawy stwierdzić należy, iż strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę w tak szczególnym trybie jak dyscyplinarny z pominięciem zasad wynikających z cytowanych poglądów orzecznictwa Sądu Najwyższego. Wskazać należy, że niewątpliwie wskazane przez stronę pozwaną przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie zostały skonkretyzowane, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o ich rzeczywistości (prawdziwości). Wskazanie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę jako przyczyny „z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52)” bez dokładnego sprecyzowania o jakie naruszenie chodzi - pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy i zbadania jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powoda naruszone oraz w jaki sposób działał na szkodę pracodawcy.

Zdaniem Sądu wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie spełniają podstawowych kryteriów do uzasadnienia rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Ten sposób ustania stosunku pracy jako najbardziej dolegliwy dla pracownika wymaga szczególnej staranności od pracodawcy w zakresie wskazania podstaw decyzji o rozwiązaniu umowy, nie wystarczą zaś ogólnikowe zwroty. Skoro pracodawca nie

dopełnił wymagań formalnych stawianych pismu rozwiązującemu umowę o pracę, tym samym naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Wskazać należy, że strona pozwana podniosła, że po rozmowie z ojcem powoda pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało anulowane i powód nadal był pracownikiem strony pozwanej. Okoliczność ta nie znalazła potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym. Świadek Z. N. – ojciec powoda – rozmawiał z T. R. i M. R., lecz zaprzeczył, że rozmowa dotyczyła powrotu powoda do pracy, zeznał, że dotyczyła tego, że w piśmie nie zostały wskazane przyczyny. Słuchani za stronę pozwaną T. R. i M. R. podnieśli, że umowa o pracę miała zostać rozwiązana za porozumieniem stron z dniem wskazanym świadectwie pracy. Podkreślić należy, że w aktach osobowych powoda brak jest dokumentu wskazującego na uchylenie się od złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy, brak jest także jakiegokolwiek dokumentu z którego wynikałoby porozumienie stron w przedmiocie rozwiązania umowy z dniem 11 maja 2018 roku. Ponadto w świadectwie pracy wpisano jako przyczynę ustania stosunku pracy art. 52 kp, a nie porozumienie stron.

Dodatkowo podkreślić należy, że słuchani za stronę pozwaną T. R. i M. R. zeznali, że nie rozmawiali o tych sprawach z powodem tylko ze Z. N., co wyklucza uznanie, że jakiegokolwiek ewentualne ustalenia czy deklaracje pracodawcy były ustalone w porozumieniu z powodem.

Strona pozwana podniosła, że powód przedstawił zwolnienie lekarskie po rozwiązaniu umowy o pracę i otrzymał wynagrodzenie za czas choroby. Powód zeznał, że przedłożył oba zwolnienia pracodawcy, bo wydawało się powodowi, że tak trzeba, i że to pracodawca powinien przesłać drugie zwolnienie do ZUS-u.

Z analizy zebranego materiału dowodowego wynika, że umowa o pracę została rozwiązana przez pracodawcę bez wypowiedzenia pismem z dnia 10 kwietnia 2018 roku.

Jednocześnie z uwagi na powyższe należało uznać, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 § 1 Kp, co skutkowało uwzględnieniem żądania zasądzenia odszkodowania. Ustalając wysokość odszkodowania, Sąd miał na względzie dyspozycje art. 58 kp, zgodnie z którym odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, jeżeli zaś rozwiązano umowę zawartą na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas do którego umowa miała trwać, nie więcej niż za okres wypowiedzenia.

Powód podnosił, że wynagrodzenie za dwutygodniowy okres wypowiedzenia wynosi (...) zł, zaś strona pozwana zakwestionowała ta okoliczność podnosząc, że miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosi (...) zł. Powód przedłożył potwierdzenia przelewów z których wynika, że otrzymał 7 III 2018r -1100 euro (delegacje), 21 II 2018 r- 100 euro(delegacje),, 10 IV 2018r 800 euro (wynagrodzenia za III plus zaliczka na delegacje), 12 IV 2018r – 900 euro (delegacje). W piśmie z dnia 19 X 20018 roku powód przeliczył, że w lutym otrzymał(...) zł, a w marcu (...)zł. Skoro powód pracował tylko dwa pełne miesiące do wyliczenia należności należało uwzględnić wynagrodzenie za te dwa miesiące. Wskazać należało, że spór pomiędzy stronami nie dotyczył wysokości kwot otrzymanych przez powoda tytułem wynagrodzenia, lecz sposobu wyliczenia wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, gdyż część tego wynagrodzenia to były diety. Zgodnie z treścią § 6 pkt. 1 w zw. z § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 roku (Dz. U. 1997/2/14 z późn. zm.) w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu ora ekwiwalentu pieniężnego za urlop do ustalenia wysokości ekwiwalentu za urlop ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem min. jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie. Wyłączenie to dotyczy np. diet, ale jedynie w sytuacji kiedy diety te są składnikiem wynagrodzenia jednorazowymi czy nieperiodycznym, więc w przypadku pracownika, który wykonuje pracę w siedzibie pracodawcy, a okazjonalnie wyjeżdża w delegacje i otrzymuje diety. W takim przypadku dieta taka nie jest uwzględniana w ustaleniu wysokości ekwiwalentu za urlop. Jednak w niniejszej sprawie jest specyficzna sytuacja, gdyż powód pracował jako kierowca i diety był stałym składnikiem wynagrodzenia powoda. Nie można więc uznać, że jest to nieperiodyczna wypłata. Tym samym wyliczenie wysokości odszkodowania ustalone

przez powoda należało uznać za prawidłowe i ustalić wysokość odszkodowania na kwotę (...) zł, którą to kwotę zasądono na rzecz powoda.

Za zwłokę w zapłacie należności zgodnie z treścią art. 481 kc wierzycielowi przysługują odsetki za opóźnienie w wysokości ustawowej (przy braku - jak w niniejszej sprawie - innej umowy stron). Odsetki za opóźnienie zasądono zgodnie z żądaniem powoda od dnia 25 kwietnia 2018 roku.

Mając powyższe na uwadze zasądono na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę (...) zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 25 kwietnia 2018 roku do dnia zapłaty.

W związku z powyższymi ustaleniami uwzględnieniu podlegało także żądanie powoda w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Wobec ustalenia, że stosunek pracy ustał na skutek oświadczenia pracodawcy w dniu 10 kwietnia 2018 roku należało na podstawie art. 97 § 2¹kp sprostować świadectwo pracy z dnia 11 maja 2018 roku przez wpisanie w punkcie 1 jako datę ustania stosunku pracy 10 kwietnia 2018 roku (punkt II wyroku).

Zgodnie z art. 477² k.p.c. Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, o czym orzeczono w punkcie IV wyroku.

Orzeczenie o kosztach oparto na przepisie art. 98 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 1 i pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. z 2016r, poz. 1668 z póź.zm.) mając na względzie wynik procesu i wynagrodzenie pełnomocnika. Wskazać należy, że powód żądał odszkodowania, lecz zgodnie z utrwalonym orzecznictwem brak jest podstaw do różnicowania wynagrodzenia pełnomocnika (także ustanowionego w urzędzie) 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. Tym samym zwrot kosztów określić należało na kwotę 300 zł, w której zawiera się kwota 180 zł w zakresie dotyczącym odszkodowania (§ 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia) i 120 zł w zakresie dotyczącym sprostowania świadectwa pracy (§ 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia).

O obowiązku zwrotu kosztów sądowych 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 mając na względzie wynik procesu.