

UZASADNIENIE

Powód Ł. K., pozwem nadanym w polskiej placówce pocztowej w dniu 31 maja 2016 r., skierowanym przeciwko J. (...) spółce z .o.o. w T., po ostatecznym sprecyzowaniu żądania, domagał się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania w kwocie 1.100 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód podniósł, iż w dniu 17 maja 2016 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, które przedłożył pracodawcy rano 18 maja 2016 r., przy czym w tym dniu został zwolniony.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie, od powoda, na swoją rzecz, kosztów postępowania według norm przepisanych. Pozwana wskazała, że podstawą rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. były nieusprawiedliwione nieobecności w pracy oraz spóźnienia do pracy, a liczne rozmowy dyscyplinujące z powodem nie przyniosły oczekiwanych rezultatów.

W toku sprawy strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Ł. K. został zatrudniony w (...) sp. z o.o. od dnia 5 lutego 2016 r., początkowo w oparciu o umowę o pracę na czas próbny, a następnie od 1 maja 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 listopada 2016 r. Pracował na stanowisku operatora produkcji z miesięcznym wynagrodzeniem w wysokości 2.200 zł brutto.

Bezsporne;

Ł. K. dojeżdżał do pracy z T.. Praca była wykonywana na trzy zmiany. Pierwsza zmiana miała miejsce od godziny 6.00 do godziny 14.00. Bezpośrednim przełożonym Ł. K. był M. C.. W spółce ustalono (ustalili to m.in. przełożeni M. C. oraz S. M.), iż wszystkie osoby, które dojeżdżają do pracy z T., mogą spóźnić się na I zmianę o 10 czy 15 minut, bo o tej porze przyjeżdżał autobus z T..

W dniu 6 kwietnia 2016 r. Ł. K. rozpoczął pracę o godz. 07:55, a skończył o godz. 15:55, w dniu 21 kwietnia 2016 r. rozpoczął pracę o godz. 07:59, a skończył o godz. 16:00, a w dniu 22 kwietnia 2016 r. rozpoczął pracę o godz. 06:53, a skończył o godz. 14:53. Rozpoczęcie pracy z ww. opóźnieniem i odpracowanie czasu spóźnienia w tym samym dniu ustalił wcześniej z M. C..

W dniu 5 maja i 17 maja 2016 r. Ł. K. przebywał na jednodniowych zwolnieniach lekarskich. Od razu w tym samym dniu informował telefonicznie swojego przełożonego M. C., że nie będzie go w pracy. Zwolnienia dostarczał dnia następnego.

W myśl § 16 ust. 1, 2, 3 i 4 obowiązującego u pracodawcy Regulaminu pracy o niemożności stawienia się do pracy z przyczyn z góry wiadomych pracownik powinien uprzedzić bezpośredniego przełożonego, który bezzwłocznie powiadamia pracownika HR, a w razie niestawienia się do pracy, poza ww. przypadkiem, pracownik jest zobowiązany zawiadomić bezpośredniego przełożonego o przyczynie nieobecności w pracy oraz o przewidywanym czasie jej trwania pierwszego dnia nieobecności w pracy, nie później jednak niż w dniu następnym osobiście, telefonicznie lub przez inne osoby. Nietrzymanie ww. terminu jest usprawiedliwione, jeżeli pracownik ze względu na szczególnie okoliczności nie mógł zawiadomić o przyczynie nieobecności. W ciągu 7 dni od pierwszego dnia nieobecności pracownik musi przedstawić pracodawcy powszechnie uznawany dowód usprawiedliwiający nieobecność.

Dowód: zestawienie wejść i wyjść – k. 26-38, Regulamin pracy – k. 43-63, zeznania świadka S. M. – k. 81-82, zeznania powoda – k. 78-80 w zw. z k. 89;

W dniu 18 maja 2016 r. z Ł. K. rozwiązano umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę wskazano, iż przyczyną rozwiązania umowy jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikających z art. 100 k.p., nakazujących pracownikowi wcześniejsze uzgadnianie z pracodawcą nieobecności w pracy, a także zgodne z przepisami i terminowe usprawiedliwianie nieobecności niezgodzonych w terminie wcześniejszym. Ponadto pracodawca podał, iż postępowanie Ł. K. powoduje dezorganizację pracy zespołu, a w konsekwencji opóźnienia w realizowanych przez zespół zadaniach, pracę w godzinach nadliczbowych, przestoje samochodów transportowych, co naraża pracodawcę na dodatkowe koszty oraz stanowi ryzyko nie wywiązywania się z zapisów określonych w kontraktach. Spółka zaznaczyła również, iż postępowanie powoda psuje morale w miejscu pracy, co jest działaniem niepożądanym przez pracodawcę, a także iż jest to działanie nagminne, na które pracodawca wielokrotnie zwracał uwagę, a co nie przyniosło oczekiwanych skutków.

Oświadczenie o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę wręczał Ł. K. S. M.. Najpierw zaproponował Ł. K. rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, na co ten się nie zgodził. S. M. nie wyjaśniał Ł. K., do jakich konkretnie zdarzeń i sytuacji oraz kiedy zaistniałych odnosi się oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy.

Dowód: oświadczenie z dnia 17 maja 2016 r. – k. 4, zeznania świadka S. M. – k. 81-82, zeznania powoda – k. 78-80 w zw. z k. 89;

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo okazało się zasadne, znajdując podstawę prawną w treści art. 56 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, przy czym – jak stanowi art. 59 k.p. – w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. Odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 k.p., a zatem za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

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 niego podstawowych obowiązków pracowniczych. 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 – zawsze z rozpatrzeniem, czy zwykłe wypowiedzenie nie będzie środkiem wystarczającym. Naruszenie obowiązków pracowniczych stanowi podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w oparciu o art. 52 § 1 pkt 1 k.p. tylko wówczas, gdy dotyczy obowiązków podstawowych i jednocześnie jest ciężkie, przy czym ocena czynu pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych zależy w dużym stopniu od okoliczności faktycznych każdego konkretnego przypadku. Normatywnie do obowiązków podstawowych pracownika zaliczony został *expressis verbis* jedynie obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bhp (art. 211 kp). Jednakże do powszechnych (występujących w każdym stosunku pracy) obowiązków o charakterze podstawowym zalicza się, zarówno w doktrynie jak i w orzecznictwie, również te wymienione w art. 100 kp, a także wskazane w regulaminie pracy, którym pracodawca nadał charakter podstawowy oraz te, których przymiot podstawowych wynika z rodzaju wykonywanej pracy oraz zajmowanego stanowiska (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97 oraz orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, a także orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 24 maja 2001 r., I PKN 400/2000 i orzeczenie Sądu Najwyższego w sprawie I PK 153/2004).

Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy zachowanie pracownika jest bezprawne (tj. naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy), rażąco niewłaściwe, a zarazem można przypisać mu winę kwalifikowaną tj. jego zachowanie wynika ze złej woli lub rażącego niedbalstwa.

Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 października 2010 r. (sygn. akt III PK 21/10) rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi. Oczywiście jest przy tym, że rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 w razie braku winy pracownika stanowi naruszenie tego przepisu oraz iż ciężar wykazania winy pracownika spoczywa - w związku ze złożeniem odwołania do sądu pracy – na pracodawcy.

W myśl art. 30 § 3 i § 4 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, przy czym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 marca 2010 r. (sygn. akt I PK 175/09) „ocena przyczyny wskazanej w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pod względem jej konkretyzacji – a także rzeczywistości – dokonywana jest z perspektywy adresata oświadczenia pracodawcy, czyli pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę”. W tym samym orzeczeniu Sąd Najwyższy stwierdził, iż: „art. 30 § 4 kp dopuszcza różne sposoby określenia przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Z oświadczenia pracodawcy powinno jednak wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy”. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela ww. stanowisko Sądu Najwyższego. Prawidłowe i precyzyjne wskazanie przyczyn decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem zostaje dokonane wówczas, gdy pracownik po otrzymaniu pisma z oświadczeniem pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy dokładnie wie, za co został zwolniony oraz może samodzielnie ocenić prawdziwość wskazanych przyczyn i podjąć decyzję o celowości odwołania się do Sądu Pracy. Co więcej, pracodawca nie może uzupełniać braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (tak: m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98).

W tym kontekście nie sposób, w ocenie Sądu uznać, by oświadczenie pracodawcy, które nie odnosi się do konkretnych zdarzeń, spełniało wymóg konkretności. Dopiero w odpowiedzi na pozew spółka podniosła, iż nieusprawiedliwiona nieobecność powoda miała miejsce w dniu 7 kwietnia 2016 r., przy czym strony ustaliły, iż powód odpracuje ten dzień 9 kwietnia 2016 r. Spółka zaznaczyła, iż powód nie stawiał się do pracy w dniu 9 kwietnia 2016 r., nie usprawiedliwił swojej nieobecności, a ostatecznie nieobecność odpracował w dniu 16 kwietnia 2016 r. Spółka podniosła również, iż nieobecności powoda w pracy w dniu 5 i 17 maja 2016 r. były usprawiedliwione jednodniowymi zwolnieniami lekarskimi. Dodatkowo spółka wskazała na liczne spóźnienia powoda do pracy, o których nie uprzedzał on pracodawcy.

W tym miejscu należy zauważyć, iż zgodnie z treścią art. 52 § 2 k.p. 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. Termin ten, co niewątpliwie, został przekroczony w przypadku nieobecności w pracy w dniu 7 i 9 kwietnia 2016 r. Pozostałe nieobecności – w dniu 5 i 17 maja były usprawiedliwione. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie odnosiło się w żadnej mierze do spóźnień do pracy, a powoływanie się na tą przyczynę dopiero w odpowiedzi na pozew trzeba uznać, z ww. względów, za niedopuszczalne.

Pracodawca nie wykazał nadto, a to na nim, w myśl art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p., ciążył obowiązek udowodnienia tej okoliczności - by jakiegokolwiek zachowania powoda, i to takie zachodzące w okresie od 18 kwietnia 2016 r., powodowały dezorganizację pracy zespołu, a w konsekwencji opóźnienia w realizowanych przez zespół zadaniach, pracę w godzinach nadliczbowych, czy przestoje samochodów transportowych, co miało narażać pracodawcę na dodatkowe koszty oraz stanowić ryzyko nie wywiązywania się z zapisów określonych w kontraktach. Spółka nie wykazała również, by jakiegokolwiek zachowanie powoda, w ww. okresie, psuło morale w miejscu pracy.

Generalnie spółka ograniczyła się ostatecznie do zawnioskowania dowodu z zeznań jednego świadka S. M. (początkowy złożony wniosek o przeprowadzenie dowodu również z zeznań świadka M. C. został przez spółkę cofnięty). Choć świadek ten wskazał, iż były takie sytuacje, że powoda nie było w pracy, a po powrocie się nie usprawiedliwił, to nie potrafił podać, kiedy takie sytuacje miały miejsce, co nawet przy założeniu prawdziwości jego zeznań, nie pozwalało ustalić, czy sytuacje takie, o ile zaistniały (powód okolicznościom takim przeczył podnosząc, że wszystkie spóźnienia i nieobecności ustalał z M. C., bądź go o nich informował), miały miejsce w okresie od 18 kwietnia 2016 r. do rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie świadek ten podnosił, iż nie wie, co powód ustalał z M. C. odnośnie godzin rozpoczęcia pracy (z wyjątkiem ustalonej możliwości rozpoczynania pracy z opóźnieniem na I zmianę) oraz że nie był nigdy świadkiem dyscyplinujących rozmów z powodem, które dotyczyłyby spóźnień półgodzinnych, godzinnych czy dłuższych, a nawet nie wie, czy takie rozmowy były prowadzone. Świadek wskazał, iż odczytując powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie odnosił się do konkretnych dat i konkretnych sytuacji. Zeznał jedynie „mówiłem powodowi ogólnie o wpływie spóźnień i nieobecności w pracy na pracę zespołu”. Nawet gdyby przyjąć (której to okoliczności powód zaprzeczył), iż ogólne ustne odniesienie się do spóźnień jako kolejnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę jest możliwe (z czym co do zasady Sąd się nie zgadza, akcentując, iż ustnie można doprecyzować wskazaną na piśmie przyczynę, a nie dodawać nową), to i tak nie sposób ustalić, jakich spóźnień i kiedy mających miejsce wypowiedź ta dotyczyła. Podkreślić należy raz jeszcze, iż powód wyjaśnił, iż rozpoczynanie pracy z opóźnieniem ustalił ze swoim przełożonym, a świadek nie był w stanie tej okoliczności zaprzeczyć. S. M. zeznał także, że nie wie, jakie konkretnie skutki spowodowała nieobecność powoda, a zatem w żaden sposób nie potwierdził wskazywanej w oświadczeniu rozwiązującym umowę o pracę dezorganizacji pracy.

Mając na względzie powyższe, Sąd – na podstawie ww. art. 56 §1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. - zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w kwocie 1.200 zł mając na uwadze, że do powoda zastosowanie znajdował dwutygodniowy okres wypowiedzenia (art. 36 §1 pkt 1 k.p.).

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2006.167.1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 55 zł stanowiącą 5% kwoty 10.665,39 zł (punkt II wyroku).

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie III wyroku stanowił art. 477² §1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydawaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Zarządzenia:

1. (...)
2. (...);
3. (...).

27 marca 2017 r.

