

Sygn. akt IV P 109/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 listopada 2021 r.

Sąd Rejonowy w Mikołowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Katarzyna Witkowska

Protokolant: starszy sekretarz sądowy Arkadiusz Żyła

po rozpoznaniu w dniu 30 listopada 2021 r.

sprawy z powództwa A. K. (K.)

przeciwko S. S. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) J. S. S.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 2 600, 00 zł (dwa tysiące sześćset złotych 00/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 20 stycznia 2021 roku;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powódki kwotę 675, 00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych 00/100) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia prawomocności wyroku, tytułem kosztów procesu;
3. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 200,00 zł (dwieście złotych 00/100) tytułem opłaty sądowej od ponoszenia której powódka była zwolniona z mocy ustawy;
4. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności.

Sygn. akt. P 109/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 10 grudnia 2020r. powódka domagała się zasądzenia od pozwanej kwoty 2600 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, na mocy oświadczenia z dnia 19 listopada 2020r.

W uzasadnieniu zakwestionowała zaistnienie przyczyn wskazanych w oświadczeniu z dnia 19 listopada 2020r. mających uzasadniać zwolnienie dyscyplinarne. Zakwestionowała legalność tymczasowego powiedzenia powódce innej niż umówiona pracy na mocy oświadczenia z dnia 4 listopada 2020r. Podniosła, iż powierzenie pracy na stanowisku kierowca – dostawca nie tylko nie było uzasadnione potrzebami pracodawcy, lecz również nie odpowiadało kwalifikacjom powódki. Powódka przyznała, iż odmówiła zgody na powierzenie jej nowej pracy w dniu 19 listopada 2020r. poinformowała drogą telefoniczną anonimowego klienta, że w tym dniu z uwagi na brak kierowców w kawiarni dowóz zamówień nie jest realizowany. Powódka zaprzeczyła jednakże, aby nie realizowała dostaw do klientów pieszo lub aby nie wywiązywała się z innych obowiązków, bądź je rażąco naruszała.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa. Wyjaśniła, iż jesienny „lock down” spowodowany stanem epidemii spowodował konieczność zamknięcia kawiarni oraz pojawiła się potrzeba reorganizacji, tak by zapewnić rentowność przedsiębiorstwa. Wprowadzono w tym celu dania na wynos z usługą dowozu. W tym celu

powierzono powódce zatrudnionej jako kelner – barista, a posiadającej od lutego 2020r. prawo jazdy kat. B nową pracę jako kierowca – dostawca; udostępniono również pojazd służbowy – marki F. (...) (wersja dostawcza). Pozwana wskazała, iż pomimo powierzenia powódce nowej pracy, w dniu 18 listopada powódka poinformowała telefonicznie klienta, że dowozy w tym dniu nie są realizowane. Ponadto doprecyzowała, iż powódka w dniu 18 listopada dopiero w godzinach popołudniowych zorientowała się, że brakuje kubków do napojów i powiadomiła o tym pracodawcę. Podobnie w dniu 19 listopada w godzinach popołudniowych powódka zorientowała się, że brakuje kawy, o czym powiadomiła pracodawcę. W ocenie pozwanej zawiadomienia o braku kubków i kawy były spóźnione, co również uzasadniało rozwiązanie umowy o pracę.

Pozwana dodatkowo wyjaśniła, iż Ustawą z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem C. – 19 badania lekarskie dopuszczające do pracy na nowym stanowisku mogły zostać uzupełnione po podjęciu tymczasowej pracy.

Ponadto pozwana zaznaczyła, iż powódka stanowczo odmówiła poddaniu się instruktażowi stanowiskowemu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powódka była zatrudniona przez pozwaną na podstawie umowy o pracę na czas określony, do dnia 8 maja 2021r. w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku pracownik punktu gastronomicznego – barista / kelner. W dniu 8 maja 2019r. powódka uzyskała orzeczenie lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na stanowisku barista – kelner. W skierowaniu na badania lekarskie wyszczególniono obowiązki pracownika t.j. obsługa klienta w zakresie sprzedaży i przygotowywania dań i napojów, przyjmowanie i rozładunek dostaw, utrzymanie czystości pomieszczeń, urządzeń i narzędzi oraz naczyń i wyposażenia, na stanowisku kelner – barista. Jako czynniki fizyczne wskazano na : pracę stojącą i ręczne prace transportowe (umowa o pracę z aneksami, skierowanie na badania i orzeczenie lekarskie w aktach osobowych).

Do podstawowych zadań powódki należało przygotowywanie napojów, dań z menu oraz obsługa gości. Szczegółowo zakres obowiązków obrazuje załącznik do umowy o pracę – w aktach osobowych.

W marcu 2020r., wobec konieczności zamknięcia kawiarni w związku z obostrzeniami wywołanym stanem epidemii, pozwana przygotowywała się na realizację zamówień na wynos, z dostawą. Sugerowała już wtedy powódce konieczność dowożenia dań na zamówienia telefoniczne, pozostawiając do dyspozycji pojazd marki F. (...) jak na zdjęciu – k. 40 i k. 29). Powódka wówczas odmówiła wykonywania dostaw ww pojazdem. Tłumaczyła, że boi się prowadzić stosunkowo duży pojazd o funkcji dostawczej, bez szyby tylnej. Wskazywała, że nie czuje się pewnie za kierownicą i nie ma odpowiedniego doświadczenia w prowadzeniu pojazdów.

W marcu 2020r. w kawiarni prowadzonej przez pozwaną były zatrudnione na zmiany cztery osoby, w tym dwie, które zgodziły się dowozić zamawiane na wynos dania. Na jednej zmianie kawiarnię obsługiwały dwie osoby. Jedna osoba mogła wówczas dowozić towar. Pozwana wyznaczała zmiany, tak by każdego dnia zapewnić obecność w kawiarni co najmniej jednej osoby zdolnej do realizacji dowozu dań.

W czasie jesienno „lock down”, już po zwolnieniu powódki, dowóz był realizowany na prośbę pozwanej przez K. K. (2) zatrudnioną w czerwcu 2020 r. i P. K. zatrudnioną w październiku 2020r. Dowozy były jednak sporadyczne. Bywały dni, w których nie było zamówień na dania z dowozem. Funkcjonowała sprzedaż na wynos. Dyspozycyjność obu ww pracowników zatrudnionych na podstawie umów zlecenia nie uległa ograniczeniu w listopadzie 2020r. Dowozy dań były nadal realizowane po zniesieniu obostrzeń w okresie wiosenno – letnim. Niemniej składy osobowy zmian były mieszane, tak by zapewnić potencjalną możliwość dowiezienia dań. W kawiarni była również praktyka donoszenia dań do odbiorców lokalnych, z sąsiedztwa. Powódka, w miarę potrzeby, donosiła zamawiane dania. Nigdy nie odmówiła doniesienia dania w pobliżu.

Powódka posiada prawo jazdy kat. B od czterech lat. Jeździ samochodem osobowym. P. (...).

W dniu 3 listopada 2020r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o powierzeniu tymczasowej pracy. Powódka osobiście potwierdziła odbiór oświadczenia z dnia 4.11.2020r. (oświadczenia w aktach osobowych).

W dniach 18 i 19 listopada 2020r. powódka została wyznaczona do pracy na stanowisku kelner barista, na zmianę w kawiarni wraz z A. S., której również uprzednio powierzono tymczasowo pracę kierowcy, a która odmówiła wykonywania dowozu wskazanym pojazdem. A. S., podobnie jak powódka, została skierowana w dniach 18 i 19 listopada do pracy na stanowisku kelnera baristy – pracownika punktu gastronomicznego. W czasie zmiany powódka odebrała telefon anonimowej osoby, która zapytała czy w kawiarni realizowany jest dowóz. Powódka odpowiedziała, że nie jest w tym dniu realizowany dowóz z powodu braku kierowcy. Na ponowne zapytanie telefoniczne tej samej treści, A. S. udzieliła takiej samej odpowiedzi.

W dniu 19 listopada 2020r. pozwana otrzymała dwa listy pocztą elektroniczną od klientów z prośbą o wyjaśnienie rozbieżności pomiędzy ofertą dowozu dań a informacją przekazaną przez pracownika telefonicznie na zapytanie dotyczące realizacji dowozu dań. (wydruk – k. 26-27).

W dniu 19 listopada 2020r. pozwana złożyła powódce oraz A. K. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W treści oświadczenia jako przyczyny wskazano:

- odmawianie przyjęcia zamówienia telefonicznego z dowozem;
- nie realizowanie dostaw do klienta;
- nie wywiązywanie się z zakresu obowiązków podczas pracy

(oświadczenie – k. 13)

W dniu 18 listopada 2020r. pozwana zatrudniła A. P. na stanowisku kelnerki. A. P. nie posiada prawa jazdy. Obecnie w kawiarni zatrudniona jest jedna osoba, która dowozi dania na zamówienie. W miejsce powódki oraz A. K. zostały zatrudnione dwie osoby, bez prawa jazdy, a dowozy w czasie „lock downu” jesienią i zimą 2020/2021r. były nadal realizowane wyłącznie przez K. K. (3) i P. K..

Jednomiesięczne wynagrodzenie powódki liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosi 2630, 19 zł (okoliczność bezsporna, zaświadczenie – k. 45).

Wszystkie ww okoliczności Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków: M. S. – k.47-48 A. P., K. K. (2), A. S. , P. K. – k. 101 - 106 oraz przesłuchanie stron – k. 106 – 108).

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 56 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

W myśl art. 52 §1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Umyślna, nieuzasadniona odmowa spełnienia obowiązku mieszczącego się w zakresie powierzonej pracy może w szczególnych okolicznościach stanowić przesłankę rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym. Należy mieć na uwadze fakt, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę jedynie wyjątkowo. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie.

Przyczyną zwolnienia powódki była informacja przekazana telefonicznie klientowi, że kawiarnia nie realizuje w dniu 19 listopada dowozu dań z powodu braku kierowców, co spowodowało skierowanie przez klienta w tym samym dniu o godz. 15.25 zapytania w drodze „mailowej” o wyjaśnienie sprzeczności udzielonej informacji z ofertą Kawiarni. (k.31)

W ocenie Sądu zdarzenie to nie mogło stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. Powódka przekazała bowiem klientowi informację odpowiadającą prawdzie i nie może ponosić odpowiedzialności za niezadowolenie klienta, skoro nie miała wpływu na skład osobowy zmiany zarówno w dniu 18 jak i 19 listopada.

W pierwszej kolejności wskazać wszakże należy, iż nie doszło w listopadzie 2020r. do prawidłowego powierzenia powódce innej pracy niż ta wskazana w umowie o pracę.

Zgodnie z art. 42 §4 k.p. wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na czas nieprzekraczający 3 miesięcy, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Po pierwsze, pozwana nie wykazała, aby pojawiła się w listopadzie potrzeba powierzenia powódce innej niż dotychczas pracy. Pozwana zatrudniała w Kawiarni w M. łącznie cztery osoby, z których dwie deklarowały taką możliwość i wykonywały faktycznie dowóz zamówień do klienta. Na jednej zmianie pracowały dwie osoby i tylko jedna mogła dowozić zamówienia, albowiem druga osoba w tym samym czasie musiała zostać w kawiarni, by obsługiwać gości na wynos i odbierać zamówienia telefoniczne. Pozwana nie wykazała, z jakiego niezależnego od niej powodu, nie była w stanie od dnia 4 listopada zapewnić obecności na każdej zmianie K. K. (2) lub P. K. wykonujących bez przeszkód obowiązki kierowcy dostawcy. Nie wykazano zatem, aby w tym składzie kadrowym, pojawiła się uzasadniona potrzeba tymczasowej zmiany pracy. Brak potrzeby zatrudnienia kierowcy potwierdził fakt zatrudnienia w listopadzie 2020r. w charakterze kelnerki, w miejsce powódki, osoby bez prawa jazdy.

Po drugie, powierzona nowa praca nie odpowiadała kwalifikacjom powódki. Fakt posiadania prawa jazdy kat. B nie jest równoznaczny z posiadaniem kwalifikacji do wypełniania obowiązków kierowcy zawodowego, zwłaszcza w sytuacji, gdy pracownik wyraźnie zaznaczył, iż obawia się prowadzenia pojazdu typu cargo odbiegającego gabarytami i konstrukcją od pojazdu osobowego użytkowanego sporadycznie na cele prywatne. Powódka podkreślała brak doświadczenia w prowadzeniu pojazdu.

Pozwana, przed powierzeniem nowej pracy, miała obowiązek poddać powódkę badaniom wstępnym celem wykluczenia przeciwwskazań do pracy w charakterze kierowcy zawodowego. Nowa praca wykonywana była w zupełnie innym środowisku i orzeczenie z dnia 18 września 2020r. dopuszczające powódkę do pracy w charakterze kelnera baristy w żaden sposób nie potwierdzało braku przeciwwskazań do pracy w charakterze kierowcy. Ponieważ powódka nigdy nie miała orzeczenia dopuszczającego ją do pracy w charakterze kierowcy, nie mogły znaleźć zastosowania przepisy Ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach z zapobieganiem przeciwdziałaniem i zwalczaniem C. -19, które jedynie przedłużały ważność badań okresowych pracowników, ewentualnie zwalniały z obowiązku przeprowadzania badań wstępnych, o ile już raz pracownik został dopuszczony do pracy na określonym stanowisku, a był zatrudniany przez nowego pracodawcę na takim samym stanowisku.

W konsekwencji zatem pozwany był zobowiązany poddać powódkę badaniom wstępnym, zgodnie z art. 229 k.p. przed powierzeniem nowej pracy, zwłaszcza w obliczu faktu kwestionowania przez powódkę zdolności psychofizycznych do wykonywania obowiązków kierowcy zawodowego.

Osoby ubiegające się o prace na stanowisku kierowcy, przechodzą okresowo dodatkowe badania z zakresu okulistyki, psychologii, laryngologii w szerszym zakresie niż w przypadku jednorazowych badań poprzedzających uzyskanie prawa jazdy kat. B dla celów prywatnych. To nie powódka była obowiązana wykazać, że nie posiada predyspozycji psychofizycznych do prowadzenia pojazdu. Pozwana winna wykazać, że powierzona tymczasowo praca odpowiadała kwalifikacjom powódki. Przez pojęcie kwalifikacji należy bowiem rozumieć również predyspozycje psychofizyczne.

Zauważyć dodatkowo należy, iż powódka zachowała się lojalnie, albowiem już w marcu 2020r. sygnalizowała, że nie czuje się na siłach, by podjąć się dowozu zamówień wskazanym pojazdem służbowym. Pracodawca nie mógł być zatem zaskoczony stanowiskiem powódki w listopadzie 2020r., przeciwnie w czerwcu i październiku zatrudnił osoby gotowe wypełniać obowiązki zawodowego kierowcy.

Mając na uwadze powyższe, uznać należało, iż powierzenie powódce pracy na stanowisku kierowcy w listopadzie 2020r. nie było zgodne z prawem i powódka miała prawo odmówić podjęcia obowiązków kierowcy – dostawcy. W konsekwencji informacja przekazana telefonicznie klientowi w dniu 19 listopada 2020r. odpowiadała prawdzie. Powódka nie dopuściła się zatem naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych. Ponieważ na jej zmianie nie było kierowcy, nie mogła przyjąć zamówienia z dowozem.

Pozwana nie wykazała nadto wskazanych w drugiej i trzeciej kolejności przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Pozwana nie wskazała nawet, w jakich datach powódka nie zrealizowała dostaw, w tym nie wymagających dowozu. Nie sprecyzowała również z jakich obowiązków powódka nie wywiązywała się podczas pracy. Przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia powinny być precyzyjnie określone, tak by można było je już na etapie złożenia oświadczenia zidentyfikować co do tożsamości i czasu, również z uwagi na ograniczenia czasowe z §2 art. 52 k.p. oraz konieczność wyznaczenia granic sądowego badania zasadności rozwiązania stosunku pracy.

Określenie przyczyn rozwiązania umowy bez wypowiedzenia o pracę w sposób ogólnikowy, bez odniesienia się do konkretnych zachowań umiejscowionych w przestrzeni czasowej, stanowi naruszenie przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Niezależnie od powyższego, pozwana nie wykazała, aby w dniu 18 i 19 listopada 2020r. powódka w sposób ciężki umyślnie naruszyła jakiegokolwiek obowiązków pracownicze w ramach pracy na stanowisku kelnera – baristy. Nie wprowadziła nadto klienta w błąd oświadczając, iż w dniu 18 listopada nie są realizowane dowozy z powodu braku kierowcy.

Mając na uwadze powyższe motywy Sąd uznał, iż pozwana składając powódce oświadczenie w dniu 19 listopada 2020r. naruszyła przepisy dotyczące rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W tym stanie rzeczy, zgodnie z art. 58 k.p. w zw. z art. 36§1 pkt 2 k.p. należało zasądzić od pozwanej na rzecz powódki odszkodowanie w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres 1 miesiąca, w granicach żądania, w myśl zasady z art. 320 k.p.c.

O odsetkach za opóźnienie Sąd orzekł z mocy art. 481 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Na mocy art. 98 k.p.c. i 99 k.p.c. i §9 ust. 1 pkt 2 w zw. z §2 pkt 3 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. Sąd zasądził od pozwanej na rzecz powódki kwotę 675,00 zł tytułem kosztów procesu.

Na mocy art. 113 ust. 1 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa opłatę sądową, od ponoszenia której powódka była z mocy prawa zwolniona.

Zgodnie z art. 477² §1 k.p.c. Sąd nadał z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności wyrokowi do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powódki.