

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Żary, dnia 28 marca 2018 r.

**Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

Przewodniczący: SSR Arkadiusz Pintał

Ławnicy: Małgorzata Baran, Halina Rola – Alechno

Protokolant: st. sekr. sąd. Katarzyna Oliwa

**po rozpoznaniu w dniu 28-03-2018 r. w Żarach**

**na rozprawie sprawy z powództwa M. P.**

**przeciwko (...) Sp. z o.o. w likwidacji w Z.**

**o zapłatę odszkodowania**

**I. zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. w likwidacji w Z. na rzecz powódki M. P. kwotę 9.300 (dziewięć tysięcy trzysta) złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 15 listopada 2017r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia;**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powódki kwotę 180 złotych tytułem zwrotu kosztów procesu – zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 496,05 złotych tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu oraz kosztów tłumaczeń.**

Sygn. akt IVP 72/17

## UZASADNIENIE

Powódka M. P. wniosła przeciwko (...) Sp. z o.o. w Z. o ustalenie, że rozwiązanie bez wypowiedzenia umowy o pracę zawartej 01.11.2014r. dokonane przez pozwanego pismem z 03.11.2017r. nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie i zasądzenie na jej rzecz od pozwanego kwoty 9.300 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania, a także zasądzenie od pozwanego na jej rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu wskazała, że była zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy na okres próbny od 02.09.2013r., następnie na czas określony, a ostatnio - od 01.12.2014r. umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 2.11.2017r. została poproszona przez Prezesa o opuszczenie pracy, a kiedy przyszła do pracy w dniu 3.11.2017r. otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny pozwany wskazał wyrażanie przez powódkę negatywnych opinii na temat zakładu pracy oraz pracodawcy, czym przekroczyła granice dozwolonej krytyki, co jest przejawem braku lojalności z naruszeniem zasad współzycia społecznego. Pozwany wskazał, że ww. wywiódł z zeznań T. i L. A. (1), wobec których powódka rozpowiadała informacje o stanie upadłości pozwanego i oceniała właściciela pozwanego jako kompletnego idiotę. Powódka zaprzeczyła, aby kiedykolwiek wygłaszała o swoim zakładzie pracy i prezesie niepocholebne opinie, nie zna L. A. (1) i nigdy nie rozmawiała z T. A. (1), ponieważ nie zna języka niemieckiego. W ocenie powódki, pozwany zwolnił powódkę z uwagi na

jej związek z K. L., który również został zwolniony dyscyplinarnie przez pozwanego i który od zwolnienia się odwołał do sądu.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powodów na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu potwierdził, że powódka otrzymała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 1.12.2014r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. O wypowiedziach powódki prezes pozwanej dowiedział się w dniu 23.10.2017r. od wskazanych w oświadczeniu osób, które na jego prośbę złożyły pisemne oświadczenia. Tym samym powódka swoim zachowaniem przekroczyła granice dozwolonej krytyki, co uznane zostało za przejaw braku lojalności z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Wskazał, że pozostawanie w stosunku pracy, rodzi po stronie pracownika na podstawie art. 100§ 2 pkt 4 i 6 k.p. obowiązek dbania o dobro zakładu pracy oraz przestrzegania zasad współżycia społecznego. Jeżeli pracownik kogoś obraża, to narusza nie tylko cześć obrażanego, lecz także zasady współżycia społecznego. W wypadku pomówienia przełożonego narusza ponadto obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, a podobnie można ocenić rozpowszechnianie nieprawdziwych informacji o złej kondycji finansowej spółki, upadłości, co obniża wiarygodność przedsiębiorcy w oczach kontrahentów. Powołał się na wyrok Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu z dnia 16.09.2010r. w sprawie sygn.. akt III Apa 38/10. Tym samym wskazana w uzasadnieniu oświadczenia przyczyna nie jest fikcyjna. Przyznał, że „w tle okoliczności sprawy pozostaje sytuacja K. L.”, która jednak w ocenie pozwanego, była podstawą znacznego nasilenia złej woli i świadomego działania powódki w sposób zagrażający interesom pozwanego. Jako zachowanie bezprawne i ciężkie, dawało podstawę do natychmiastowego rozwiązania z powódką stosunku pracy w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p.

W toku procesu powódka sprecyzowała żądanie pozwu, wskazując, że wnosi o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powódką przez pozwanego umowy pracę bez wypowiedzenia w wysokości równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia, tj. 9.300 złotych oraz zasądzenia kosztów procesu według norm przepisanych /k. 159v akt/.

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

Powódka M. P. była zatrudniona u pozwanego (...) Sp. z o.o. w Z. (obecnie w likwidacji) od 2 września 2013r., na podstawie kolejnych umów o pracę, ostatniej zawartej 01 grudnia 2014r. na czas nieokreślony, ostatnio na stanowisku kierownik magazynu, w pełnym wymiarze czasu pracy.

/niesporne, a nadto dowód: umowy o pracy i aneksu do umów

- k. 1,7,8,17,19,20,27 części B akt pracowniczych – zał. do akt;

W dniu 3 listopada 2017r. pozwany wręczył powódce pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z z nią umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując jako przyczynę „zawinione ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a mianowicie naruszenie dobra pracodawcy i zakładu pracy poprzez znieważenie imienia pracodawcy oraz firmy: w dniu 23.10.2017. została przekazana informacja, iż bezpodstawnie wyrażała Pani negatywne opinie na temat zakładu pracy i pracodawcy. Tym samym przekroczyła Pani granice dozwolonej krytyki, co jest przejawem braku lojalności z naruszeniem zasad współżycia społecznego. Z zeznań Państwa T. i L. A. (2) wynika iż w sposób wulgarny rozpowiadała Pani nieprawdziwe, oczerniające informacje: - firma (...) Sp. z o.o. jest w stanie upadłości, - w firmie (...) sp. z o.o. właściciel, który jest ponownie szefem jest kompletnym idiotą.

/niesporne, a nadto dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy

– zał. do akt pracowniczych/

Powódka nie dopuściła się zachowań wskazanych w oświadczeniu pracodawcy.

/dowód: zeznania powódki – k. 158-159 akt;

częściowo zeznania przedstawiciela pozwanego – k. 159 akt;

zeznania świadków:

J. L. – k. 72v akt;

A. M. – k. 72v – 73 akt;

częściowo T. A. (2) – k. 138v-139 akt

częściowo L. A. (2) – k. 139 – 140 akt/

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Nie był sporny fakt zatrudniania powoda przez pozwanego oraz dokonanie przez pracodawcę rozwiązania z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sporne było czy dokonane rozwiązanie było zgodne z przepisami prawa pracy i czy podana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania jest prawdziwa i rzeczywista.

Sąd mając na względzie zasadę kontrydiktoryjności procesu cywilnego oraz fakt, że obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników, nie zastępował inicjatywy dowodowej stron własną i ustalenia stanu faktycznego oparł na dowodach przeprowadzonych na wniosek stron, tj. zeznaniach powódki, częściowo przedstawiciela pozwanego i przesłuchanych świadków oraz częściowo złożonych w sprawie dokumentach.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki, albowiem były logiczne, spójne i brak było podstaw do podważenia ich wiarygodności.

Sąd dał wiarę zeznaniom przedstawiciela odnośnie sporządzenia pisma, które podpisali świadkowie T. i L. A. (3) oraz braku wskazania przez ww. świadków, aby wypowiedzi ujęte w oświadczeniu pochodziły od powódki. W tym zakresie zeznania przedstawiciela pozwanego znalazły potwierdzenie w zebranych materiale dowodowych w szczególności w zeznaniach świadków T. i L. A. (2). Sąd nie dał wiary tym zeznaniom przedstawiciela pozwanego, w których wskazywał na rozmowy – w różnych miejscach, przy okazji których uzyskał informację o rzekomych wypowiedziach powódki, ujętych następnie w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. W tym zakresie zeznania przedstawiciela pozwanego nie znalazły potwierdzenia w zebranych materiale dowodowych, on sam nie był w stanie wskazać od kogo i kiedy uzyskał takie informacje. Należy przy tym podkreślić, że przedstawiciel pozwanego był w oczywisty sposób zainteresowany w wyniku sprawy, co w ocenie Sądu wpływało na treść składanych przez niego zeznań.

Sąd dał w całości wiarę zeznaniom świadków J. L. i A. M., nie znajdując podstaw do zakwestionowania ich wiarygodności. Należy wskazać, że świadkowie J. L. i A. M. zostali przesłuchani po odebraniu przyrzeczenia, składając zeznania pod rygorem odpowiedzialności karnej. Jako osoby niezwiązane ze stronami, nie mieli podstaw do składania fałszywych zeznań i ryzykowania w ten sposób odpowiedzialnością karną.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka T. A. (2), co do motywów podpisania przez niego oświadczenia oraz niezrealizowania sytuacji wskazanej w tym oświadczeniu. W tym zakresie nie było podstaw do zakwestionowania zeznań świadka. Sąd odmówił natomiast świadkowi wiary, że słyszał od pracowników o negatywnych wypowiedziach powódki odnośnie pozwanego i jej właściciela. Świadek nie potrafił wskazać ani od kogo, ani kiedy takie wypowiedzi słyszał, pomimo, że zna wszystkich pracowników, którzy „u niego pracują w G. J.” (7 osób) i pomiędzy którymi rzekomo o tym się mówiło. Na ocenę wiarygodności świadka ma także fakt, iż świadomie podpisał oświadczenie, które wskazywało na niezrealizowane zdarzenie. Podobnie i z tych samych powodów Sąd ocenił zeznania świadka L. A. (2).

Biorąc pod uwagę zeznania ww. świadków należało odmówić wiarygodności oświadczeniu ww. świadków załączonemu do odpowiedzi na pozew /k.24-25 akt/.

Podstawą prawną rozstrzygnięcia w przedmiotowej sprawie były przepisy art. 52§1 pkt 1 i §2 k.p., art. 6 k.c. oraz art. 56 k.p. i 58 k.p. w zw. z art. 36§1 pkt 2 i 3 k.p.

Oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powódką bez zachowania okresu wypowiedzenia należało uznać za dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo- wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000r., nr 20, poz.746). W użytym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszanie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszanie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013r.,II PK 81/13, Lex nr 1438800).

Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest szczególną formą rozwiązania stosunku pracy, wyjątkowo uciążliwą dla pracownika i może być w związku z tym stosowana w szczególnych przypadkach i z dużą ostrożnością.

Jak niejednokrotnie wskazał Sąd Najwyższy, z oświadczenia pracodawcy musi wynikać w sposób nie budzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego natychmiastowe rozwiązanie z nim stosunku pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999r. w sprawie I PKN 444/99). wyrok Sądu Najwyższego z 17.02.2005r. w sprawie sygn. akt II PK 236/04; wyrok Sądu Najwyższego z 13.04.2005r. w sprawie sygn. akt II PK 251/04; wyrok Sądu Najwyższego z 08.01.2008r. w sprawie sygn. akt I PK 177/07; wyrok Sądu Najwyższego z 09.03.2010r. w sprawie sygn. akt I PK 175/09). W toku postępowania sądowego możliwe jest dokonanie dalszej konkretyzacji, uszczegółowienia wskazanych w oświadczeniu przyczyn, to jednak nie może prowadzić do usunięcia wadliwości oświadczenia, w którym jakakolwiek przyczyna nie została wskazana.

Sformułowanie przyczyny zawarte w oświadczeniu złożonym przez pozwanego powódce, przy uwzględnieniu treści uzasadnienia ww. oświadczenia, pozwala na ustalenie co jest ich istotą. Pozwany zarzucił powódce „rozpowiadanie nieprawdziwych i oczerniających informacji - firma (...) Sp. z o.o. jest w stanie upadłości, - w firmie (...) sp. z o.o. właściciel, który jest ponownie szefem jest kompletnym idiotą”. Jednocześnie pozwany wskazał, że rozwiązuje ww. umowy na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. :„ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych” .

Przepisy kodeksu pracy nie definiują pojęcia „podstawowych obowiązków pracowniczych”, jednakże nie ulega wątpliwości, że do wskazanej kategorii należy zaliczyć, co najmniej obowiązki wskazane w przepisach art. 100 rozdziału II Kodeksu pracy „obowiązki pracownicze”

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt 4 i pkt 6 k.p. pracownik jest obowiązany w szczególności dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (pkt 4), a także przestrzegać w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (pkt 6).

Należy przychylić się do stanowiska pozwanego, że nieuzasadnione „rozpowiadanie” przez pracownika, wbrew faktom, że pracodawca „jest w stanie upadłości” oraz znieważanie przełożonego określeniem „kompletny idiota”, pozostaje w sprzeczności z obowiązkiem wskazanym w art. 100§2 pkt 4 i 6 k.p. i w określonych okolicznościach może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jednak pozwany, wbrew obowiązkowi wynikającemu z art. 6 k.c. nie udowodnił prawdziwości ww. zarzutu, opisanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Nie ulega bowiem wątpliwości, że obowiązek wykazania zaistnienia

zachowań wskazanych jako przyczyna rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia spoczywa na pozwanym pracodawcy.

Pozwany – jak wynika z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, jak i korespondującej z nią treści odpowiedzi na pozew oparł swoje twierdzenia na rzekomych „zeznaniach” świadków T. i L. A. (2) i złożonym przez nich „oświadczeniu”. Tymczasem z zeznań obojga świadków jednoznacznie wynika, że nie miały miejsca wypowiedzi powódki opisane w ww. oświadczeniu – które nota bene sporządził przedstawiciel pozwanego, a motywacja świadków odnośnie podpisania oświadczenia o takiej, nieprawdziwej treści polegała na chęci pozbycia się powódki z pozwanej firmy.

Świadkowie wskazywali, co prawda, że słyszeli od osób trzecich o innych, niepocholebnych opiniach powódki odnośnie pozwanego pracodawcy, nie potrafili jednak wskazać kiedy i od kogo takie informacje, podważając wiarygodność swoich twierdzeń.

Również pozostali przesłuchani na wniosek stron świadkowie zaprzeczyli, aby powódka wypowiadała się w sposób wskazany w oświadczeniu pracodawcy.

Tym samym należało stwierdzić, że nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powodów, w sposób opisany w oświadczeniach o rozwiązaniu stosunku pracy złożonych przez pozwanego powodom, a w konsekwencji pozwany dokonując rozwiązania umowy o pracę z powodami na podstawie art. 52§1 pkt 1 k.p. naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Zgodnie z art. 56§1 k.p. 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. Powódka wniosła o zasądzenie od pozwanego odszkodowania w kwocie 9.300 złotych.

Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 36§1 pkt 2 i 3 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy i 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Powódka była zatrudniona u pozwanego ponad 3 lata (od 02.09.2013r. do 3.11.2017r. Tym samym przysługiwało mu odszkodowanie w wysokości nieprzekraczającej równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd przy tym oparł się o wyliczenia wynagrodzenia powódki przedłożone przez pozwanego /zał. do akt pracowniczych/ których prawidłowość nie była kwestionowana przez powodów.

O żądaniu odsetkowym Sąd orzekł zgodnie z art. 481 § 1 k.c. oraz art. 482 § 1 k.c., mając na uwadze, iż pozwany już w chwili złożenia pozwu miał możliwość prawidłowej oceny jego zasadności i zaspokojenia słusznego żądania powódki.

Wobec powyższego Sąd orzekł, jak w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu orzeczono w pkt II wyroku na podstawie art. 98 § 1 i § 3 k.p.c., oraz § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800). Stawka minimalna wynosiła w dniu złożenia pozwu w sprawie z zakresu prawa pracy o przywrócenie do pracy (...) 180 złotych. Jak wynika z orzecznictwa Sądu Najwyższego stawka ta znajduje zastosowanie niezależnie od tego, czy pracownik wnosi o przywrócenie do pracy czy też o odszkodowanie (por. uchwałę SN z 7 sierpnia 2002r. w sprawie sygn. akt III PZP 15/02; postanowienie SN z 6 grudnia 2011r. w sprawie I PZ 30/11).

O nieuiszczonych kosztach sądowych orzeczono w pkt III wyroku na podstawie art. 113 ust.1 oraz art. 97 ustawy z 28.07.2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1298 ze zm.). Koszty sądowe obejmowały nieuiszczoną opłatę od pozwu w kwocie 30 zł oraz koszty tłumaczenia zeznań świadków i przedstawiciela pozwanego w kwocie 369,89 złotych /k. 98 akt/ oraz 96,16 zł /k. 163 akt/., łącznie 496,05 złotych.