

Sygnatura akt IV P 162/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 16 lutego 2016 r.

Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Aleksandra Dąbrowska

Ławnicy: Danuta Ustianowska, Magdalena Wollman

Protokolant: st. sekr. sąd. Marlena Młynarkiewicz

po rozpoznaniu w dniu 04 lutego 2016 r. w Ostródzie

na rozprawie

sprawy z powództwa A. J. PESEL (...)

przeciwko (...) Sp. z o.o. w P. KRS (...)

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanego (...) sp. z o.o. w P. na rzecz powoda A. J. kwotę 2633 zł (dwa tysiące sześćset trzydzieści trzy złote 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 01 września 2015 roku do dnia zapłaty,
2. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 450 zł (czterysta pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
3. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2633 zł (dwa tysiące sześćset trzydzieści trzy złote 00/100).

## UZASADNIENIE

Powód A. J. złożył pozew przeciwko (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. o zapłatę kwoty 2.633 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 18 sierpnia 2015 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pozwanego podstawowych obowiązków wobec pracownika. Następnie, z pominięciem oświadczenia powoda, pozwany pismem z dnia 19 sierpnia 2015 roku rozwiązał z powodem umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Pozwana (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew podniosła, że w oświadczeniu z dnia 18 sierpnia 2015 roku, powód wskazał przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w sposób lakoniczny, bez przedstawienia dowodów przeciwko pozwanej. Argumentowała również, że nie stosowała wobec powoda mobbingu. Pozwanemu jako pracodawcy przysługują bowiem środki kontroli i nadzoru nad działaniami pracownika oraz prawo do oceny jego pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany A. J. zatrudniony był w powodowej spółce – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. w okresie od 01 lipca 2014 roku do 18 sierpnia 2015 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku mechanika, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 14 zł brutto za godzinę.

(umowa o pracę, świadectwo pracy – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego )

W dniu 18 maja 2015 roku powód wymierzył pozwanemu karę nagany z powodu przyścia do pracy pod wpływem alkoholu w dniu 16 maja 2015 roku.

(kara nagany – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego )

Pismem z dnia 18 sierpnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując „złe traktowanie przez pracodawcę (co podchodzi o znęcanie się psychiczne czyli tzw. mobbing) oraz negowanie umiejętności zawodowych”

(oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego )

W odpowiedzi, pracodawca pismem z dnia 18 sierpnia 2015 roku uznał oświadczenie woli pozwanego z dnia 18 sierpnia 2015 roku „za bezskuteczne”.

(pismo – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego )

Pismem z dnia 19 sierpnia 2015 roku powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp bez wypowiedzenia z powodu nieuzasadnionego porzucenia pracy z dnia na dzień.

(rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego )

W dniu 19 sierpnia 2015 roku powód wystawił pozwanemu świadectwo o pracy, gdzie w pkt 3 wskazał, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp – nieuzasadnione porzucenie pracy z dnia na dzień.

(świadectwo pracy – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego)

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty (w tym akta osobowe pozwanego), które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności, w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

Zgodnie z art. 52 § 1 k.p. 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.

Przepis art. 52 k.p. nie podaje katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych. Podstawowe obowiązki pracownika określone zostały w art. 100 § 2 k.p. i należą do nich między innymi przestrzeganie czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzeganie regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzeganie przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienia oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Na uwadze należy mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 k.p.), które je przewidują nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązania umowy o pracę w tym trybie przez pracodawcę.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy powinno być złożone na piśmie, a pracodawca musi wskazać przyczynę wypowiedzenia (art. 30§3i4k.p.). Przyczyna rozwiązania stosunku pracy musi być konkretna, dostatecznie sprecyzowana i rzeczywista (por. wyrok SN z dnia 13.05.1998r.. I PKN 105/98, OSNAP 1999/10 335 : wyrok SN z dnia 01.10.1997r., I PKN 315/97, OSNAP 1998/14/427, wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r. I PKN 419/97 OSNAP 1998/20/598), a sąd bada zasadność rozwiązania stosunku pracy w kontekście przyczyny sformułowanej przez pracodawcę w oświadczeniu. Pracodawca nie może w toku procesu powoływać się na dodatkowe okoliczności nie wskazane w oświadczeniu (wyrok SN z dnia 15 października 1999 r. I PKN 319/99. OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, wyrok SN dnia 10 listopada 1998 r.. I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688). Konstrukcja taka ma na celu ochronę pracownika przed arbitralnym zachowaniem się pracodawcy oraz umożliwienie pracownikowi ocenę słuszności wypowiedzenia /rozwiązania umowy i w tym kontekście rozważenie celowości kwestionowania wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy w postępowaniu sądowym. W razie wystąpienia przez pracownika z roszczeniem o zasądzenie odszkodowania bądź przywrócenie do pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika, to na pracodawcy spoczywa ciężar wykazania zasadności wypowiedzenia.

W tym miejscu wyjaśnić należy co kryje się w pojęciu „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych”. Zgodnie z poglądem zarówno w doktrynie jak i orzecznictwa (por. między innymi wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97. OSNAPiUS 1998 Nr 13, poz. 396; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r.. I PKN 570/97. OSNAPiUS 1999 Nr 5. poz. 163; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r.. I PKN 188/99. OSNAPiUS 2000 Nr 22, poz. 818; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r.. I PKN 634/00. OSNAPiUS 2003 Nr 16. poz. 381; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04, OSNP 2005 Nr 16, poz. 242). w pojęciu tym mieszczą się trzy elementy, a mianowicie:

- bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego);

-naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy;

-zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu następstw działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przeczorność i ostrożność w działaniu (tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11 września 2001 r.. I PKN 634/00. OSNAPiUS 2003 Nr 16. poz. 381).

Odwołać się również należy, że do wyroku Sądu Najwyższego z dnia 17 kwietnia 2009 roku (11 PK 273/08. LEX nr 1157553), gdzie analizując wcześniejsze orzecznictwo wyjaśnił, że ocena, czy dane naruszenie obowiązku (obowiązków) należy oceniać indywidualnie, z uwzględnieniem zasady, że tzw. Dyscyplinarne rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie jest szczególnym (nadzwyczajnym) sposobem rozwiązania stosunku pracy i z tego względu powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. W szczególności ocena ta musi więc uwzględniać zakres winy pracownika polegającej na jego zlej woli wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Przesłankę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art.52 § 1 pkt 1 k.p. stanowić może zatem tylko takie zachowanie pracownika, któremu można przypisać znaczny stopień winy (nasilenia zlej woli) w naruszeniu obowiązku pracowniczego o podstawowym charakterze. Przy ocenie winy uwzględniać trzeba okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Inaczej rzecz

ujmując, warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy, zwłaszcza gdy dotyczy to osoby lub członka organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76, OSNCP 1977 Nr 4. poz. 81; z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998 Nr 9, poz. 269; z dnia 25 maja 1999 r., I PKN 655/99. OSNAPiUS 2001 Nr 22. poz. 658; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99. OSNAPiUS 2000 Nr 20. poz. 746; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99, OSNAPiUS 2001 Nr 11. poz. 378; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06. OSNP 2007 nr 21-22. poz. 312).

Zachowanie pracownika polegające na naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych podlega więc ocenie w aspekcie podmiotowych (rodzaj i stopień zawinienia) oraz przedmiotowych (bezpprawność działania i narażenie pracodawcy na szkodę) przesłanek zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Brak jednej z nich stanowi o bezzasadności rozwiązania umowy o pracę na podstawie wymienionego przepisu (tak również w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 19 stycznia 2000 r., I PKN 473/99. OSNAPiUS 2001 Nr 10, poz. ~348 i z dnia 11 lutego 2008 r., II PK 165/07. Lex nr 448851).

Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być konkretna, rzeczywista, a nadto dostatecznie sprecyzowana. Ma to znaczenie w ewentualnym sporze, albowiem w postępowaniu sądowym może toczyć się w granicach zarzutu sformułowanego w piśmie rozwiązującym, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które mogłyby uzasadniać tryb art. 52 k.p.

W przedmiotowej sprawie niesporne było, że do skutecznego rozwiązania między stronami stosunku pracy doszło na skutek oświadczenia złożonego przez powoda w dniu 18 sierpnia 2015 roku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. jest skuteczne bez względu na to, czy wskazane przez pracownika przyczyny rzeczywiście występują. Stosunek pracy ulega rozwiązaniu bezpośrednio wskutek złożenia oświadczenia pracownika o rozwiązaniu go bez wypowiedzenia i ewentualne późniejsze oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia pozostają bez znaczenia dla bytu tego stosunku zobowiązaniowego. Pozwany pracodawca uznając oświadczenie woli złożone przez powoda za bezskuteczne oraz wystawiając powodowi świadectwo pracy, gdzie w punkcie 3 wskazał, że stosunek pracy łączący ustał na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. – nieuzasadnione porzucenie pracy z dnia na dzień - naruszył zatem przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Odnośnie do przyczyny wskazanej przez pozwaną w oświadczeniu rozwiązującym jako „nieuzasadnione porzucenie pracy z dnia na dzień” należy wskazać, że Kodeks pracy nie przewiduje możliwości „rozwiązania” stosunku pracy przez jej porzucenie przez pracownika. Porzucenie pracy jako sposób wygaśnięcia, a nie rozwiązania stosunku pracy przewidziane było w art. 64 k.p., który to przepis jednak został z dniem 02.06.1996 r. skreślony na mocy art. 1 pkt 62 ustawy z dnia 02.02.1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Odtąd powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Wymienioną ustawą ustawodawca jednocześnie wprowadził do Kodeksu pracy prawo pracownika do rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz Oddział 6a Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia - art. 61<sup>1</sup> - 62 k.p.). Jeżeli więc pracownik bezzasadnie rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.04.2005 r. III PK 2/05. OSNP 2005/23/372).

W ocenie Sądu, odtworzony na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego stan faktyczny sprawy pozwala na jednoznaczny wniosek, że nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków

pracowniczych, a co za tym idzie, że złożone przez pozwaną o w dniu 19 sierpnia 2015 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd uwzględnił powództwo i zasądził od pozwanej na rzecz powoda kwotę 2633 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 01 września 2015 roku do dnia zapłaty.

O odsetkach ustawowych orzeczono w oparciu o art. 481 § 1 kc.

O kosztach postępowania w pkt. 2 wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i mając na uwadze uwzględnienie w całości roszczenia strony powodowej, zasądził na jej rzecz od pozwanej poniesione przez nią koszty procesu. Na zasądzoną kwotę 450 zł złożyły się koszty zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa prawnego została ustalona w oparciu o § 6 pkt 3 w zw. z § 12 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.