

Sygn. akt VP 96/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

10 lutego 2021 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Krystian Dolipski, Arkadiusz Polaszek

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 10 lutego 2021 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa M. K.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w R.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. zasądza od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w R. na rzecz powódki M. K. kwotę 7.800 zł (siedem tysięcy osiemset złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,
2. zasądza od strony pozwanej na rzecz powódki kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi w pkt. 1 co do kwoty 2.600 zł ( dwa tysiące sześćset złotych ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,
4. nakazuje pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa Sądu Rejonowego w Rybniku kwotę 500 zł (pięćset złotych) tytułem zwrotu kosztów sądowych.

Sędzia Wiesław Jakubiec

Krystian Dolipski Arkadiusz Polaszek

Sygn. akt V P 96/20

## UZASADNIENIE

6 kwietnia 2020 roku powódka M. K. wniosła przeciwko pozwanej (...) sp. z o.o. z R. pozew o zasądzenie na jej rzecz kwoty 7 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto, wniosła o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu zaznaczyła, że pozwana jako przyczynę zakończenia z nią stosunku pracy podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na bezprawnym nagrywaniu

pracodawcy bez jego wiedzy i zgody. Powódka wskazała, że faktycznie nagrała swoją rozmowę z prezesem pozwanej, dodała jednak, że rozmowa była związana ze sprawami dotyczącymi stosunku pracy, a do odtworzenia nagrania doszło w trakcie spotkania służbowego. Powódka zaznaczyła, że gdyby prezes pozwanej nie naruszył swoim zachowaniem obowiązku respektowania zasady wzajemnego zaufania, to ona nie byłaby zmuszona do użycia nagrania. Powódka dodała też, że skargi na niedbałe sprzątnięcie nie były składane na nią tylko na inną pracownicę.

W odpowiedzi na odwołanie pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zwrot kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazała, że nagrywanie bez zgody pracodawcy rozmów może niewątpliwie stanowić podstawę do rozwiązania umowy o pracę. Pozwana zaznaczyła, iż z uwagi na ochronę spraw prywatnych i zawodowych, to czego pracodawca nie ujawnia publicznie, nie może być dowolnie nagrywane i gromadzone przez pracownika. Pozwana dodała, że otrzymywała liczne skargi od najemców poszczególnych lokali na niedbałe sprzątnięcie powódki. Nadto pozwana wskazała, że z uwagi na potrzeby pracodawcy (odejście z pracy innej pracownicy sprzątnięcej), nie mogła udzielić powódce zgody na urlop we wnioskowanym uprzednio czasie.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W okresie od 6 maja 2013 roku do 10 marca 2020 roku powódka M. K. była zatrudniona u pozwanej (...) sp. z o.o. w R.. W okresie od 6 maja 2013 roku do 31 stycznia 2014 roku powódka pracowała na stanowisku sprzątnięczki w wymiarze 1/2 etatu. W okresie od 1 lutego 2014 roku do 30 listopada 2019 roku powódka wykonywała obowiązki w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowiskach sprzątnięczka/ stróż. Z kolei od 1 grudnia 2019 roku do 10 marca 2020 roku powódka pracowała jako sprzątnięczka w pełnym wymiarze czasu pracy.

Od 1 grudnia 2019 roku do obowiązków powódki należało m.in. utrzymanie czystości w pomieszczeniach biurowych i socjalnych; utrzymywanie czystości w toaletach, łazienkach, szatniach; utrzymywanie czystości na korytarzach i klatkach schodowych; sprzątnięcie raz na dwa tygodnie serwerowni, kotłowni węglowej i gazowej; zgłaszanie zauważonych awarii i uszkodzeń w pomieszczeniach.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powódki wynosiło 2 600 zł.

Orzeczeniem z 1 kwietnia 2015 roku, znak (...), Powiatowy Zespół do Spraw Orzekania o Niepełnosprawności w R. zaliczył M. K. do osób niepełnosprawnych w stopniu lekkim, ze wskazaniem przyczyn symbolu niepełnosprawności: (...) oraz że orzeczony stopień niepełnosprawności datuje się od 20 lutego 2013 roku, a orzeczenie wydaje się na stałe. W orzeczeniu wskazano również, że u M. K. występuje obniżenie zdolności do wykonywania pracy.

Od drugiej połowy 2019 roku powódka zaczęła zwracać uwagę, że podpisywane przez nią listy obecności nie odzwierciedlają jej rzeczywistego czasu pracy oraz że z uwagi na świadczenie pracy ponad obowiązujące ją normy, nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia. O stwierdzonych nieprawidłowościach powódka poinformowała Państwową Inspekcję Pracy, w efekcie czego pozwana została zobowiązana do wypłacenia powódce dodatkowego wynagrodzenia. Od tego czasu, prezes pozwanej notorycznie zwracał powódce uwagę na jakość świadczonej pracy powołując przy tym mające mieć miejsce zgłaszanie skarg przez najemców.

27 listopada 2019 roku prezes pozwanej wezwał powódkę na rozmowę podczas której zaproponował jej zmianę warunków pracy od 1 grudnia 2019 roku polegającą na pracy na stanowisku sprzątnięczki na cały etat w miejsce pracy na dwóch stanowiskach pracy po pół etatu sprzątnięczka/ stróż. W trakcie rozmowy, powódka poinformowała prezesa o planowym w okresie luty – marzec 2020 roku urlopie związanym z koniecznością wyjazdu do sanatorium. Prezes wyraził ustnie zgodę na urlop powódki. W trakcie prowadzonej rozmowy, prezes pozwanej wyraził również ustnie zgodę na wnioskowaną przez powódkę zmianę godzin pracy. Powódka nagrała powyższą rozmowę bez uprzedzenia o tym Prezesa.

W. S. była drugą osobą zatrudnianą przez pozwaną w charakterze sprzątnięczki. W trakcie nieobecności powódki lub W. S., praca była wykonywana zastępczo przez niezatrudniane przez pozwaną na stałe osoby. U pozwanej nie obowiązywały formalne zasady zgłaszania wniosków urlopowych.

Powódka zauważyła, że po tym jak zgodziła się na zmianę warunków pracy otrzymała nowe pomieszczenia do sprzątnia. W piśmie z 2 grudnia 2019 roku skierowanym do pozwanej, powódka wyraziła niezadowolenie -z uwagi na stan zdrowia- z dodanego jej obowiązku sprzątnia raz na dwa tygodnie pomieszczeń: serwerownia, kotłowni węglowej i gazowej. W odpowiedzi pozwana w piśmie z 16 grudnia 2019 roku poinformowała powódkę o wyłączeniu z zakresu jej obowiązków sprzątnia kotłowni.

W piśmie z 17 lutego 2020 roku powódka zwróciła się formalnie do pozwanej o zmianę godzin pracy (13:30- 21:30) wskazując na niedogodności komunikacyjne po skończonej pracy. 18 lutego 2020 roku pozwana poinformowała powódkę, iż nie wyraża zgody na zaproponowaną zmianę, gdyż prace sprzątające muszą odbywać się w godzinach od 14:00 do 22:00 tj. po pracy najemców obiektu.

Od 9 marca 2020 do 30 marca 2020 roku powódce został przydzielony przez NFZ termin leczenia w sanatorium uzdrowskim w Ś.. Wniosek urlopowy złożony przez powódkę na ww. termin został załatwiony odmownie ze wskazaniem, że brak jest osób na zastępstwo. Po zapoznaniu się z treścią odpowiedzi na wniosek, powódka udała się do prezesa pozwanej w celu wyjaśnienia sytuacji mając na uwadze, że prezes pierwotnie ustnie udzielił jej zgody na urlop. Prezes pozwanej zaprzeczył takiemu zapewnieniu, na co powódka odtworzyła nagranie rozmowy z 27 listopada 2019 roku w obecności świadka M. W. (1).

W piśmie z 10 marca 2020 roku pozwana rozwiązała z powódkę umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika wskazując na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na bezprawnym nagrywaniu pracodawcy (Prezesa Zarządu C. L.) bez jego wiedzy i zgody do czego doszło w 2019 roku, a co u powódka ujawniła 2 marca 2020 roku odtwarzając swoją rozmowę z prezesem zarządu w obecności innego z pracowników (M. W. (1)). Pozwana dodała, że powódka swoim nagannym zachowaniem naruszyła zasady lojalności wobec pracodawcy, a także dobra osobiste prezesa zarządu, a tym samym naruszyła obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W ocenie pozwanej, podstępne i nieuprawnione zachowanie powódki naruszyło zasadę swobody prywatności i poufności wypowiedzi, wyboru rozmówcy, dobre imię spółki, co miało miejsce niezależnie od celu sporządzenia nagrania i jego przeznaczenia.

Powódka otrzymała ww. oświadczenia 10 marca 2020 roku.

Po rozwiązaniu umowy o pracę, u powódki wystąpiła ostra reakcją na stres. Powódka pozostawała pod kontrolą lekarza rodzinnego i psychiatry oraz zażywała przepisane jej leki.

Dowód: akta osobowe powódki: umowa o pracę zawarta 26.04.2013r., umowa o pracę zawarta 1.08.2013r., umowa o pracę zawarta 31.07.2014r., umowa o pracę zawarta 31.07.2015r., karta stanowiska pracy – zakres obowiązków i odpowiedzialności, pismo powódki z 2.12.2019r., pismo pozwanej z 16.12.2019r., pismo powódki z 17.02.2020r. dotyczące zmiany godzin pracy wraz z odpowiedzią pozwanej, pismo (...) z 20.02.2020r., pismo NFZ Z 30.01.2020r. z informacją o przydzieleniu miejsca i leczenia w sanatorium uzdrowskim, świadectwo pracy z 10.03.2020r., oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z 10.03.2020r., orzeczenie o niepełnosprawności z 1.04.2015r.

dokumentacja medyczna k. 13-15, wyliczenie średnie miesięcznego wynagrodzenia k.25, zeznania świadka M. W. (2) k.40v., zeznania świadka W. S. k.59v., przesłuchanie powódki k.59v.-60v., przesłuchanie w imieniu pozwanej L. L. k.60v.-61

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków i przesłuchanie stron, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy.

### **Sąd zważy co następuje:**

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że mimo, iż roszczenie powódki zostało wniesione po upływie terminu, to z uwagi na całokształt okoliczności występujących po zakończeniu stosunku pracy, Sąd uznał, iż uzasadnione będzie prowadzenie postępowania. Sąd miał na uwadze głównie to, że powódka po rozwiązaniu umowy przeszła ostrą reakcję na stres oraz leczyła się psychiatrycznie. Z powyższych względów Sąd uznał, że przekroczenie terminu było usprawiedliwione. Nadto, Sąd uwzględnił, że przekroczenie terminu nie było rażące, dotyczyło raptem kilku dni.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 56 § 1 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 o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy

Pozwana dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powódkę o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczynę zakończenia stosunku pracy. Kwestią sporną między stronami była ocena podanej powódce przyczyny.

Pozwana rozwiązując z powódką umowę bez wypowiedzenia wskazała na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na bezprawnym nagrywaniu Prezesa Zarządu bez jego wiedzy i zgody do czego doszło w 2019 roku, a co u powódka ujawniła 2 marca 2020 roku odtwarzając rozmowę w obecności innego pracownika. Pozwana dodała, że powódka swoim nagannym zachowaniem naruszyła zasady lojalności wobec pracodawcy, a także dobra osobiste prezesa zarządu, a tym samym naruszyła obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego. W ocenie pozwanej, podstępne i nieuprawnione zachowanie powódki naruszyło zasadę swobody prywatności i poufności wypowiedzi, wyboru rozmówcy, dobre imię spółki, co miało miejsce niezależnie od celu sporządzenia nagrania i jego przeznaczenia.

Sąd badając zasadność wypowiedzenia ograniczył się do badania prawdziwości tej jedynej wskazanej przyczyny, tj. pominął m.in. zarzuty dotyczące jakości pracy świadczonej przez powódkę.

Przesłanka rozwiązania z pracownikiem stosunku pracy bez wypowiedzenia jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony wynikający z art. 30 § 4 kp ma nie tylko formalny charakter, ale związany jest z oceną zasadności dokonanego wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.01.2015r. I PK 140/14).

Ciężar dowodowy w niniejszej sprawie w zakresie wykazania prawdziwości i konkretności przyczyny zwolnienia spoczywał na pozwanej. To pozwana winna wykazać w sposób niebudzący najmniejszych wątpliwości, że powódka dopuściła się czynu będącego jednocześnie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych. Sformułowanie użyte przez pozwaną nie wypełnia w należyty sposób obowiązku podania zrozumiałej i jednoznacznej przyczyny. Okolicznością bezsporną w sprawie było, że powódka nagrała rozmowę z prezesem pozwanej bez jego wiedzy. Jednakże nie sposób de facto ustalić jakich obowiązków pracowniczych powódka nie dopełniła. Co więcej, enigmatyczne pojęcie naruszenia zasad lojalności wobec pracodawcy, mogło prowadzić do sytuacji w której powódka zmuszona była domyślać się w oparciu o okoliczności towarzyszące ustaniu stosunku pracy, czy to właśnie one

lub której z nich stały się przyczyną zwolnienia jej z pracy czy przyczyn tych winna szukać gdzie indziej. Z kolei niewątpliwie w sytuacji zarzucenia naruszenia dóbr osobistych innej osoby, należy wymienić jakie konkretne dobra zostały naruszone i w jaki sposób. Nie wystarczy jedynie powołania się na mające mieć miejsce naruszenie bez podawania przy tym jakichkolwiek szczegółów, gdyż jest to zwrot niejasny i ograniczający powodce obronę w procesie, a w konsekwencji uniemożliwiający sądową kontrolę. Tym bardziej budzi wątpliwość Sądu, zasadność powoływania się przy zwolnieniu dyscyplinarnym naruszenia zasad współżycia społecznego. Strona pozwana powinna była dokładnie wskazać, które zachowania powodki zostały ocenione negatywnie. O ile doszło do naruszenia dóbr osobistych to kwestię tę prezes pozwanej mógł zweryfikować na drodze postępowania cywilnego

Odnosząc się do samej czynności nagrania przez powódkę rozmowy, Sąd wskazuje, że zgodnie z ugruntowanym orzecnictwem, dowód z nagrania bez zgody jednego z uczestników rozmowy może dyskwalifikować okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, jeżeli wskazują one jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego, np. przez naganne wykorzystanie trudnego położenia, stanu psychicznego lub psychofizycznego osoby, z którą rozmowa była prowadzona (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 kwietnia 2016 roku, II CSK 478/15). Dowody, w postaci nagrań rozmów poczynionych bez zgody i wiedzy rozmówcy, nie są z zasady wyłączone (chyba że chodzi o nagrania uzyskane w sposób przestępczy, z naruszeniem art. 267 k.k.) - o ile nagranie nie jest jedynym dowodem na potwierdzenie istotnych w sprawie okoliczności, i jeżeli okoliczności, w jakich nastąpiło nagranie, nie wskazują jednoznacznie na poważne naruszenie zasad współżycia społecznego. Wiąże się z tym także konieczność rozważenia, czy dowód ten nie narusza konstytucyjnie zagwarantowanego prawa do prywatności osoby nagranej, a jeżeli tak, to czy naruszenie tego prawa może znaleźć uzasadnienie w potrzebie zapewnienia innej osobie prawa do sprawiedliwego procesu (wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z dnia 4 marca 2020 roku).

Jak wykazało przeprowadzone postępowanie, obawy powodki związane z notorycznym zgłaszaniem, w jej ocenie nieuzasadnionych uwag co do jakości jej pracy, spowodowały, że zdecydowała się na nagranie rozmowy z prezesem. Dodatkowo, powodce zależało na utrwaleniu wyrażenia zgody na planowany urlop („dla poratowania zdrowia”) oraz zmianę godzin pracy. Bezspornie powodka dokonując nagrania nie wykorzystywała w jakikolwiek sposób trudnego położenia czy stan psychiczny nagrywanego – osoby pełniącej funkcje prezesa firmy. Działanie powodki były ukierunkowane na zabezpieczenie własnych interesów, dotyczyło spraw służbowych i w żadnym zakresie nie miało na celu wyrządzenia szkody pracodawcy. Zachowanie powodki nie miało również na celu szantażowania prezesa, a jedynie wykazanie, że jest niesłowny odnośnie kwestii ważnych w tym momencie dla powodki jako pracownika tj. wcześniej wyrażonej zgody na urlop i zmiany godzin pracy. Do odtworzenia rozmowy doszło podczas spotkania służbowego osób będących na nagraniu w obecności osoby z dyrekcji (M. W. (1)). Faktu dokonywania przez powódkę nagrania z ukrycia nie można pochwalić, ale w okolicznościach sprawy dokonanie nagrania nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Sąd rozpoznający niniejszą sprawę wskazuje, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Na marginesie Sąd wskazuje, że skargi na brak należytej czystości, które mogłyby stanowić ewentualną przyczynę zakończenia stosunku pracy, powinny odnosić się do konkretnie wykonanej pracy przez danego pracownika. Tymczasem w aktach osobowych powodki, znajduje się jedno pismo datowane na 20 lutego 2020 roku dotyczące braku należytego sprzątnięcia bez wskazania, że obowiązków nie dopełniła powodka. Nie sposób również pominąć, że zachowanie prezesa względem powodki było niekonsekwentne. Pierwotna zgoda prezesa na urlop dała powodce przekonanie, że będzie mogła wyjechać do sanatorium. Z kolei brak rzetelnie uzasadnionej ostatecznej odmowy na urlop, uniemożliwił powodce posiadającej ustalony stopień niepełnosprawności wyjazd, a tym samym zachowanie prezesa należy ocenić jako nieetyczne. Jednocześnie Sąd zaznacza, że argumentacja dotyczące braku zastępstwa powodki jest całkowicie chybiona, gdyż to w interesie pracodawcy należy w taki sposób organizować pracę, by zapewnić możliwość urlopu pracownikom przy zachowaniu ciągłości pracy. Co więcej, Sąd zwraca uwagę, że dotychczas pozwana potrafiła zorganizować zastępstwo na czas nieobecności pracownika (i miało miejsce takie zastępstwo m.in. w okresie XII 2019 r. – II 2020 r. gdy obie sprzątające pracownice były na zwolnieniu lekarskim).

Mając na uwadze powyższe rozważania faktyczne i prawne, Sąd w pkt 1 wyroku zasądził od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. w R. na rzecz powódki M. K. kwotę 7 800 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

O kosztach Sąd orzekł w pkt 2 i 4 wyroku na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania, a także w oparciu o art. 13 ust. 1 pkt 5 i art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2015 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. Pozwana przegrała spór z powódką wobec czego winna jest zwrócić na jego rzecz koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł oraz uiścić na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego w Rybniku) kwotę 500 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych (opłata sądowa).

W pkt 3 wyroku Sąd zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 1 co do kwoty 2 600 zł rygor natychmiastowej wykonalności.