

Sygn. akt VI P 530/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący SSR Przemysław Chrzanowski

Ławnicy: Tomasz Sowa

Danuta Szufnarowska

Protokolant Patrycja Wielgus

po rozpoznaniu w dniu 10 kwietnia 2017 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa J. K.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej (...) w W. na rzecz powódki J. K. kwotę 5.091,30 zł (pięć tysięcy dziewięćdziesiąt jeden złotych trzydzieści groszy) tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia,
2. oddala powództwo w pozostałej części,
3. znosi wzajemnie między stronami koszty procesu,
4. odstępuje od obciążania powódki J. K. kosztami sądowymi,
5. nakazuje pobrać od pozwanej (...) w W. na rzecz Skarbu Państwa – konto bankowe Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie kwotę 255 zł (dwieście pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów sądowych,
6. nadaje wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.697,10 zł (jeden tysiąc sześćset dziewięćdziesiąt siedem złotych dziesięć groszy).

Tomasz Sowa SSR Przemysław Chrzanowski Danuta Szufnarowska

Sygn. akt VI P 530/14

UZASADNIENIE

J. K. pozewem z dnia 18 września 2014 roku, skierowanym przeciwko (...) z siedzibą w W., wniosła o przywrócenie do pracy i uznanie za nieważne i bezzasadne rozwiązanie umowy o pracę dokonane przez stronę pozwaną w dniu 15 września 2014 roku z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. za dokonanie pomówienia oraz użycie obraźliwych słów w stosunku do osoby Prezesa Zarządu E. F..

Pismem procesowym z dnia 29 września 2014 roku powódka doprecyzowała swoje żądanie, wnosząc o przywrócenie do pracy, gdyż rozwiązanie umowy o pracę jest bezprawnie dokonane przez Prezesa Zarządu, a zgodnie zaś z wpisem w KRS pozwana Spółdzielnia jest reprezentowana przez dwóch członków zarządu. Pozwany także zaniedbał procedurę związaną z uzyskaniem zgody od związków zawodowych na rozwiązanie umowy bezterminowej. Powódka wniosła także o zasądzenie wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy zgodnie z art. 57 k.p.

W toku postępowania powódka zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że w miejsce roszczenia o przywrócenie do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za okres pozostawania bez pracy, ostatecznie na rozprawie w dniu 11 kwietnia 2016 roku wniosła jedynie o odszkodowanie z tytułu niesłusznego rozwiązania umowy o pracę w kwocie 24.000,00 zł.

(pozew – k. 1; pismo procesowe – k. 8-9; protokoły rozprawy – k. 173v i k. 247)

(...) z siedzibą w W. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, a także o zasądzenie na jej rzecz kosztów postępowania według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pozwana wskazała, że powódka lakonicznie odniosła się do faktu, że strony łączył stosunek pracy oraz, że powody dotyczące ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych nie są jej znane i nie rozumie tych decyzji. Powódka nie podniosła żadnych innych argumentów, ani nie odniosła się do przyczyn rozwiązania umowy. W ocenie pozwanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były konkretne, prawdziwe i rzeczywiste. Swoim zachowaniem naruszyła bowiem podstawowy zakres obowiązków pracowniczych poprzez szerzenie pomówień, używanie obelżywych i obraźliwych słów względem pracodawcy, kwestionowała autorytet przełożonego, naraziła jego dobre imię i reputację, także samej pozwanej. Naruszyła także przepis 100 § 2 pkt 4 i 6 k.p. poprzez nie dbanie o dobro zakładu pracy oraz przestrzeganie zasad współżycia społecznego i granic dozwolonej krytyki.

Zdaniem pozwanej rozwiązanie z powódką umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było uzasadnione, bowiem dopuściła się ona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych i działała na szkodę pracodawcy.

(odpowieź na odwołanie – k. 92-96)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. K. była zatrudniona w pozwanej (...) z siedzibą w W. w okresie od 1 grudnia 1998 roku na stanowisku kierownika sklepu w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Na mocy wypowiedzenia warunków umowy o pracę z dnia 24 czerwca 2013 roku J. K. objęła stanowisko starszego sprzedawcy w wymiarze 1/2 etatu w sklepie spożywczo - przemysłowym w B.. Od dnia 23 sierpnia 2014 roku powierzono jej na okres trzech miesięcy obowiązki sprzedawcy w placówce handlowej w pawilonie handlowym w W.. Powódka otrzymywała średnie miesięczne wynagrodzenie w wysokości 1.697,10 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z 01.12.1998r. – akta osobowe, wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 24.06.2013r. - akta osobowe, zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 97)

J. K. była przewodniczącą Związku Zawodowego (...) w W..

(dowód: wypis z KRS nr (...) z dnia 18.09.2014r. – k. 35, zeznania świadka E. F. protokół z rozprawy z dnia 11.04.2016r. – k. 178)

Powódka w dniach od 5 sierpnia 2014 roku do 19 sierpnia 2014 roku pracowała w sklepie w B. po 12 godzin na stanowisku kierownika sklepu, 4 godziny swojego wymiaru i w zastępstwie za H. M. pozostałe godziny. Prezes nie poinformował powódki, że ma w tym czasie pracować 4 godziny. Prezes E. F. zjawił się w sklepie ostatniego dnia, kiedy powódka zastępowała H. M. i powiedział, że powódka ma nie brać więcej godzin nadliczbowych, bo sklep zostanie przeniesiony do pawilonu handlowego, że prowadzi ona samowolkę. Zwyczajem w Spółdzielni było branie

przez pracowników godzin nadliczbowych, kiedy inna osoba była na zwolnieniu/urlopie tak, aby sklep był czynny przez 12 godzin.

(dowód: pismo powódki z dnia 16.09.2014r. – akta osobowe, zeznania powódki protokół z rozprawy z dnia 11.05.2015r. – k. 115, zeznania świadka E. F. protokół z rozprawy z dnia 11.04.2016r.– k. 177, zeznania świadka H. M. protokół z rozprawy z dnia 21.10. 2015r. – k. 140)

Powódka w dniu 11 września 2014 roku udała się do po odbiór paska z rozliczeniem wynagrodzenia do biura rachunkowego, gdzie otrzymała informację, że Prezes zabronił wypłacać powódce pieniądze. Następnie udała się do biura Prezesa, zapytać o wypłatę za przepracowane nadgodziny. Prezes E. F. powiedział, że nie wypłaci jej pieniędzy, bo pracowała niesłusznie. Powódka po wyjściu z biura Prezesa na korytarzu powiedziała „pierdolony oszust”, wtedy kierowały nią emocje. Obecne przy tym były H. M. i O. P..

(dowód: zeznania powódki protokół z rozprawy z dnia 11 maja 2015 roku – k. 115, notatka służbowa z dnia 11.09.2014r. – akta osobowe, zeznania świadka H. M. protokół z rozprawy z dnia 21.10.2015r. – k.140)

Oświadczeniem z dnia 12 września 2014 roku Prezes Zarządu pozwanej E. F. rozwiązał z J. K. bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. za dokonanie pomówienia oraz użycie obelżywych i obraźliwych słów w stosunku do osoby Prezesa Zarządu E. F., czym naraziła dobre imię oraz reputację Prezesa Zarządu, a w konsekwencji dobre imię (...). Realizując podstawowe obowiązki pracownicze powinna przestrzegać zasad współzycia społecznego i poszanowania godności osobistej współpracowników, a w szczególności przełożonych. 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 współzycia społecznego. W tym przypadku J. K. dokonała pomówienia przełożonego, co narusza obowiązek dbałości o dobro zakładu pracy, a tym samym przekroczyła w sposób rażący tzw. granice dozwolonej krytyki w stosunku do przełożonego. Oświadczenie zostało odebrane przez powódkę w dniu 15 września 2014 roku. Prezes nie konsultował się w tej sprawie ze Związkami Zawodowymi działającymi w (...)

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 12.09.2014r. – akta osobowe, zeznania świadka E. F. protokół z rozprawy z dnia 11.04.2016r.– k. 177)

Były prezes Zarządu E. F. zachowywał się niewłaściwie w stosunku do powódki i do innych pracowników. Zastraszał zwolnieniem dyscyplinarnym E. B. specjalistę ds. osobowych, samorządowych i kancelaryjnych pozwanej. Powódka była w konflikcie z E. F., gdyż była ona przewodniczącą Związku Zawodowego (...) i stawiała w obronie innych zwalnianych pracowników. Zdaniem K. B., to było rzeczywistą przyczyną jej zwolnienia przez E. F.. Zwolnienia pracowników dokonywane przez E. F. nie były konsultowane ze Związkiem Zawodowym (...).

(dowód: zeznania świadka E. B. protokół z rozprawy z dnia 21.10.2015r. – k. 139v., zeznania świadka K. B. protokół z rozprawy z dnia 21.10.2015r. – k. 139v.)

Sąd Okręgowy Warszawa - Praga w Warszawie III Wydział Cywilny po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 25 września 2015 roku w W. sprawy z powództwa H. W. przeciwko (...) z siedzibą w W. o stwierdzenie nieważności uchwał w pkt I stwierdził, że uchwały Nr 2/2014 Walnego Zgromadzenia (...) z siedzibą w W. z dnia 28 czerwca 2014 roku w sprawie odwołania członka Rady Nadzorczej: Z. B., E. B., E. K., K. K., J. S., L. S., W. S., H. S., H. W., J. Z. są nieważne, w pkt II stwierdził, że uchwała Nr 3/2014 Walnego Zgromadzenia (...) z siedzibą w W. z dnia 28 czerwca 2014 roku w sprawie wyboru Rady Nadzorczej jest nieważna. E. F. został w dniu 28 czerwca 2014 roku wybrany na Prezesa Zarządu (...) w W. przez nieważnie powołaną Radę Nadzorczą.

Prezes Zarządu E. F. został 19 października 2015 roku wykluczony z (...) z siedzibą w W..

(dowód: uchwała nr 7/15/7 Rady Nadzorczej (...) w W. z dnia 19.10.2015r. – k. 165, zeznania świadka K. B. protokół z rozprawy z dnia 21.10.2015r. – k. 139v., uchwała Nr 3/2014 Walnego Zgromadzenia (...) w W. z dnia 28.06.2014r. – k. 191, uchwała Nr 2/06/2014 Rady Nadzorczej (...) w W. z dnia 28.06.2014r. – k. 192, zeznania pozwanej prezes A. B. protokół z rozprawy z dnia 20.03.2017r. – k. 233)

Strony zawarły ugodę, w której wynagrodzenie za przepracowane nadgodziny zostało zaliczone na poczet rozliczenia spłaty pożyczki ZFŚS, którą powódka otrzymała od pozwanej.

(dowód: ugoda z dnia 10.12.2015r. – k. 172)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dowodów zebranych w sprawie oraz akt osobowych powódki. Sąd wziął w szczególności pod uwagę: umowę o pracę z 01.12.1998r., wypowiedzenie warunków umowy o pracę z dnia 24.06.2013r., pismo powódki z dnia 16.09.2014r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 12.09.2014r., zaświadczenie o wynagrodzeniu (k. 97), wypis z KRS nr (...) z dnia 18.09.2014r. (k. 35), uchwałę nr 7/15/7 Rady Nadzorczej (...) w W. z dnia 19.10.2015r. (k. 165), uchwałę Nr 3/2014 Walnego Zgromadzenia (...) w W. z dnia 28.06.2014r. (k. 191), uchwałę Nr 2/06/2014 Rady Nadzorczej (...) w W. z dnia 28.06.2014r. (k. 192).

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił także na podstawie zeznań świadków: H. M., K. B., E. B., które to zeznania Sąd ocenił jako wiarygodne dając im w pełni wiarę. Zeznania te były spójne i korespondowały ze sobą, a ich wiarygodność, w świetle pozostałego zgromadzonego materiału dowodowego, nie budziła wątpliwości. Zeznania świadka E. C. nie wniosły istotnych informacji do sprawy.

Zeznaniom powódki Sąd dał wiarę w całości, ponieważ okoliczności przedstawiane w pozwie, a także w toku sprawy znalazły potwierdzenie w zebranych w sprawie materiale dowodowym i nadto zeznania świadków słuchanych w sprawie także je potwierdziły.

Zeznaniom byłego prezesa pozwanej E. F. Sąd dał wiarę jedynie w zakresie, jakim zeznał, że powódka była przewodniczącą Związku Zawodowego (...) oraz że skierowała ona pod jego adresem słowa: „pierdolony oszust”, gdyż potwierdziła to świadek H. M. i powódka J. K.. Pozostałym zaś zeznaniom Sąd odmówił wiary, ponieważ nie znalazły one potwierdzenia w dokumentach i zeznaniach pozostałych świadków.

Zeznania strony pozwanej Sąd uznał za wiarygodne, jednakże nie posłużyły one ustaleniu stanu faktycznego w sprawie z uwagi na fakt, że obecna prezes zarządu pozwanej, jest prezesem przez krótki okres i nie miała ona wiedzy szczegółowej w sprawie; wiedziała jedynie to, co przekazali jej pracownicy i co było w aktach osobowych powódki.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie jest roszczenie powódki o odszkodowanie w wysokości 24.000,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z art. 52 § 1 Kodeksu pracy pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

1. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych,
2. popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem,
3. zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

Ustawodawca nie wypowiedział się w przepisach Kodeksu pracy, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Za podstawowe należy uznać obowiązki wymienione w art. 211 k.p., 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., art. 104¹ § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752).

Pokreślenia wymaga, że naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków, musi być świadome, zawinione, stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo i musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zwykle zaniedbanie pracownika lub działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy i nieosiągnięcie zamierzonych rezultatów nie mogą być oceniane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. (tak np. SN w wyroku z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 191/97, OSNP 1998/9/268).

Zachowanie się pracownika, o jakim stanowi ten przepis, powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396 oraz z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323). Zarówno podmiotowe jak i przedmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być ponad wszelką wątpliwość wykazane przez pracodawcę. Ocenie sądu bowiem podlega to, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz to, czy było ono ciężkie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powoda w postaci zamiaru ewentualnego bądź ciężkiego niedbalstwa) jak i w ujęciu przedmiotowym (co do zagrożenia interesów pracodawcy).

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być zatem stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97).

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i wskazywać przyczynę dokonania tej czynności prawnej (art. 30 § 4 kp). Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 Kodeksu pracy.

Jak wynika z utrwalonego i jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok SN z 05.02.1998 r, I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48) obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 kp i ar. 6 kc w związku z art. 300 kp).

Pracodawca podał w swoim oświadczeniu powód w postaci ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, tj. za dokonanie pomówienia oraz użycie obelżywych i obraźliwych słów w stosunku do osoby Prezesa Zarządu E. F., czym J. K. naraziła dobre imię oraz reputację Prezesa Zarządu, a w konsekwencji dobre imię Spółdzielni.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że powódka J. K. w trakcie rozmowy z ówczesnym prezesem Zarządu E. F. użyła w stosunku do niego wyżej wymienionych słów. Bezspornym było, że J. K. udała się do ówczesnego prezesa w sprawie wypłacenia jej wynagrodzenia za przepracowane nadgodziny w sklepie pozwanej. Wtedy doszło pomiędzy nimi do kłótni, gdyż E. F. stał na stanowisku, że wynagrodzenie to jej się nie należy i nie zamierza

jej go wypłacić. Powódka wychodząc powiedziała te słowa, co usłyszały H. M. i O. P.. Sąd miał także na uwadze okoliczności, w jakich powódka użyła tych słów oraz jej stan emocjonalny w danej chwili. Była to jednorazowa i wyjątkowa sytuacja, która nie wynikała ze złej woli, czy rażącego niedbalstwa powódki, gdyż jej obowiązki pracownicze nie zostały naruszone. Pozwana nie wykazała, aby to pomówienie i użycie obelżywych słów w stosunku do prezesa zarządu E. F. naraziło jego dobre imię, reputację, czy dobre imię spółdzielni. Ponadto w toku niniejszej sprawy świadkowie twierdzili, że taka forma rozwiązywania umów przez ówczesnego prezesa była powszechna - a w przypadku powódki, sytuacja wymieniona w piśmie była jedynie pretekstem do pozbycia się pracownika, z którym prezes był skonfliktowany. Sąd uznał, że stopień zawinienia powódki nie był wystarczający, aby sięgnąć po taką formę rozwiązania umowy o pracę. Sąd miał także na uwadze, że istotne interesy pracodawcy nie zostały naruszone.

Zgodnie z art. 52 § 3 k.p., pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Prawidłowe zawiadomienie związku zawodowego o przyczynie jest więc jedną z przesłanek dopuszczalności rozwiązania przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony. Dopuszczalność rozwiązania nie zależy natomiast od wyrażenia przez organizację związkową zgody na to, czy też od pozytywnej opinii związku w tej sprawie. Zatem Sąd ma też na uwadze fakt zaniechania przez pracodawcę zawiadomienia organizacji związkowej działającej u pozwanego, której prezesem była J. K., zaś sam prezes zarządu E. F. zdawał sobie z tego sprawę, gdyż występowała ona niejednokrotnie w obronie innych zwalnianych pracowników. Ponadto Sąd ma też na uwadze w/w fakt, że E. F. został w dniu 28 czerwca 2014 roku wybrany na Prezesa Zarządu (...) w W. przez nieważnie powołaną Radę Nadzorczą.

Z uwagi na powyższe, w ocenie Sądu pracodawca nie był uprawniony do rozwiązania z powódką umowy o pracę w trybie natychmiastowym bez wypowiedzenia.

Zgodnie z dyspozycją art. 56 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 odszkodowanie. W myśl art. 58 k.p. odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

W konsekwencji powódce przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy. Sąd na podstawie wskazanych przepisów zasądza od pozwanej (...) w W. na rzecz powódki J. K. kwotę 5.091,30 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia z karty 97.

Zgodnie z 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.

Należy podkreślić, że powódka reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika nie wskazała w oparciu o jakie okoliczności i podstawę prawną żąda kwoty odszkodowania ponad kwotę trzymiesięcznego wynagrodzenia.

W tym miejscu należy przywołać sentencję wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r. (SK 18/05), zgodnie z którą, art. 58 w związku z art. 300 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. – Kodeks pracy rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych, niż określone w art. 58 k.p. roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji. Wyroki Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą (art. 190 ust. 1 Konstytucji RP) i wiążą wszystkie sądy, także Sąd Najwyższy. Z powołanego wyroku Trybunału Konstytucyjnego wynika, że pracownikowi, z którym

pracodawca rozwiązał bez wypowiedzenia umowę o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje ponad odszkodowanie z art. 58 k.p., którego wysokość jest limitowana, odszkodowanie na podstawie ogólnych przepisów Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności kontraktowej (art. 471 i nast. k.c.) lub deliktowej (art. 415 i nast. k.c.). Dochodząc zapłaty odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., pracownik zgodnie z art. 6 k.c. i art. 232 zd. 1 k.p.c. musi jednak udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. W świetle wyroku Trybunału Konstytucyjnego nie ulega wątpliwości, że pracownikowi przysługuje na podstawie przepisów Kodeksu cywilnego odszkodowanie w wysokości pokrywającej całą poniesioną szkodę (damnum emergens, lucrum cessans).

Z dotychczasowych rozważań wynika, iż powódka, aby móc skutecznie dochodzić swych roszczeń, powinna w niniejszej sprawie wykazać, iż zachowanie pozwanego było bezprawne, zawinione, a także, iż doprowadziło ono do powstania u niej szkody w podanym przez nią wymiarze. Ciężar dowodu zaistnienia tych przesłanek spoczywa w niniejszej sprawie na powódce (tak też Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 roku, sygn. akt II PK 28/10).

Reasumując należy uznać, że roszczenie powódki w zakresie żądania ponad kwotę odpowiadającą trzymiesięcznemu wynagrodzeniu, nie zasługiwało na uwzględnienie. Sąd stwierdził, że nie zostały udowodnione przesłanki uzasadniające przedmiotowe roszczenie powództwa. Wobec powyższego, mając na uwadze przytoczoną argumentację, Sąd orzeka jak w punkcie drugim wyroku.

W myśl art. 108 § 1 k.p.c. Sąd Rejonowy rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata (odpowiednio: radcę prawnego) zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez sąd osobistego stawiennictwa strony. Z kolei w myśl art. 100 zd. 1 k.p.c., w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone.

Na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 – obowiązującego w niniejszej sprawie – rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, stawka minimalna w zakresie roszczenia o odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie umowy o pracę wynosiła 60 zł. Dodatkowo wskazać należy, iż zastosowanie w niniejszej sprawie ww. przepisu § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości znajduje potwierdzenie w postanowieniu Sądu Najwyższego z dnia 8 marca 2011 r., II PZ 5/11, w którym Sąd stwierdził, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu.

Jednakże z porównania wysokości żądanej przez powódkę kwoty, z kwotą uwzględnioną przez Sąd, wynika, że powódka wygrała proces w zakresie żądania pieniężnego w około 21%. Uwzględniając też, że powódka wygrała niniejszą sprawę co do zasady, Sąd uznał, że zasadnym jest wzajemne zniesienie kosztów procesu, o czym orzeczono w punkcie 3 wyroku.

Sąd, mając na uwadze, że nie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, zgodnie z regulacją z art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych odstąpił od obciążania powódki J. K. kosztami sądowymi. W ocenie Sądu za takim rozstrzygnięciem przemawiała w niniejszej sprawie zasada słuszności. Powódka dochodziła odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, będąc przekonana o słuszności swoich żądań. Jako długoletni pracownik pozwanego miała poczucie krzywdy związane z rozwiązaniem jej stosunku pracy. Wobec powyższego oraz ze względu na charakter niniejszej sprawy, sytuację majątkową powódki i fakt, że znalazła się ona bez pracy, Sąd odstąpił od obciążania jej tymi kosztami.

Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 5 marca 2007 r. (I PZP 1/07, M.P.Pr. 2007/7/368) wskazał, że sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł, obciąży pozwanego pracodawcę, na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.), kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt. 4 tej ustawy), z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zd. 1 tej ustawy. Rozstrzygnięcie z punktu 5 znajduje zatem oparcie w art. 13 w związku z art. 113 § 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W związku z powyższym Sąd w punkcie 5 nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi - Południe w Warszawie 5 % od kwoty zasądzonej na rzecz powódki.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzeka na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

(...)

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)