

Sygn. akt V Pa 38/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 kwietnia 2015 r.

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Legnicy

w składzie następującym:

Przewodniczący SSO Jacek Wilga (spr.)

Sędziowie SSO Krzysztof Głowczyński, SSO Regina Stępień

Protokolant star. sekr. sądowy Ewa Sawiak

po rozpoznaniu w dniu 2 kwietnia 2015 r. **w Legnicy**

na rozprawie

sprawy z powództwa E. R.

przeciwko Przedsiębiorstwu (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w L.

o odszkodowanie

na skutek apelacji strony pozwanej

od wyroku Sądu Rejonowego w Lubinie IV Wydział Pracy

z dnia 14 stycznia 2015 r.

sygn. akt IV P 84/14

I. oddala apelację,

II. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu apelacyjnym.

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 14 stycznia 2015 roku Sąd Rejonowy w Lubinie zasądził od strony pozwanej Przedsiębiorstwa (...) Sp. z o.o. w L. na rzecz powódki E. R. kwotę 5. 358, 24 zł tytułem odszkodowania za naruszające przepisy rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 3 kp.

W uzasadnieniu wskazał, iż bezsporne w sprawie było, że powódka 28.01.2014r. stawiała się w miejscu pracy pod wpływem alkoholu oraz, że w związku z tym zdarzeniem wobec powódki dyrektor (...) wydał bezterminowy zakaz wstępu na teren tego oddziału tj. miejsca określonego w umowie o pracę jako miejsce świadczenia pracy powódki. Na podstawie wydanych w sprawie opinii biegłych sądowych Sąd przyjął ponadto, że powódka nie jest dotknięta psychozą alkoholową i nie miała wyłączonej świadomości swojego postępowania, a zatem w pełnym zakresie ponosi winę za zaistniałą sytuację.

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę bez wypowiedzenia było w takiej sytuacji, w ocenie Sądu Rejonowego, zasadne. Jednakże doszło do niego z naruszeniem miesięcznego terminu przewidzianego w art. 52 §2 kp. Powódka pismo

rozwiązując umowę o pracę odebrała bowiem dn. 6 marca 2014 roku. Strona pozwana sama naraziła się z dużym prawdopodobieństwem na niezachowanie terminu z art. 52 §2 kp, skoro pismo rozwiązujące umowę o pracę nadane zostało na pocztę dopiero dnia 20 lutego 2014 roku.

Rozwiązanie z powódką umowy o pracę naruszało więc przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Z uwagi jednak na fakt, że powódka swoim świadomym zachowaniem w sposób bardzo naganny naruszyła obowiązki pracownicze, Sąd uznał przywrócenie powódki do pracy za niecelowe i sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. (art. 45 §2 k.p. w zw. z art.56 k.p.). Rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, jak i stopień zawinienia powódki uniemożliwiają przywrócenie jej do pracy.

Fakt uchybienia formalnego pracodawcy, sprowadzającego się do przekroczenia jednoznacznie wskazanego przez przepisy miesięcznego terminu do rozwiązania umowy, był natomiast podstawą do zasądzenia na rzecz powódki odszkodowania w wysokości 3 - miesięcznego wynagrodzenia za pracę (5.358,24 zł) za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Dalej idące powództwo podlegało oddaleniu.

Nadto obciążył Sąd stronę pozwaną kosztami sądowymi od zasądanego odszkodowania oraz kosztami opinii biegłych sądowych i kosztami zastępstwa prawnego powódki.

Wyrok powyższy zaskarżyła w całości apelacją strona pozwana.

Zarzuciła:

I. obrażę przepisów prawa materialnego, w szczególności:

1. art. 56 §1 kp w zw. z art. 8 kp poprzez nieuzasadnione przyjęcie, że powódce należy się odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia w sytuacji, gdy sprzeciwiają się temu zasady współżycia społecznego,
2. art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka, mając świadomość o podjęciu przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu z nią umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym celowo zwlekała i nie podejmowała korespondencji od pracodawcy zawierającej pismo rozwiązujące umowę o pracę,
3. art. 8 kp poprzez jego niezastosowanie w sytuacji, gdy powódka domaga się odszkodowania w sytuacji, gdy faktycznie dopuściła się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych co stanowi nadużycie przysługującego powódce prawa z art. 8 kp.

II. naruszenie przepisów postępowania, które mogło mieć wpływ na treść orzeczenia, w szczególności:

1. art. 98 kpc poprzez obciążenie strony pozwanej kosztami związanymi ze sporządzeniem opinii biegłych podczas gdy wnioski obu opinii potwierdziły stanowisko strony pozwanej i doprowadziły do oddalenia przez Sąd głównego żądania pozwu, którym było żądanie przywrócenia powódki do pracy.

Stawiając powyższe zarzuty strona pozwana domagała się zmiany zaskarżonego wyroku i oddalenia powództwa w całości oraz zasądzenia kosztów postępowania przed Sądem I i II instancji.

W odpowiedzi na apelację powódka wniosła o jej oddalenie i zasądzenie kosztów postępowania.

Sąd Okręgowy zważył:

Stan faktyczny sprawy pozostawał bezsporny. Jest więc on również podstawą do dokonania oceny zgłoszonych w apelacji zarzutów naruszenia prawa materialnego. Podniesione w sprawie zarzuty sprowadzały się w istocie do zarzutu braku uznania żądania powódki za sprzeczne z zasadami współżycia społecznego.

Stan prawny sprawy nie jest skomplikowany. Jest on wyznaczony treścią przepisu art. 52 §1 pkt 3 stanowiącego, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. Rozwiązanie takie może nastąpić jednakże tylko w okresie 1 miesiąca czasu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 §2 kp) co, przy uwzględnieniu treści art. 61 kc stanowiącego, iż oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią, oznacza, iż w ciągu miesiąca oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy musi (dla jego zgodności z prawem) dotrzeć do pracownika.

W rozpoznawanej sprawie niespornym pozostało, iż oświadczenie o rozwiązaniu z powódką umowy o pracę dotarło do niej po upływie terminu z art. 52 §2 kp. Jednakże niedotrzymanie terminu spowodowało wniesienie przez powódkę powództwa zawierającego roszczenie przywrócenia do pracy przewidziane w art. 56 kp, które co do zasady winno ulec uwzględnieniu.

Powyższy stan prawny w zakresie oceny zasadności zgłoszonego przez powódkę roszczenia winien ulec modyfikacji (zdaniem strony pozwanej) poprzez zastosowanie art. 8 kp, który stanowi, iż nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno – gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zaniechanie uprawnionego nie jest uważane za wykonywanie prawa i nie korzysta z ochrony.

Konieczność zastosowania norm art. 8 kp uzasadniał, w ocenie skarżącej strony pozwanej, zarówno rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, który doprowadził do utraty wymaganych uprawnień przez powódkę oraz podjęte przez nią działania zmierzające do opóźnienia w odebraniu adresowanej do niej przesyłki zawierającej oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Ocenę pracodawcy Sąd I instancji częściowo uwzględnił przyjmując, iż żądanie przywrócenia do pracy jest niezasadne i zasądzając w jego miejsce odszkodowanie w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia.

To stanowisko Sąd Okręgowy podziela. Nie znajduje przy tym podstaw do tego, aby w oparciu o przepis art. 8 kp odmówić powódce ochrony całkowicie tj. poprzez oddalenie powództwa.

W ocenie Sądu II instancji negowanie uprawnień płynących z regulacji prawa materialnego z powołaniem się na art. 8 kp powinno mieć miejsce zupełnie wyjątkowo. Stosowanie nieostrych kryteriów korzystania z prawa w sposób niezgodny z zasadami współżycia społecznego lub jego społeczno – gospodarczym przeznaczeniem burzy bowiem co do zasady porządek prawny w nich uregulowany i odbiera obrotowi prawnemu niezbędną pewność. Z tych względów odmawianie ochrony prawnej z powołaniem się na art. 8 kp powinno mieć miejsce tylko wtedy kiedy jej przyznanie byłoby sprzeczne z elementarnym poczuciem sprawiedliwości.

Przepis art. 52 §2 kp ustanowiony został w interesie pracownika, który niewątpliwie zainteresowany jest jak najszybszym ustaniem stanu niepewności co do trwania jego stosunku pracy, który spowodowany jest zajściem przewidzianych w art. 52 §1 okoliczności.

Z tego względu po upływie miesięcznego terminu pracodawca co do zasady pozbawiony został możliwości rozwiązania umowy z winy pracownika bez wypowiedzenia, a pracownik może być pewny, że zatrudnienie zachował.

W razie zajścia okoliczności uzasadniających zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę z art. 52 §1 kp pracownik nie ma przy tym obowiązku oczekiwania na decyzję pracodawcy w miejscu swojego zamieszkania (por. wyrok SN z 6 X 1998, I PKN 369/98). To na pracodawcy ciąży obowiązek podjęcia wszelkich kroków, aby jego decyzja o rozwiązaniu stosunku pracy dotarła do pracownika w sposób przewidziany w art. 61 §1 kc w terminie 1 miesiąca od daty kiedy dowiedział się o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy. Do niego należy też decyzja w jaki sposób to uczyni.

W rozpoznawanej sprawie, w której okoliczności czynu powódki były jasne od samego początku pracodawca zwlekał z decyzją o rozwiązaniu umowy, aż do 11 lutego 2014 roku. Następnie decydując się na wysłanie swojej decyzji pocztą uczynił to dopiero po kolejnych 9 dniach. Pozbawił się tym samym możliwości uznania za doręczone pisma zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę na skutek jego dwukrotnego awizowania, tak aby termin do odbioru przesyłki upłynął jeszcze przed końcem 1 miesiąca czasu od dnia zdarzenia (art. 52 §2 kp). Skoro zaś jak wyżej wskazano powódka nie miała obowiązku oczekiwać na przesyłkę od pracodawcy w domu to jej wyjazd do starszych wymagających opieki rodziców nie może być potraktowany jako takie jej zachowanie, które czyniłoby powołanie się przez nią na uchybienie przez pracodawcę terminowi z art. 52 §2 kp zachowaniem sprzecznym z zasadami współzycia społecznego. W sprawie nie zaszły zatem żadne wymagane szczególnie uzasadnione okoliczności, które pozbawiłyby powódki ochrony przysługującej jej z tytułu naruszenia przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Na etapie postępowania apelacyjnego spowodowanego apelacją wniesioną przez pracodawcę oznacza to jej niezasadność.

Jako taka apelacja podlegała oddaleniu na podstawie art. 385 kpc.

Wbrew jej twierdzeniom trafne jest również rozstrzygnięcie o kosztach. W sprawach pracowniczych obciążenie pracownika wydatkami w sprawie następuje jedynie wyjątkowo. Istotą przyjętego rozstrzygnięcia pozostaje fakt naruszenia przez stronę pozwaną przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę. Naruszenie to niesie konsekwencję w postaci uznania zgłoszonych roszczeń za uzasadnione. To powódka sprawę wygrała. Zasądzenie zaś odszkodowania w miejsce przywrócenia do pracy było zaś wyłącznie konsekwencją sędziowskiej oceny okoliczności sprawy przez pryzmat art. 8 kp, co w przekonaniu Sądu Okręgowego w Legnicy nie mogło spowodować obciążenia powódki kosztami opinii biegłych w sprawie.