

Sygn. akt IV P 43/20

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 15 kwietnia 2021 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: sędzia Magdalena Gałkowska

Ławnicy: Ewa Krakowiak, Dorota Salasa

Protokolant st.sekr.sąd. K. |J.

po rozpoznaniu w dniu 25 marca 2021 r. w Puławach

sprawy z powództwa A. K.

przeciwko (...) S.A. w P.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1.Zasądza od (...) S.A. w P. na rzecz powoda A. K. kwotę 9.780,00 zł (dziewięć tysięcy siedemset osiemdziesiąt złotych) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie począwszy od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;

2.Wyrokowi w pkt 1 do kwoty 9.780,00 zł nadaje rygor natychmiastowej wykonalności;

3. Zasądza od (...) S.A. w P. na rzecz powoda A. K. kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 9 kwietnia 2020r. powód A. K., odwołując się od oświadczenia pozwanego pracodawcy tj. (...) S.A. w P. z dnia 19 marca 2020r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt1 kp, wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego odszkodowania w wysokości 9.780zł za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę.

Pozwany (...) S.A. w P. powództwa nie uznawał i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był w (...) S.A. w P. na stanowisku spawacza od 31 maja 2019r. (bezsporne). Aneksem z dnia 7.02.2020r. do umowy o pracę, powód w okresie od 8.02.2020r. do 30.09.2020 swoją pracę miał wykonywać na budowie eksportowej w Wielkiej Brytanii- B. (R.) - k.9-11.

W marcu 2020r. podczas pracy na budowie w tej budowie powód czuł się źle, zagorączkował, a wobec tego zapytał kierownika budowy M. R., czy poniesie konsekwencje jak pojedzie do Polski, a M. R. zaprzeczył i polecił, aby powód napisał oświadczenie – „w związku z zaistniałą sytuacją epidemiologiczną w Europie oraz w trosce o zdrowie swoje i swojej rodziny opuszczam kontrakt na budowie eksportowej w R. w dniu 18 03.20. Jestem świadomy że od momentu opuszczenia budowy jestem odpowiedzialny za swoje zdrowie i bezpieczeństwo” (oświadczenie k.37, zeznania powoda

słuchanego w trybie art. 299 kpc- 00:28:35 nagrania protokołu rozprawy z dnia 25.03.21). Oświadczenie powoda zostało przesłane do kadr pozwanej spółki w dniu 18 marca 2020r.(k.36). Powód sam opłacił sobie bilet do Polski, razem z jeszcze jednym pracownikiem wrócili w dniu 18 marca 2020r. do Polski, na lotnisko zostało odwiezieni samochodem służbowym pozwanej spółki (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). W Polsce okazało się, że powód nadal ma gorączkę, zgłosił się więc do lekarza rodzinnego w placówce medycznej, której jest pacjentem, odbyła się w dniu 19 marca 2020r. teleporada; powód mówił lekarzowi, że boli go gardło, że ma gorączkę i lekarz wystawił mu zaświadczenie lekarskie stwierdzające niezdolność do pracy na okres od 18 marca 2020r. do 1 kwietnia 2020r. (k.7, zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc). Powód dalej czuł się źle i w dniu 2 kwietnia lekarz stwierdził dalszą niezdolność powoda do pracy w okresie od 2.04.2020 do 14.04.2020 (k.8). Potem powód przebywał na zwolnieniu lekarskim przez cały okres zasiłkowy, a następnie zostało mu przyznane świadczenie rehabilitacyjne (zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Pismem z dnia 19 marca 2020r. pozwany pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt1 kp z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na samowolnym opuszczeniu stanowiska pracy w dniu 18.03.2020r. oraz nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 19.03.2020r. do chwili obecnej (k. 6). Pismo to zostało wysłane do powoda drogą pocztową i powód otrzymał to oświadczenie woli w dniu 2 kwietnia 2020r. (k.38-39v).

Wynagrodzenie powoda stanowi kwotę 10.779,97 zł (k.95).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy, a wskazane wyżej, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przy żadnej ze stron. Także i swoje ustalenia sąd oparł o zeznania powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, które to zeznania są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy, a wskazanymi wyżej. Zeznania te należy więc w całości obdarzyć walorem wiarygodności.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz od pozwanego (...) S.A. w P. odszkodowania w wysokości 9.780zł za nieuzasadnione rozwiązanie z nim umowy o pracę, 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 należytą ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na złej woli lub rażącym niedbalstwie. 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. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności

związanych z zachowaniem pracownika. Jak podniósł Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 lutego 2008 r. w sprawie II PK 162/07 (OSNP 2009, nr 7-8 poz. 98), bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo.

Pozwany pracodawca jako przyczynę podjęcia przez niego decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 ust 1 kp wskazał, że powód w sposób ciężki naruszył obowiązki pracownicze poprzez samowolne opuszczenie stanowiska pracy w dniu 18.03.2020r. oraz nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od dnia 19.03.2020r. do chwili obecnej. W ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala aby takie zarzuty postawić powodowi. Przede wszystkim absolutnie nie można powiedzieć, że powód samowolnie opuścił stanowisko pracy w dniu 18.03.2020r. Samowolne opuszczenie stanowiska pracy ma miejsce wtedy, gdy pracownik oddała się ze swojego stanowiska lub miejsca pracy bez wiedzy i zgody przełożonego. Faktem oczywiście jest, że powód tego dnia wyjechał z budowy eksportowej w Wielkiej Brytanii B. i przyleciał do Polski, ale nie uczynił tego samowolnie, tylko na pewno za wiedzą, ale też i akceptacją, swojego bezpośredniego przełożonego zarządzającego budową tj. M. R.. Jak wyżej wskazano, sąd dał wiarę zeznaniom powoda słuchanego w trybie art. 299 kpc, w całości, w tym i co do jego zeznań, że wobec tego, iż podczas pracy w marcu 2020r. czuł się od kilku dni źle, to chciał pojechać do domu do Polski i gdy zapytał kierownika budowy M. R., czy poniesie konsekwencje jak pojedzie do Polski, to ten zaprzeczył. Świadek M. R. wprawdzie nie złożył swoich zeznań, ale w ocenie sądu, ustalone bezsporne okoliczności pozwalają dać wiarę zeznaniom powoda w całości. O tym że M. R. zaakceptował fakt, iż powód pojedzie 18 marca 2020r. do Polski świadczy fakt, że polecił on, aby powód napisał oświadczenie o treści – „w związku z zaistniałą sytuacją epidemiologiczną w Europie oraz w trosce o zdrowie swoje i swojej rodziny opuszczam kontrakt na budowie eksportowej w R. w dniu 18 03.20. Jestem świadomy że od momentu opuszczenia budowy jestem odpowiedzialny za swoje zdrowie i bezpieczeństwo”. Pozwany pracodawca został także powiadomiony w mailu z dnia 18 marca przez kierownictwo budowy o tym, że powód wyjeżdża z budowy, a więc wiedza pracodawcy o wyjeździe powoda z budowy na pewno była. Także fakt, że powód oraz drugi pracownik, który wyjeżdżał wtedy z budowy, zostali odwiezieni samochodem służbowym na lotnisko świadczy niewątpliwie o zgodzie M. R. na to, aby powód wyjechał 18 marca 2020r. z budowy, bo przecież gdyby powód uczynił to wbrew woli swojego kierownika, to ten na pewno nie ułatwiałby powodowi wyjazdu poprzez udostępnienie samochodu służbowego. Oczywiście należy mieć na uwadze, że wtedy w całej Europie pojawiła się epidemia (...)19, istniała w tamtym czasie dużo mniejsza świadomość co do sposobu zwalczania tej choroby, a tym samym powszechnie obawy o zdrowie były na pewno większe niż dzisiaj. Powód, co sam przyznaje i co zostało zawarte w treści oświadczenia, czuł także obawę o zdrowie swoje i swojej rodziny i była to na pewno przyczyna, że chciał pojechać do Polski. Jednakże sąd dał wiarę jego zeznaniom, że ta jego obawa była silniejsza, bo od jakiegoś czasu czuł się źle, a jego zeznania zostały uwiarygodnione poprzez uznanie przez lekarza, że od dnia 18 marca powód był już chory, a przez to niezdolny do pracy. Z zebranego w sprawie materiału dowodowego nie wynika wprawdzie, iż M. R. wprost wyraził zgodę na ten wyjazd, ale też nie wynika że powiedział, iż zakazuje powodowi opuszczania budowy. Oczywiście powód mógł dążyć do tego, aby ta zgoda została wprost przez M. R. jemu przekazana, ale też w ocenie sądu, w realiach istniejących wówczas tj. gdy zaczynała się epidemia, gdy powód czuł się źle, to mogło być tak, że jego imperatywem wtedy był powrót do bezpiecznego domu.

Zatem przyznać należy, że powód nie do końca zadbał o to, aby jego wyjazd z budowy w dniu 18 marca był bezsprzecznie zaakceptowany przez pracodawcę, ale też nie można powiedzieć, iżby powód samowolnie opuścił stanowisko pracy w dniu 18.03.2020r.

Także absolutnie nie można powiedzieć, żeby powód od dnia 19.03.2020r. bez usprawiedliwienia nie stawiał się do pracy. Faktem jest, że powód od dnia 19 marca nie stawiał się do pracy, ale od dnia 18 marca, czyli od dnia, gdy przyjechał do Polski, był on niezdolny do wykonywania pracy z powodu choroby- co wynika z zaświadczenia lekarskiego wystawionego przez lekarza rodzinnego z (...) 'M.-K.' sp. z o.o. w K. (k7). Należy w tym miejscu wskazać, że osoba zatrudniona na podstawie umowy o pracę jest zobligowana do wykonywania pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Przepis §1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy

(Dz. U. z 1996r. Nr 60, poz. 281, ze zm.) stanowi, że przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy. Zgodnie z § 3 tegoż rozporządzenia, dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy jest min. zaświadczenie lekarskie, o którym mowa w art. 55 ust. 1 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz. U. z 2014 r. poz. 159). Zgodnie z art. 55 tej ustawy (w aktualnym brzmieniu), zaświadczenie lekarskie jest wystawiane przez lekarza zgodnie ze wzorem ustalonym przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, za pośrednictwem systemu teleinformatycznego w formie dokumentu elektronicznego podpisanego kwalifikowanym podpisem elektronicznym, podpisem zaufanym i lekarz, który wystawia zwolnienie lekarskie przekazuje je za pomocą systemu teleinformatycznego na specjalną elektroniczną skrzynkę podawczą Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Następnie zaś ZUS przekazuje elektronicznie zwolnienie pracodawcy na jego profil informacyjny na (...). Pozwany pracodawca więc już w dniu 19 marca 2020r. powziął informację, że powód jest chory i to już od 18 marca, a choroba będzie trwać do 1 kwietnia 2020r., a przez to powód w tym okresie jest niezdolny do wykonywania pracy. Zatem nieobecność powoda w pracy od dnia 18 marca 2020r. na pewno była usprawiedliwiona i pracodawca winien ten stan rzeczy zaakceptować, bo to lekarz jest upoważniony do oceniania stanu zdrowia pracownika i potrzeby udzielania mu wolnienia od wykonywania pracy.

Tymczasem pozwany pracodawca już tego dnia, czyli 19 marca 2020r., mając wiedzę o udzieleniu powodowi zwolnienia lekarskiego od pracy, podjął decyzję o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, właśnie min. z tego powodu tj. że od 19 marca nie stawił się do pracy. Sformułowanie takiego zarzutu, w sytuacji posiadania wiedzy, że powód jest niezdolny do wykonywania pracy, co zostało wykazane stosownym zaświadczeniem lekarskim, jest niezrozumiałe. Nieobecność bowiem powoda w pracy od dnia 18 marca 2020r. była oczywiście usprawiedliwiona. Pracodawca nie może samodzielnie oceniać, czy wydane przez lekarza zwolnienie lekarskie jest zasadne. Uprawniony do oceny zdolności wystawienia zwolnienia lekarskiego jest wyłącznie lekarz orzecznik ZUS. Pracodawca ma jednak prawo wystąpić o zbadanie prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy, jeżeli uważa, że pracownik nie jest chory i nadużywa zwolnienia lekarskiego. Pozwany pracodawca otrzymując zaświadczenie lekarskie stwierdzające niezdolność powoda do pracy od 18 marca 2020 nie zakwestionował zasadności udzielenia tego zwolnienia, a tylko w taki sposób mógł wykazać, że powód od dnia 18 marca 2020r. nie był faktycznie niezdolny do pracy.

Ubocznie należy podnieść, że zupełnie niezrozumiałym jest, w ustalonym, stanie faktycznym, aby pracodawca zachowanie powoda prezentowane przez niego od 18 marca uznał za porzucenie przez niego pracy. Powód bowiem już w dniu 18 marca nie mógł pracy wykonywać na budowie, bo był chory- jak -przecież stwierdził lekarz, a więc wyjazd chorego pracownika do Polski nie mógł być uznany za działanie na szkodę spółki.

Podnieść też należy, że powód miał wolę ugodowego załatwienia sprawy poprzez zmianę sposobu rozwiązania stosunku pracy na porozumienie stron (k.46) i zupełnie niezrozumiałym i nieakceptowalnym jest stanowisko pozwanego pracodawcy przedstawione w propozycji ugodowego załatwienia sprawy (k.48) tj. że pozwany pracodawca cofnie oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52§1 pkt1 kp jeżeli powód wróci na budowę i skorzysta z urlopu bezpłatnego od 18 marca 2020r. do dnia powrotu, albo pracodawca zmieni tryb rozwiązania umowy o pracę na porozumienie stron, gdy powód zapłaci na rzecz pracodawcy kwotę odszkodowania w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Takie propozycje są, w ocenie sądu, złożone wbrew faktom i z łamaniem przepisów prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Powód bowiem od dnia 18 marca nieprzerwanie aż przez cały okres zasiłkowy był niezdolny do pracy, a tym samym przysługiwały mu od pracodawcy i ZUS świadczenia z tytułu choroby. Urlop bezpłatny zaś udzielany jest pracownikowi, zdolnemu do wykonywania pracy, na jego pisemny wniosek. Sytuacje zaś gdy pracownik płaci odszkodowanie pracodawcy są przewidziane w przepisach kodeksu pracy i z całą pewnością wypłata takiego odszkodowania nie jest przewidziana w sytuacji wskazanej w propozycji ugody. Należy wskazać, że zgodnie z art. 18 kp, umowy stron stosunku pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy kodeksu pracy. Te okoliczności są podniesiono przez sąd tylko ubocznie, bo powód oczywiście nie przyjął takich propozycji pracodawcy, ale świadczą o niewłaściwej postawie pracodawcy wobec zaistniałych faktów i przepisów prawa.

Reasumując powyższe, w ocenie sądu, zebrany w sprawie materiał dowodowy nie pozwala w żadnym wypadku, aby stwierdzić, że powód naruszył swoje obowiązki pracownicze i to w sposób ciężki, bo przecież powód poinformował swojego przełożonego, że ma wolę wyjazdu do Polski i jak wyżej podniesiono, w ocenie sądu, uzyskał on od M. R. akceptację tego wyjazdu, zaś jego nieobecność w pracy od dnia 18 marca była oczywiście usprawiedliwiona.

Zatem decyzja pozwanego pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie przewidzianym w art 52 kp, który przecież jest najbardziej dotkliwą sankcją przewidzianą w kodeksie i który winien być stosowane tylko w wyjątkowych okolicznościach, była oczywiście nieuzasadniona.

Wobec tego i na podstawie art. 56 kp , zgodnie z wolą powoda, sąd zasądził na jego rzecz od pozwanego pracodawcy odszkodowanie. Wysokość odszkodowania przewidziana jest w art. 58 kp i w przypadku powoda – odszkodowanie przysługuje w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Sąd, mając na uwadze art. 321 kpc zasądził na rzecz powoda kwotę dochodzona przez niego wraz ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pracodawcy odpisu pozwu.

Nadanie wyrokowi rygoru natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia uzasadnia przepis art. 477² §1 kpc.

Orzeczenie o kosztach procesu uzasadnia przepis art. 98 kpc w zw. z §9 ust 1 pkt 1 i § 15 ust 1 i 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radcy prawnego (Dz.U. z 2018r, poz.265).