

Sygn. akt IV P 1/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Z., dnia 30 kwietnia 2015 r.

Sąd Rejonowy w Zgorzelcu Wydział IV Pracy

w składzie:

Przewodniczący SSR Danuta Kaczerewska

Ławnicy Z. K., E. H.

Protokolant Agnieszka Kowalska

po rozpoznaniu w dniu 30 kwietnia 2015 r. w Zgorzelcu

sprawy

z powództwa **Ł. Ł.**

przeciwko **(...) S.A. w B. Oddział Elektrownia (...) w B.**

o przywrócenie do pracy

I. przywraca powoda Ł. Ł. do pracy u strony pozwanej (...) S.A. w B. Oddział Elektrownia (...) w B. na poprzednio zajmowane stanowisko,

II. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w B. Oddział Elektrownia (...) w B. na rzecz powoda Ł. Ł. kwotę 60 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego,

III. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w B. Oddział Elektrownia (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sąd Rejonowy w Zgorzelcu kwotę 2.400 zł tytułem opłaty sądowej (art.113.1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych).

Sygn. akt: IV P 1/15

UZASADNIENIE

Powód-- Ł. Ł. w pozwie skierowanym przeciwko stronie pozwanej- (...) S.A. Oddział Elektrownia (...) w B., a sprecyzowanym na rozprawie w dniu 17.03.2015r. /k-122 odwrót/ domagał się przywrócenia do pracy u strony pozwanej na poprzednio zajmowane stanowisko pracy manewrowego- nastawniczego. W uzasadnieniu swojego stanowiska podał, że u strony pozwanej był zatrudniony od dnia 2.07.2001r ostatnio na stanowisku ustawiacza wagonów- nastawniczego w Sekcji (...) na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Pismem, doręczonym powodowi w dniu 19.12.2014r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy, zarzucając mu ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegających na odbijaniu osobistej elektronicznej karty przepustkowej (...) innego pracownika- za tego pracownika w czasie jego nieobecności w pracy w dniu 23.08.2014r, przekazaniu swojej osobistej karty przepustkowej i umożliwienie odbicia tej karty przez innego pracownika w dniach 24.08.2014r, 31.08.2014r. podczas nieobecności powoda w pracy, opuszczeniu miejsca pracy w dniu 24.08.2014r. na 40 minut przed zakończeniem II zmiany i brak powrotu na miejsce pracy do czasu nieuprawnionego odbicia przez innego pracownika karty wystawionej na nazwisko powoda w Systemie Kontroli Dostępu oraz opuszczenie miejsca pracy w dniu 31.08.2014r. na 30 minut przed zakończeniem I zmiany i brak

powrotu na terem (...) do czasu nieuprawnionego odbicia przez innego pracownika karty wystawionej na nazwisko powoda. Zdaniem powoda, przyczyny wskazane przez pracodawcę nie uzasadniały rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, ponieważ nie naruszył on ciężko i w sposób zawiniony swoich obowiązków pracowniczych. Dodał, że pracodawca przed podjęciem decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę nie podjął żadnych czynności w zakresie obiektywnego ustalenia przyczyn opuszczenia przez powoda miejsca pracy przed zakończeniem zmiany oraz świadomości i woli pracownika.

/k-2-5 akt/.

W piśmie procesowym z dnia 31.03.2015r./k- 134 akt/ powód zarzucił pracodawcy, że rozwiązując z nim umowę o pracę naruszył przepis art.52§2 kp., bowiem o okolicznościach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę, pracodawca wiedział już od września 2014r., a najpóźniej po przeprowadzeniu kontroli, która trwała do 24.10.2014r. Natomiast doręczenie pisma rozwiązującego umowę o pracę nastąpiło w dniu 19.12.2014r.- a więc po upływie 1- miesiąca od dnia w którym pracodawca dowiedział się o naruszeniu przez powoda obowiązków pracowniczych / k-134-135 akt/.

Strona pozwana – (...) S.A Oddział Elektrownia (...) w B. w odpowiedzi na pozew wniosła o jego oddalenie w całości na koszt powoda. W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana podała, że powód w sposób rażący naruszył dyscyplinę pracy opuszczając miejsce pracy w dniu 24.08.2014r. na 40 minut przed końcem czasu pracy na drugiej zmianie oraz w dniu 31.08.2014r. opuszczając zakład pracy na 30 minut przed końcem pracy. Dodatkowo powód przekazał swoją kartę dostępu innemu pracownikowi – M. T., który dokonał odbicia tej karty w Systemie Kontroli Dostępu za powoda, potwierdzając tym samym prawidłowy czas pracy powoda. Strona pozwana dodała, że w dniu 23.08.2014r. powód odbił kartę dostępu za innego pracownika- R. M., który opuścił miejsce pracy w tym dniu na około 1 godzinę przed końcem pracy na drugiej zmianie. Zdaniem strony pozwanej takie zachowanie powoda nie tylko narusza podstawowe obowiązki pracownicze poprzez nieuprawnione opuszczanie miejsca pracy i jej nieświadczanie, co godzi w samą istotę stosunku pracy, ale także pozwala na stwierdzenie, że powód w sposób świadomy, zorganizowany i celowy oszukiwał pracodawcę. Nie można traktować takiego zachowania jako lekkiego przewinienia – jak sugeruje to powód. Powód był też słuchany w dniu 20.11.2014r. na okoliczność ustaleń kontroli i postawionych mu zarzutów, jednakże nie udzielił żadnych wyjaśnień. Z tego też względu rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę należy uznać za uzasadnione.

Strona pozwana dodała ponadto, że pracodawca o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w trybie art.52§1 kp dowiedział się w dniu 13.11.2014r. z treści raportu wstępnego przesłanego mu w postaci scanu jako załącznik do wiadomości mailowej. Kontrola trwała od dnia 19.09.2014r. do 24.10.2014r., zaś pracodawca nie brał udziału w czynnościach kontrolnych.

W dniu 9.12.2014r. Dyrektor Oddziału strony pozwanej upoważniony do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy wobec pracowników Oddziału Elektrowni, złożył wszystkim pracownikom wobec których ustalenia kontroli obejmowały samowolne opuszczenie miejsca pracy bez usprawiedliwienia- oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Na spotkanie z pracodawcą nie stawił się powód, wobec czego pracodawca wysłał oświadczenie woli pocztą listem poleconym. Przesyłka nie została podjęta przez powoda i została zwrócona stronie pozwanej w dniu 30.12.2014r. Próba doręczenia pisma rozwiązującego umowę o pracę miała też miejsce w dniach od 9.12.2014r. do 19.12.2014r. Wówczas pracownicy strony pozwanej kilkakrotnie byli w miejscu zamieszkania powoda, ale nie zastali go i dopiero w dniu 19.12.2014r. udało się wręczyć powodowi w miejscu zamieszkania pismo rozwiązujące umowę o pracę.

k-32-36 akt/.

W piśmie procesowym z dnia 30.04.2015r. /k- 138 akt/ strona pozwana zaprzeczyła, by o okolicznościach stanowiących podstawę rozwiązania umowy o pracę wiedziała nie wcześniej niż 13.11.2014r. Dodała, że jej zdaniem

pozwany nie przekroczył terminu określonego w art.52§2 kp, ponieważ przesyłka adresowana do powoda i zawierająca oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę była awizowana w dniu 10.12.2014r., a zatem już w tym dniu próbowano przesyłkę doręczyć powodowi. Zdaniem strony pozwanej w razie zwrotu niedostarczonej przesyłki za chwilę złożenia oświadczenia woli należy uznać moment w którym korespondencja mogła i powinna być doręczona drugiej stronie, a więc będzie to dzień w którym po raz pierwszy próbowano doręczyć przesyłkę pod właściwym adresem, lub najdalej pierwszy dzień roboczy w którym przesyłka mogła zostać odebrana na podstawie zawiadomienia pocztowego /awizo /k-138-142 akt/.

Sąd ustalił, że:

Powód- Ł. Ł. był zatrudniony u strony pozwanej od dnia 2.07.2001r. do dnia 12.11.2001r. początkowo na podstawie dwóch po sobie następujących umów o pracę zawartych na czas określony, a od dnia 13.11.2001r. został zatrudniony na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony na stanowisku obchodowego kotła. Z dniem 1.11.2003r. powierzono powodowi stanowisko obchodowego bloku, a z dniem 8.07.2013r. został oddelegowany do pracy na stanowisku ustawiacza wagonów- nastawniczego.

/ akta osobowe powoda/.

W dniach od 19.09.2014r. do dnia 24.10.2014r. została przeprowadzona przez Departament Kontroli (...) S.A. w B. kontrola dotycząca organizacji pracy w Sekcji (...) strony pozwanej. Jak wynika z informacji wstępnego raportu kontroli, kontrola ta została zrealizowana na podstawie zlecenia Prezesa Zarządu Spółki z dnia 19.09.2014r., zaś potrzeba realizacji zadania doraźnego została zgłoszona do Departamentu Kontroli przez Dyrektora strony pozwanej A. K. w dniu 18.09.2014r. Przyczyną zaś zgłoszenia, było przekazanie przez jednego z pracowników strony pozwanej pisemnej informacji na temat potencjalnych nieprawidłowości w zakresie organizacji pracy i ewidencji czasu pracy w Sekcji (...).

/raport wstępny- informacje wstępne na k-88 akt/.

Raport z kontroli wraz z wnioskami i zaleceniami został doręczony pracodawcy w dniu 13.11.2014r.

/ okoliczność bezsporna, k-43 akt,k-102 akt/.

W dniu 20.11.2014r. powód został wysłuchany przez upoważnionego pracownika tj. Kierownika Wydziału i Kierownika D. Kadr na okoliczność nieprawidłowości stwierdzonych w toku kontroli w Sekcji (...) strony pozwanej zawartych w raporcie kontroli. Powód po przedstawieniu mu wyników kontroli w zakresie dotyczącym jego osoby oświadczył, że nie przypomina sobie takiej sytuacji, by wyszedł w trakcie pracy i nie powrócił, a także by odbijał karty (...) za inne osoby.

/k- 42 akt/.

Pismem z dnia 3.12.2014r. pracodawca zawiadomił zakładową organizację związkową (...) przy Elektrowni (...) o zamiarze rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wskazując jednocześnie konkretne naruszenia obowiązków przez powoda.

/ zawiadomienie do (...) Solidarność „, na k-88 akt osobowych powoda/.

W dniu 5.12.2014r. organizacja związkowa wniosła zastrzeżenia co do zamiaru rozwiązania z powodem umowy o pracę.

/ akta osobowe powoda/.

Pismem z dnia 9.12.2014r. pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy w trybie art.52§1 pkt.1kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na:

- odbijaniu osobistej elektronicznej karty przepustkowej innego pracownika/ R. M./ za tego pracownika w czasie jego nieobecności w pracy w dniu 23.08.2014r,

- przekazaniu swojej osobistej karty przepustkowej i umożliwienie odbicia jej / potwierdzenie opuszczenia miejsca pracy/ przez innego pracownika/ M. T./ w dniach 24.08.2014r, 31.08.2014r, podczas nieobecności powoda w pracy,

-opuszczenie miejsca pracy w dniu 24.08.2014r. na 40 min. Przed końcem II zmiany i brak powrotu na teren (...) do czasu nieuprawnionego odbicia przez M. T. karty wystawionej na nazwisko powoda,

-opuszczenie miejsca pracy w dniu 31.08.2014r. na 30 min. Przed końcem I zmiany i brak powrotu na teren (...) do czasu nieuprawnionego odbicia przez M. T. karty wystawionej na nazwisko powoda.

/ akta osobowe powoda, k-7 akt/.

Powód od 9.12.2014r. do dnia 15.05.2015r. przebywa na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby .

/k-12 akt, k-13 akt, k-145 akt, akta osobowe powoda, wyjaśnienia informacyjne powoda Ł. Ł. na k-122 akt godz.00:03:41- 00:20:11/.

Z uwagi na nieobecność w pracy powoda z powodu choroby, pismo rozwiązujące umowę o pracę zostało wysłane na adres miejsca zamieszkania powoda przesyłką poleconą za pośrednictwem poczty. Przesyłka została awizowana tylko jeden raz tj. w dniu 10.12.2014r i zwrócona stronie pozwanej w dniu 30.12.2014r. jako nie podjęta w terminie.

/k-143 akt, k-95 akt osobowych powoda/.

W dniu 19.12.2014r. Kierownik kadr strony pozwanej Z. W. wraz ze specjalistą ds. logistyki A. G. wręczyli /po kilku nieudanych próbach/ osobiście powodowi w miejscu jego zamieszkania oświadczenie woli pracodawcy z dnia 9.12.2014r. rozwiązujące z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

/zeznania świadków A. G. na k-146 akt godz. 00:08:09- 00:21:03, Z. W. k-147 godz.00:21:11-00:45:33 /.

W dniu 19.12.2014r. zostało wystawione powodowi świadectwo pracy potwierdzające okres zatrudnienia powoda u strony pozwanej od dnia 2.07.2001r do 19.12.2014r.

/ akta osobowe powoda, k-22 akt/.

Sąd zważył co następuje:

W rozpatrywanej sprawie bezspornym było, że powód Ł. Ł. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko pracy, zarzucając pracodawcy naruszenie przepisu art.52§2 kp.

Zgodnie z art.52§2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Tutejszy Sąd podziela utrwalone już stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym przez „uzyskanie wiadomości” przez pracodawcę należy rozumieć uzyskanie wiadomości na tyle sprawdzonych, aby pracodawca mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika, co może wymagać sprawdzenia i wysłuchania pracownika, któremu stawia się zarzut. Termin określony w art.52§2 kp rozpoczyna wówczas bieg od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego wewnętrznego postępowania sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym postępowaniu pracownika.

/ por. np. wyrok SN z 26.03.1998r. I PKN 5/98 OSNAPiUS 1999 Nr.6 poz.201, wyrok SN z dnia 4.04.2000r. (...) OSNAPiUS 2001 Nr.18 poz.551/.

Zdaniem Sądu, w rozpatrywanej sprawie datą w której pracodawca dowiedział się o nagannym zachowaniu powoda był dzień 13.11.2014r. kiedy to pracodawca otrzymał raport wstępny z kontroli przeprowadzonej w dniach od 19.09.2014r. do 24.10.2014r. Należy bowiem zwrócić uwagę na fakt, że to pracodawca w oparciu o doniesienie jednego z pracowników Sekcji (...) strony pozwanej/ gdzie pracował powód/, podjął uzasadnione wątpliwości co do prawidłowego funkcjonowania tej sekcji w zakresie organizacji pracy i przestrzegania dyscypliny pracy i na tej podstawie wystąpił do Departamentu Kontroli z wnioskiem o kontrolę doraźną. I właśnie Raport z tej kontroli dostarczył pracodawcy obiektywnych / a nie tylko z doniesienia/ informacji na temat niewłaściwego zachowania między innymi i powoda. W treści wstępnej tego Raportu wskazano, że od dnia jego przekazania Dyrektorowi Oddziału tj. od dnia 13.11.2014r/ co jest okolicznością bezsporną/ nabywa on wiedzę o której mowa w art.52§2 kp.

Z tego też względu Sąd oddalił wnioski dowodowe powoda zawarte w piśmie procesowym z dnia 31.03.2014r. na okoliczność, że pracodawca powziął wiadomość o nagannym zachowaniu powoda już we wrześniu 2014r. na skutek doniesienia jednego z pracowników strony pozwanej .

A zatem ,skoro pracodawca w dniu 13.11.2014r. z doręzonego mu Raportu uzyskał na tyle pewnych wiadomości i nabrał uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu pracownika - to termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia upływał z dniem 13.12.2014r.

Sąd zważył, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy jest jednostronnym oświadczeniem woli i wywołuje skutek w chwili złożenia przez pracodawcę tego oświadczenia pracownikowi. Przepisy kodeksu pracy nie regulują kwestii w jakim momencie trwania stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Zgodnie z art.61 k.c. który ma zastosowanie do stosunków pracy na podstawie art.300kp, oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie, która to forma jest obowiązkowa dla rozwiązania umowy o pracę, chwila złożenia oświadczenia pokrywa się z momentem prawidłowego doręczenia pisma zawierającego oświadczenie woli adresatowi pisma. A zatem w rozpatrywanej sprawie okolicznością wymagającą wyjaśnienia było ustalenie, z jaką datą oświadczenie pracodawcy dotarło do powoda i czy w związku z tym rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z naruszeniem art.52§2 kp.

W rozpatrywanej sprawie poza sporem było, że pismo z dnia 9.12.2014r. zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę zostało przesłane za pośrednictwem poczty na adres powoda w dniu 9.12.2014r. z uwagi na to, że powód od 9.12.2014r. przebywał na zwolnieniu lekarskim z powodu choroby. Przesyłka ta była awizowana tylko jeden raz tj. w dniu 10.12.2014r i odesłana stronie pozwanej jako nie podjęta w terminie w dniu 30.12.2014r./ k-143 akt/.

Faktem bezspornym też było, że pismo z dnia 9.12.2014r. rozwiązujące z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia zostało doręczone powodowi osobiście w miejscu zamieszkania przez pracowników strony pozwanej w dniu 19.12.2014r. I właśnie ta data tj. 19.12.2014r. zdaniem Sądu, jest datą prawidłowego doręczenia powodowi oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Sąd nie podziela stanowiska strony pozwanej, że już data pierwszego awiza tj.10.12.2014r. jest datą doręczenia oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę.

Samo podjęcie przez pracownika zawiadomienia o przesyłce skierowanej na jego adres przez pracodawcę / awizo/ nie jest równoznaczne z dojściem do niego zawartego w tej przesyłce oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią/ art.61kc w zw. z art.300kp/.

Realna możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli nie może być pojmowana w sposób abstrakcyjny. Możliwość zapoznania się z oświadczeniem woli powstaje dopiero wtedy, gdy w toku zwykłych czynności adresat uzyskuje możliwość zapoznania się z treścią przesyłki, co wymaga też udania się na pocztę i odebrania przesyłki. Adresat ma bowiem 7 dni na odbiór przesyłki po pierwszym awizo i 7 dni po drugim awizo. Nawet gdyby przyjąć, że powód mógł

odebrać przesyłkę po pierwszym awizo / chociaż był na chorobowym, ale mógł chodzić/- to nie oznacza to jeszcze, że musiał to zrobić już tego samego dnia ,czy też w dniu następnym. Adresat przesyłki ma bowiem termin 7 dni na odbiór przesyłki, a zatem powód mógł to zrobić do 17.12.2014r. po pierwszym awizowaniu / drugiego awiza nie było/. Ale i w tym przypadku rozwiązanie umowy nastąpiłoby i tak z naruszeniem art.52§2kp, ponieważ termin do złożenia oświadczenia woli pracownikowi upływał z dniem 13.12.2014r.

Tutejszy Sąd podziela natomiast stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone np. w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 5.10.2005r. I PK 37/05 OSNP 2006/17-18/263 wskazujące, że jeżeli pracownik nie odebrał przesyłki skierowanej na jego adres i dwukrotnie awizowanej, mimo braku ku temu przeszkód, to należy stwierdzić, że miał możliwość zapoznania się z treścią skierowanego do niego pisma najpóźniej z upływem siódmego dnia od chwili powtórnego awiza przesyłki zawierającej pismo strony pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę . W rozpatrywanej sprawie byłby to dzień 29.12.2014r. Pracodawca jednak już wcześniej tj. 19.12.2014r.doręczył powodowi pismo rozwiązujące umowę o pracę , co jest w sprawie bezsporne. I taką właśnie datę rozwiązania stosunku pracy pracodawca przyjął sporządzając świadectwo pracy z dnia 19.12.2014r. A zatem i sam pracodawca uznał, że do skutecznego rozwiązania stosunku pracy doszło z dniem 19.12.2014r. z chwilą osobistego doręczenia powodowi oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, a nie wcześniej.

/ świadectwo pracy w aktach osobowych powoda i na k-22 akt/.

Biorąc pod uwagę fakt, że pracodawca powziął wiadomość o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie stosunku pracy z powodem w trybie art.52§1 kp w dniu 13.11.2014r.- to rozwiązanie umowy o pracę z dniem 19.12.2014r. nastąpiło z naruszeniem przepisu art.52§2 kp.

Biorąc powyższe pod uwagę orzeczono jak w sentencji.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie § 12.1.pkt.1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej urzędu Dz.U. z dn.3.10.02r. Nr.163 poz.1348/.