

Sygn. akt IV P 76/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30/07/2021 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Joanna Mucha

po rozpoznaniu w dniu 30 lipca 2021 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa K. R.

przeciwko K. M.

o odszkodowanie

I. oddała powództwo,

II. zasądza od powódki K. R. na rzecz pozwanej K. M. kwotę 180zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 76/20

UZASADNIENIE

Pełnomocnik powódki K. R. wniósł przeciwko pozwanej K. M. o zasądzenie kwoty 5.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wytoczenia powództwa i sprostowanie świadectwa pracy w ten sposób, że w miejsce sposobu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 k.p. wpisanie sposobu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę oraz o obciążenie pozwanej kosztami postępowania, w tym kosztami zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu pozwu podał, że okoliczności wskazane w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przebiegały w inny sposób i nie może być mowy o naruszeniu przez pracownika jego podstawowych obowiązków.

Pełnomocnik pozwanej w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na rzecz pozwanej kosztów procesu oraz wskazał, iż nagminność naruszeń podstawowych obowiązków powódki, wskazanych w rozwiązaniu umowy o pracę, powoduje, że każda z tych przyczyn ma charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Zatem rozwiązanie umowy o pracę było w pełni uzasadnione.

Sąd ustalił co następuje:

Powódka K. R. była zatrudniona u pozwanej K. M. od 2.11.2017 r. do 1.07.2020 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kosmetyka, w pełnym wymiarze czasu pracy, z wynagrodzeniem zasadniczym 4129,95 zł.

(dowód: akta osobowe powódki cz. B umowa o pracę na czas nieokreślony k. 16 B, i cz. C świadectwo pracy k.1C).

Powódka opowiedziała M. S. (1), że pracodawczyni K. M. podnosi głos na pracowników, demotywuje i ich obraża. Powódkę dotknęło użycie przez pozwaną słowa „dziwka” wobec pracownicy P. T. (1). Powódka powiedziała te słowa przy kliencie zakładu kosmetycznego. Powódka informowała M. S. (1), że ma lokal i będzie otwierała go w pobliżu kliniki a z kliniki pozwanej zwolni się P. T. (1) i będzie współpracować z nią J. S. (1).

(bezsporne, nadto zeznania świadka M. S. k.193 od 02:01:14 do 02:01:51 i od 02:03:50 do 02:06:30).

Powódka w trakcie rozmowy z J. S. (1) przekazała jej informację o tym, że na spotkaniu Kamilka K.-M. użyła wobec pracownicy P. T. (1) określenia „dziwka”.

(bezsporne, nadto zeznania świadka J. S. k.192v od 01:42:37 do 01:44:22).

Pozwana na spotkaniu z pracownicą P. T. (1) nie użyła wobec niej słowa „dziwka”. To powódka przekształciła słowa wypowiedzi pozwanej. Pracodawczyni nie zwracała się do pracowników wulgarnie, nie było zachowań, które miałyby świadczyć o mobbingu względem powódki.

(dowód: zeznania świadka P. T. k. 192 od 01:29:39 do 01:31:17, od 01:25:33 do 01:27:37 i od 01:35:45 do 01:36:30, M. M. k. 194 od 02:24:33 02:27:57).

Powódka na spotkaniu z pozwaną pracodawczynią powiedziała, że jej decyzja o odejściu jest spowodowana między innymi złymi emocjami i jej ciągle odętą twarzą, miną, która sugeruje niezadowolenie, brak humoru oraz lekceważące podejście od pracowników. Powódka powiedziała J. S. (1), iż podczas spotkania z pracodawczynią określiła ją słowami „czy nie widzi swojego odętego ryja”.

(bezsporne, nadto zeznania świadka J. S. k.192v od 01:49:42 do 01:50:50 M. M. k. 194 od 02:23:34 02:24:33).

Powódka od dłuższego czasu planowała i przygotowywała się do odejścia z pracy i otworzenia działalności konkurencyjnej i złożyła propozycje pracy w swoim (...). Chciała skłócić pracowników i pozwaną. Próbowała uzyskać od P. T. (1) numery telefonów kilku wybranych klientów gabinetu pozwanej i przejąć klientkę pozwanej M. L.. Powódka podczas rozmowy z pracodawczynią w czerwcu 2020 r. odnosiła się do niej w sposób niegrzeczny, podniesionym głosem, była nieobliczalna, pobudzona negatywnymi emocjami i ostatecznie powiedziała od pozwanej i T. S. „nie chce mi się z Wami kurwa gadać”.

(dowód: zeznania świadka J. S. k.192v od 01:50:50 do 01:53:43, P. T. k.191 od 01:09:51 do 01:11:32, od 01:14:13 do 01:16:14, od 01:21:16 do 01:23:38 i od 01:31:17 do 01:32:54, J. S. od 01:42:37 do 01:44:22, M. S. k. 193 od 01:57:26 do 02:04:36, M. M. od 02:14:10 do 02:34:12, T. S. k. 195 od 02:51:00 do 02:54:38, wydruki z korespondencji k. 46-51).

Powódka wykonała zdjęcia brudnych urządzeń kosmetycznych.

(dowód: k. 97-100).

Strony 2.11.2017 r. zawarły umowę o zakazie konkurencji po ustaniu stosunku pracy.

(dowód: akta osobowe powódki cz.B , umowa o zakazie konkurencji k. 8/B).

Pracodawczyni 1.07.2020 r. rozwiązała z powodką umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazując konkretne przyczyny rozwiązania umowy o pracę.

(dowód: akta osobowe powódki cz. C rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia k.2/C).

Sąd zważył co następuje:

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem 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.

Sąd podziela stanowisko Sądu Najwyższego, iż według art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. warunkiem odpowiedzialności pracownika jest jego wina. Nie chodzi jednak o winę w jakiegokolwiek postaci, lecz o winę umyślną lub o "ciężką" winę nieumyślną, czyli o rażące niedbalstwo. O umyślności można zaś mówić wówczas, gdy popełnienie czynu bezprawnego i jego następstwa zostały objęte zamiarem sprawcy, to znaczy świadomością i wolą jego popełnienia. Rażące niedbalstwo zachodzi natomiast wtedy, gdy sprawca nie przewidział wprawdzie następstw swojego postępowania, ale stało się to wskutek niedołożenia należytej staranności i uwagi w stopniu graniczącym z umyślnością (tak: wyrok SN z 2002-02-05 I PKN 833/00).

Przy ocenie, czy dane uchybienie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych należy wziąć pod rozwagę towarzyszące temu okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998 nr 14, poz. 424).

Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność i rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (vide: komentarz do kodeksu pracy pod redakcją prof. dr hab. Urszuli Jackowiak, Fundacja Gospodarcza Gdynia 2001, str. 192).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, niepubl.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Z normy art. 61 § 1 k.c., nie wynika że wiążący jest moment faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia woli. Pojęcie „doręczenia” oznacza w tym przypadku nie tyle dostarczenie oświadczenia „do rąk własnych” adresata, co w istocie oznacza zapoznanie się z nim, ile doręczenie w taki sposób, że ma on możliwość zapoznania się z jego treścią. Nie badamy czy rzeczywiście doszło do zapoznania, ale uwzględniając normalny tok czynności weryfikujemy, czy istnieje taka możliwość (por. P. Machnikowski w: Kodeks cywilny. Komentarz pod red. E. Gniewka, Warszawa 2008, komentarz do art. 61, nb 8).

Odmowa powoda przyjęcia i podpisania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy nie wpływa na skuteczność jego złożenia i bieg terminu do wniesienia odwołania.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do stopnia ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

Ponadto przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Powódka 20.07.2020 r. wniosła odwołanie od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z 1.07.2020 r., zatem nie naruszyła terminu przewidzianego w treści przepisu art. 264 § 2 k.p.

W niniejszej sprawie pracodawca w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazała, że w czerwcu 2020 r. powódka mówiła M. S. (1) i J. S. (1), że pozwana krzyczy na wszystkich, lekceważy i obraża pracowników, jest wobec pracownic opryskliwa i chamska, w stosunku do jednej z pracownic użyła słowa „dziwka”, „kurwa”, powiedziała J. S. (1), że wobec pracodawczynie użyła słów „ma odęty ryj”, że zrobiła szereg zdjęć obrazujących brud w zakładzie i że może zniszczyć pracodawcę, jak opublikuje te zdjęcia oraz złożyła jej propozycję pracy u siebie, gdy otworzy działalność konkurencyjną, 16.06.2020 r. zachowywała się wobec pracodawczynie w sposób głośny, arogancki i prowokacyjny a podczas zwolnienia lekarskiego w czerwcu 2020 r. zachęcała klientki pracodawczynie do kontaktowania się z nią i proponowała wykonanie usług kosmetycznych we własnym gabinecie.

Do podstawowych obowiązków pracowniczych należy między innymi dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie mienia i zachowywanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę oraz przestrzeganie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego (art. 100 § 1 pkt. 4 i 6 k.p.).

W przedmiotowej sprawie bezsporne było, iż powódka, nawet w obecności klientów, wypowiadała się do innych osób zatrudnionych w gabinecie pozwanej, że pracodawczynie K. M. podnosi głos na pracowników, demotywuje i ich obraża.

Co więcej rozpowszechniała wśród pracowników nieprawdziwą informację jakoby pracodawczynie miała określić jedną z pracownic epitetami „dziwka” czy „kurwa”, dążyła by skłócić pracowników z pracodawczynią, co wynika z wiarygodnych zeznań świadków samej P. T. (1) i M. M. (2) oraz J. S. (1) i M. S. (3).

Powódka rozpowszechniała wśród załogi informację jakoby podczas spotkania miała się zwrócić do pracodawczynie słowami „czy nie widzi swojego odętego ryja”, co wynika z jasnych zeznań J. S. (1) i M. M. (2).

Powódka podczas rozmowy z pracodawczynią w czerwcu 2020 r. odnosiła się do niej w sposób niegrzeczny, podniesionym głosem, była nieobliczalna, pobudzona negatywnymi emocjami i powiedziała od pozwanej „nie chce mi się z Wami kurwa gadać” co potwierdzają jednoznaczne zeznania T. S., czym zakłóciła porządek i spokój w miejscu pracy.

W ocenie sądu powyższe zachowanie powódki polegające na podważaniu dobrego imienia i autorytetu pracodawczynie, próbie skłócenia osób zatrudnionych z pozwaną, pomawianie jej o wypowiedzi i słowa, które faktycznie nie padły, zakłócanie spokoju w miejscu pracy, narusza zasady współzycia społecznego obowiązujące w zakładzie pracy i stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (porównaj też wyrok SN z 29.06.2005 r. I PK 290/04, wyrok SN z 28.03.2017 r. II PK 18/16 i wyrok SN z 24.05.2001 r. I PKN 400/00).

Jak wynika z wzajemnie się uzupełniających zeznań świadków P. T. (1), J. S. (1) i M. S. (3) oraz wydruku k. 46, powódka planowała utworzenie własnego konkurencyjnego dla pracodawczynie zakładu i namawiała współpracownika pozwanej, J. S. (1) do przejścia do niej.

Zdaniem sądu organizowanie przez powódkę konkurencyjnego zakładu, mimo zawarcia umowy o zakazie konkurencji i próba „podebrania” współpracownika pracodawczynie stanowi też ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika dbania o dobro zakładu pracy (zobacz też wyrok SN z 5.04.2005 r. I PK 208/04).

Ponadto powódka próbowała uzyskać od pracownika pozwanej P. T. (1) numery wybranych klientów zakładu pozwanej i chciała przejąć klientkę pozwanej M. L., co wynika z stanowczych zeznań P. T. (1) i wydruku z korespondencji powódki

ze świadkiem z 10 czerwca k.51. Jest to działanie na szkodę pracodawcy uzasadniające również rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. (porównaj: wyrok SN z 11.03.2020 r. III PK 24/19 i wyrok SN z 27.03.2019 r. II PK 321/17).

W ocenie sądu powyższe dowody i okoliczności świadczą o znacznym nasileniu złych intencji powódki wobec pracodawcy i celowym oraz świadomym działaniu na szkodę pozwanej.

Zatem w ocenie sądu pozwana nie naruszyła przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 k.p.), w tym również wymogów dotyczących terminu i formy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 k.p.).

Zgodnie z przepisem art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Wynika to stąd, że zmiana trybu rozwiązania umowy o pracę aktualizuje się dopiero, gdy wyrok wydany w sprawie, której przedmiotem jest ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę się uprawomocni. Dopiero od tego momentu na żądanie pracownika, pracodawca będzie zobligowany zamieścić zmianę w treści świadectwa pracy.

W rozpoznawanej sprawie z przedmiotowego orzeczenia sądu nie wynika by, rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę.

Mając na uwadze powyższe sąd na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. i art. 97 § 3 k.p., a contrario oddalił powództwo w całości.

O kosztach procesu sąd orzekł stosownie do treści 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz.U. poz. 1800 ze zm.), zasądzając od powódki na rzecz pozwanej kwotę 180 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 76/20

ZARZĄDZENIE

1. odnotować zwrot akt wraz z uzasadnieniem,
2. treść niniejszego zarządzenia scalić w jednym pliku z utworzonym plikiem wyroku z uzasadnieniem i umieścić na Portalu Informacyjnym:
 - a. dla pełnomocnika powoda – w celu doręczenia,
 - b. dla pozostałych uczestników – w celu informacyjnym,
2. odpis wyroku z uzasadnieniem doręczyć:
 - a. pełnomocnikowi pozwanej zgodnie z pkt 2a niniejszego zarządzenia – w trybie art. 15zszs⁹ ust. 2 zdanie 1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem (...)19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (t.j. Dz.U. z 2020 r. poz. 1842, z późn. zm.),
3. przedłożyć z wpływem środka zaskarżenia, najdalej za 21 dni od wykonania z potwierdzeniami odbioru.

C., dnia 6 sierpnia 2021 roku

Sędzia Marek Osowicki