

Sygn. akt VI P 130/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 maja 2022 roku

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

Przewodniczący sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 5 maja 2022 roku w Warszawie

na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zsz² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 374, ze zm.)

sprawy z powództwa J. G.

przeciwko (...) w W.

o odszkodowanie za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę, zadośćuczynienie za krzywdę

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od J. G. na rzecz (...) w W. kwotę 2.880,00 zł (dwa tysiące osiemset osiemdziesiąt złotych 00/100) tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt VI P 130/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 kwietnia 2020 roku (data nadania w UP) J. G. wniósł o zasądzenie od (...) w W. odszkodowania w kwocie 20.000 zł za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę. Wskazał, że umowa o pracę została mu wypowiedziana w dniu 21 lutego 2020 roku bez podania mu konkretnego powodu, nie wskazywano mu wcześniej, że swoje obowiązki zawodowe wykonuje w sposób nieprawidłowy.

(pozew – k. 2-4)

W odpowiedzi - pozwana szkoła wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu argumentowała, że termin na złożenie odwołania od wypowiedzenia przez powoda został przekroczony, a pracodawca nie miał obowiązku uzasadniać wypowiedzenia ponieważ strony łączyła umowa o pracę na czas określony. Niezależnie od tego powód nie wykonywał pracy w sposób prawidłowy. Wielokrotnie rozmawiał w miejscu wykonywania pracy czym narażał na niebezpieczeństwo uczniów. Dodatkowo opuszczał miejsce pracy wcześniej bez usprawiedliwienia się u przełożonych.

(odpowiedź na pozew – k. 14-16)

Powód zmodyfikował powództwo wnosząc o zasądzenie kwot:

- 6.501 zł wraz z odsetkami za ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty na podstawie art. 50 k.p.,

- 13.499 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem zadośćuczynienia za doznaną krzywdę w postaci narażenia na stres, depresję, utratę pracy i kłopoty zdrowotne.

(pismo z dnia 13 lipca 2021 roku – k. 91-93)

Sąd ustalił, co następuje:

Strony zawarły umowę o pracę na czas określony w dniu 20 grudnia 2019 roku na okres od 1 stycznia 2020 roku do 31 sierpnia 2020 roku w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku opiekuna dzieci i młodzieży ul. (...) w W. (siedziba pozwanej). Wynagrodzenie powoda wnosilo 2.167 zł brutto.

(umowa o pracę – cz. B a.o. powoda, porozumienie z dnia 13 stycznia 2020 roku – cz. B a.o. powoda)

W trakcie zatrudnienia powód miał wykonywać swoje obowiązki służbowe na przejściu dla pieszych w pobliżu szkoły. Do zakresu jego obowiązków należało zapewnienie bezpieczeństwa uczniom przy przeprowadzaniu ich przez jezdnię na pasach. Powód świadczył pracę w godzinach od 7.00 do 15.30.

Kilkukrotnie miały miejsce spóźnienia powoda do pracy. Stawiał się na miejsce wykonywania obowiązków po czasie - bez informowania przełożonych o powodach swojego spóźnienia. Również wcześniej opuszczał miejsce pracy bez podania przyczyny i uzyskania zgody przełożonego – kierownika gospodarczego. Prowadził również rozmowy telefoniczne w miejscu gdzie przeprowadzał uczniów.

Sytuacje niesubordynacji powoda w pracy zgłaszali rodzice uczniów.

Kierownik administracyjny prowadził z powodem rozmowy dyscyplinujące w celu zmiany jego postępowania w zakresie prawidłowego wykonywania obowiązków. Po każdej rozmowie na kilka dni następowała poprawa wykonywania obowiązków przez powoda, po czym znów wracał do niewłaściwego ich wykonywania.

(notatki – k. 19-26, zeznania świadka T. M. – k. 69v-70v, zeznania świadka M. S. – k. 88v-89v, k. 127v-128)

W dniu 21 lutego 2020 roku pozwana szkoła złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 20 grudnia 2019 roku z zachowaniem 14 dniowego okresu wypowiedzenia który upływał z dniem 7 marca 2020 roku. Wypowiedzenie zawierało pouczenie, o możliwości odwołania się do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy w W. ul. (...) w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma.

Pod wypowiedzeniem podpisała się wicedyrektor pozwanej W. S.. Decyzję o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę podjęła ówczesna dyrektor M. S..

(wypowiedzenie – k. 5, zeznania świadka M. S. – k. 89, k. 127v-128)

Wicedyrektor W. S. zajmowała stanowisko wicedyrektora od 1 września 2019 roku do 31 sierpnia 2020 roku. W dniu wręczenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu dyrektor M. S. była niezdolna do pracy – przebywała na zwolnieniu lekarskim.

Wicedyrektor podczas nieobecności w pracy dyrektora przejmuje jego uprawnienia zgodnie z kompetencjami, a w szczególności w sprawach pilnych, podpisuje dokumenty w zastępstwie lub z upoważnienia dyrektora, używając przy tym własnej pieczętki.

(pismo – k. 76. ZUS ZLA – k. 81, zakres obowiązków wicedyrektora – k. 77-78)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy oraz aktach osobowych powoda. Autentyczność dowodów nie była kwestionowana przez żadną ze stron postępowania.

Sąd ustalając stan faktyczny nie oparł się na dokumentacji medycznej z kart 94-101 ponieważ są to karty dotyczące leczenia kardiologicznego i neurologicznego, a nie dotyczące podnoszonego uszczerbku psychicznego. Nie wynika z nich, że powód cierpiał na depresję lub inne schorzenia psychiatryczne.

Zeznaniom świadków: T. M. i M. S. oraz W. S. Sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym. Pozostawały one ponadto potwierdzone notatkami sporządzanymi przez kierownika gospodarczego.

W zakresie zeznań powoda Sąd dał mu wiarę w zakresie że spóźniał się do pracy. Nie jest natomiast wiarygodne, że nie opuszczał stanowiska pracy oraz, że nie zwracano mu uwagi na niewykonywanie obowiązków. Z ustaleń Sądu poczynionych na podstawie dostępnych dokumentów w postaci notatek sporządzonych przez kierownika gospodarczego oraz zgodnych zeznań świadków wynika, że powód nieprawidłowo wykonywał swoje obowiązki pracownicze tj. rozmawiał przez telefon komórkowy w czasie gdy powinien pilnować przeprowadzenia dzieci przez przejście dla pieszych. Świadkowie zeznali, że z powodów były prowadzone rozmowy dyscyplinujące odnośnie poprawy jego zachowania tj. niespóźniania się do pracy, nieopuszczania pracy przed czasem i niekorzystania z telefonu komórkowego. Z zeznań świadków, w tym kierownika gospodarczego wynika, że rozmowy dyscyplinujące przynosiły krótkotrwały efekt i powód spóźniał się nadal, korzystał z telefonu podczas pracy. Dodatkowo niewiarygodne okazało się stanowisko powoda, że wicedyrektor składająca wypowiedzenie powodowi nie miała do tego umocowania. Z przedłożonych dokumentów wynika, że miała tożsame obowiązki jak dyrektor szkoły, która w dniu 21 lutego 2020 roku korzystała ze zwolnienia lekarskiego. Powód wskazał, że pozew został złożony po terminie ponieważ Sąd był zamknięty i nie został wpuszczony jednak nie potwierdził tego żadnymi dowodami. Również nie był w stanie wyjaśnić dlaczego wysłał pozew pocztą dopiero 3 kwietnia 2020 roku.

Żadna ze stron nie wniosła o uzupełnienia materiału dowodowego w sprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo podlegało oddaleniu z następujących przyczyn.

Kwestią zasadniczą jest ustalenie czy powodowi oświadczenie złożyła osoba prawidłowo umocowana. Zgodnie z art. 3¹ § 1 k.p. za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. W nieniejszej sprawie stroną pozwaną jest szkoła publiczna, gdzie czynności z zakresu prawa pracy wobec zatrudnionych tam pracowników dokonuje dyrektor. Kwestią sporną było to, czy wicedyrektor W. S. w dniu 21 lutego 2020 roku była uprawniona do złożenia powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ponieważ miała umocowanie do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy w tym wobec powoda w zastępstwie, używając własnej pieczętki. Dyrektor szkoły M. S. przed udaniem się na zwolnienie lekarskie podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem. Poleciała przygotować projekt wypowiedzenia umowy o pracę powodowi, które podpisała wicedyrektor w okresie jej nieobecności.

Wobec tego skoro Sąd ustalił, że powodowi skutecznie złożono oświadczenie o wypowiedzeniu z dnia 21 lutego 2020 roku, to kwestią do rozpoznania pozostaje czy powód złożył pozew o odszkodowanie w terminie. Zgodnie z art. 264 § 2 k.p. (w brzmieniu obowiązującym od 1.01.2017 r.), żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Stwierdzić należy, że pozwany w piśmie z dnia 21 lutego 2020 r. rozwiązującym z powodem stosunek pracy, zawarł prawidłowe pouczenie, określające iż od decyzji pozwanego powód mógł odwołać się do tut. sądu w terminie 21 dni od dnia doręczenia pisma.

Niedochowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia czynności prawnej pracodawcy, skutkującej rozwiązaniem umowy o pracę, o którym mowa w art. 264 § 1 k.p., prowadzi do oddalenia powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę było zgodne z prawem lub uzasadnione (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 8 października 2015 r., I PK 284/14, LEX nr 1816586). W razie wniesienia powództwa z przekroczeniem jednego z terminów wymienionych w art. 264 k.p., sąd w pierwszej kolejności bada okoliczności przekroczenia terminu, a jeżeli uzna, iż

wniosek o przywrócenie terminu jest bezzasadny, nie podejmuje żadnych czynności związanych ze sprawdzeniem zasadności roszczenia. Nie przeprowadza zatem postępowania dowodowego dotyczącego dochodzonego roszczenia. W orzecznictwie SN przyjmuje się, że sąd, oddalając powództwo na podstawie przekroczenia terminu z art. 264 k.p., rozpoznaje sprawę merytorycznie, aczkolwiek nie jest to rozpoznanie istoty sporu, jakim jest ocena zasadności i zgodności z prawem czynności prawnej pracodawcy zmierzającej do rozwiązania umowy. Zgodnie z art. 265 k. p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2¹ k.p i w art. 264 k.p, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu (§ 1). Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu (§ 2).

Z ustaleń Sądu wynika, że powód złożył pozew w dniu 3 kwietnia 2020 roku nadając go przesyłką pocztową w Urzędzie Pocztowym. Oświadczenie o wypowiedzeniu odebrał w dniu 21 lutego 2020 roku. Oznacza to, że termin 21 dni na złożenie pozwu do Sądu upływał z dniem 13 marca 2020 roku, czyli złożony z przekroczeniem terminu. Powód argumentował, że nie mógł złożyć pozwu wcześniej ponieważ nie został wpuszczony do Sądu. Nie wykazał jednak tego, że taki fakt miał miejsce. Niezależnie od tego wiedząc, że upływa termin do złożenia pozwu powód powinien przedsięwziąć wszelkie kroki, żeby do 13 marca 2020 roku złożyć pozew do Sądu np. wysłać go pocztą. Dodatkowo należy wskazać, że stan epidemii na terenie Polski został ogłoszony w 20 marca 2020 roku. W tym czasie placówki pocztowe funkcjonowały, podobnie jak biuro podawcze Sądu, choć w ograniczonym zakresie. Ponadto na samym dokumencie pozwu widnieje data 2 kwietnia 2020 roku. Powód w toku postępowania nie wyjaśnił dlaczego jest taka data tego pisma, skoro jak twierdził sporządził je wcześniej i nie mógł dostarczyć do Sądu. Na przełomie lutego 2020 roku i marca 2020 roku wszelkie placówki w tym Sądy funkcjonowały w normalny trybie. Także powód mógł złożyć pozew wcześniej skoro miał pouczenie o terminie i miejscu gdzie należy go złożyć. Powód do sporządzenia pozwu przystąpił już po przekroczeniu terminu do jego złożenia, skoro pozew jest datowany na 2 kwietnia 2020 rok. Dodatkowo należy podkreślić, że powód ani w pozwie, ani w toku postępowania nie podnosił, że nie wiedział do którego Sądu należy złożyć pozew. Tym samym, powód nie uprawdopodobnił, iż niedochowanie terminu do dokonania czynności określonych w art. 264 k.p. nastąpiło bez jego winy, wobec czego jego wniosek o przywrócenie terminu do wniesienia odwołania nie zasługuje na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego w ocenie sądu wypowiedzenie było uzasadnione. Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Powód w pozwanej szkole był zatrudniony na czas określony wobec czego pracodawca nie miał obowiązku podawać przyczyny wypowiedzenia. Pozwana zachowała pisemną formę oświadczenia o wypowiedzeniu. Skoro pozwana nie wskazała w wypowiedzeniu przyczyn, motywów dotyczących ustania stosunku pracy powoda, to Sąd odniesie się tylko do tych które były podnoszone w toku postępowania, ponieważ powód powoływał się na naruszenie zasad współżycia społecznego. W swoim stanowisku procesowym strona pozwana wskazywała, że wypowiedziała powodowi umowę o pracę z powodu niewłaściwego wykonania przez niego obowiązków pracowniczych jako opiekuna dzieci i młodzieży. Do obowiązków powoda należało przeprowadzanie uczniów przez przejście dla pieszych w pobliżu szkoły, czyli zapewnienie im bezpiecznego dojścia do szkoły. Takie czynności wymagają stałej dyspozycyjności w godzinach kiedy dzieci idą do szkoły i z niej wychodzą. Tym samym od pracownika wykonującego takie obowiązki wymagana jest punktualność i praca w określonych godzinach, ponieważ w tym czasie miał pilnować bezpieczeństwa dzieci na przejściu dla pieszych. Nieobecność pracownika na przejściu dla pieszych lub w jego pobliżu od godzin kiedy dzieci idą do szkoły powoduje, że narażone jest ich bezpieczeństwo. Spóźnienie się powoda powodowało, że nie realizował on celu dla którego został zatrudniony u pozwanego pracodawcy. Dodatkowo należy wskazać, że od powoda wymagana była koncentracja, która była zaburzona w trakcie rozmowy telefonicznej przez komórkę. Spóźnianie się, opuszczanie wcześniejsze pracy, rozmowy przez telefon komórkowy w czasie pracy zostały w sposób dostateczny wykazane w toku tego postępowania.

Sąd wskazuje, że wypowiedzenie umowy o pracę jest zwykłym sposobem jej rozwiązania, nie musi być motywowane szczególnie ciężkimi uchybieniami pracownika. Przyczyny wypowiedzenia podnoszone w toku postępowania przez pozwaną okazały się uzasadniające decyzję o wypowiedzeniu.

Powód dodatkowo podniósł, że wypowiedzenie narusza zasady współzycia społecznego – art. 8 k.p. Klauzule „zasad współzycia społecznego” i „społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa” wymienione w art. 8 k.p. wyznaczają stronom stosunków pracy granice, w ramach których dopuszczalne jest korzystanie z praw podmiotowych zagwarantowanych przepisami prawa pracy. Z istoty nadużycia prawa podmiotowego wynika, że dokonuje go strona, która wykonując swoje prawo, czyni to niezgodnie z zasadami współzycia społecznego lub społeczno - gospodarczym przeznaczeniem prawa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 stycznia 2011 r., I PK 135/10, MoPr 2011, Nr 9, s. 475). Podniesienie zarzutu naruszenia art. 8 k.p. wymaga jednoczesnego wskazania okoliczności uzasadniających twierdzenie o niezgodności czynienia użytku z prawa z zasadami współzycia społecznego lub jego społeczno-gospodarczym przeznaczeniem (wyr. SN z 10 maja 2000 r., I PKN 627/99, OSNAPiUS 2001/20/616).

W niniejszej sprawie Sąd doszedł do przekonania, że pracodawca miał podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn niewłaściwego wykonywania obowiązków przez powoda - jako opiekuna dzieci i młodzieży. Nie nadużył w żadnym zakresie swojego prawa do złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu. Także zarzut z art. 8 k.p. zmierzający do uzasadnienia zasadności zasądzenia odszkodowania również okazał się bezzasadny.

W tym miejscu należy przejść do oceny zasadności roszczenia o zadośćuczynienie za doznaną krzywdę w kwocie 13.499,00 zł. Powód nie wskazał podstawy prawnej swojego roszczenia, tak więc ze względu na ustalenie podstaw faktycznych tego roszczenia Sąd ustalił, że powód oparł swoje żądanie na podstawie art. 445 k.c. Systematyka art. 445 nie budzi wątpliwości co do tego, że roszczeń o zadośćuczynienie można dochodzić wyłącznie w reżimie odpowiedzialności ex delicto w wyniku popełnienia czynu niedozwolonego. Przesłanką przyznania zadośćuczynienia są zarówno cierpienia fizyczne, jak i psychiczne, które mogą wystąpić razem lub samodzielnie (np. cierpienia psychiczne wywołane wstrząsem psychicznym). Powód zgodnie z zasadą rozkładu ciężaru dowodu wynikającą z treści art. 6 k.c nie wykazał, że doznał narażenia na stres, depresję kłopoty zdrowotne w związku z wykonywaną pracą. Nie wykazał także by jakiegokolwiek działania pracodawcy spowodowały powstanie u niego krzywdy. Resumując również to roszczenie podlegało oddaleniu jako bezzasadne.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 1 i § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie. Łączna kwota kosztów procesu to 2.880 zł (180 zł + 2700 zł).

ZARZĄDZENIE

1. (...)