

Sygn. akt IV P 258/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 marca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Krośnie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Mariusz Szwałd
Ławnicy:	Alicja Fejkiel – Guzik, Ryszard Domański
Protokolant:	Gabriela Wojtowicz

po rozpoznaniu w dniu 13 marca 2018 r. w Krośnie

sprawy z powództwa A. W.

przeciwko (...) w K.

o zapłatę

I. oddała powództwo o zasądzenie odszkodowania,

II. umarza postępowanie w zakresie żądania uznania za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę,

III. zasądza od powódki A. W. na rzecz pozwanego (...) w K. kwotę 360 zł (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych).

(...)

Sygn. akt IV P 258/17

UZASADNIENIE

wyroku z dnia 13 marca 2018 roku

Powódka A. W. w pozwie przeciwko pozwanemu (...) w K., zmodyfikowanym w piśmie procesowym z 25 września 2017 r., wniosła o zasądzenie od pozwanego kwoty 11460 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę oraz o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, że zatrudniona jest u pozwanego na czas nieokreślony na stanowisku kierownika biura (...). W dniu 27 czerwca 2017 r. przed udaniem się do biura, w ramach swoich obowiązków, pojechała do biura rachunkowego. Powódka prawie codziennie jeździła do tego biura. Z uwagi na to, że nie miała gdzie zaparkować, powódka zatrzymała samochód obok (...) przy ul. (...). Tam powódka spotkała znajomą, z którą zamieniła kilka zdań. W tym czasie zadzwoniła do powódki K. Ż. (1) informując ją, że prezes ją prosi. Powódka odparła, że jest w biurze rachunkowym. Powiedziała tak, mimo że nie była jeszcze na miejscu, gdyż często tak się odpowiada w życiu codziennym. Po zakończeniu rozmowy powódka bezzwłocznie pojechała do siedziby pozwanego. Po przyjeździe do

pracy powódka na placu (...) spotkała prezesa, po czym pojechali do (...). W dniu 4 lipca 2017 r. pozwany wręczył powódce wypowiedzenie umowy o pracę. W prowadzonej przez powódkę rozmowie telefonicznej jej zamiarem nie było wprowadzenie pozwanego w błąd. Użycie przez powódkę zwrotu, że jest w biurze rachunkowym było skrótem myślowym często używanym, jeżeli osoba znajduje się przed budynkiem. Powódka po uzyskaniu informacji, że prezes chce się z nią zobaczyć, niezwłocznie udała się do siedziby pozwanego.

W odpowiedzi na pozew pozwany (...) w K. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powódki na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew pozwany zarzucił, że pracodawca kilkakrotnie zwracał powódce uwagę na jej zachowanie podczas wykonywania obowiązków służbowych. O nagannym postępowaniu powódki informowali prezesa (...) inni pracownicy. Bezpośrednio po objęciu funkcji prezesa (...) P. S. (1) powódka zwróciła się do H. W. (1), by ta poinformowała powódkę kiedy nikogo nie będzie w biurze, by mogła ona przejrzeć komputer prezesa i sprawdzić co ma na nią. Powódka powiedziała jej także, że zbiera „haki” na wszystkich pracowników. Po uzyskaniu tych informacji prezes odsunął powódkę od protokolowania posiedzeń (...). Po kilku miesiącach powódka w rozmowie z H. W. krytykowała prezesa (...) i dyrektora w związku z ich podróżą służbową do (...) za to, że urządzili sobie wakacje. Powódka otwarcie krytykowała zatrudnienie W. F.. Prezes zwrócił powódce uwagę, że jej zachowanie jest niedopuszczalne w związku z zajmowanym przez nią stanowiskiem. Powódka wprowadzała do systemu bankowego kwoty wynagrodzeń pracowników, które objęte były tajemnicą służbową. Mimo tego informowała ona pracowników o przyznawanych im premiach oraz o podwyżkach. Spowodowało to niepotrzebne różnice zdań. Prezes (...) ponownie przeprowadził z powódką rozmowę, zwracając jej uwagę na jej zachowanie. Powódka informowała pracowników pozwanego, że trzy, cztery razy w tygodniu udaje się przed pracą do biura rachunkowego. W związku z tym przyjeżdżała do pracy około godziny 9.30. Pozwany zasięgnął jednak w biurze rachunkowym informacji jak często powódka przebywała w tym biurze. Z uzyskanych informacji wynikało, że bywała tam znacznie rzadziej. W dniu 27 czerwca 2017 r. w związku z pracami inwentaryzacyjnymi prezes (...) chciał uzyskać od powódki informacje z tym związane. W związku z tym, że powódki nie było w pracy, prezes (...) zwrócił się do K. Ż. o skontaktowanie się z powódką. W rozmowie telefonicznej powódka przyznała, że jest w biurze rachunkowym. Później pozwany skontaktował z biurem księgowym i okazało się, że powódka w tym dniu tam się nie pojawiła. Powódka dotarła do pracy ok. 9.20. W dniu wypowiedzenia powódce umowy o pracę prezes (...) przeprowadził rozmowę z powódką w obecności H. W.. Powódka przyznała, że źle postąpiła.

Sąd ustalił i zważył, co następuje :

Na podstawie umowy o pracę z dnia (...) października 2011 r. pozwany (...) w K. zatrudnił powódkę A. W. na okres próbny do 31 stycznia 2012 r. na stanowisku pracownika administracyjnego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2012 r. pozwany zatrudnił powódkę na czas nieokreślony na tym samym stanowisku pracy w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od dnia 1 marca 2015 r. powódka objęła stanowisko kierownika biura (...).

W piśmie z dnia 3 lipca 2017 r. pozwany zawarł oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 31 października 2017 roku.

Przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę była utrata zaufania pracodawcy do powódki jako pracownika spowodowana zachowaniem polegającym na celowym wprowadzeniu pracodawcy w błąd w dniu 27 czerwca 2017 roku poprzez udzielenie nieprawdziwej informacji, że około godziny 8.20 tj. w czasie pracy, w ramach swoich obowiązków służbowych znajdowała się w biurze rachunkowym (...) obsługującym księgi rachunkowe spółki, podczas gdy pracownicy biura rachunkowego w przeprowadzonej rozmowie telefonicznej kategorycznie zaprzeczyli obecności powódki w biurze rachunkowym w tym dniu tj. zarówno przed telefonem do biura jak i w momencie trwania rozmowy telefonicznej.

Takie zachowanie spowodowało utratę zaufania pracodawcy w stosunku do pracownika, w szczególności w związku z zajmowanym stanowiskiem kierownika biura (...), bowiem stanowisko to wymaga szczególnego, wysokiego stopnia zaufania pracodawcy. Pracodawca już we wcześniejszych okresach zwracał uwagę na zachowanie podstawowych zasad zaufania, przestrzeganie drogi służbowej, w szczególności na konieczność uzgadniania decyzji wyłącznie przez zarząd spółki.

Dowód : akta osobowe powódki

27 czerwca 2017 r. tuż po godzinie 8.00 prezes pozwanego P. S. (1) chciał uzgodnić z powódką sprawy związane z (...). Powódki nie było w biurze, dlatego prosił K. Ż., by zatelefonowała do powódki i zapytała gdzie jest. K. Ż. zadzwoniła do powódki i zapytała ją gdzie się znajduje, bowiem prezes prosił o dokumenty.

W tym czasie powódka zaparkowała samochód przy ul. (...) w (...) na wysokości (...). Wzięła teczkę z dokumentami i udała się w kierunku biura rachunkowego” (...). Gdy przechodziła przez ulicę zadzwoniła K. Ż.. Powódka powiedziała, że znajduje się w biurze rachunkowym „(...)”, jak skończy sprawy w biurze, to wróci do firmy. K. Ż. przekazała te informacje prezesowi.

Powódka przychodziła do biura księgowego „(...)” z dokumentami od pozwanego średnio raz w tygodniu. Wizyta powódki niekiedy trwała 5 minut a niekiedy pół godziny. Biuro mieści się w (...) przy ul. (...) naprzeciwko (...).

Przejsie z siedziby (...) do biura rachunkowego „(...)” zajmuje około 15 minut.

Ponieważ w trakcie swojej współpracy z powódką prezes pozwanego miał kilka zastrzeżeń do niej, postanowił sprawdzić czy rzeczywiście znajduje się ona w biurze rachunkowym. Zadzwonił do biura rachunkowego „(...)” i uzyskał informację, że powódki nie było w biurze. Była godz. 8:20. Po tym telefonie P. S. zajął się swoimi sprawami i po około 40-45 minutach powiedział K. Ż., że jadą do (...). Wyszli z biura i na placu przed nim, gdzie zaparkowane były samochody spotkali powódkę. Była to godz. 9:15 w związku z tym P. S. powiedział powódce, że jedzie z K. Ż. do (...) i żeby powódka do nich dołączyła.

W tym dniu prezes pozwanego jeszcze raz zadzwonił do biura rachunkowego, z którego przekazano mu, że do momentu tego telefonu powódka w tym biurze się nie pojawiła. W dniu 27 czerwca 2017 r. powódka nie była w ogóle w biurze rachunkowym. Prezes uzyskał również informację, że powódka pojawiała się w biurze rachunkowym raz w tygodniu.

W chwili wręczania powódce wypowiedzenia umowy o pracę powiedziała ona, że rzeczywiście w momencie telefonu K. Ż. nie było jej w biurze rachunkowym, źle postąpiła i nie potrafi powiedzieć dlaczego. Rozmowa odbywała się w obecności H. W. (1).

Jesienią 2016r., we wrześniu bądź w październiku, powódka poprosiła H. W. (1), by powiedziała jej kiedy będzie wolny pokój prezesa, bo chciała ściągnąć sobie z komputera prezesa dane o sobie, które - jak twierdziła powódka - w tym komputerze zgromadził poprzedni prezes (...). H. W. nie zgodziła się na prośbę powódki. Po pewnym czasie powódka po raz drugi zapytała ją czy mogłaby przystać na przeglądnięcie przez nią komputera prezesa. Gdy powódka prosiła ją o pomoc, nie odczuła aby żartowała. O tej drugiej rozmowie H. W. powiedziała S. D. (1). Nie mówiła o tym po pierwszej rozmowie, bowiem stwierdziła, że pod wpływem emocji każdy może powiedzieć coś niestosownego. H. W. zawiadamiając S. D., dążyła do zabezpieczenia komputera prezesa w hasło.

Prezes pozwanego rozmawiał z powódką po tym jak dowiedział się, że powódka chciała przejrzeć jego komputer, ale nie poruszał tego tematu, bowiem nie chciał konfrontować H. W. z powódką. Powiedział natomiast powódce, że nie powinna załatwiać spraw z byłym prezesem bez jego zgody. Nie chciał konfrontacji, bowiem chciał powódce dać jeszcze szansę, ponieważ nie miał merytorycznych zastrzeżeń do jej pracy. Dopiero zdarzenie z 27 czerwca 2017 r. wpłynęło na zmianę jego wcześniejszej decyzji.

Na miejsce powódki została zatrudniona J. S.. Powódka przekazała jej swoje obowiązki.

Dowód : zeznania świadków S. D. k. 59-60, M. P. k.60, K. Ż. 60-61, H. W. k.61, A. T. k.61-62, E. J. k.62, P. S. k.72-73, część zeznań powódki k.71-72,

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków : S. D., M. P., K. Ż., H. W. oraz słuchanemu w charakterze pozwanego P. S. bowiem są spójne, jednolite i wzajemnie się uzupełniają.

Sąd dał wiarę zeznaniom powódki w zakresie w jakim zeznała, że w dniu 27 czerwca 2017 r. w ogóle nie była w biurze rachunkowym „(...)”.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powódki w części w jakiej zeznała, że po 10 minutach od telefonu K. Ż. stawiała się w pracy. W rzeczywistości powódka stawiała się w pracy po godzinie 9-tej. Ponadto powódka podczas rozmowy telefonicznej z K. Ż. powiedziała, że jest w biurze rachunkowym, a do protokołu rozprawy w dniu 13 marca 2018 r. zeznała, że dnia 27 czerwca 2017 r. nie była w biurze rachunkowym. Zeznania powódki kłócą się z zebrany w sprawie materiałem dowodowym, tj. z zeznaniami P. S. oraz M. P..

Sąd pominął zeznania S. R. i M. S., bowiem nie mieli oni informacji w przedmiocie będącym w zainteresowaniu sądu.

Sąd dał wiarę dowodom z dokumentów, których wiarygodność nie budzi wątpliwości a strony im nie zaprzeczyły.

Artykuł 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Pracodawca ma w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę obowiązek wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie. Niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę w rozumieniu art. 45 § 1 k.p. Zasadność wypowiedzenia - w razie odwołania się pracownika - podlega kontroli sądu pracy. Sąd pracy ocenia, czy konkretne wypowiedzenie było uzasadnione. Sąd przy tym bierze pod uwagę słuszny interes pracodawcy i pracownika w powiązaniu z celem i istotą stosunku pracy, a w szczególności z określonymi w kodeksie pracy obowiązkami stron stosunku pracy.

W sprawie rozpoznawanej przez sąd pozwany w piśmie wypowiedzającym powódce umowę o pracę zarzucił, że utracił zaufanie do powódki w związku z jej celowym wprowadzeniem pracodawcy w błąd poprzez udzielenie nieprawdziwej informacji, że w dniu 27 czerwca 2017 roku około godziny 8.20 tj. w czasie pracy, w ramach swoich obowiązków służbowych znajdowała się w biurze rachunkowym „(...)” w K., podczas gdy w rzeczywistości tego dnia tam w ogóle nie była.

W toku procesu ustalono, że powódka w dniu 27 czerwca 2017 r. podczas rozmowy telefonicznej z K. Ż., dzwoniącej do powódki w imieniu prezesa, poinformowała ją, że jest w biurze rachunkowym, mimo że w tym biurze się nie znajdowała.

Zatem powódka okłamała pracodawcę twierdząc, że w czasie kiedy miała znajdować się w pracy, załatwiała sprawy służbowe w biurze (...), gdy tymczasem tam jej nie było tego dnia w ogóle.

Nie można przyjąć, że powódka w swej rozmowie telefonicznej zagalopowała się i powiedziała nieopatrznie K. Ż., że jest w biurze (...) mimo, że w rzeczywistości w nim nie była oraz, że podczas rozmowy z K. Ż. wyczuła jej zdenerwowanie i dlatego nie udała się już do biura rachunkowego, tylko prędko stawiała się w pracy.

Z zeznań M. P. i P. S. wynika, że powódka znalazła się w pracy po około godzinie od rozmowy telefonicznej z K. Ż.. Oznacza to, że nie można dać wiary zeznaniom powódki w tym zakresie. Skoro nie można dać wiary zeznaniom

powódki, w kontekście zeznań M. P. i P. S., że powódka stawiała się w siedzibie pozwanego w ciągu 10 minut od rozmowy telefonicznej z K. Ż., trudno dać jej wiarę, gdy powołuje się na nieopatrzność stwierdzenia, że jest w biurze.

Dodatkowo sąd zauważa, że doświadczenie życiowe podpowiada, że na pytanie K. Ż. gdzie powódka się znajduje powinna powódka odpowiedzieć „w drodze do biura”, „przed biurem”, skoro nie znajdowała się w biurze. Sąd nie zetknął się z takim uproszczeniem jakiego przedstawia powódka, to jest, że ktoś będąc w drodze do określonego punktu informuje, że jest w danym punkcie, chyba że świadomie chce przekazać błędny komunikat.

Takie zachowanie powódki mogło spowodować utratę zaufania do niej ze strony pracodawcy.

Ponieważ dla przyjęcia zasadności wypowiedzenia umowy o pracę wystarczy, że jedna ze wskazanych w nim przyczyn jest rzeczywista (Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 5 października 2005 r. I PK 61/05) należało uznać, że wypowiedzenie powódce umowę o pracę było uzasadnione.

Mając powyższe na uwadze sąd oddalił powództwo.

Sąd na zasadzie art. 355 k.p.c. umorzył postępowanie w zakresie żądania uznania wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, bowiem powódka cofnęła w tym aspekcie pozew.

O kosztach sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. oraz na mocy § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych /Dz. U. z 2015 r., poz. 1804 z późn. zm./ i zasądził od powódki na rzecz pozwanego kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów procesu, stanowiącą dwukrotną stawkę minimalną.

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 sierpnia 2002 r. (III PZP 15/02) wskazał, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. W uzasadnieniu tego orzeczenia Sąd Najwyższy wskazał, że roszczenie o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (a po rozwiązaniu umowy o pracę - o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach, art. 45 § 1 k.p.) lub o przywrócenie do pracy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 56 § 1 k.p.) oraz roszczenie o odszkodowanie (art. 45 § 1 k.p. i art. 56 § 1 k.p.) są nie tylko alternatywne, ale także ekwiwalentne, oczywiście sobie odpowiadające, inaczej mówiąc - roszczenie o odszkodowanie jest substytutem roszczenia o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne lub o przywrócenie do pracy. W taki sposób traktuje je prawo materialne (kodeks pracy), pozwalając nie tylko pracownikowi na dokonanie swobodnego wyboru między nimi, ale także sądowi na orzeczenie o żądaniu ekwiwalentnym w stosunku do wybranego przez pracownika nawet wbrew jego woli i zgłoszonemu oraz popieranemu przez niego roszczeniu (art. 45 § 2 k.p. i art. 56 § 2 k.p. oraz art. 264 § 1 i 2 k.p.). (...) Przy rozpoznawaniu i rozstrzyganiu sprawy o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy) lub o odszkodowanie, podstawy prawne roszczeń są takie same (zastosowanie znajdują te same przepisy kodeksu pracy), przesłanki materialnoprawne są identyczne (rozwiązanie umowy o pracę jest niezgodne z prawem lub nieuzasadnione), ustalenia wymagają te same okoliczności faktyczne, a wysokość odszkodowania (odpowiednio zryczałtowana - art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p.) nie jest istotą takiego procesu i na ogół nie jest przedmiotem sporu. Również formuła odwołania od wypowiedzenia (art. 44 k.p. i art. 264 § 1 k.p.) sprawia, że odwołanie dotyczy w takim samym stopniu uznania wypowiedzenia za bezskuteczne jak i odszkodowania. Jest to zatem ten sam rodzaj sprawy, sprowadzający się w istocie do tego samego, niezależnie od zgłoszonego przez pracownika żądania. Z tej przyczyny wynagrodzenie pełnomocnika powinno być ustalane według tych samych zasad (na tej samej podstawie) - albo w obu przypadkach jako pochodna stawki minimalnej odniesionej do wartości przedmiotu sprawy, albo w obu przypadkach jako pochodna zryczałtowanej stałej kwoty stawki minimalnej.

Sąd rejonowy uznał, że dwukrotność stawki minimalnej odpowiada nakładowi pracy pełnomocnika pozwanego, a więc sporządzenie odpowiedzi na pozew i udziału w dwóch rozprawach.

Sąd nie uwzględnił w kosztach pozwanego opłaty skarbowej od pełnomocnictwa procesowego, bowiem nie była ona niezbędna do celowej obrony (art. 98 § 1 k.p.c.). Zgodnie z art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z 16 listopada 2006 r. o

opłacie skarbowej t.jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 1827 z późn. zm.) nie podlega opłacie skarbowej złożenie dokumentu stwierdzającego udzielenie pełnomocnictwa w sprawach zatrudnienia i wynagrodzeń za pracę.

Nie ulega wątpliwości, że przedmiotowa sprawa dotyczy zatrudnienia (odszkodowania w związku z utratą zatrudnienia).