

Sygn. akt VII P 530/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 czerwca 2018 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	SSR Marcin Winczewski
Ławnicy:	Ryszard Musielewicz, Barbara Orzechowska
Protokolant:	sekr. sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 29 maja 2018 r. w Bydgoszczy

sprawy z powództwa (...) sp. z o.o. w B.

przeciwko D. J.

o odszkodowanie

oraz sprawy z powództwa wzajemnego D. J.

przeciwko (...) sp. z o.o. w B.

o zapłatę

1. zasądza od D. J. na rzecz (...) sp. z o.o. w B. kwotę 3.493,20 (trzy tysiące czterysta dziewięćdziesiąt trzy 20/100) złote, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 września 2017 r. do dnia zapłaty;

2. oddala powództwo wzajemne;

3. zasądza od D. J. na rzecz (...) sp. z o.o. w B. kwotę 2.100,00 (dwa tysiące sto) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu;

4. kosztami sądowymi w sprawie z powództwa wzajemnego obciąża Skarb Państwa.

Ryszard Musielewicz SSR Marcin Winczewski Barbara Orzechowska

Sygn. akt VII P 530/17

UZASADNIENIE

(...) sp. z o.o. w B. pozwem przeciwko D. J. domagała się zapłaty kwoty 3.493,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 września 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Ponadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu, w tym zastępstwa

procesowego. W uzasadnieniu wskazała, że zatrudniała pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 20 lutego 2017 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku młodszego projektanta urządzeń grzewczo-chłodzących, za wynagrodzeniem 3.493,20 zł. Pismem z 28 sierpnia 2017 r. pozwany rozwiązał umowę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., wskazując na ciężkie naruszenia przez pracodawcę obowiązków i praw pracowniczych. Przyczyny podane przez pozwanego nie są rzeczywiste, a oświadczenie jest nieuzasadnione. Zarzut niewypłacania wynagrodzenia za nadgodziny jest niezasadny, gdyż wynagrodzenie to zostało uregulowane przelewami z dnia 28 sierpnia 2017 r. oraz 8 września 2017 r., które obejmowały nadgodziny za kwiecień, maj, czerwiec i sierpień 2017 r. oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Zarzut naruszania przepisów bhp jest całkowicie bezpodstawny, podobnie jak zarzut nierównego traktowania pracowników. Jedyne problemy z warunkami pracy jakie wystąpiły, to zaciek dachu, który jednak wyeliminowano, a pozwany nie był narażony na żadne niebezpieczeństwo związane z usterką. Pozwany otrzymywał uwagi jedynie w związku z popełnianymi błędami w pracy, które narażały firmę na straty i opóźnienia. D. J. wcześniej otrzymywał urlopy zgodnie z wnioskami, jednak w sierpniu 2017 r., z uwagi na ważne zagraniczne zamówienie, pracodawca nie mógł sobie pozwolić na nieobecność pracowników, o czym ich uprzedzono. Nieobecność pozwanego powodowałaby poważne opóźnienie i spowolnienie pracy. Pozwanemu nigdy nie grożono i nie udzielano reprymendy w obecności innych pracowników. Składając sporne oświadczenie pracownik starał się wyłącznie uniknąć obowiązku zwrotu kwot wynikających z zawartej między stornami umowy w przedmiocie wewnętrznych zawodowych szkoleń szkolno-doskonałających.

W odpowiedzi, D. J. wniósł o oddalenie pozwu w całości i zasądzenie kosztów procesu. Jednocześnie wystąpił przeciwko (...) sp. z o.o. w B. z powództwem wzajemnym, wnosząc o zasądzenie: odszkodowania w wysokości 3.494,00 zł w związku z rozwiązaniem umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p., kwoty 2.580,00 zł tytułem odszkodowania za niedopełnienie postanowień umowy o szkolenia wewnętrzne oraz kwoty 62,49 zł tytułem wynagrodzenia za niezarejestrowane godziny nadliczbowe w czerwcu 2017 r. W uzasadnieniu wskazał, że dnia 20 lutego 2017 r. podpisał z (...) umowę o pracę oraz o szkolenie wewnętrzne. Dnia 28 sierpnia 2017 r. złożył pismo z rozwiązaniem umowy w trybie art. 55 § 1¹ k.p. z powodu niewypłacenia wynagrodzenia za nadliczbowe godziny pracy, nieprzestrzegania przepisów bhp, nierównego traktowania pracowników, zmieniania terminu i odmowy ciągłego 14-dniowego urlopu wypoczynkowego, groźby zwolnienia z pracy w obrębie całego zakładu. Pozwany podniósł, że powódka nie dopełniła terminów złożenia pozwu, uchybiając 21-dniowemu terminowi z art. 264 k.p. Powódka nie złożyła pozwu o uznanie niezasadności rozwiązania umowy o pracę w terminie, więc należne jest mu odszkodowanie od pracodawcy w wysokości 3.494,00 zł, w zw. z art. 55 § 1¹ k.p. Istotny jest również fakt niedopełnienia obowiązków związanych z ustaniem stosunku pracy, tj. wypłatą wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop z dniem rozwiązania umowy oraz wydaniem świadectwa pracy. Wynagrodzenie otrzymał dopiero w dniu 8 września 2017 r. a świadectwo pracy nadano dnia 8 września 2017 r. Pracodawca nigdy nie skierował go na żadne szkolenie, czy to wewnętrzne, czy też zewnętrzne, a zachowanie i praktyka przełożonego była taka, aby ukrywać wiedzę, książki i materiały zawodowe i naukowe przed pracownikami, co utrudniało rozwój. D. J. wskazał, że z racji niedotrzymania umowy ze strony pracodawcy, co do prowadzenia, kierowania na szkolenia, żąda zasądzenia kwoty 2.579,36 zł, obliczonej proporcjonalnie do przepracowanych dni roboczych w okresie trwania stosunku pracy, względem łącznej ilości dni roboczych w okresie od 20 lutego 2017 r. do 20 lutego 2019 r. Przytoczone przez powódkę rozliczenia czasu pracy nie są poprawne. Pozwany zaznaczył, że zgłaszał wszystkie nadgodziny, a jednak pracodawca nie wykazał 4,5 godzin nadgodzin w czerwcu – 6, 7, 8 i 12 czerwca 2017 r. Praktycznie codziennie musiał zostawać około 25 minut po skończonej pracy, aby załatwić obowiązki związane z pracą. Kwota wynagrodzenia za godziny nadliczbowe za okres kwiecień-czerwiec wynosi 104,92 zł, a powinien otrzymać 167,41 zł. Dalej pozwany wskazał na naruszenia przepisów bhp i umieszczanie pracowników w pokoju gdzie sufit był zawilgocony i zapleśniały. Pracodawca nie dbał o zapewnienie pracownikom środków higieny i podstawowych, bieżących środków czyszczących – mydła, pasy do mycia rąk, ręczników. Był zmuszony do pracy na przestarzałym komputerze, co spowalniało pracę, w warsztacie panował nieporządek, nie było widocznej informacji o dostępnej apteczce pierwszej pomocy, a pracodawca lekceważył zagrożenia dla życia i zdrowia, np. poprzez używanie niesprawnego wózka widłowego. Odnosząc się do zarzucanych mu błędów, a jednocześnie podnosząc zarzut nierównego traktowania, pozwany wskazał, że błędy były nieistotne i wynikały z wdrażania się i nauki na nowym stanowisku, wiele urządzeń miało nadal charakter prototypu, zatem ich zadaniem jest wykrywanie

i eliminowanie wad i błędów w produkcji i działaniu. Pracodawca pomijał pewne etapy projektowania prototypów, aby maksymalizować zyski i skracać czas, co powodowało błędy, za które nie ponosi winy. Pracodawca różnicował pracowników, w szczególności faworyzując T. S., którego błędy i powolna praca były bagatelizowane, podczas gdy w stosunku do niego terminy do wykonania prac i sporządzania dokumentacji były skrajnie krótkie i niemożliwe do zachowania. Z czasem przełożony zaczął na niego nakładać coraz więcej obowiązków, więc nie mógł się skupić na swoich głównych projektach. P. K. – spawacz, S. M. – kierownik warsztatu, otrzymywali wyższe wynagrodzenie niż on, i byli bardziej poważani przez pracodawcę mimo, że to on, jako konstruktor ma większe kompetencje i istotniejszy wkład w produkcję. Urlopy planowane były w lipcu, zgodnie z praktyką wniosek urlopowy spisywano dopiero po ustaleniu terminu i pozytywnej opinii pracodawcy. Początkowo zaplanowano mu urlop na 1 i 2 tydzień lipca, później wielokrotnie go przekładano, a następnie próbowano mu podzielić urlop na 2 i 4 tydzień lipca, jednak ostatecznie nie otrzymał żadnego urlopu.

W odpowiedzi na powództwo wzajemne (...) sp. z o.o. w B., wniosła o jego oddalenie i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu wskazano, że uprawnienia pracodawcy są określone inaczej, niż uprawnienia pracownika w przedmiocie dochodzenia praw przed sądem pracy, co wiąże się z terminami z art. 264 k.p. Roszczenie pracodawcy z art. 61¹ k.p. nie wygasa, lecz ulega przedawnieniu. Kwestie poruszone przez pozwanego nie mają dla sprawy znaczenia, a przyczyną złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy przez pozwanego była chęć uniknięcia obowiązku zwrotu kosztów szkoleń wewnętrznych. Roszczenie o zapłatę odszkodowania za szkolenia wymaga oddalenia, bowiem pracownik nie udowodnił ani poniesienia szkody, związku przyczynowego, działania lub zaniechania pracodawcy, jak również działania bezprawnego, lecz przede wszystkim wysokość poniesionej szkody. Przez cały okres zatrudnienia pozwanego prawidłowo i rzetelnie naliczono mu wynagrodzenie. Przepis art. 55 § 1¹ k.p. wymaga, aby naruszenia dotyczyły podstawowych obowiązków wobec pracownika, a samo naruszenie było ciężkie, zatem ewentualne niewypłacenie kwoty 62,00 zł i tak nie może być interpretowane jako naruszenie ciężkie. Naruszenie zasad bhp nie ma konkretnego charakteru i stanowi przejaw żalu do pracodawcy lub nieuzasadnionych pretensji, tym bardziej, że zastrzeżeń tych nie potwierdziła kontrola PIP. W odniesieniu do zarzutu nierównego traktowania pracowników pod względem wynagrodzeń, wskazano na niedoświadczenie i mały staż pracy pozwanego. Była to pierwsza praca pozwanego, dlatego uzyskiwał on sukcesywnie prawo do urlopu, w wymiarze 1/12 z upływem każdego miesiąca, a więc uzyskał on w czasie pracy prawo jedynie do 12 dni urlopu, z czego 5 wykorzystał, a za 7 wypłacono mu ekwiwalent. Niemożliwe było więc przyznanie mu 14-dniowego ciągłego urlopu.

Sąd ustalił, co następuje:

D. J. zawarł w dniu 20 lutego 2017 r. z (...) sp. z o.o. w B. umowę o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku pracownika biura badawczo-rozwojowego, młodszego projektanta urządzeń grzewczo-chłodzących, za wynagrodzeniem 3.493,20 zł. Do jego obowiązków należało opracowywanie dokumentacji konstrukcyjnej urządzeń grzewczych i chłodniczych w środowisku S. W. wraz z obliczeniami, dobór komponentów urządzeń grzewczych i chłodniczych, współpraca z podwykonawcami i dostawcami komponentów w zakresie technicznym, opracowywanie modyfikacji istniejących urządzeń produkowanych przez spółkę, współpraca z działem zaopatrzenia, działem sprzedaży oraz działem produkcji w zakresie niezbędnym dla realizacji projektów, opracowywanie dokumentacji użytkownika oraz dokumentacji serwisowej, nieustanny rozwój własnych umiejętności poprzez samodoskonalenie kierowane lub uczestnictwo w specjalistycznych kursach, uczestnictwo w rozmowach technicznych z klientami, wykonywanie innych poleceń przełożonych, przestrzeganie przepisów bhp i ppoż. Przed przystąpieniem do pracy pozwany został przeszkolony w zakresie bhp i przeszedł instruktaż stanowiskowy. Pozwany zajął stanowisko konstruktora, gdzie z racji wykonywanych zadań nie przysługiwała mu żadna odzież ochronna, a w sytuacjach szczególnych, kiedy wyjątkowo byłaby mu ona potrzebna, mógł ją pobrać z warsztatu, gdzie była stale dostępna dla wszystkich pracowników.

Dowód: umowa o pracę z 20.02.2017 r. – k. 10, karta szkolenia wstępnego z bhp z 20.02.2017 r. – k. 11, potwierdzenie okresu ubezpieczenia z 23.11.2017 r. – k. 85, zeznania M. P. – k. 232-236, zeznania pozwanego – k. 237-240

Dodatkowo, strony w ramach stosunku pracy zawarły umowę w sprawie podnoszenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych w formach szkoleń wewnętrznych. Zgodnie z jej treścią pracodawca miał skierować pracownika na szkolenie wewnętrzne w zakresie projektowania elementów z blach, projektowania części maszyn, obliczeń wytrzymałościowych zbiorników ciśnieniowych, termodynamiki i ruchliwości płynów, projektowania urządzeń grzewczych i chłodniczych, projektowania zbiorników ciśnieniowych, projektowania podzespołów instalacji ciepłowniczych. Zgodnie z umową wartość szkolenia określono na 10.000,00 zł. Pracownik na mocy umowy zobowiązywał się do przepracowania u pracodawcy 24 miesiące od rozpoczęcia szkolenia, pod rygorem zwrotu kosztów szkolenia proporcjonalnie do czasu pracy. Zwrot kosztów szkolenia miał nastąpić w przypadku: przerwania szkolenia, rozwiązania umowy o pracę w wyniku wypowiedzenia umowy przez pracownika na podstawie art. 32 § 1 k.p., rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z przyczyn leżących po stronie pracownika na podstawie art. 52 k.p., niezasadnego rozwiązania umowy przez pracownika bez wypowiedzenia z winy pracodawcy na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

Dowód: umowa w sprawie podnoszenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych z 20.02.2017 r. – k. 12

Przyjęcie pozwanego do pracy w spółce było związane z odejściem poprzedniego konstruktora, w sytuacji gdy firma pilnie potrzebowała następcy, albowiem M. P. uległ w styczniu 2017 r. wypadkowi, który uniemożliwił mu pracę nad projektami z uwagi na operację. Przyjęcie pozwanego do pracy było związane z dużymi nakładami finansowymi na rzecz agencji poszukującej pracowników C.. Mimo niewielkiego doświadczenia, spółka zdecydowała się zatrudnić pozwanego, dla którego było to pierwsze zatrudnienie, jeszcze bez ukończonych studiów i zaczęła w niego inwestować, m.in. Prezes spółki dzielił się z nim swoim doświadczeniem i szkolił go w zakresie praktycznej pracy i w procesie produkcji. Z uwagi na niewielkie doświadczenie i popełniane błędy, pozwany był traktowany ulgowo, a wszystkie uwagi były kierowane do niego ustnie, bez wyciągania konsekwencji dyscyplinarnych, czy finansowych. Prezes M. P. tłumaczył to małym doświadczeniem pozwanego, zgadzając się na pokrycie kosztów błędów pozwanego przez firmę. Szczególnie dotkliwe dla pracodawcy były pomyłki pozwanego związane z zamówieniem podwójnej ilości detalu oraz źle dobranym wentylatorem do „chillera”. Z tej przyczyny ważny dla spółki projekt był zagrożony i doszło do generacji niepotrzebnych kosztów. Pomimo błędów i pomyłek pozwanego spółka liczyła na trwałą współpracę i ciągły rozwój pozwanego, który zastąpiłby M. P. na stanowisku konstruktora, podczas gdy Prezes skupiłby się na rozmowach biznesowych i kontakcie z klientami. Pozwany został przyjęty do pracy, z uwagi na pilną potrzebę spółki, choć kierunek jego studiów – mechatronika, nie odpowiadał potrzebom firmy. Z tego względu Prezes już na wstępie zaznaczył konieczność rozwoju w kierunku termodynamiki, energetyki cieplnej, technologii wytwarzania elementów, co było głównymi zainteresowaniami firmy, w związku z czym zaplanował też wewnętrzne szkolenia. Pozwany w czasie godzin pracy nie tylko wykonywał swoje podstawowe obowiązki konstruktorskie, lecz również studiował materiały naukowe i fachowe, z książek oraz Internetu, ucząc się w kierunku swych obowiązków. Bardzo sporadycznie był proszony do pomocy przy pracach fizycznych – ładowaniu małych elementów na palety lub innych lekkich pracach warsztatowych, zawsze otrzymując do pracy rękawice ochronne, ogólnie dostępne w firmie. Pozwany nigdy wcześniej nie projektował urządzeń grzewczych ani chłodniczych, nie miał doświadczenia w tym przedmiocie, dopiero poznawał środowisko urządzeń grzewczych i chłodniczych oraz dziedziny fizyki z tym związane, przez co dużo czasu w ramach pracy musiał poświęcać na naukę i poznawanie problematyki.

Dowód: zeznania świadka S. M. – k. 254, zeznania A. P. – k. 228-232, zeznania pozwanego – k. 237-240

Zaplanowane szkolenia wewnętrzne były realizowane w sposób ciągły, w ten sposób, że codziennie były przeprowadzane narady trwające ok. godziny, podczas których M. P. omawiał pozwanemu wybrany problem, wykładał podstawy fizyczne, prezentował materiały naukowe, wzory obliczeniowe, wykresy, tabele właściwości fizycznych, normy. Ponadto przekazywał pozwanemu materiały naukowe do zapoznania – książki, literaturę techniczną, którą ten studiował także w czasie godzin pracy. Przełożony dostrzegał postępy i zaangażowanie pracownika, który stawał się bardziej samodzielny, także w końcu zaprojektował od podstaw swoje pierwsze urządzenie (...) 140, które nie było w pełni trafionym projektem, gdyż obciążone było poważnymi wadami, w wyniku czego Prezes ponownie musiał objąć go ściślejszą opieką. Koszty nieudanych projektów i konstrukcji ponosiła firma, nigdy nie obciążając pozwanego, licząc, że

pozwany będzie dla nich pracował przez długie lata, a nabyte na początku doświadczenie i umiejętności zaprocentują w przyszłości. Z uwagi na brak doświadczenia i wdrażanie w tematykę konstrukcyjną M. P. inaczej traktował w tym zakresie D. J., niż doświadczonych pracowników jak np. T. S., który mając 40 lat doświadczenia zawodowego, samodzielnie wykonuje wszystkie prace, a polecenie służbowe sprowadza się w jego przypadku do przekazania ogólnych wytycznych lub definiowania problemu. Pozwanemu do takiej samodzielności brakowało doświadczenia, jak i wiedzy merytorycznej.

Dowód: zeznania M. P. – k. 232-236

W czasie pracy pozwany wielokrotnie rozmawiał z Wiceprezesem i Prezesem spółki A. P. oraz M. P., nigdy jednak nie dochodziło między nimi do sporów, a przełożeni nie podnosili w obecności powoda, ani w stosunku do niego głosu, nie krzydzeli na niego, nie grozili mu, ani nie przejawiali innych nagannych zachowań. Jedynie w wyjątkowych sytuacjach M. P. próbował motywować pozwanego stosując metody negatywne – reprimendy, lecz nigdy nie krzydział, ani nie groził mu, a polegało to raczej na wyjaśnieniu nieprawidłowości w podjętych przez pracownika działaniach. Równie często przy tym stosował pozytywne metody motywacyjne – pochwały i premie uznaniowe, które w sytuacji przyuczania się do zawodu, pełnienia faktycznie roli stażysty przez pozwanego, były szczególnym wyróżnieniem. Pozwany często rozmawiał z Prezesem na temat pracy, popełnianych błędów, był zapewniany, że robi postępy a jego błędy nie są w większości istotne, ani dużej wagi, natomiast pozwany mimo rosnącego w nim stresu i poczucia przytłoczenia nie zgłaszał problemu pracodawcy. W czasie pracy powoda nie dochodziło również do żadnych znaczących naruszeń zasad bhp. Jedynie w czasie lata 2017 r., doszło do szczególnej sytuacji, kiedy po wichurze dach budynku firmy został uszkodzony, przez co w jednym miejscu zaczął on przeciekać. Była to sytuacja nieprzewidywalna, a wynikała z anomalii pogodowych, mających wówczas miejsce w tym rejonie. Uszkodzonych zostało wówczas wiele innych budynków, więc spółce nie udało się znaleźć wykonawcy, który usterkę tę naprawiłby niezwłocznie. Uszkodzony dach nie zagrażał jednak w najmniejszym stopniu bezpieczeństwu pracowników. W wyniku uszkodzenia na biurko pozwanego posypało się trochę farby i tynku. Mimo złożonej przez przełożonych propozycji D. J. nie zdecydował się przenieść do innego biura, a chciał dalej pozostać w tym samym miejscu. Jego biurko więc przesunięto, a do czasu przybycia dekarzy i likwidacji uszkodzenia, dach nie sprawiał już żadnych dalszych problemów. Żaden z pracowników spółki nie wnosił skarg, ani zastrzeżeń co do zachowania prezesów spółki lub panujących warunków pracy i przestrzegania zasad bhp w zakładzie. M. P. traktował pozwanego z szacunkiem, widząc w nim samego siebie na początku kariery, chciał przekazać mu wiedzę i umiejętności, co nie oznaczało, że nigdy nie dochodziło do różnic zdań normlanie spotykanych w miejscu pracy. Pozwany w czasie całego stosunku pracy nie zgłaszał jakichkolwiek uwag ani zastrzeżeń, co do warunków pracy. Jedynym momentem wykraczającym poza zwykły przebieg dnia pracy, była sytuacja na przełomie lipca i sierpnia 2017 r., kiedy to rano po otwarciu firmy okazało się, że dach budynku przecieka. Naprawa dachu i remont pomieszczenia zostały zamówione, jednakże z uwagi na naglące terminy i zaplanowane prace nie mogły się odbyć natychmiast. Finalnie usterka została usunięta na przełomie września i października 2017 r. Przeciekający dach nie zagrażał pracownikom, ani nie wpływał na przebieg i komfort pracy. Pozwany również nie zgłaszał uwag co do tymczasowego rozwiązania problemu, ani jakichkolwiek innych zastrzeżeń dotyczących zasad bhp lub bezpieczeństwa pracowników w czasie pracy. Prezesi spółki byli przekonani, że współpraca przebiega pomyślnie i układa się zadowalająco dla obu storn. M. P. widział potencjał w D. J. i liczył na dłuższą współpracę.

Dowód: zeznania świadków Ł. G. – k. 228 i S. M. – k. 254, zeznania A. P. – k. 228-232, zeznania pozwanego – k. 237-240

Pracodawca regularnie prowadził ewidencję czasu pracy, czym zajmowała się bezpośrednio N. W.. Pracownicy mieli za zadanie sami pilnować czasu pracy, własnoręcznie wpisując wypracowane nadgodziny i przekazywać te informacje regularnie N. W. na koniec miesiąca. Na podstawie zestawień przygotowanych przez pracowników sporządzano miesięczną ewidencję czasu pracy. W przypadku pozwanego często zdarzało się, że spóźniał się do pracy, np. z powodu awarii samochodu i wówczas zostawał trochę dłużej w pracy, tak aby wypracować w danym dniu 8 godzin, na co umówił się z przełożonymi. W trakcie zatrudnienia w okresie od lutego do sierpnia 2017 r. D. J. przepracował łącznie 5,5 godzin nadliczbowych, które zostały zaewidencjonowane w sposób prawidłowy przez pracodawcę i za

które wypłacono należne wynagrodzenie. Pozwany, za godziny nadliczbowe w miesiącach kwiecień, maj i czerwiec 2017 r. wynagrodzenie otrzymał w dniu 28 sierpnia 2017 r., w kwocie 104,92 zł, za pracę i nadgodziny w sierpniu 2017 r. wynagrodzenie wraz z ekwiwalentem pieniężnym za niewykorzystany urlop wypoczynkowy otrzymał w dniu 8 września 2017 r., w kwocie 3.030,23 zł. Za pozostałe miesiące pracy pozwany otrzymywał należne wynagrodzenie w ustawowym terminie do 10 dnia każdego miesiąca. Ponadto w lipcu 2017 r. pracodawca przyznał mu premię w wysokości 200,00 zł. W powodowej spółce wszystkimi sprawami z kadrami i księgowością zajmowała się N. W. oraz zewnętrzne biuro księgowe, które dokonywało rozliczeń z pracownikami, organami i urzędami.

Dowód: miesięczne karty ewidencji czasu pracy – k. 14-20, 162-168 zestawienie potwierdzeń wykonanych przelewów – k. 21-29, tygodniowa ewidencja czasu pracy – k. 165-172, listy płac wynagrodzenia podstawowego – k. 173-189, listy płac wynagrodzenia za nadgodziny – k. 190-195, lista płac ekwiwalentu za urlop – k. 196, lista płaca premii – k. 197, zeznania A. P. – k. 228-232, zeznania M. P. – k. 232-236, zeznania pozwanego – k. 237-240

W czasie zatrudnienia pozwanego Prezes spółki udzielał urlopów wypoczynkowych pracownikom, w tym pozwanemu, zgodnie z ich wnioskami i potrzebami. Pozwany wykorzystał pięć dni urlopowych: 2 maja, 16 czerwca, 5 i 6 lipca 2017 r. W sierpniu 2017 r., z uwagi na ważne zamówienie od partnerów niemieckich, Prezes spółki uprzedził pracowników, iż nie będzie możliwe udzielanie wówczas urlopów, z uwagi na szczególne potrzeby spółki i konieczność realizacji zamówienia z B. na systemy chłodzenia typu „chiller (...) 20”, co miało dla spółki priorytetowy charakter. Zamówienie na jednostkę chłodzącą (...) 20 zostało ostatecznie potwierdzone 2 sierpnia 2017 r. Pozwany był odpowiedzialny za komponenty tego urządzenia, ponadto było to zamówienie od nowego dystrybutora, dlatego firmie zależało, aby realizacja zamówienia przebiegała wzorowo, a D. J. był jedynym zatrudnionym konstruktorem, dlatego spółka nie mogła pozwolić sobie na jego nieobecność. Ponadto, pozwany z uwagi na pierwsze zatrudnienie nie nabył prawa do pełnego urlopu, a jedynie do 12 dni, z czego 5 już wcześniej wykorzystał. Nie było więc podstaw do udzielania mu dwutygodniowego urlopu, a faktycznie nawet takiego wniosku do nikogo nie złożył. Dodatkowo pozwany zawsze otrzymywał zgodę prezesa na wcześniejsze wyjście gdy powstała taka konieczność. Nadrzędną zasadą w spółce była realizacja zamówień, dlatego pracownicy doskonale wiedzieli, że w przypadku gdy wpłynie pilne zamówienie urlopy zostaną przesunięte lub odwołane.

Dowód: e-mail z zamówieniem z 2.08.2017 r. – k. 30-34, zeznania świadka S. M. – k. 254, zeznania A. P. – k. 228-232, zeznania pozwanego – k. 237-240

Przebieg zatrudnienia pozwanego przebiegał normalnie, pozwany nie skarżył się na złe warunki pracy lub złe traktowanie, nikt z pracowników ani prezesów nie spodziewał się, że pozwany zachce rozwiązać ze spółką stosunek pracy. D. J. czuł się obciążony i przytłoczony pracą, na której się nie znał, stresował się przy wykonywaniu obowiązków. W dniu 28 sierpnia 2017 r., gdy przybył do pracy, zasiadł za biurkiem i nie podjął żadnych czynności, a pytany czy coś się stało odpowiedział jedynie, że czeka na Prezesa. Po przyjściu M. P. z hali produkcyjnej wręczył mu pismo z oświadczeniem woli o rozwiązaniu stosunku pracy, bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy. W czasie spotkania Prezes chciał wyjaśnić ewentualne zastrzeżenia i stawiane mu w oświadczeniu zarzuty (które były enigmatyczne i bardzo ogólnikowe), jednak pozwany nie chciał rozmawiać, był opryskliwy i prezentował odmienną niż w czasie całej współpracy postawę. Nie chciał wyjaśnić prawdziwych przyczyn rezygnacji z pracy, nie chciał również wyjaśnić m.in. kwestii nadgodzin i żądanego rozliczenia, zarzutu nierównego traktowania. Złożone oświadczenie postawiło spółkę w niekorzystnej sytuacji, bowiem nagle firma została bez konstruktora, mimo realizowania ważnych zamówień. Przełożeni domyślali się, że przyczyną odejścia D. J. z pracy mogła być obawa przed wykryciem błędów konstrukcyjnych w przygotowywanym projekcie, albo chęć uniknięcia płacenia kosztów szkolenia i skorzystania z bardzo dobrej oferty zatrudnienia u innego pracodawcy. Odejście pozwanego było dla spółki dotkliwą stratą i poważnym problemem, bowiem spółka wywalczyła poważny kontrakt od niemieckiego kontrahenta, a przygotowania do produkcji „chillera” trwały miesiącami. W celu optymalizacji i zmotywowania do wytężonej pracy M. P. organizował spotkania, na których przedstawił jasno sytuację i szanse firmy, uzyskując potwierdzenie od wszystkich współpracowników pełnej kooperacji i wsparcia w realizacji kontraktu. Odejście pozwanego oznaczało dla spółki pozostawienie jej bez konstruktora w decydującym momencie, tuż po zakończeniu wstępnych prac konstrukcyjnych.

Dowód: zeznania A. P. – k. 228-232, zeznania M. P. – k. 232-236, zeznania pozwanego – k. 237-240

Pismem z 28 sierpnia 2017 r. pozwany D. J. złożył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powołując się na art. 55 § 1¹ k.p., wskazał na ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika poprzez:

- niewypłacenie wynagrodzenia za nadliczbowe godziny pracy,
- nieprzestrzeżenie przepisów bhp,
- zmianę terminu i odmówienia ciągłego 14-dniowego urlopu wypoczynkowego,
- zagrożenie zwolnieniem w obecności innych pracowników na terenie zakładu pracy.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 28 sierpnia 2017 r. – k. 13

Pismem z dnia 19 sierpnia 2017 r. pozwany D. J. złożył skargę do Państwowej Inspekcji Pracy, Okręgowego Inspektoratu Pracy w B. wskazując, iż spółka łamie przepisy k.p. poprzez niewypłacanie bądź nieterminowe wypłacanie wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, nierówne traktowanie pracowników pod względem zarobków, wypłacanie wynagrodzenia „pod stołem”, wykonywanie pracy przez M. P. mimo przebywania na zwolnieniu lekarskim, przesuwanie terminu urlopu 14-dniowego i nieudzielanie go, zagrożenie pracownikom zwolnieniem lub zamknięciem firmy, faworyzowanie niektórych pracowników, zmuszanie pracowników do wykonywania prac do których nie mieli uprawnień, np. prowadzenie wózka widłowego. Ponadto pozwany zarzucił pracodawcy, iż nie przestrzegał on przepisów bhp, gdyż w łazience brak było czystego ręcznika, papieru toaletowego, komputery biurowe były w złym stanie, złe rozmieszczanie urządzeń powodowało częste zranienia pracowników, brak apteczek pierwszej pomocy, brak okularów ochronnych, uszkodzone maski spawalnicze, wylewanie do kanalizacji pozostałości kwasu, zły stan dachu, co powodowało przecieki i zalania, niewyposażenie pracowników z obuwie izolacyjne.

Dowód: skarga do PIP z 19.08.2017 r. – k. 73-74

Pismem z dnia 13 września 2017 r. spółka wezwwała D. J. do zapłaty kwoty 3.493,20 zł na podstawie art. 61¹ k.p., a w odpowiedzi pozwany pismem z dnia 18 września 2017 r. wezwał ją również do zapłaty kwoty 3.493,20 zł tytułem odszkodowania.

Dowód: wezwania z 13 i 18 września 2017 r. – k. 35, 62

W piśmie z dnia 17 października 2017 r. Państwowa Inspekcja Pracy poinformowała D. J., że przeprowadzono kontrolę w (...) sp. z o.o. w B., podczas której ustalono, że nie stwierdzono istotnych naruszeń prawa pracy. Inspekcja wskazała, że ustalono, iż za przepracowane godziny nadliczbowych pracownicy otrzymywali czas wolny lub wynagrodzenie na koniec czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego. W zakresie nierówności płacowych Inspekcja wskazała, że każdy z pracowników zatrudniony jest na innym stanowisku, wykonuje innego rodzaju pracę i obowiązki, za co otrzymuje wynagrodzenie zgodnie z zawartą umową. Kontrola nie wykazała, aby działania pracodawcy przejawiały zachowania o znamionach mobbingu lub dyskryminacji. Pracownik podejmujący pracę pierwszy raz, w roku kalendarzowym w którym podjął pracę uzyskuje prawo do urlopu z wpływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Przez okres zatrudnienia nabył on prawo do 12 dni urlopu, z czego 5 wykorzystał w naturze, a za 7 pozostałych otrzymał ekwiwalent pieniężny. Ponadto kontrola nie potwierdziła innych zarzucanych pracodawcy przez D. J. naruszeń prawa i zasad bhp.

Dowód: pismo Państwowej Inspekcji Pracy z dnia 17 października 2017 r. – k. 75-76, zeznania M. P. – k. 232-236, 255

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie powołanych wyżej dokumentów, których autentyczności strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznania świadków Ł. G. i S. M. oraz przesłuchania A. P. i M. P. oraz częściowo D. J.. Oceniając zeznania powyższych osób Sąd wziął pod uwagę, iż zeznania Ł. G., S. M., A. P. i M. P. były zbieżne, a wspólnym ich mianownikiem było podejście do pracowników, w szczególności do pozwanego oraz sposób prowadzenia przedsiębiorstwa. Z zeznań tych osób nie wynika, aby przełożeni stosowali groźby, krzyki, źle traktowali swoich pracowników. Prezesi spółki przyznali, że wobec pracowników stosowali różne metody motywacji – od nagród finansowych po rozmowy dyscyplinujące, w czasie których wskazywali także błędy i niewłaściwe wykonywanie obowiązków. Świadek Ł. G. zeznał, że przebywając w tym samym pomieszczeniu co pozwany i inni pracownicy nigdy nie zaobserwował niewłaściwego zachowania Prezesa spółki w stosunku do D. J., a jego samego widział tylko raz przy pracy fizycznej i miał wówczas zapewnione rękawice ochronne. Potwierdził to świadek S. M.. Sąd powyższe zeznania uznał za wiarygodne, bowiem korelowały z zeznaniami A. P. i M. P., którzy zgodnie zeznali, iż odejście pozwanego było dla nich zaskoczeniem, liczyli na dłuższą współpracę, ponadto byli w trakcie realizacji ważnego dla firmy zlecenia. Zgodnie zeznali, że pozwany nie umiał racjonalnie wyjaśnić przyczyn odejścia, a podane w piśmie przyczyny były lakoniczne i nieprawdziwe. Prezesi zeznali, że kwestie nadgodzin były rozliczane z uwzględnieniem nieobecności i spóźnień pozwanego, natomiast samo rozliczenie należało do kadrowej, podobnie jak rozliczenia finansowe i podatkowe należały do zewnętrznego biura rachunkowego. Dalej podali, że pozwany był ich inwestycją, w której pokładali nadzieje, dlatego chcieli go szkolić i wdrażać w proces produkcji i konstrukcji, mimo że jego wykształcenie nie było zbieżne z ich potrzebami. Wyjaśnili ponadto, iż pozwany mimo, że w czasie pracy był szkolony i jednym z jego zadań była nauka i studiowanie materiałów, co nadal popełniał błędy, w tym takie które narażały spółkę na straty i dodatkowe koszty, jednak z uwagi na potencjał, jaki w nim dostrzegli oraz brak doświadczenia, nie obciążali go żadnymi kosztami, przeciwnie motywowali go słownie i premia uznaniową. Prezesi również zgodnie opisali problemy z bhp, wskazując, iż takie drobne braki jak brak pasty bhp mogły wynikać chociażby z faktu kradzieży ze strony pracowników, którzy wynoszą drobne przedmioty do domu, ale zawsze gdy było zgłaszane zapotrzebowanie, odpowiednie środki chemiczne i czyszczące były wydawane. Ponadto wyjaśnili, że uszkodzenie dachu nie wynikało z zaniedbań lub złego stanu budynku lecz było efektem wichury, która przeszła nad B., doprowadzając do uszkodzenia wielu budynków. Remont nie mógł być przeprowadzony natychmiast z uwagi na obłożenie pracą grup dekarzy specjalizujących się w naprawach dachów, jednak miejsce pracy zostało zabezpieczone, a powstałe usterki nie zagrażały nikomu. Prezesi wyjaśnili również, że nie dyskryminowali, ani nie stosowali nierównego traktowania pracowników, nie różnicowali ich wynagrodzenia, lecz otrzymywane wynagrodzenie zależało od stażu pracy, umiejętności i doświadczenia w zawodzie oraz ich wąskiej specjalizacji. Prezesi podkreślili w zeznaniach, że to powyższe względy były przyczyną dlaczego niektórzy pracownicy spółki zarabiali więcej od pozwanego, a ponadto podkreślili, że ten dopiero się uczył i faktycznie był stażystą, biorąc pod uwagę jego umiejętności i wiedzę, dlatego nie mógł oczekiwać wyższego wynagrodzenia. Prezesi zeznali, że docelowo dla konstruktora w swojej firmie przewidywali wynagrodzenie od 7 do 12 tysięcy złotych miesięcznie i za takie stawki obecnie zatrudniają nowych konstruktorów z doświadczeniem. Prezesi wyjaśnili także w jaki sposób prowadzili szkolenia i wdrażali pozwanego w pracę na stanowisku, wskazując, że szkolenia polegały nie tylko na instruktażu stanowiskowym lecz również na udostępnianiu mu materiałów, prowadzeniu zajęć i spotkań godzinnych, w czasie których wykładano mu potrzebne do pracy przedmioty oraz wiedzę praktyczną. Prezesi spółki zeznali, że pozwany nigdy nie składał skarg ani nie sugerował, iż w pracy czuje się źle, jest niewłaściwie traktowany albo, że wymaga się od niego za dużo. Ponadto jako pracownikowi umysłowemu na stanowisku konstruktora nie przysługiwała mu odzież ochronna, dlatego wysuwane przez niego zarzuty są bezzasadne. Powyższe zeznania były spójne, logiczne, pozbawione sprzeczności oraz w pełni korelowały ze sobą, dlatego Sąd dał im wiarę w całości. Z kolei zeznania D. J. nie zasługiwały na danie im wiary w całości, jednakże część z nich stanowiło potwierdzenie zeznań prezesów, a jednocześnie stanowiło zaprzeczenie zarzutów postawionych przez niego w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Sąd nie dał wiary pozwanemu, iż do rozwiązania stosunku pracy w trybie art. 55 § 1^k k.p. skłoniło go wyczerpanie psychiczne i presja oraz stres, jakiemu był poddany w pracy, gdyż jego zeznania nie zostały niczym potwierdzone. W żaden sposób nie znalazły także potwierdzenia tezy o złym traktowaniu, stosowaniu groźb, presji psychicznej, nierównego traktowania, poza uzasadnionym i prawnie dopuszczalnym różnicowaniem wynagrodzenia z uwagi na wiedzę, doświadczenie i umiejętności oraz posiadane kwalifikacje. Zeznania pozwanego co do wypracowanych nadgodzin za które nie

uzyskał zapłaty także nie znajduje potwierdzenia a dodatkowo stoją w sprzeczności z zeznaniami Prezesów spółki oraz przedstawionymi wyciągami z listy płac, przelewów i ewidencji czasu pracy. Istotne, że sam przyznawał, że wielokrotnie zdarzało mu się spóźniać do pracy, co następnie odpracowywał, a jednocześnie w bardzo krótkim okresie zatrudnienia pracodawca wypłacił mu wynagrodzenie za zaewidencjonowane godziny nadliczbowe, a ponadto przyznał premię uznaniową w kwocie 200,00 zł. Trudno uznać za logiczne twierdzenia, że miano mu nie wypłacić 60,00 zł z tytułu nadgodzin, a jednocześnie zapłacić kwotę ponad 3 razy wyższą z tytułu dobrowolnej, uznaniowej premii. Zaznaczyć natomiast należy, że sam pozwany w czasie zeznań przyznał, że w jego ocenie domniemane niezapłacone kwoty rzędu 20-60 zł są dla niego niewielkie, przyznał też, że mylił się w kwestii urlopu. Natomiast twierdzenia na temat uszkodzeń dachu i jego wpływu na warunki pracy nie zasługują na uwzględnienie, gdyż pozwany nie skarżył się oficjalnie na te warunki, sam zeznał, że robił to w konwencji żartu, inni pracownicy nie składali zastrzeżeń co do uszkodzenia i zagrożeń z nim związanych. Nadto Sąd nie może dać wiary, iż chwilowe kapanie wody do wiadra, było tak nieznośne, iż potęgowało u pozwanego stres i presję i doprowadziło do stanu, że nie mógł wytrzymać psychicznie w pracy, tym bardziej, że nie skorzystał z propozycji przeniesienia się do innego biura dostępnego w firmie. Pozwany przyznał, iż pracę fizyczną wykonywał sporadycznie, zaledwie kilkanaście razy, zawsze wtedy był wyposażony w odzież ochronną (rękawice ochronne), a jego udział w pracy fizycznej sprowadzał się do drobnej pomocy w warsztacie lub ładowaniu niewielkich elementów na palety, zatem nie był on stale i nadmiernie wykorzystywany do wykonywania zadań niezwiązanych z jego stanowiskiem pracy, takie działania należy rozpatrywać wyłącznie w aspekcie pomocy koleżeńskiej, nawet jeśli wynikała z polecenia lub prośby przełożonego, które przecież były dopuszczalne. Zeznania pozwanego, w których podtrzymywał i wyjaśniał zarzuty wobec pracodawcy były gołosłowne, niepoparte nie tylko żadnymi środkami dowodowymi, ale nawet konkretnymi przykładami ze strony pracownika, dlatego w tym zakresie nie zasługiwały na uwzględnienie i danie im wiary przez Sąd.

Sąd oddalił wniosek o przesłuchanie w charakterze świadka P. K., albowiem ten nie odbierał w ogóle kierowanej do niego korespondencji na adres wskazany przez obie strony procesu, tak więc nie można było go i tak nawet ukarać grzywną za niestawiennictwo, nie mając pewności, że po dłuższym okresie czasu, nadal mieszka on pod tym adresem. W toku rozprawy z dnia 19 kwietnia 2018 r. (k. 241), kiedy to świadek ten nie odebrał wezwania, Sąd na zasadzie art. 242 k.p.c. oznaczył dzień 29 maja 2018 r., jako termin, po upływie którego dowód ten mógłby zostać przeprowadzony tylko wówczas, gdy nie spowoduje to zwłoki w postępowaniu. Świadek K. nie odebrał wezwania także na kolejną rozprawę, w związku z czym Sąd zobowiązany był do oddalenia tego wniosku, nie mogąc dalej przedłużać rozpoznania sprawy, co prowadziłyby do jej przewlekłości (por. wyrok SA w Warszawie z dnia 18 września 2014 r., I ACa 313/14, Legalis nr 1092959).

Niniejsze postępowanie obejmowało dwie sprawy – z powództwa głównego pracodawcy oraz powództwa wzajemnego pracownika. Istotne, iż ciężar przeprowadzenia dowodu zasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy spoczywa na pracowniku, co oczywiste w tym kontekście, że tylko pracownik ma wiedzę, jakie są przyczyny złożenia konkretnego oświadczenia i to właśnie on składa je pracodawcy. Jest on obowiązany udowodnić, że pracodawca w ciężki sposób naruszył jeden ze spoczywających na nim obowiązków względem pracownika. Nieprzeprowadzenie powyższego dowodu spowoduje automatyczne uznanie przez sąd pracy zasadności roszczenia pracodawcy o zapłatę odszkodowania.

Stosownie do przepisów Kodeksu pracy, w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie; o odszkodowaniu orzeka sąd pracy (art. 61¹). Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 61² § 1). Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia; w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1¹).

Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy; przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio (art. 55 § 2).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., jest szczególną formą zakończenia bytu prawnego stosunku pracy, z której pracownik powinien korzystać wyłącznie przy zaistnieniu przesłanek określonych w treści tego przepisu. Nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w tym trybie usprawiedliwia żądanie pracodawcy zasądzenia od pracownika odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł jakąkolwiek szkodę. Jediną przesłanką zasądzenia omawianego odszkodowania jest nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika. O odszkodowaniu na rzecz pracodawcy orzeka sąd pracy, na podstawie wniesionego przez niego powództwa. Przepis jednak sankcjonuje wyłącznie brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Pracodawca nie może zatem domagać się zasądzenia odszkodowania za naruszenie przez pracownika przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, np. z powodu niezachowania przez pracownika pisemnej formy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę, niepodania w nim przyczyny rozwiązania, czy też złożenia przedmiotowego oświadczenia z naruszeniem terminu. Pracodawca może jedynie kwestionować wskazane przez pracownika przyczyny rozwiązania umowy w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ i 61² k.p., a w razie wstrzymania się z wypłatą odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1¹ zd. 2 k.p. – także w procesie wytoczonym przez pracownika o to odszkodowanie (wyrok SN z dnia 4 marca 1999 r., I PKN 614/98, OSNAPIUS 2000/8/310).

W tym miejscu należy wskazać na szczególny charakter tej instytucji, na który wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 13 stycznia 2016 r. (II PK 302/14, MoPr 2016/3/142). W uzasadnieniu tego orzeczenia (w stanie faktycznym, w którym pracodawcy zarzucono zbliżone, rzekome, naruszenia obowiązków, jak w niniejszej sprawie), Sąd Najwyższy stwierdził, że odszkodowanie, o którym mowa nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracownika za bezprawne działanie, a w pewnych tylko sytuacjach de facto także funkcję odszkodowania lub zadośćuczynienia. Nie ma zatem żadnych podstaw, aby przez art. 300 k.p. sięgać do przepisów prawa cywilnego regulujących zasady odpowiedzialności odszkodowawczej. Odszkodowanie z art. 61¹ k.p. to odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Pracodawca, z którym pracownik niezasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od wysokości tej szkody, a pracownik nie może domagać się obniżenia odszkodowania, z powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa.

Wobec powyższego należało rozważyć, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika miało usprawiedliwione i rzeczywiste podstawy. W ocenie Sądu, pozwany (powód wzajemny) nie sprostał obowiązkowi wykazania okoliczności mających stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy, z wszelkimi negatywnymi konsekwencjami tego faktu. W tym kontekście należy podkreślić, iż w ocenie Sądu, samo złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było swoistą, nieudolną próbą uniknięcia odpowiedzialności z tytułu dodatkowej umowy szkoleniowej, na podstawie której pozwany zmuszony byłby – w razie zwykłego wypowiedzenia umowy – do zapłaty na rzecz pracodawcy kwoty 10.000,00 zł. W jego mniemaniu, korzystniejsze było więc rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia i zarzucenie pracodawcy szeregu niesprecyzowanych i ogólnych przyczyn, pod które można było następnie podciągać jakiegokolwiek okoliczności, które tylko przyjdą pozwanemu na myśl. Tak też sytuacja wyglądała w sprawie, a D. J. próbował nawet zarzucać pozwanemu niewypłacenie ekwiwalentu za urlop, czy spóźnione wysłanie świadectwa pracy. Potwierdza to jednak wyłącznie pozornie podnoszonych przyczyn w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Okoliczności mające bowiem miejsce po złożeniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy, z istoty rzeczy nie mogły być przecież przyczynami, na które wówczas pracownik powoływał się w swym piśmie. Potwierdza to wyłącznie fakt, że pozwany tak naprawdę nie miał żadnej konkretnej przesłanki do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, a była to wyłącznie próba uniknięcia odpowiedzialności odszkodowawczej na podstawie umowy

dotatkowej, zawartej przez strony stosunku pracy, co pośrednio przyznał on w toku rozprawy w dniu 23 listopada 2017 r. (k. 77). Doświadczenie życiowe wskazuje bowiem, że jeśli taka, konkretna przesłanka istnieje, to pracownik najwyczejniej podaje ją pracodawcy, a nie stara się w sposób rozmydlony wskazać w oświadczeniu wszelkie aspekty działania pracodawcy, które tylko przyjdą mu na myśl, a następnie jeszcze w toku procesu wskazywać na okoliczności mające miejsce już po rozwiązaniu stosunku pracy.

D. J. w oświadczeniu z dnia 28 sierpnia 2017 r. wskazał na następujące, rzekomo ciężkie naruszenia przez pracodawcę obowiązków wobec pracownika: niewypłacenie wynagrodzenia za nadliczbowe godziny pracy, nieprzestrzeganie przepisów bhp, nierówne traktowanie pracowników, zmianę terminu i odmówienie ciągłego 14-dniowego urlopu wypoczynkowego, groźenie zwolnieniem z obecności innych pracowników na terenie zakładu pracy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe wykazało, iż jego zarzuty pod adresem pracodawcy są nieuzasadnione i nierzeczywiste. Przedłożone przez pracodawcę dokumenty, w postaci list płac oraz przelewów wykazały, iż powódka w ustawowym terminie przekazywała pracownikowi należne mu wynagrodzenie, a nawet nagradzała go premią. Trzeba zauważyć, iż w spółce obowiązywał 4-miesięczny okres rozliczeniowy, co tym samym skutkowało rozliczeniem godzin nadliczbowych (albo poprzez przyznanie czasu wolnego, albo poprzez wypłatę wynagrodzenia), dopiero po jego upływie, a nie jak chciałby powód, po upływie każdego miesiąca. Wymiar czasu pracy obowiązujący pracownika oblicza się bowiem dla całego okresu rozliczeniowego, a liczba godzin pracy w poszczególnych miesiącach może się istotnie różnić. Jeśli w sumie w okresie rozliczeniowym obliczony wymiar nie zostanie przekroczony, to nie będzie godzin nadliczbowych z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. Wypłata więc pozwanemu wynagrodzenie z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych dopiero po zakończeniu stosunku pracy wynika wprost z art. 151⁶ § 1 k.p. W razie rozwiązania umowy o pracę przed upływem okresu rozliczeniowego ustalenie uprawnienia do dopłat za przepracowane godziny nadliczbowe następuje za czas przepracowany od początku okresu rozliczeniowego do dnia rozwiązania umowy o pracę i tak właśnie miało to miejsce w sprawie. Wynagrodzenie za przecież bardzo niewielką ilość godzin nadliczbowych za kwiecień i maj (3 godziny) nastąpiło jeszcze w dniu 28 sierpnia 2017 r., a za sierpień w dniu 8 września 2017 r. Fakt przy tym, że nastąpiło to 10 dni po rozwiązaniu umowy w sposób całkowicie zaskakujący dla pracodawcy, który jeszcze musiał dokonać wyliczeń wynagrodzenia za sierpień, nie może być z pewnością uznany za rażące naruszenie obowiązku pracodawcy, przy czym i tak nie mogło to stanowić podstawy oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy, skoro w momencie jego złożenia powodowa spółka siłą rzeczy nie pozostawała przecież w opóźnieniu z wypłatą wynagrodzenia za sierpień 2017 r. W kontekście rzekomych nadgodzin w czerwcu 2017 r., które nie zostały w najmniejszym stopniu wykazane przez D. J. należy zaznaczyć, że całkowicie nielogiczne byłoby ze strony pracodawcy wynagradzanie pracownika premią uznaniową w kwocie 200,00 zł, z jednoczesnym wstrzymaniem wypłaty wynagrodzenia za nadgodziny w kwocie 60,00 zł. Pozwany w żaden sposób nawet nie uprawdopodobnił, aby powód był mu winny zaległe wynagrodzenie. Wskazać tu należy, że jedynym dowodem w ocenie pozwanego miał być zapis w jego kalendarzu, jednakże odręcznie sporządzone lakoniczne notatki nie mogą być w procesie sądowym traktowane jako dowód, któremu można dać wiarę, jeśli stoją one w sprzeczności z wiarygodną dokumentacją pracowniczą, w dużej mierze sporządzonej przecież przez samego pracownika. Takie notatki można bez trudu spreparować na potrzeby dowolnego procesu w ciągu kilku minut. Poza zdjęciem z nieopisanego kalendarza, pozwany nie przedstawił żadnych dowodów, ani nawet nie uprawdopodobnił twierdzenia o zaległym lub nieterminowo wypłacanym wynagrodzeniu podstawowym lub za nadgodziny, w przeciwieństwie do powodowej spółki, która przedstawiła wydruki z rachunku bankowego i zestawienia księgowe list płac oraz ewidencji czasu pracy. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, aby po stronie powódki jako pracodawcy, w stosunku do pozwanego, jako pracownika, występowały jakiegokolwiek zaległości, nie potwierdziły się także twierdzenia o większej liczbie nadgodzin, niż wskazane przez powódkę. Na marginesie należy zaznaczyć, że brak pracy w godzinach nadliczbowych był niezewnętrzny zarzutem pracodawcy wobec pozwanego, gdyż pracodawca odbierał jak najszybsze wychodzenie z firmy po upływie regulaminowych godzin pracy, jako przejaw braku zaangażowania i pasji do pracy.

Wypada przypomnieć, że art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. daje pracownikowi możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracodawcę jego podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Sformułowanie powołanego przepisu zbliżone jest do redakcji art. 52 § 1 pkt 1 k.p., co upoważnia

do postawienia tezy, iż art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. stanowi po stronie pracownika odpowiednik rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Zgodnie z jednolitym stanowiskiem judykatury, przez analogię do podobnego zwrotu zawartego w art. 52 § 1 k.p., użyte w art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p., określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” należy rozumieć jako bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyroki SN z dnia 4 kwietnia 2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001/16/516, z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, MoPr 2012/9/482; z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, MoPr 2011/7/338; z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, OSNP 2011/9-10/127 oraz wyrok SN z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, Legalis nr 328426). W orzecznictwie podkreśla się także, że o kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, uprawniającego do skorzystania przez pracownika z możliwości przewidzianej w art. art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika. W wyroku z dnia 5 czerwca 2007 r. (III PK 17/07, Legalis nr 186674) Sąd Najwyższy stwierdził, że sporadyczne niewypłacanie pracownikowi drobnej części wynagrodzenia nie jest ciężkim naruszeniem podstawowego obowiązku pracodawcy. Zgodnie z podglądem wyrażonym w wyroku z dnia 6 marca 2008 r. (II PK 185/07, OSNP 2009/13-14/170), z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne. Sad Rejonowy w pełni podziela konstatację, iż niewielkie opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia lub wypłata wynagrodzenia należnego w niepełnej wysokości z uszczupleniem o niewielką procentową część jego wysokości, nie może stanowić zarzutu rażącego lub ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika i jego praw. Inny punkt widzenia prowadziłyby to do absurdu, iż każdy błąd pracodawcy umożliwiłby pracownikom rozwiązywanie umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym i żądanie odszkodowania. Taką linię orzecniczą prezentuje również judykatura, w tym Sąd Najwyższy, który w wyroku z dnia 10 listopada 2010 r. (I PK 83/10, MoPr 2011/7/338) wskazał, że pracodawca, który kilka dni spóźnia się z wypłatą pensji, nie musi się obawiać zarzutu ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracowników. Na tej podstawie pracownicy nie mogą więc rozwiązać umowy bez wypowiedzenia i zażądać odszkodowania. Oceniając „ciężkość” naruszenia obowiązku dokonania terminowej wypłaty wynagrodzenia zważyć należy bowiem realne zagrożenie i uszczerbek istotnego interesu pracownika. Jeśli nie spowodowało ono uszczerbku dla koniecznego utrzymania pozwanego i jego rodziny, należy uznać, że do ciężkiego lub rażącego naruszenia interesów lub praw pracowniczych, obowiązków pracodawcy nie doszło. Zdaniem Sądu Najwyższego istotne jest również, czy pracownik wskazał w toku postępowania przed Sądami meriti, jaką szkodę poniósł lub na zagrożenia swoich interesów wskutek opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia. W ocenie Sądu Rejonowego, pozwany nie przedstawił takiej argumentacji, nie wskazał na jakąkolwiek szkodę lub zagrożenie jego interesu, a w tym kontekście należy podkreślić, że nie budziło sporu, iż wynagrodzenie zasadnicze w kwocie blisko 3.500,00 zł otrzymywał on terminowo, co miesiąc. Nie da się nawet czysto hipotetycznie rozważać, jaką to szkodę w tej sytuacji mógłby on ponieść poprzez niewypłacenie mu w konkretnym miesiącu kwoty kilkudziesięciu złotych brutto. Podkreślić należy, że podobną argumentację przedstawił również Sąd Apelacyjny w Krakowie, w wyroku z 3 sierpnia 2016 r. (III APa 15/16, Legalis nr 1509057) stwierdzając, że niewielkie, kilkudniowe opóźnienie w wypłacie wynagrodzenia nie stanowi wystarczającej i samodzielnej przesłanki faktycznej uzasadniającej zasądzenie odszkodowania przewidzianego w art. 55 § 1⁽¹⁾ k.p. Analogiczne rozważania i stanowiska zaprezentowane zostały w wyrokach Sądu Najwyższego z dnia 27 lipca 2012 r. (I PK 53/12, OSNAPiUS 2013/15-16/173) i z dnia 10 kwietnia 2008 r. (III PK 88/07, Legalis nr 316350).

Przechodząc do zarzutu naruszenia przepisów bhp oraz zasad równego traktowania pracowników, to wskazać należy w pierwszej kolejności, że PIP, która przeprowadziła kontrolę w zakładzie pracy nie stwierdziła naruszenia tych przepisów i zasad, wskazując jedynie na niewielkie naruszenia zasad bhp, które nie mogą być kwalifikowane jako poważne i zasługujące na karę administracyjną. Rozpatrując przykłady naruszeń zasad bhp, jakie pozwany podał w odpowiedzi na pozew należy stwierdzić, że żadne z tych przykładów realnie nie zagrażały życiu lub zdrowiu pozwanego. Za zbyt daleko idące należy uznać dopatrywanie się przez pozwanego skutków dla zdrowia kąpiącego,

uszkodzonego sufitu, który został przecież naruszony w wyniku nieprzewidywalnych, radykalnie niekorzystnych warunków atmosferycznych. Kwestia wyposażenia zakładu w zbyt wolny zdaniem pracownika sprzęt komputerowy nie zagraża życiu ani zdrowiu pracowników (a potwierdza jedynie nierzeczywistość zarzutów pozwanego), podobnie jak nieporządek na stanowiskach pracy, brak apteczki pierwszej pomocy w każdym pomieszczeniu (a jedynie w jednym konkretnym miejscu), czy brak suchych ręczników w trakcie dnia pracy, z których wcześniej korzystali inni pracownicy. Zarzuty pozwanego są małoistotne, wynikające z chęci wyrzucenia pracodawcy każdej możliwej nieprawidłowości oraz swego żalu, jednakże w świetle prawa mają one znikomą wartość. Ponadto pracodawca wskazał, że znaczna część zarzutów jest chybiona, bowiem braki w środkach czystości były uzupełniane na bieżąco, a żaden z pracowników, w tym – co bardzo znaczące – sam pozwany, nigdy nie zgłaszali żadnych zastrzeżeń. Naturalnym mogłoby się wydawać, że jeśli pracownik ma chęć skorzystania z nowego ręcznika, to fakt ten w trakcie pracy zgłosi po prostu przełożonemu, a nie będzie z tego względu rozwiązywać stosunku pracy, z uwagi na rzekome ciężkie naruszenie zasad bhp. Wskazać też należy, że pozwany nie może w tej sprawie występować w roli rzecznika innych pracowników, który wykorzystując drobne naruszenia firmy, w większości go nie dotyczące, może uzurpować sobie prawo do rozwiązania z tej przyczyny stosunku pracy. Duża część argumentów pozwanego i zarzucanych powodowi naruszeń nie dotyczy pracy i stanowiska pozwanego. Na marginesie należy zaznaczyć, że pozwany nie podtrzymał i nie uzasadnił większości swoich zarzutów w czasie zeznań, w których to nie był w stanie w merytoryczny sposób wyjaśnić swych zarzutów i podać jakichkolwiek konkretnych sytuacji, które miał na myśli rozwiązując umowę. Przykładowo, jako całkowicie absurdalny należy uznać zarzut, iż chwilowy brak pasy bhp oraz czystego ręcznika zmusiły D. J. do natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. Pozwany nie był przecież pracownikiem fizycznym, a w zakładzie pracy tego typu, środki czystości mogą się nagle skończyć i nieporozumieniem jest wymagać aby były one uzupełniane bez zgłoszenia tego faktu przez pracowników. Przesłuchani w sprawie świadkowie nie potwierdzili przy tym jakichkolwiek jego zarzutów. W czasie pracy, siłą rzeczy musi dochodzić do czasowych i niewielkich naruszeń zasad bhp, jak np. chwilowego braku ręczników, czy mydła, dlatego ustawodawca rozsądnie wskazuje na ciężkie naruszenia, a nie lekkie i przejściowe, co prowadziłoby do absurdu i nierentowności każdej działalności, bowiem wszelkie wysiłki pracodawcy musiałyby być skierowane na potrzeby pracowników i zapewnienie im nieustannych najwyższych standardów pracy. Wskazać również należy, że pozwany w żaden sposób nie wskazał, jak i którzy pracownicy byli nierówno względem niego traktowani. Sam fakt, że pracownicy zajmujący różne przecież stanowiska otrzymują odmienne wynagrodzenia, nie stanowi naruszenia żadnych zasad prawa pracy, tym bardziej, że jak to wyjaśnił pracodawca, różnice w zarobkach były powodowane posiadaniem formalnego wykształcenia, doświadczeniem, stażem pracy, samodzielnością w pracy, posiadanymi umiejętnościami. Pozwany nie posiadał wykształcenia wyższego, nie miał doświadczenia w branży, podjął pierwszą pracę, dlatego nie mógł oczekiwać, że dostanie od razu pensję, jaką można zaproponować doświadczonemu inżynierowi. Stosownie do art. 18^{3c} k.p., pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (§ 1). Pracami o jednakowej wartości są prace, których wykonywanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku (§ 3). Różnice więc w zarobkach pomiędzy początkującym magistrem inżynierem a doświadczonym spawaczem nie mogą być trafionym zarzutem nierówności w zatrudnieniu, traktowaniu, wynagradzaniu, bowiem właśnie przede wszystkim z uwagi na odmienne stanowiska, ale również i doświadczenie, kwalifikacje zawodowe, przydatność, sprawność pracy oczywistym pozostają różnice w przyznawanym przez pracodawcę poszczególnym osobom wynagrodzeniu.

Następny zarzut pozwanego dotyczył zamiany terminu i odmówienia ciągłego, 14-dniowego urlopu wypoczynkowego. Zgodnie z art. 153 § 1 k.p., pracownik podejmujący pracę po raz pierwszy, w roku kalendarzowym, w którym podjął pracę, uzyskuje prawo do urlopu z upływem każdego miesiąca pracy, w wymiarze 1/12 wymiaru urlopu przysługującego mu po przepracowaniu roku. Pozwany stara się nie dostrzegać w niniejszej sprawie, iż praca w powodowej spółce była jego pierwszym zatrudnieniem, a więc nie nabył prawa do pełnego 26-dniowego, czy nawet 20-dniowego urlopu, lecz nabywał prawo do urlopu sukcesywnie, z każdym miesiącem. Wypracowane przez pozwanego prawo do urlopu nie obejmowało jednak żądanych 14 dni, tym bardziej, że część urlopu wykorzystał on już wcześniej, dlatego nawet mimo wstępnej zgody i planowania, pracodawca nie miał obowiązku przyznania D. J. 14-dniowego ciągłego urlopu, gdyż najzwyczajniej nie miał on prawa do tylu dni wolnych. Zarzut naruszenia jego prawa do płatnego

urlopu wypoczynkowego jest całkowicie chybiony, także w kontekście art. 164 § 2 k.p., w myśl którego przesunięcie terminu urlopu jest także dopuszczalne z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy, jeżeli nieobecność pracownika spowodowałaby poważne zakłócenia toku pracy. Taka sytuacja niewątpliwie zachodziła po stronie spółki, z uwagi na bardzo ważne zamówienie z Niemiec, o czym pracownicy byli informowani, a więc nawet gdyby hipotetycznie pozwany miał już prawo do 14 dni urlopu, to pracodawca i tak miał ustawowe prawo do jego przesunięcia.

Również zarzut dotyczący postawy pracodawcy, który miał grozić zwolnieniem w obecności pracowników na terenie zakładu pracy nie został potwierdzony. Pozwany nie wykazał żadnej inicjatywy dowodowej, nie przedstawił żadnych świadków, ani innego rodzaju dowodów na poparcie lub choćby uwiarygodnienie istnienia gróźb ze strony pracodawcy, a przesłuchani świadkowie i członkowie Zarządu spółki stanowczo takim okolicznościom zaprzeczyli. Trafnie przy tym zauważył Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 5 lipca 2013 r. (III APa 10/13, Legalis nr 736287) „stwierdzenie, że przełożony będzie obserwował podwładnych pod kątem wywiązywania się z obowiązków, co w efekcie może skończyć się rozwiązaniem umowy o pracę w razie negatywnej oceny, mieści się w zakresie uprawnień nadzorczych pracodawcy. Nie należy tego traktować jako przejawu dyskryminacji czy mobbingu. Do sfery uprawnień pracodawcy należy także decydowanie o tym kiedy, jakiego rodzaju i w jakim zakresie zostaną przeprowadzone kontrole zatrudnionych.”

Wskazać należy, że D. J. swoje oświadczenie woli oparł na art. 55 § 1¹ k.p., na mocy którego ustawodawca wyposaża pracownika w uprawnienie stanowiące swoistą przeciwwagę dla przewidzianego w art. 52 k.p. prawa natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę. Przepis ten określa przesłanki warunkujące zastosowanie natychmiastowego trybu rozwiązania umowy o pracę przez pracownika oraz związane z tym konsekwencje. Do kategorii takich zdarzeń należy zaliczyć zachowanie pracodawcy (działanie bądź zaniechanie), które w ocenie pracownika może stanowić przejaw ciężkiego naruszenia obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania jest więc wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. W konsekwencji, nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (zob. wyrok SN z dnia 4.4.2000 r., I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001/16/516). W doktrynie najczęściej przyjmuje się, że do kategorii podstawowych obowiązków pracodawcy należy zaliczyć w szczególności te obowiązki, których powinność wypełnienia wynika z podstawowych zasad prawa pracy. Odszkodowanie z art. 55 § 1¹ k.p. jest należne pracownikowi z mocy prawa, jeżeli tylko rozwiązał on umowę o pracę w trybie natychmiastowym, a jego decyzja w tym zakresie była uzasadniona ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wynikających ze stosunku pracy. Jednakże pracodawca, który nie zgadza się z podaną przez pracownika przyczyną rozwiązania umowy o pracę, może odmówić wypłaty odszkodowania. Wówczas pracownik będzie zmuszony dochodzić wypłaty odszkodowania na drodze sądowej. W takiej sytuacji to na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Nieuzasadnione z kolei rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. usprawiedliwia żądanie zasądzenia od pracownika odszkodowania (art. 61¹ k.p.), niezależnie od tego, czy pracodawca poniósł szkodę.

Reasumując, rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. przez D. J. okazało się nieuzasadnione i oparte na nierzeczywistych przyczynach. Pracownik nie wykazał, aby pracodawca nie wypłacił mu należnego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe, a gdyby przyjąć najbardziej dla niego korzystną interpretację, że brakująca kwota wynosiła 60,00 zł, to i tak nie może to być interpretowane jako rażące i ciężkie naruszenie praw pracowniczych. Pozwany nie wykazał także, aby w zakładzie pracy dochodziło do nieprzestrzegania przepisów bhp, nie wskazał nawet o jakie przepisy i jakie przypadki konkretnie chodzi, a fakt, że sporadycznie kończyła się pasta bhp lub ręcznik ulegał zużyciu, nie mogą być podstawą do rozwiązywania umowy w tym trybie. Sam przyznał jednocześnie, że uszkodzenie sufitu na skutek wichury nie stanowiło dla niego zagrożenia, remont był umówiony, a podchodził do tej sytuacji w konwencji żartu. W sprawie brak jakiegokolwiek dowodu na nierówne traktowanie pracowników, które byłoby niesprawiedliwe i sprzeczne z przepisami prawa, bowiem jak wykazało postępowanie dowodowe, to pozwany był traktowany ulgowo, jako stażysta i praktykant, dużą część pracy poświęcał nauce i zgłębianiu zagadnień związanych

z produkcją i konstrukcją, nie mógł więc oczekiwać, że będzie tak samo lub lepiej wynagradzany, jak pracownicy z wykształceniem zawodowym, posiadający wiedzę i doświadczenie oraz duży staż pracy. Takie różnicowanie nie może uchodzić za sprzeczne z prawem lub niesprawiedliwe, krzywdzące lub deprecjonujące pracowników początkujących, kontynuujących studia. Również zarzut bezprawnego nieudzielenia 14-dniowego urlopu okazał się chybiony, gdyż pozwany sam przyznał, że nie nabył prawa do tyłu dni urlopowych. W końcu zarzut stosowania gróźb nie został potwierdzony, a pozwany nie wykazał tej okoliczności w żaden sposób. Zarzuty D. J. okazał się pozorne i nieprawdziwe, a przypadku pojedynczych naruszeń zasad bhp, są to naruszenia zbyt błahe, aby mogły stanowić uzasadnioną podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bowiem nie można im przypisać cechy ciężkich naruszeń podstawowych praw pracowniczych. W tym kontekście należy ponownie zaznaczyć, że fakt rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy, wynika w ocenie Sądu, z chęci uwolnienia się od ewentualnej konieczności zapłaty odszkodowania z umowy dodatkowej o szkolenia zawartej przez strony stosunku pracy, pomimo braku rzeczywistych podstaw do dokonania tej czynności.

Nietrafny okazał się również zarzut pozwanego niezachowania przez powodową spółkę terminu z art. 264 k.p. Sąd Rejonowy podziela bowiem argumentację przedstawioną przez Sąd Najwyższy w wyroku z 12 kwietnia 2017 r. (II PK 56/16) „Kodeks pracy posługuje się kilkoma instrumentami dawności, których celem jest limitowanie dostępności roszczeń. Przedawnieniem posłużono się w art. 291 k.p. Polega ono na tym, że określony upływ czasu ogranicza skuteczność drogi sądowej. W razie wniesienia żądania, na zarzut strony przeciwnej, sąd powinien oddalić powództwo. Nie dochodzi jednak do wygaśnięcia roszczenia. Nie można go skutecznie dochodzić przed sądem, co nie przeszkadza dobrowolnemu jego spełnieniu przez dłużnika. Natomiast art. 264 § 2 k.p. jest nośnikiem innego instrumentu prawnego. W literaturze przedmiotu nazywa się go prekluzją. Polega ona na tym, że z upływem terminu wyznaczonego do realizacji roszczenia następuje jego wygaśnięcie. Znaczy to tyle, że roszczenie przestaje istnieć w sensie prawnym. W prawie pracy zastosowano prekluzję zmodyfikowaną. Roszczenie co do zasady wygasa, jednak w wyjątkowych przypadkach termin do jego dochodzenia może ulec przywróceniu na wniosek. Zależność ta nie zmienia istoty konstrukcji z art. 264 § 2 k.p. (uchwała (7) SN z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194). (...) Odczytanie art. 264 § 2 k.p. w kontekście art. 264 § 1 k.p. nie pozostawia wątpliwości, że 14-dniowy (21-dniowy) termin na wniesienie powództwa do sądu pracy dotyczy jedynie roszczeń pracownika, z którym rozwiązano umowę o pracę. Oznacza to, że poza zakresem przepisu pozostają żądania wywodzone przez pracownika z art. 55 § 1¹ k.p., jak też pracodawcy mające oparcie w art. 61¹ k.p. (...) W tym rozrachunku bardziej przekonuje teza, że prekluzja z art. 264 § 2 k.p. nie dotyczy roszczeń o zasądzenie odszkodowań z art. 55 § 1¹ i art. 61¹ k.p. Ograniczenie dochodzenia tych żądań zostało przewidziane odpowiednio w art. 291 § 1 k.p. i art. 291 § 2¹ k.p. (roszczenie pracownika przedawnia się po upływie trzech lat, licząc od daty wymagalności, a pracodawcy po roku od powzięcia wiadomości o wyrządzeniu szkody, jednak nie później niż z upływem trzech lat od jej wyrządzenia).”

Biorąc wszystko powyższe pod uwagę, Sąd w punkcie 1 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 3.943,20 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 września 2017 r. do dnia zapłaty.

W punkcie 2 wyroku Sąd oddalił w całości powództwo wzajemne D. J., nie znajdując – z przyczyn wskazanych powyżej – podstaw do zasądzenia odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p., jak również wynagrodzenia za prace w godzinach nadliczbowych. Te bowiem, które zostały przez pozwanego przepracowane zostały przez pracodawcę uregulowane, na co przedstawiono stosowne dokumenty, a wskazywane przez niego dodatkowe nadgodziny po prostu nie miały miejsca. Niezasadne okazało się również odszkodowanie, za to, jak określił to pracownik (k. 78), że poniósł szkodę poprzez złe, niechlujne wykonanie umowy szkoleniowej, którą to szkodą miałyby być brak szkoleń lub ich przeprowadzenie w ograniczonym zakresie. Należy podkreślić, iż w ocenie Sądu nie da się wykluczyć a priori możliwości powstania po stronie pozwanego szkody ze wskazanego tytułu, jednakże w niniejszej sprawie najzwyczajniej taka nie zaistniała. W myśl art. 471 k.c. (stosowanym w sprawie w związku z art. 300 k.p.), dłużnik obowiązany jest do naprawienia szkody wynikłej z niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania, chyba że niewykonanie lub nienależyte wykonanie jest następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Odszkodowanie za niewykonanie umowy dochodzone na podstawie art. 471 k.c. jest świadczeniem

mającym powetować szkodę spowodowaną niewłaściwym działaniem lub zaniechaniem dłużnika. Jest to roszczenie o innym charakterze niż roszczenie o wykonanie umowy. Ma ono na celu wyrównanie uszczerbku wywołanego nieprawidłowym zachowaniem kontrahenta, a nie wymuszanie na nim zobowiązania zgodnie z treścią umowy. Odpowiedzialność dłużnika z tytułu niewykonania lub nienależytego wykonania zobowiązania podlega na gruncie prawa polskiego reżimowi odpowiedzialności kontraktowej. Obejmuje on wszelkie zobowiązania, zarówno te nazwane, jak i nienazwane, bez względu na źródło powstania zobowiązania, chyba że przepisy szczególne zawierają wyłączenia. Odpowiedzialność kontraktowa dłużnika powstaje, jeżeli spełnione zostaną następujące przesłanki: 1) szkoda wierzyciela w postaci uszczerbku majątkowego; 2) szkoda musi być spowodowana niewykonaniem lub nienależycie wykonanym zobowiązaniem przez dłużnika; 3) związek przyczynowy między faktem nienależytego wykonania lub niewykonania zobowiązania a poniesioną szkodą. Tak więc w toku niniejszej sprawy, dla wykazania zasadności roszczenia w tym zakresie, D. J. był zobowiązany do wykazania wszystkich tych przesłanek, czemu w najmniejszym zakresie nie sprostał. Przede wszystkim nie był nawet w stanie wskazać na czym konkretnie miały polegać jego uszczerbek majątkowy, nie wykazał, iż szkolenia które przeprowadzał z nim M. P. byłyby niewłaściwe (trudno zresztą komentować taką argumentację w kontekście braku odpowiedniego wykształcenia i jakiegokolwiek doświadczenia pozwanego w tym zakresie) i wreszcie nie podjął nawet próby wykazania związku przyczynowego między rzekomo nienależytym wykonaniem zobowiązania, a jego szkodą, co jest oczywiste, jeśli weźmie się pod uwagę, że najzwyczajniej nie mógł nawet z tego względu ponieść żadnej szkody. Trzeba wreszcie zaznaczyć, że z zebranego materiału dowodowego wynika jednoznacznie, iż pracownik był szkolony co najmniej w sposób właściwy dla zajmowanego stanowiska w zakresie projektowania, określonym w umowie z dnia 20 lutego 2017 r.

O odsetkach orzeczono stosownie do art. 455 i 481 k.c. W myśl art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. Z kolei w myśl art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. W judykaturze przyjmuje się, że jeżeli dłużnik nie spełni świadczenia określonego w wezwaniu, popada w opóźnienie uzasadniające naliczenie odsetek ustawowych od należnej wierzycielowi sumy. W niniejszej sprawie spółka wezwała pozwanego do zapłaty odszkodowania pismem z dnia 13 września 2017 r. (k. 35), określając termin zapłaty do dnia 22 września 2017 r., stąd żądanie zapłaty odsetek od dnia 23 września 2017 r. okazało się zasadne.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 3 wyroku z uwzględnieniem wyniku spraw z powództwa głównego i wzajemnego, które pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniosła powodowa spółka składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika oraz opłata od pozwu głównego i z tego tytułu zasądzono łącznie na jej rzecz od pozwanego kwotę 2.100,00 zł. Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 3 i 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (j.t.: Dz. U. z 2018 r. poz. 265). Wysokość kosztów w każdej ze spraw należało wyliczyć przy uwzględnieniu wartości przedmiotu sporu (zob. postanowienie SN z dnia 11 września 2012 r., II PZ 26/12, OSNAPiUS 2013/17-18/207), przy czym odrębnie dla każdej z nich (zob. wyrok SN z dnia 12 kwietnia 2017 r., II PK 56/16, Legalis nr 1625413, w którym jednoznacznie wskazano, że sprawa z powództwa głównego i wzajemnego, mimo rozpoznania ich łącznie, dalej pozostają odrębnymi). W sprawie z powództwa głównego koszty zastępstwa wyniosły więc 675,00 zł (900,00 zł x 75%), z powództwa wzajemnego 1.350,00 zł (1.800,00 zł x 75%), a opłata od pozwu głównego uiszczona przez powodową spółkę wynosiła 175,00 zł, co łącznie dało kwotę 2.100,00 zł.

O nieuiszczonych kosztach sądowych w zakresie powództwa wzajemnego pracownika orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (j.t.: Dz. U. z 2018 r., poz. 300 ze zm.). Pozwany (powód wzajemny) był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych w zakresie swego powództwa wzajemnego (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo to zostało w

całości oddalone, a zatem w tej sytuacji brak jest podstaw do obciążania którejkolwiek ze stron tymi kosztami, które musiał w związku z tym ponieść Skarb Państwa.

SSR Marcin Winczewski