

Sygn. akt IV P 195/19

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 grudnia 2020 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Dorota Salasa, Danuta Sułek

Protokolant st.sekr.sąd. Katarzyna Jankowska

po rozpoznaniu w dniu 26 listopada 2020 r. w Puławach

sprawy z powództwa E. B.

przeciwko Szkole Podstawowej nr (...) im. K.K. B. w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę i sprostowanie świadectwa pracy

1.Zasądza od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. K.K. B. w P. na rzecz powódki E. B. kwotę 280,58 zł (dwieście osiemdziesiąt złotych 58/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 września 2019r. do dnia zapłaty;

2.Oddala powództwo w pozostałym zakresie;

3.Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 3 lipca 2019r. powódka E. B. wnosila o zasądzenie na jej rzecz od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. K.K. B. w P. kwoty 280,58 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie; wnosila także o zobowiązanie pozwanej szkoły do zamieszczenia w świadectwie pracy z dnia 12 czerwca 2019r. wzmianki o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę .

Pozwana Szkoły Podstawowej nr (...) im. K.K. B. w P. powództwa nie uznawała i wnosila o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił co następuje:

Powódka zatrudniona była w Szkole Podstawowej nr (...) im. K.K. B. w P. od 8 kwietnia 2015r. jako sprzątaczką, ostatnio od dnia 15 września 2019r. na podstawie umowy o pracę zawartej czas określony i umowa ta miała trwać do dnia 14 czerwca 2019r.(bezsporne).

W dniu 22 maja 2019r. powódka wykonywała swoją pracę w pozwanej szkole w godzinach popołudniowych razem z innymi sprzątaczkami, w tym z I. A. i w pewnym momencie doszło do rozmowy pomiędzy powódką a I. A. na temat konkursu na dyrektora szkoły, I. A. miała pretensje do powódki, że ta opowiada, iż w szkole będzie nowa dyrektor;

rozmowa pomiędzy nimi odbywała się też w łazience, w której była I. A., powódka stanęła w drzwiach pytając I. A. dlaczego ona ma do niej pretensje, a I. A. wychodząc powiedziała, że zadzwoni do pani dyrektor (zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc k.129-129v).

Następnie I. A. zadzwoniła do ówczesnej dyrektor pozwanej szkoły H. D. z informacją, że powódka zaatakowała ją słownie mówiąc, że jest z rodziny patologicznej i sama jest patologią oraz zaatakowała ją fizycznie i usiłowała podduszać (notatka k.37, zeznania świadków złożone na piśmie: H. D.- k.100-103v i I. A. k.104-106). I. A. także poinformowała o tym że powódka ją podduszała inną sprzątaczkę T. K. (k.54-54v). Następnie I. A. wezwała na teren szkoły policję, o godz. 18.38 funkcjonariusze Policji przybyli do szkoły, rozmawiali z I. A. i powódką (k.42). Następnie I. A. wyszła ok. 20.00 ze szkoły i udała się na (...) ZOZ w P., gdzie stwierdzono powierzchowny uraz szyi (k.41).

W dniu 30 maja 2019r. I. A. złożyła zawiadomienie do Prokuratury Rejonowej w Puławach o możliwości popełnienia przestępstwa nękania przez powódkę i postanowieniem z dnia 1 lipca 2019r. Prokuratora Rejonowa w Puławach odmówiła wszczęcia dochodzenia w sprawie zaistniałego w okresie od października 2018 do 22 maja 2019r. uporczywego nękania I. A. poprzez wypowiedzanie słów wulgarnych i obelżywych, zaistniałego w okresie od października 2018r. do dnia 22 maja 2019r. w krótkich odstępach czasu, w wykonaniu z góry powziętego zamiaru znieważenia I. A. tj. o czyn z art. 216§1 kk w zw. z art. 12 §1 kk , zaistniałego w dniu 22 maja 2019r. spowodowania u I. A. naruszenia czynności narządu ciała lub rozstroju zdrowia trwających nie dłużej niż 7 dni (k.35-36).

W piśmie z dnia 7 czerwca (...) skierowanym do zakładowej organizacji związkowej reprezentującej powódką dyrektor pozwanej szkoły poinformowała iż zamierza rozwiązać z powódką umowę o pracę bez wypowiedzenia wobec tego, iż ta w dniu 22 maja 2019r. w sposób ciężki naruszyła obowiązki pracownika, co miało polegać na użyciu przemocy i znieważeniu innego pracownika szkoły tj. nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego (art. 52§1 pkt1 w zw. z art. 100§1 pkt 6 kp) oraz popełnieniu w czasie i miejscu pracy przestępstwa znieważenia oraz naruszenia nietykalności cielesnej innego pracownika szkoły w sytuacji w której popełnienie zarzucanych czynów jest oczywiste i uniemożliwia dalsze zatrudnianie na tym stanowisku (k.58).

W dniu 12 czerwca 2019r. powódka otrzymała pismo o rozwiązaniu z nią z tym dniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na: 1/ ciężkie naruszenie przez nią w dniu 22 maja 2019r. w czasie pracy podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na użyciu przemocy i znieważeniu I. A.- innego pracownika szkoły tj. nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego (art. 52§1 pkt1 w zw. z art. 100§1 pkt 6 kp) oraz 2/ popełnienie w czasie i miejscu pracy przestępstwa znieważenia oraz naruszenia nietykalności cielesnej I. A.- innego pracownika szkoły w sytuacji, w której popełnienie przypisywanych czynów jest oczywiste i uniemożliwia dalsze zatrudnianie na tym stanowisku(art. 52§1 pkt2 kp w zw. z art. 216 i 217 kk) – k19.

Stosunek pracy łączący strony rozwiązał się z dniem 12 czerwca 2019r, powódka otrzymała świadectwo pracy, w którym w pkt 4a wpisano, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia – art. 30§1 pkt 3 kp- k.21-22.

Wysokość miesięcznego średniego otrzymywanego przez powódkę wynagrodzenia – jak wynika z zaświadczenia złożonego przez pozwaną spółkę, stanowiła kwotę 2.665,60 zł (k.44).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron oraz w oparciu o zeznania powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc, a także mając na uwadze zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, a także zapis z nagrania monitoringu.

Sąd przede wszystkim nie dał wiary zeznaniom świadka I. A. (zeznania na piśmie k.104-106), w szczególności co do jej opisu stanu faktycznego z dnia 22 maja 2020r., czyli co do jej twierdzeń, że powódka używała tego dnia wobec niej słów wulgarnych i obraźliwych oraz co do tego, że w łazience powódka popchnęła ją do tyłu, złapała za szyję i podduszała, gdyż zeznania jej pozostają gołosłowne, nie poparte żadnymi przekonującymi dowodami. Fakt że I. A. tego dnia, zaraz po sytuacji z powódką, przekazywała dyrektor pozwanej szkoły H. D. czy świadkom: K. G. i T.K.

oraz policjantom opis zdarzenia taki jak podała, nie oznacza, że opis ten był prawdziwy. Tak samo fakt, że I. A. miała stwierdzony na (...) ZOZ powierzchowny uraz szyi nie świadczy o tym że do powstania tego urazu przyczyniła się powódka. Powódka zaś zdecydowanie i konsekwentnie zaprzecza, iżby tego dnia używała niewłaściwych, obraźliwych słów wobec I. A. oraz aby tego dnia popchnęła ją w łazience i podduszała. Zapis z nagrania monitoringu (koperta k.62) nie pozwala na uznanie, że w łazience doszło pomiędzy tymi dwiema kobietami do jakiegokolwiek kontaktu bezpośredniego, przepychanki. Sąd więc dał wiarę zeznaniom powódki słuchanej w trybie art. 299 kpc opisującym stan faktyczny zaistniały tego dnia, a w szczególności dał wiarę jej zeznaniom, że wprawdzie tego dnia rozmawiała, także i w łazience z I. A., ale nie doszło do sytuacji opisywanych przez I. A..

Jeżeli zaś chodzi o zeznania świadka H. D., to z racji tego że wtedy była dyrektorem pozwanej szkoły, w znaczącej części zawierają one uzasadnienie oceny przebiegu zdarzenia z dnia 22 maja 2019r. dokonanego przez nią i uzasadnienie dania wiary opisowi przebiegu tego zdarzenia przedstawionemu przez I. A.. Świadek jako ówczesny dyrektor pozwanej szkoły podejmowała decyzję w przedmiocie rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52 kp i według sądu, ocena informacji otrzymanych od I..A. oraz powódki – w piśmie z dnia 8 czerwca (k.15-18) dokonana przez H. D. nie była właściwą. Zauważyć należy, że nie było bezpośrednich świadków żadnej z rozmów przeprowadzanych tego dnia przez powódkę i I. A., a opis przebiegu tych spotkań, w tym zachowania powódki, jest zupełnie odmiennie przedstawiany przez te 2 osoby. Jednakże aby postawić zarzut komukolwiek, iż ten użył przemocy i znieważenia innego człowieka, to muszą istnieć obiektywne dowody, a w tym przypadku takich dowodów nie było.

Sąd obdarzył wiarą zeznania świadków: K. G., T. K., bo nie są one sprzeczne z ustalonym stanem faktycznym, a żadna ze stron ich nie kwestionuje. Zeznania świadków: Ł. D. (zeznania na piśmie k.112-115) i L. C. (zeznania na piśmie k.110-111) oraz D. T. (k. 55) i P. R. (k54v-55) nie wniosły nic istotnego do sprawy i nie zostały podane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Roszczenie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanej Szkoły Podstawowej nr (...) im. K.K. B. w P. kwoty 280,58 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas określony wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, zasługuje na uwzględnienie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i winno więc być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach i z należyłą ostrożnością.

Zgodnie z brzmieniem art 52 § 1 pkt. 1 kp w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy i istnienie właśnie winy po stronie pracownika jest bezwzględny warunkiem dopuszczającym możliwość zastosowania przez pracodawcę tego właśnie sposobu rozwiązania stosunku pracy. Ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych ale orzecznictwo przyjmuje, że winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy świadomie dopuszcza się czynu, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W zakresie normy zawartej w art. 52§ 1 pkt. 1 kp będą się zatem mieściły jedynie czyny, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, zaś przy ocenie czy miało miejsce takie zachowanie pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności mogące mieć wpływ na osąd w charakterze zawinienia. Ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52§1 pkt2 kp musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy, a ocena czy dane naruszenie jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mieści więc trzy elementy.: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Pozwany pracodawca w dniu 12 czerwca 2019r. rozwiązał z powódką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez nią w dniu 22 maja 2019r. w czasie pracy podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na użyciu przemocy i znieważeniu I. A.- innego pracownika szkoły tj.

nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego (art. 52§1 pkt1 w zw. z art. 100§1 pkt 6 kp). Tymczasem, jak już wyżej wskazano, sąd nie dał wiary opisowi stanu faktycznego z dnia 22 maja przedstawionemu przez I.,A. tj. nie dał wiary jej zeznaniom, że powódka używała tego dnia wobec niej słów wulgarnych i obraźliwych oraz co do tego, że w łazience powódka popchnęła ją do tyłu, złapała za szyję i podduszała, a zatem skoro taka sytuacja nie miała miejsca, to nie można powódce postawić zarzutu jak w pkt 1 pisma pozwanego pracodawcy z dnia 12 czerwca.

W pkt 2 pisma rozwiązującego z powódka stosunek pracy dyrektor pozwanego wskazała także jako podstawę prawną rozwiązania stosunku pracy art. 52§1 pkt2 kp w zw. z art. 216 i 217 kk tj. na popełnienie w czasie i miejscu pracy przestępstwa znieważenia oraz naruszenia nietykalności cielesnej I. A.- innego pracownika szkoły w sytuacji, w której popełnienie przypisywanych czynów jest oczywiste i uniemożliwia dalsze zatrudnianie na tym stanowisku. Art. 52 § 1 pkt 2 kp przewiduje możliwość rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia w przypadku popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Warunkiem zastosowania wskazanego przepisu jest więc: popełnienie przestępstw, wystąpienie zdarzenia podczas trwania umowy o pracę, przestępstwo uniemożliwia dalsze zatrudnienie sprawcy na zajmowanym stanowisku i musi istnieć oczywistość przestępstwa lub prawomocny wyrok w tej kwestii. Tymczasem powódka nie została skazana prawomocnym wyrokiem za popełnienie przestępstwa znieważenia oraz naruszenia nietykalności cielesnej I. A., ani też nie postawiono jej takich zarzutów. Jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, powódka nie obraziła jej ani też nie naruszyła nietykalności cielesnej I. A..

Zatem decyzja ówczesnej dyrektor pozwanej szkoły o natychmiastowym rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z przyczyn wskazanych wyżej, zresztą na 2 dni przed dniem, w którym upływał okres, na jako zawarta była umowa o pracę na czas określony, była oczywiście nieuzasadniona i sprzeczna z prawem.

Wobec tego żądanie powódki zasądzenia na jej rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowania w wysokości wskazanej w pozwie - na podstawie art. 59 w zw. z art. 58 kp, było uzasadnione.

Natomiast żądanie powódki zobowiązanie pozwanej szkoły do zamieszczenia w świadectwie pracy z dnia 12 czerwca 2019r. wzmianki o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę jest obecnie przedwczesne i podlega oddaleniu. Zgodnie bowiem z § 7 ust 3 Rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie świadectwa pracy z dnia 30 grudnia 2016 r. (Dz. U. z 2016 poz. 2292 ze zm) w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Zgodnie zaś z ust 4 tegoż przepisu, jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, czyli w ciągu 7 dni od dnia uprawomocnienia się orzeczenia sądu w tej sprawie, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Tymczasem orzeczenie sądu stwierdzające, że decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powódką stosunku pracy z dniem 12 czerwca 2019r, była niezgodna z przepisami prawa, jest nieprawomocne.

Wobec tego sąd oddalił to żądanie jako przedwczesne.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 102 kpc.