

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2012 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący SSR Anna Staszkievicz

Ławnicy S. M., J. K.

Protokolant Arkadiusz Orzechowski

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2012 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **M. J.**

przeciwko **BM I. (...) - Spółka jawna w J.**

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej BM I. (...) - Spółka jawna w J. na rzecz powódki M. J. kwotę 8400 zł ( osiem tysięcy czterysta złotych) z ustawowymi odsetkami od dnia 13 stycznia 2012r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od strony pozwanej BM I. (...) - Spółka jawna w J. na rzecz powódki M. J. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

III. zasądza od strony pozwanej na rzecz Skarbu Państwa -Sądu Rejonowego w Jeleniej Górze kwotę 420 zł tytułem opłaty sądowej, od której powódka była ustawowo zwolniona,

IV. wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2800 zł.

## UZASADNIENIE

Powódka M. J., reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko BM I. (...) – Spółka jawna w J. domagała się zasądzenia kwoty 8.400 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu wskazała, że była zatrudniona u strony pozwanej na stanowisku majstra robót budowlanych – referenta ds. technicznych, na podstawie umowy o pracę z dnia 01 stycznia 2011 r. zawartej na czas określony, tj. do dnia 31 grudnia 2015 r. Z tego tytułu otrzymywała wynagrodzenie w wysokości 2.800 zł brutto miesięcznie. W dniu 30 grudnia 2011 r. odebrała za pośrednictwem poczty pisemne oświadczenie pozwanego z dnia 29 grudnia 2011 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przyczyną złożenia takiego oświadczenia woli była nieusprawiedliwiona nieobecność powódki w pracy od dnia 21 grudnia 2011 r. Powódka w okresie od 21 grudnia 2011 r. przebywała na zwolnieniu lekarskim, które obejmowało okres niezdolności do pracy od 21 grudnia 2011 r. do 17 stycznia 2012 r. W dniu 23 grudnia 2011 r. powódka za pośrednictwem poczty przesłała pozwanemu odpis zwolnienia lekarskiego celem usprawiedliwienia nieobecności w pracy od dnia 21 grudnia 2011 r. W związku z tym nieobecności powódki w pracy od dnia 21 grudnia 2011 r. nie można uznać za nieusprawiedliwioną, uzasadniającą złożenie przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika, wniosła o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu strona pozwana podniosła, że zachodziły podstawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę z przyczyn podanych w pisemnym oświadczeniu. Zgodnie z § 32 obowiązującego u pozwanego regulaminu pracy, pracownik winien, nie później niż w ciągu dwóch dni, zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy. Zawiadomienia można dokonać osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem innej osoby lub listem poleconym. W tym ostatnim przypadku data nadania listu poleconego uważana jest za datę powiadomienia pracodawcy. Oświadczenie powódki o zapoznaniu się z regulaminem pracy znajduje się w jej aktach osobowych. Powódka uchybiła powyższemu obowiązkowi. Zwolnienie lekarskie datowane na dzień 21 grudnia 2011 r. zostało nadane na adres pozwanej listem poleconym w dniu 23 grudnia 2011 r. Fakt przebywania przez powódkę na zwolnieniu lekarskim nie zwalniał jej z obowiązku informacyjnego, czego nie dochowała i tym samym uprawniała pozwanego do rozwiązania umowy o pracę. Pozwany odebrał przesyłkę w dniu 02 stycznia 2012 r., tj. po wysłaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 29 grudnia 2011 r. Tym samym, wobec naruszenia przez powódkę podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest usprawiedliwienie swojej nieobecności w pracy w terminie określonym w regulaminie pracy, pozwany był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

W piśmie procesowym z dnia 27 kwietnia 2012 r. powódka zakwestionowała ponadto skuteczność złożonego przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zawartego w piśmie z dnia 29 grudnia 2011 r. podnosząc, iż podpis złożony w miejscu podpisu pracodawcy lub osoby reprezentującej pracodawcę albo osoby upoważnionej do składania oświadczeń w imieniu pracodawcy, nie jest podpisem A. G., jako osoby uprawnionej do reprezentacji spółki.

#### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

W dniu 01 stycznia 2011 r. M. J. została zatrudniona przez BM I. (...) – Spółka Jawna na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2015 r., na stanowisku majstra robót budowlanych – referenta ds. technicznych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód: kopia umowy o pracę k. 6;

Od dnia 12 września 2011 r. M. J. przebywała na zwolnieniach lekarskich, z uwagi na niezdolność do pracy.

Dowód: kopie zwolnień lekarskich k. 34-39,

zeznania powódki M. J. k. 64v-65;

W dniu 21 grudnia 2011 r. M. J. uzyskała od lekarza kolejne zwolnienie lekarskie obejmujące okres niezdolności do pracy od dnia 21 grudnia 2011 r. do dnia 17 stycznia 2012 r. M. J. przesała to zwolnienie pracodawcy listem poleconym, który nadała w urzędzie pocztowym w dniu 23 grudnia 2011 r.

Dowód: kopia zwolnienia lekarskiego k. 9 i 17v,

kopia koperty k. 17;

Zgodnie z § 32 obowiązującego w BM I. (...) – Spółka Jawna regulaminu pracy, pracownik powinien niezwłocznie, nie później niż w ciągu dwóch dni, zawiadomić pracodawcę o przyczynie nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania. Zawiadomienie pracodawcy może nastąpić osobiście, telefonicznie, za pośrednictwem innej osoby lub listem poleconym. W przypadku listu poleconego za datę zawiadomienia uważa się datę nadania listu.

Dowód: kopia regulaminu pracy k. 18-23;

Pismem z dnia 29 grudnia 2011 r. BM I. (...) – Spółka Jawna rozwiązała z M. J. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 kp, wskazując jako przyczynę rozwiązania umowy nieobecność nieusprawiedliwioną od dnia 21 grudnia 2011 r.

Dowód: kopia pisma z dnia 29 grudnia 2011 r. k. 8;

Średnie miesięczne wynagrodzenie M. J. z ostatnich trzech miesięcy, liczone na zasadach ekwiwalentu za urlop, wynosiło 2.800 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie k. 15.

### **Sąd zważył, co następuje:**

W ocenie Sądu, powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powódka M. J. domagała się od strony pozwanej odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia uznając, że jej nieobecności w pracy od dnia 21 grudnia 2011 r. nie można uznać za nieusprawiedliwioną, uzasadniającą złożenie przez pozwanego oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Powódka opierała zatem swoje roszczenie na treści przepisów art. 56 kodeksu pracy (kp), zgodnie z którymi 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przepisy art. 45 § 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

W myśl przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przez ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych rozumieć należy takie naruszenie, które w istotny sposób narusza interes pracodawcy, przy czym ocena istotności i ważności zależy od okoliczności konkretnej sprawy.

Punktem wyjścia dla oceny podstawowych obowiązków pracownika jest art. 100 kp, przy czym zawarty tam katalog obowiązków pracowniczych ma charakter otwarty. W myśl § 1 tego artykułu 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. W myśl § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności:

- 1) przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy,
- 2) przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku,
- 3) przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych,
- 4) dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę,
- 5) przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach,
- 6) przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego.

Określona w art. 52 kp dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

1. wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy,
2. zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy,
3. zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy,

4. złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy przy tym podkreślić, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W doktrynie i orzecznictwie podkreśla się, iż takie zachowanie pracownika, które uzasadniałoby rozwiązanie z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, musi stanowić naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt. 1 kp) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746).

W ocenie Sądu w realiach niniejszej sprawy do rozwiązania z powódką umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisu art. 52 § 1 pkt. 1 kp, albowiem podana przez stronę pozwaną przyczyna takiego rozwiązania była nierzeczywista, nieistniejąca. Strona pozwana wskazała bowiem w swoim oświadczeniu, iż przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę w tym trybie jest nieobecność nieusprawiedliwiona od dnia 21 grudnia 2011 r. Z ustaleń Sądu wynika jednak, że od dnia 21 grudnia 2011 r. powódka przebywała na zwolnieniu lekarskim z powodu niezdolności do pracy. Choroba powódki usprawiedliwiała zatem jej nieobecność w pracy od dnia 21 grudnia 2011 r. do daty złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę, albowiem zwolnienie lekarskie było wystawione na okres do dnia 17 stycznia 2012 r. Sąd orzekający w niniejszej sprawie w pełni podziela stanowisko wyrażone w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 04 grudnia 1997 r. (I PKN 416/97), zgodnie z którym „pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych”. W uzasadnieniu tego wyroku Sąd Najwyższy podkreślił, że czym innym jest usprawiedliwienie nieobecności w pracy, a czym innym nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy. Niezdolność do pracy spowodowana chorobą, stwierdzona zaświadczeniem lekarskim, usprawiedliwia zawsze nieobecność pracownika w pracy.

Bezspornym w niniejszej sprawie była okoliczność, że powódka była niezdolna do pracy z powodu choroby w dniach od 21 grudnia 2011 r. do 17 stycznia 2012 r. Jej nieobecność w pracy w tym czasie była zatem usprawiedliwiona. Niewątpliwie również powódka naruszyła obowiązujący u strony pozwanej regulamin pracy i uchybiła wskazanemu tam terminowi do usprawiedliwienia nieobecności w pracy. Przyczyną rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia nie było jednak nieruszenie przez nią podstawowego obowiązku pracowniczego, jakim jest usprawiedliwienie nieobecności w pracy w terminie określonym w regulaminie pracy, na co powoływała się strona pozwana w odpowiedzi na pozew. Przyczyną wskazaną w oświadczeniu pracodawcy była nieobecność nieusprawiedliwiona od dnia 21 grudnia 2011 r., a zatem przyczyna nieistniejąca.

Z uwagi na to, że powyższe okoliczności już skutkowały uznaniem roszczenia powódki za uzasadnione, Sąd nie kontynuował badania okoliczności związanych z kwestionowaniem złożenia podpisu na oświadczeniu z dnia 29 grudnia 2011 r. przez osobę uprawnioną do reprezentowania strony pozwanej.

Z tych względów Sąd uwzględnił powództwo i zasądził na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości 8.400 zł, odpowiadającej jej trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, zgodnie z treścią art. 58 kp. Sąd zasądził jednocześnie odsetki od tej kwoty od dnia 13 stycznia 2012 r., tj. od daty wniesienia pozwu, do dnia zapłaty.

Wobec tego, że powódka była reprezentowana w niniejszym postępowaniu przez zawodowego pełnomocnika, stosownie do art. 98 § 1 i 3 kpc i § 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, Sąd zasądził od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Sąd oparł się na zasadzie prawnej wyrażonej w uchwale Sądu Najwyższego 7 sędziów z dnia 24 lutego 2011 r. (I PZP 6/10), zgodnie z którą „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.)”.

Sąd na podstawie art. 113 § 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 420 zł tytułem opłaty od pozwu, od której powódka była zwolniona. Kwota ta odpowiada 5 % sumy odszkodowania ( $8.400 \times 5 \% = 420$ ).

Sąd nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.800 zł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc, zgodnie z którym sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.