

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 września 2019 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Maja Snopczyńska

Ławnicy: Józef Białek, Józef Czerwiecki

Protokolant : Agnieszka Ząbkiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 19 września 2019 roku w Ś.

sprawy z powództwa M. B.

przeciwko J. H. prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) Kancelaria (...)

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego J. H. prowadzącego działalność gospodarczą pod nazwą (...) Kancelaria (...) na rzecz powódki M. B. kwotę 2.837,81 zł (dwa tysiące osiemset trzydzieści siedem złotych osiemdziesiąt jeden groszy) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 września 2019 roku do dnia zapłaty;

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

III. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180,00 zł tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa Sąd Rejonowy w (...) kwotę 142,00 zł tytułem częściowej opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.

UZASADNIENIE

Powódka M. B. wniosła o zasądzenie od pozwanego J. H. kwoty 10.500 zł z ustawowymi odsetkami do dnia zasądzenia do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu podała, że była zatrudniona u pozwanego na stanowisku referenta i nie zgadzała się na samodzielne stanowisko; pracę wykonywała najrzetelniej i najdokładniej; została zatrudniona na okres próbny, a następnie 11 IV 2018 roku dostała kolejną umowę i coraz więcej obowiązków, 1 X 2018 roku otrzymała aneks do umowy o pracę z podwyżką; dnia 23 X 2018 roku miała wypadek samochodowy, a miesiąc od przebywania na zwolnieniu chorobowym otrzymała rozwiązanie umowy o pracę. Powódka podniosła, że ciężko jest odnieść się do rozwiązania umowy o pracę, gdyż firm, których zostały zlecone powódce było kilkanaście a na dokumencie rozwiązania umowy o pracę nie ma żadnych szczegółów, której firmy dotyczy błąd i z czego wynikał – które dokumenty zostały błędnie wprowadzone, zaś błędy mogły wynikać z niedostatecznej wiedzy księgowej.

W odpowiedzi na pozew pozwany J. H. prowadzący działalność gospodarczą pod firmą I.T.A. Kancelaria (...) wniósł o oddalenie powództwa przyznając, że powódka była zatrudniona u pozwanego, zajmowała stanowisko samodzielnego referenta ds. księgowości; pozwany przy zatrudnieniu zaznaczył, że zasadą jest samodzielne prowadzenie księgowości; zaprzeczył jednak aby przyczyną rozwiązania stosunku pracy była nieobecność powódki spowodowana przebywaniem

na zwolnieniu lekarskim; okoliczność ta spowodowała jedynie, że pozwany osobiście przejął prowadzenie podmiotów dla których księgowość prowadziła powódka i dostrzegł rodzaj i skalę błędów, które popełniła powódka, a które naraziły klientów pozwanego na straty i doprowadziły do utraty zaufania do pozwanego jako doradcy podatkowego. Podniósł także, że żądania powódki jest zawyżone, gdyż wypowiedzenie powódki wynosi jeden miesiąc.

Na rozprawie w dniu 14 marca 2019 roku powódka sprecyzowała żądanie wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 2.837,81 zł zgodnie z wyliczeniem pozwanego.

W toku postępowania Sąd

ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka zatrudniona była u pozwanego na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny od dnia 25 stycznia do 24 kwietnia 2018 roku, a następnie na czas określony na podstawie umowy zawartej na okres od 25 kwietnia do 24 kwietnia 2019 roku.

Pismem z dnia 27 listopada 2018 roku pozwany rozwiązał z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 kp).

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nierzetelnym wykonywaniu powierzonych obowiązków księgowych; przyczyną rozwiązania umowy są rażące błędy w rozliczeniu podatku VAT za miesiąc czerwiec, lipiec, sierpień oraz wrzesień 2018 i podatku dochodowego u klienta kancelarii, skutkujące zawyżeniem zobowiązania w podatku VAT o kwotę łączną 28.262,86 zł oraz zawyżeniem przychodów o kwotę 353 938,36 zł; dodatkowo wskazano, że mając na uwadze iż nierzetelnie prowadzona księgowość powierzonej powódce firmy wiąże się z utratą zaufania u klienta kancelarii oraz naraża na zarzut karno-skarbowy nierzetelnie prowadzonej księgowości oraz wykazywania nieistniejących przychodów niniejsze rozwiązanie umowy jest w pełni zasadne. Podane nieprawidłowości dotyczą jednego podmiotu rozliczanego przez powódkę i trwa dalsza kontrola prowadzonych przez powódkę podatników.

Dowód: akta osobowe powódki – w załączeniu,

Powódka w ramach obowiązków pracowniczych prowadziła księgowość kilkunastu podmiotów. Były to zarówno podmioty na pełnej księgowości jak i na książce przychodów i rozchodów. W firmie pozwanego zdarzało się, że jeden podmiot prowadziło kilka pracownic, szczególnie przy dużych firmach, aby była możliwość zastępstwa w czasie nieobecności.

Dowód: zeznania świadków:

- J. S. k. 125-126, płyta CD k.128

- A. H. k. 126, płyta CD k.128

- A. L. k. 126-127, płyta CD k.128

- M. J. k. 127, płyta CD k.128

Wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2.837,81 zł.

Dowód: zaświadczenie k. 166

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo jest zasadne.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków J. S., A. H., A. L., M. J., jak również dokumenty zgromadzone w aktach sprawy.

Sąd dał wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powódki stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

Podstawę prawną roszczenia powódki, stanowił przepis art. 56 § 1zd. pierwsze k.p. 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 zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczynił to w sposób prawidłowy, a więc spełniało ono wymogi formalne (np. formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

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. 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 kp, 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 powódką 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.

Zgodnie z treścią art. 100 § 1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp). W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 kp, ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

W przedmiotowej sprawie ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na pozwanym.

Po analizie materiału dowodowego stwierdzić należy, iż pozwany rozwiązał z powódką 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 pozwanego przyczyny rozwiązania z powódką umowy o pracę w jego oświadczeniu woli w tym przedmiocie nie zostały dostatecznie skonkretyzowane, a w rezultacie nie sposób było rozstrzygnąć o ich rzeczywistości (prawdziwości). Stawianie zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na nierzetelnym wykonywaniu powierzonych obowiązków księgowych ze wskazaniem, że przyczyną rozwiązania umowy są rażące błędy w rozliczeniu podatku VAT za miesiąc czerwiec, lipiec, sierpień oraz wrzesień 2018 i podatku dochodowego u klienta kancelarii, skutkujące zawyżeniem zobowiązania w podatku VAT o kwotę łączną 28.262,86 zł oraz zawyżeniem przychodów o kwotę 353 938,36 zł bez dokładnego sprecyzowania o jakie konkretnie firmy lub rozliczenie chodzi, pozbawiło Sąd możliwości kontroli decyzji pracodawcy i zbadania jakie konkretnie obowiązki pracownicze zostały przez powódkę naruszone.

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. Pozwany dołączył do akt sprawy kopie deklaracji bez wskazywania nazwy klienta, powołując się na tajemnice zawodową. Jednak podkreślić należy, że przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie mogą być uszczegółowione dopiero na etapie postępowania sądowego. Już w chwili składania pracownikowi oświadczenia pracownik ma wiedzieć i rozumieć dlaczego pracodawca podjął tę decyzję, a w niniejszej sprawie powódka tej możliwości została pozbawiona. Tym samym rozważaniom nie podlegają dokumenty dołączone do odpowiedzi na pozew i pism procesowych mające wykazać nieprawidłowości w wykonywaniu obowiązków pracowniczych przez powódkę, gdyż wobec braku skonkretyzowania jakich dokumentów dotyczy zarzut przedstawiony w piśmie rozwiązującym umowę o pracę, nie można ustalić, czy to właśnie te dokumenty zostały opisane w tym piśmie. Brak sprecyzowania jakie konkretnie dokumenty (nazwa, data lub inny sposób identyfikacji) powódka sporządziła nieprawidłowo uniemożliwiają dokonanie skutecznej weryfikacji stawianych powódce zarzutów. Podkreślić należy, że z zeznań świadków J. S., A. H., A. L., M. J. – współpracowników powódki wynika, że powódka tak jak i inni pracownicy prowadziła księgowość co najmniej kilkunastu firm, tym samym nie można domniemywać której z firm księgowość była prowadzona nieprawidłowo. Sama powódka podniosła w pozwie, że ciężko jest odnieść się powódce do rozwiązania umowy o pracę, gdyż firm, których zostały zlecone powódce było kilkanaście a na dokumencie rozwiązania umowy o pracę nie ma żadnych szczegółów, której firmy dotyczy błąd i z czego wynikał – które dokumenty zostały błędnie wprowadzone.

Już sama okoliczność stwierdzenia braku konkretyzacji przyczyn powodujących rozwiązanie umowy o pracę nakazuje uznać rozwiązanie umowy za sprzeczne z przepisami. Takie ogólne podanie przyczyn nie pozwala Sądowi na szczegółowe odniesienie się do zarzutów i zbadanie ich prawdziwości.

Mając powyższe na uwadze pominięto dowód z przesłuchania świadków A. S. i M. W. oraz oddalono wniosek o przesłuchanie świadka R. Z., gdyż nie miały znaczenia dla rozstrzygnięcia sprawy.

W związku z powyższym należało uznać rozwiązanie umowy o pracę za bezzasadne, co skutkowało zasądzeniem odszkodowania w kwocie wskazanej przez powódkę, która stanowi wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy – 2.837,81 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wyrokowania (zgodnie z żądaniem powódki).

Na podstawie art. 477² §1 kpc wyrokowi w punkcie I nadano rygor natychmiastowej wykonalności.

Orzeczenie o kosztach oparto na przepisie art. 98 kpc oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. z 2016r, poz. 1668 z póź.zm.) mając na względzie wynik procesu i wynagrodzenie pełnomocnika. Wskazać należy, że powódka żądała odszkodowania, lecz 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. Tym samym zwrot kosztów określić należało 180 zł.

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, nakazując pozwanemu uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 142 złote tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była ustawowo zwolniona.