

Sygn. akt IV P 211/12

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 marca 2013r.

Sąd Rejonowy w Kłodzku - Sąd Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Andrzej Józefowski

Ławnicy M. P. (1), E. J.

Protokolant Małgorzata Sypek

po rozpoznaniu w dniu 28 marca 2013r. w Kłodzku

z powództwa M. P. (2)

przeciwko M. T., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od pozwanej M. T. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. na rzecz powódki M. P. (2) kwotę 4 500zł (cztery tysiące pięćset złotych), tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie;

II. zasądza od pozwanej M. T. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. na rzecz powódki M. P. (2) kwotę 60zł, tytułem zwrotu kosztów procesu;

III. nakazuje pozwanej M. T. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Kasa tut. Sądu) kwotę 225zł, tytułem opłaty sądowej, od ponoszenia której powódka była ustawowo zwolniona.

Sygn. akt IV P 211/12

UZASADNIENIE

Powódka M. P. (2) domagała się zasądzenia kwoty 4500 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem, rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę zawartą na czas nieokreślony bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powódka podała, że na podstawie umowy o pracę z 1.03.2006r. zawartej na czas nieokreślony była zatrudniona w sklepie prowadzonym przez pozwaną na stanowisku sprzedawcy na pełny etat za minimalnym wynagrodzeniem za pracę w wysokości po 1500 zł miesięcznie.

Powódka wskazała, że w dniu 19.07.2012r. pozwana powiadomiła powódkę i inne pracownice, że będzie kontrola PIP.

W dniu 23.07.2012r. w sklepie pozwanej na I zmianie od 5.30 do 14.00 pracowała A. K., a powódka miała zmianę od 14.00 do 21.00. W pracy powódka stawiała się jak zwykle o 13.20. Pozwana M. T. przysłała wówczas do sklepu z teczką dokumentów, zawołała pracownice i zażądała od powódki i A. K. podpisania tych dokumentów, wśród których były: rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, inne "zaległe" dokumenty jak; listy płac, urlopy, listy obecności. Powódka odmówiła podpisania tych dokumentów, podobnie jak A. K..

Pozwana M. T. kazała się wówczas pracownikom - w tym powódce - natychmiast wynosić z pracy, opuścić sklep, oddać klucze, fartuchy i kazała nie wracać do pracy.

Powódka stwierdziła, że pozwana zwolniła pracownice dyscyplinarnie, mówiła, że mają nie pokazywać się już w pracy.

Powódka podała nadto, że tego dnia po godzinie 14-tej 23.07.2012r. zawiadomiła PIP w K.. Rozmawiała z inspektorem A. S. o zaistniałej sytuacji. Inspektor kazał się stawić do pracy o godz. 11.00 następnego dnia. Dnia 24.07.2012 powódka stawiała się jeszcze w pracy o 13.30, ale pozwanej nie było, a na jej miejscu pracowała już inna osoba.

W dniu 6.08.2012 r. powódka otrzymała rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia- datowane na 31.07.2012r., gdzie wskazano jako podstawę rozwiązania umowy o pracę nieobecności nieusprawiedliwionej od 24.07.2012 do 31.07.2012- w sytuacji, gdy w tym czasie zabroniono jej przychodzić na teren zakładu, w istocie zwalniając ją z obowiązku świadczenia pracy.

Pozwana M. T. prowadząca działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. wniosła o oddalenie powództwa zarzucając, że nie złożyła dnia 23 07 2012 r. powódce oświadczenie woli o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwana wskazała, że z dniem 1 stycznia 2012 r. podjęła decyzję o likwidacji do końca roku 2012 sklepu, w którym powódka świadczyła pracę. Fakt ten był znany zarówno powódce, jak i pozostałym pracownikom pozwanej. Dotychczasowy lokal, w którym prowadziła działalność pozwana, miał zostać wynajęty przez jego właścicielkę R. G.(...)na potrzeby działalności gospodarczej. Zakończenie działalności przez pozwaną, a rozpoczęcie tej działalności przez K. J. miało nastąpić w dniu 06.08.2012 r. W związku z tą sytuacją pozwana, która chciała zapewnić pracę swoim dotychczasowym pracownikom poczyniła stosowne ustalenia z K. J., skutkiem których K. J. wyraziła wolę zatrudnienia powódki oraz pozostałych pracowników pozwanej w swojej działalności gospodarczej. Powódka oraz pozostałe pracownice wyraziły na to zgodę i w związku z tym poczyniono ustalenia, iż pozwana i powódka rozwiążą łączący je stosunek pracy na mocy porozumienia stron, a następnie K. J. zatrudni powódkę. Tak samo miało się stać w przypadku pozostałych pracowników pozwanej.

Z uwagi na te ustalenia pozwana nie dokonywała wypowiedzenia powódce oraz pozostałym pracownikom umów o pracę.

W dniu 23 lipca 2012 r. około godziny 7.30 pracownica pozwanej A. K. poinformowała powódkę, iż właścicielka lokalu nie wynajmie K. J. lokalu do celów prowadzenia działalności gospodarczej, natomiast pozwana ma tydzień na opuszczenie lokalu.

W tej sytuacji mąż pozwanej, D. T., zatelefonował do właścicielki lokalu R. G. z prośbą o wyjaśnienie całej sytuacji. Podczas tej rozmowy uzyskał informację, iż właścicielka nie wynajmie lokalu K. J., albowiem obiecała to samo A. K.. W tej sytuacji pozwana oraz właścicielka lokalu umówiły się na spotkanie, podczas którego pozwana powzięła od właścicielki lokalu informację, iż powódka oraz A. K. bardzo niepochlebnie wypowiadały się o pozwanej, wskazywały na nieodpowiednie warunki pracy, podawały m. in. że za mało zarabiają, za dużo pracują, nie mają przerw i obawiają się, że w przypadku zatrudnienia ich przez K. J. będzie podobnie, a zatem chciałyby same rozpocząć prowadzenie działalności gospodarczej w przedmiotowym lokalu.

W związku z tymi pomówieniami właścicielka lokalu zdecydowała się go wynająć A. K.. W międzyczasie do męża pozwanej D. T. zadzwonił mąż A. K.D. K.polecając mu dokonanie wyceny sprzętu znajdującego się w sklepie, argumentując, iż jest zainteresowany jego odkupieniem. W tym samym dniu około godziny 13.30 do sklepu pozwanej przyszła powódka oraz druga pracownica - A. K. wraz ze swoim mężem D. K.. D. K. pozostał w części sklepowej lokalu, natomiast pozwana poprosiła powódkę oraz A. K. na zaplecze sklepu, gdzie prowadziła z nimi rozmowę, w trakcie której zaproponowała obu paniom rozwiązanie stosunków pracy na mocy porozumienia stron - zgodnie z poczynionymi wcześniej ustaleniami. Powódka oraz A. K. nie wyraziły zgody na taką formę rozwiązania umowy o pracę. Powódka wówczas zapytała pracownice czy wolą, aby umowy z nimi zostały rozwiązane bez wypowiedzenia

w trybie 'dyscyplinarnym" podnosząc nielojalne zachowanie się pracownic względem pozwanej. Po tych zarzutach pracownice stwierdziły, że wychodzą z lokalu.

Pozwana zaprzeczyła, aby składała oświadczenia woli o rozwiązaniu z pracownikami, w tym z powódką, umowy o pracę, zwłaszcza w trybie art. 52 §1 pkt-1 KP. Pozwana zaprzeczyła też, aby miała zmuszać pracownice do podpisania "zaległych" dokumentów, a jedynymi dokumentami, jakie posiadała przy sobie pozwana w czasie tejże rozmowy były projekty oświadczeń woli o rozwiązaniu umów o pracę z pracownikami na mocy porozumienia stron.

Po opisaney rozmowie pracownice opuściły teren lokalu i wraz z D. K. wyszły na podwórko, po czym podeszły do grupy stojących tam osób. którą tworzyły: R. G.. S. O.. W. J. i K. J.. Pozwana również opuściła sklep, podeszła do pracownic i poprosiła, aby powróciły do sklepu, chcąc z nimi porozmawiać spokojnie o zaistniałej sytuacji oraz nakłonić pracownice do podjęcia obowiązków służbowych. Pracownice wraz z D. K. oraz grupa osób. która im towarzyszyła weszli do lokalu. Powódka oraz A. K. nie dały jednak dojść pozwanej do słowa, kierując pod jej adresem rozmaite pretensje, po czym obie pracownice wraz z D. K. opuściły lokal. Po chwili powróciła do niego powódka, która położyła na ladzie sklepowej klucze od lokalu.

W dniu 24 lipca 2012 r. do pracy nie stawiała się na pierwszą zmianę A. K.. W tej sytuacji pozwana zatrudniła w ramach zastępstwa K. J., tak, aby sklep mógł funkcjonować. Tego dnia po południu D. K. przyniósł zwolnienie lekarskie swojej żony. A. K. dotychczas przebywa na zwolnieniu lekarskim i pozostaje w zatrudnieniu u pozwanej.

Pozwana zaprzeczyła okolicznościom podawanym w pozwie przez powódkę, aby w dniu 24 lipca 2012 r. powódka stawiała się na stanowisku pracy i nie została dopuszczona do wykonywania obowiązków służbowych. Powódka w dniu 24 lipca 2012 r. w ogóle nie była w sklepie należącym do pozwanej. W tym dniu w sklepie pracowała K. J.. Z informacji posiadanych przez pozwaną wynika, iż powódka usiłowała uzyskać zwolnienie lekarskie celem przedłożenia go pozwanej, jednakże nie udało jej się to, albowiem lekarz odmówił wystawienia fałszywego dokumentu.

Pomimo tego, w okresie od 24.07.2012 r. do 31.07.2012 r. powódka nie stawiała się do pracy bez usprawiedliwienia, co skutkowało rozwiązaniem przez pozwaną z powódką w- dniu 6 sierpnia 2012 r. umowy o pracę powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powódka M. P. (2) była zatrudniona przez pozwaną M. T. prowadzącą działalność gospodarczą (...)w B. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od 1 03 2006 r. na stanowisku sprzedawcy za minimalnym wynagrodzeniem za pracę.

(dowód : akta osobowe powódki, świadectwo pracy powódki)

W dniu 23 lipca 2012r. doszło do konfliktu pomiędzy powódką a pozwaną na tle konieczności uzupełnienia dokumentacji pracowniczej w obliczu zapowiedzianej kontroli Państwowej Inspekcji Pracy. Powódka oraz wraz z nią zatrudniona A. K. nie zgodziły się na podpisanie dokumentacji pracowniczej, co spowodowało że pozwana kazała powódce i A. K. "wynosić się" ze sklepu i zapowiedziała zwolnienie dyscyplinarne pracowników. Powódka zdała klucze od sklepu i kiedy następnego dnia stawiała się do pracy na drugą zmianę stwierdziła, że jest już tam zatrudniona inna pracownica. W tej sytuacji powódka zgłosiła się do Inspekcji Pracy i wskazała, że została zwolniona z pracy dyscyplinarnie, gdyż odmówiła uzupełnienia dokumentacji pracowniczej oraz wyrażenia zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

(dowód : zeznania świadków A. K., D. K., A. S.,R. W. K., zeznania powódki)

Po zwolnieniu z pracy powódka i A. K. powiadomiły pisemnie Państwową Inspekcję Pracy o zdarzeniu wskazując, że zostały "wygonione ze sklepu" i zwolnione dyscyplinarnie , gdyż nie zgodziły się na podpisanie dokumentacji pracowniczej przygotowywanej dla kontroli z Państwowej Inspekcji Pracy.

(dowód: pismo powódki i A. K. k-4 akt sprawy)

W dniu 6 08 2012 r. powódka otrzymała pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana podała nieobecności nieusprawiedliwione powódki w pracy od dnia 24 07 2012 r. do dnia 31 07 2012 r.

(dowód ; pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w aktach osobowych powódki oraz na karcie 4 akt sprawy)

Prawomocnym wyrokiem z dnia 4 02 2013 r. Sąd Rejonowy w Kłodzku uznał M. T. za winną tego, że w lipcu 2012 r. czynem ciągłym z góry powziętym zamiarem na listach płac w celu użycia za autentyczne podrobiła podpisy pracownic A. K. i M. P. (2), a następnie tak podrobionymi dokumentami posłużyła się w dniu 9 08 2012 r. podczas kontroli przedkładając je inspektorowi pracy.

(dowód : powołany wyrok z dnia 4 02 2013 r. w aktach sprawy Sądu Rejonowego w Kłodzku o sygn. VI K 923/12)

Sąd zważył:

Zgodnie z art. 52 § 1 kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m.in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie interesów pracodawcy. Określony tu stopień winy musi mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Zwykle niedopełnienie obowiązków nie stanowi podstawy do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp powinno być stosowane z wyjątkową ostrożnością i uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Istnieje niezwykle bogaty dorobek judykatury Sądu Najwyższego wskazujący na zachowania pracownika, które można kwalifikować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Uznaje ono za ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych następujące stany faktyczne: zakłócanie porządku i spokoju w pracy (wyrok SN z dnia 26 maja 1992 r., I PRN 22/92, PiZS 1992, nr 10, poz. 85), opuszczanie pracy bez usprawiedliwienia, stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwym (wyrok SN z dnia 19 marca 1984 r., I PR 33/84, OSNC 1984, nr 11, poz. 197), wyrządzenie szkody pracodawcy, którą ów pracodawca - zgodnie z art. 6 k.c. w zw. z art. 300 k.p. - musi udowodnić (wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997, nr 18, poz. 339), zachowanie nieliczące z kierowniczym stanowiskiem, wyrażające się w popełnieniu przestępstwa karno-skarbowego, celnego (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1986 r., I PRN 73/86, Sł. Prac. 1987, nr 11, s. 32), "wykorzystanie przez członka spółdzielni pracy przysługujących mu dni wolnych od pracy bez uzgodnienia z zakładem pracy" (wyrok SN z dnia 11 stycznia 1985 r., I PR 118/84, OSNCP 1985, nr 10, poz. 158), "naruszenie przez pracownika odpowiedzialnego za bezpieczne warunki pracy zasad bezpieczeństwa i higieny pracy" (wyrok SN z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977, nr 4, poz. 81), "bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy" (wyrok SN z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998, nr 1, poz. 323), "świadczanie przez radcę prawnego prywatnych usług prawniczych w czasie pracy przeznaczonym na obsługę pracodawcy" (wyrok SN z dnia 8 maja 1997 r., I PKN 129/97, OSNAPiUS 1998, nr 6, poz. 177), "zakłócanie spokoju i porządku w miejscach pracy oraz lekceważące i aroganckie wypowiedzi w stosunku do pełnomocnika pracodawcy, kwestionowanie jego kompetencji, odmowa wykonania polecenia, samowolne zabranie kluczy, pieczętek [...]" (wyrok SN z dnia 11 czerwca 1997 r., I PKN 202/97, OSNAPiUS 1998, nr 10, poz. 297; wyrok SN z dnia 17 grudnia 1997 r., I PKN 433/97, OSNP 1998, nr 21, poz. 626). Powyższe zestawienie jest powołane z niewielkimi skrótami za M. Gersdorf (w:) M. Gersdorf, K. Rączka, J. Skoczyński, Kodeks pracy..., s. 177-178.

"Nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy - w zależności od okoliczności konkretnego przypadku - może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.)" - wyrok SN z dnia 28 września 1981 r., I PRN 57/81, Lex, nr 14593.

"Nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę" (wyrok SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002, nr 15, poz. 357).

Zachowanie pracownika stanowiące reakcję na niewłaściwe zachowanie przełożonego, które ze względu na stopień winy nie może być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, nie stanowi przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (por. wyr. SN z 07.04.1998 r., I PKN 51/98, OSNAPiUS 1999/7/234).

Przedstawione powyżej poglądy Sądu Najwyższego ilustrują jakie ewentualnie naruszenia obowiązków pracowniczych mogą być kwalifikowane jako podstawa do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy.

Jak wyżej wskazano, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być poprzedzone ze względu na swoje skutki wnikliwą analizą, czy mają miejsce przesłanki do zarzucenia pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z zebranego w sprawie materiału dowodowego, pozwana doprowadziła do sytuacji, w której nie dopuściła powódki do pracy i wywołała u niej przekonanie, że powódka została zwolniona z pracy w trybie natychmiastowym.

Zauważyć przy tym należy, że nie było przeszkód do nawiązania kontaktu z powódką w celu ostatecznego określenia rzeczywistych przyczyn nieświadczenia przez nią pracy. Pracodawca jednak całkowicie bezpodstawnie uznał, że w sytuacji spowodowanej przez niego można powódce postawić zarzut nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy. Tego typu zarzuty znalazłyby usprawiedliwienie, gdyby pracodawca wzywał powódkę do świadczenia pracy, co nie miało miejsca i udostępnił jej możliwość wykonywania pracy, co także nie miało miejsca, gdyż w sklepie była już zatrudniona inna osoba. Nie znalazło potwierdzenia, że mąż pozwanej usiłował telefonicznie i przez "sms" nawiązać kontakt z powódką, aby ustalić dlaczego nie stawia się do pracy.

Kontakt z powódką był o tyle łatwy, ze względu na jej zamieszkiwanie w pobliżu sklepu pozwanej.

Za przyjęciem wersji zdarzeń przedstawionych przez powódkę przemawiają przede wszystkim zeznania inspektorów Państwowej Inspekcji Pracy świadków A. S. i R. W. K.. Powódka konsekwentnie od samego początku przedstawiała przebieg zdarzeń tak jak opisała to w pozwie i w swoich zeznaniach. Przemawia to za wiarygodnością zeznań powódki.

W tym świetle rozwiązanie przez pozwaną umowy o pracę z powódka jawi się ewidentnie jako niezgodne z prawem, naruszające wymogi co do formy pisemnej, gdyby przyjąć, za datę zwolnienia 23 07 2012 r. i pozbawione podstaw w zakresie winy co do przyczyny podanej w piśmie o zwolnieniu powódki.

Dla zgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wymagany jest rażąco wysoki stopień zawinienia pracownika w postaci winy umyślnej lub co najmniej rażącego niedbalstwa. Tymczasem powódce takiego zarzutu postawić nie można. Dlatego też Sąd uznał, że do rozwiązania stosunku pracy z powódką doszło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i na podstawie art. 56 § 1 k.p. i art. 58 k.p. zasądził dochodzone przez powódkę odszkodowanie.

Zeznania świadków A. K., D. K., A. S., R. W. K. oraz zeznania powódki Sąd uznał za wiarygodne, skoro zeznania tych osób są zgodne i znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd ocenił jako niewiarygodne zeznania świadków K. J., V. J., S. O., P. T. gdyż zeznania tych świadków są sprzeczne z zebranych w sprawie materiałem dowodowym, a - co najważniejsze osoby są spokrewnione z mężem pozwanej (K. J., V. J.), P. T. jest jej mężem, a S. O. narzeczoną K. J. spokrewnioną z pozwaną. Są to więc świadkowie bezpośrednio zainteresowani rozstrzygnięciem sprawy na korzyść pozwanej. Nawet jednak te osoby potwierdzały wersję wydarzeń podanych przez powódkę, gdyż zarówno K. J. jak i V. J. słyszały jak D. K. wprost mówił, że powódka i jego żona zostały przez pozwaną dyscyplinarnie zwolnione z pracy.

Zeznania świadka A. G. nie wniosły istotnych elementów dla rozpoznania sprawy.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z art. 98 k.p.c.

Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąża pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy) - (por. uchwała Sądu Najwyższego z dnia 5 03 2007 r. I PZP 1/07 OSNP 2007/19-20/269.).

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.