

Sygn. akt IV P 87/15

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 października 2016 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	R. K., E. P.
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 25 października 2016 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa D. O. (1)

przeciwko (...) Spółka z o.o. w C.

o odszkodowanie

I. Zasądza od pozwanego (...) Spółka z o.o. w C. na rzecz powoda D. O. (1) kwotę 1 979,50 zł (jeden tysiąc dziewięćset pięćdziesiąt dziewięć złotych 50/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 maja 2015 r. , a od dnia 1 stycznia 2016 r. z odsetkami ustawowymi za opóźnienie do dnia zapłaty

II. W pozostałym zakresie powództw oddala

III. Koszty procesu znosi wzajemnie

Sygn. akt IV P 87/15

## UZASADNIENIE

Powód D. O. (1) wniósł przeciwko (...) sp. z o.o. w C. o zasądzenie kwoty 28.439,86 zł z tytułu odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu pozwu wskazał, iż pozwany w dniu 25 maja 2015 roku dokonał rozwiązania umowy o pracę z powodem wskazując jako przyczynę ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez kilkakrotne nadużywanie alkoholu oraz zakłócanie ciszy nocnej po godzinie 22 oraz nie wykonywanie poleceń kierownika. Podane przyczyny są nierealne, pozorne, pozbawione jakichkolwiek podstaw faktycznych. Powód nigdy nie pracował ani nie stawał się do pracy pod wpływem alkoholu, nie zakłócał ciszy nocnej, choć ta ostatnia okoliczność nie ma najmniejszego związku z wykonywaną pracą. Nie zdarzyło się też, by powód nie wykonał polecenia kierownika.

Pełnomocnik pozwanej spółki w sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesowych od powoda na rzecz pozwanej spółki. W uzasadnieniu sprzeciwu wskazał, że wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny są rzeczywiste i znane powodowi. W szczególności dotyczy to stanu nietrzeźwości w godzinach pracy. Zdarzało się, że powód stawał się do pracy, po nocnym spożywaniu alkoholu,

w stanie nietrzeźwym. Na początku maja 2015 r. powód zaczął się zachowywać w sposób agresywny w stosunku do bezpośredniego przełożonego oraz kolegów w pracy. Odmawiał wykonywania poleceń. Każdego dnia po godzinach pracy pił alkohol, w hotelu zachowywał się w sposób głośny, co uniemożliwiało innym pracownikom odpoczynek po pracy. Rano do pracy przychodził „na kacu” bądź – kilka razy – jeszcze nietrzeźwy. W dniu 23 maja 2015 r. powód w hotelu, po godzinie 22, zachowywał się w sposób szczególnie głośny. Kiedy bezpośredni przełożony na prośbę współmieszkańców próbował uciszyć powoda, ten w krzykząc obrażał kierownika oraz groził mu pobiciem. W dniu 25 maja 2015 r. powód przyszedł do pracy w stanie nietrzeźwym. Na wyraźnym „rauszu”. Nie chciał w tym dniu wykonywać żadnych poleceń przełożonego.

### **Sąd ustalił co następuje:**

Powoda i pozwaną spółkę łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od 12.02.2013 r. do 30.04.2013 r. aneksowana do 31.12.2013 r. i od 1.01.2014 r. do 31.12.2018 r. na mocy której powód pracował na stanowisku mechanika obróbki części metalowych, pracownika gospodarczo-produkcyjnego.

(dowód: akta osobowe powoda umowa o pracę, oraz umowa o pracę k.24-26).

Powód był oddelegowany do pracy przez pozwaną spółkę w firmie (...) w O..

(bezsporne).

Powód 22/23 maja 2015 r. po pracy w miejscu hotelowym będąc pod wpływem alkoholu około godziny 22 wdał się w awanturę z innym pracownikiem D. M. (1) będącym również po spożyciu alkoholu. Kolejny pracownik Ł. G. zwołał brygadzystę powoda R. M. (1) celem uspokojenia powoda. Powód pod wpływem alkoholu próbował dawać dobre rady koledze M. C.. Powód nie chciał się uspokoić i skierował słowne ataki przeciwko R. M. (1). Brygadzista o zachowaniu powoda poinformował szefa R. D. (1). R. D. (1) stwierdził, iż jest za dużo skarg na powoda, że robi awantury pod hotelem i poinformował powoda, że jest zwolniony oraz kazał mu wracać do kraju. Prezes zarządu pozwanej spółki (...) poinformował asystenta zarządu pozwanej M. S. (1), że powód został zwolniony, wskazał jak powód ma wracać do Polski i nakazał wysłać pismo na adres zamieszkania powoda. Asystent zarządu telefonicznie i sms-em poinformowała powoda jak ma wracać do kraju. Powód po powrocie do miejsca zamieszkania otrzymał, za pośrednictwem poczty, pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

(dowód: zeznania świadków k.52-56, Ł. W. od 00:10:28 do 00:19:00, D. M. od 00:21:38 do 00:26:45, R. M. od 00:28:35 do 00:42:35, D. O. od 00:45:56 do 00:56:35, A. O. od 01:08:10 do 01:19:08, M. S. od 01:24:11 do 01:43:24).

Pozwana spółka wystosowała pismo z 25.05.2015 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez kilkakrotne nadużywanie alkoholu oraz zakłócanie ciszy nocnej po godzinie 22.00 oraz nie wykonywanie poleceń kierownika. – art. 52 § 1 pkt.1 Kodeksu Pracy, które to pismo wysłano na adres powoda.

(dowód: akta osobowe powoda cz. C).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda brutto liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 3.950 zł .

(dowód: opinia biegłego sądowego z zakresu księgowości k. 77-126).

### **Sąd zważył co następuje :**

Powództwo zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem 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. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jako nadzwyczajny środek rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane

przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Taki tryb musi być uzasadnionymi szczególnymi okolicznościami, które polegają na umyślnym działaniu pracownika lub jego rażącym niedbalstwie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. wymaga złożenia na piśmie oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę w tym trybie z podaniem przyczyny rozwiązania i pouczeniem o przysługującym odwołaniu do sądu pracy (art. 30 § 3, 4 i 5 k.p.).

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. przesądza o tym, że spór toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 k.p. (wyrok SN z 2002-03-28 I PKN 53/01).

Zgodnie z art. 60 k.c. wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona przez każde zachowanie się tej osoby, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny. Zachowanie się, z którego "w sposób dostateczny" ma wynikać rzeczywista wola tej osoby, to takie zachowanie, które nie nasuwa wątpliwości co do intencji strony i treści dorozumianego jej oświadczenia. Zatem, jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 13 października 1999 r., I PKN 303/99, gdy chodzi o czynność rozwiązania umowy o pracę, z zachowania się strony powinna wynikać nie tylko wola rozwiązania tej umowy, ale także sposób jej rozwiązania, data oraz to, że ta właśnie strona jest podmiotem rozwiązującym umowę (lub wyrażającym zgodę na rozwiązanie umowy przez drugą stronę, OSNP 2001, nr 4, poz. 117). Ponadto, rozwiązanie przez zakład pracy bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem jest czynnością prawną i realizuje się wyłącznie w sposób przewidziany w art. 30 § 1 pkt 3 KP przez oświadczenie przedstawiciela zakładu pracy. Oświadczenie takie nie może być zastąpione przez stwierdzenie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia zawarte w świadectwie pracy lub przez wręczenie "obiegówki", względnie przez odsunięcie od pracy (niedopuszczenie do pracy), albo przez inne tego rodzaju - przygotowujące lub realizujące rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia - akty pracodawcy, których prawna skuteczność uwarunkowana jest wcześniejszym złożeniem przez ten podmiot oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę (wyrok Sądu Najwyższego z 11 marca 1977 r., I PRN 20/77, L.).

W uzasadnieniu uchwały Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 2002-10-02 (III PZP 17/02, O.: Orzecznictwo Sądu Najwyższego Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych rok 2003, Nr 20, poz. 481, str. 924), Sąd Najwyższy stwierdził, że przepis art. 30 § 3 KP stanowi, że oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę powinno nastąpić na **piśmie**. Forma wypowiedzenia i rozwiązania umowy o pracę przewidziana w Kodeksie pracy nie jest formą zastrzeżoną pod rygorem nieważności (ad solemnitatem) ani formą zastrzeżoną dla celów dowodowych (ad probationem). Jednak jej niezachowanie powoduje doniosłe skutki dla obydwu stron. Naruszenie art. 30 § 3 k.p. jest bowiem naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę oraz przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia i uzasadnia roszczenia pracownika o uznanie bezskuteczności wypowiedzenia, o przywrócenie do pracy albo o zasądzenie odszkodowania. Dla pracodawcy oznacza to zaś, że będzie musiał się liczyć z uwzględnieniem roszczeń przez sąd pracy, o ile pracownik wystąpi o ich zasądzenie na drogę sądową.

Ciężar udowodnienia przyczyny zwolnienia dyscyplinarnego w niniejszej sprawie spoczywał na pracodawcy (art. 6 k.c.). Sąd nie jest natomiast związany oceną pracodawcy co do ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych czy zakwalifikowania ich do podstawowych obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie z jasnych i logicznych a zatem w ocenie sądu wiarygodnych zeznań świadków asystenta zarządu pozwanej spółki (...), Ł. W. (2), R. M. (1) i A. O. (2) wynika, iż pracodawca powoda prezes R. D. (2) w trakcie rozmowy z powodem rozwiązał z nim stosunek pracy bez wypowiedzenia i nakazał powrót do kraju a sms-em od asystenta zarządu podano informację jak ma wracać do Polski. Prezes nakazał asystentowi zarządu wysłać pocztą powodowi pismo o rozwiązaniu umowy o pracę.

Powód po powrocie do kraju otrzymał za pośrednictwem poczty pismo, które odebrała żona powoda, iż stosunek pracy rozwiązał się na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez kilkakrotne nadużywanie alkoholu oraz zakłócanie ciszy nocnej po godzinie 22.00 oraz nie wykonywanie poleceń kierownika.

W ocenie sądu pracodawca z naruszeniem art. 30 § 4 k.p. ustnie podczas rozmowy z powodem rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pomimo niezachowania formy pisemnej, oświadczenie woli pracodawcy jest skuteczne, choć prawnie wadliwe.

Zdaniem sądu późniejsze doręczenie powodowi pisma o rozwiązaniu umowy o pracę nie sanuje powyższego naruszenia przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie (art. 30 § 4 KP) oznacza, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Wymóg wynikający z art. 30 § 4 KP nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyr. SN z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595).

Ponadto przepis art. 52 § 2 k.p. stanowi, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W niniejszej sprawie pracodawca w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazał też kiedy i gdzie powód nadużywał alkoholu oraz kiedy i jakich poleceń kierownika nie wykonał.

W toku postępowania strona pozwana wskazywała, że zwolnienie jest związane ze zdarzeniem z 22/23 maja 2015 r. mającym miejsce po czasie pracy i poza terenem zakładu pracy, którego okoliczności wynikają z wiarygodnych zeznań świadków Ł. W. (2), R. M. (1) i D. M. (1).

Natomiast warunkiem przypisania pracownikowi ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest jego rażąco niewłaściwe zachowanie polegające na zakłóceniu porządku i spokoju w miejscu pracy lub innym miejscu w czasie przeznaczonym na wykonywanie pracy.

Pracodawca w toku postępowania nie wykazał by powód stawił się do pracy po spożyciu alkoholu lub by w pracy spożywał alkohol albo że nie wykonał konkretnych poleceń kierownika, w taki sposób aby sąd mógł ocenić stopień ewentualnego zawinienia powoda i ciężkości naruszenia obowiązków pracowniczych.

Z uwagi na naruszenie wymaganej przez prawo pracy pisemnej formy rozwiązania stosunku pracy oraz sprecyzowania przez pracodawcę w sposób dostatecznie jasny i konkretny przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika pozwany rozwiązując umowę o pracę z powódką naruszył przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie.

Sąd zasądza odszkodowanie z tytułu naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w trybie art. 52 k.p. zasadza je w wysokości wielokrotności wynagrodzenia powoda liczonego według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy.

W rozpoznawanej sprawie z uwagi na kwestionowanie przez stronę powodową wysokości wyliczonego przez pracodawcę wysokości wynagrodzenia powoda liczonego według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, sąd dopuścił dowód na okoliczność wyliczenia jego wysokości z opinii biegłego sądowego.

W ocenie sądu opinia biegłej z zakresu księgowości, która wyliczyła wynagrodzenie powoda liczone według zasad jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy jest fachowa, jasna i stanowcza. Należy zauważyć, iż świadczenia z tzw. delegacji nie są składnikami wynagrodzenia pracownika a stanowią ekwiwalent zwiększonych kosztów utrzymania czy noclegu związanych z wyjazdem służbowym.

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.

W przedmiotowej sprawie strony łączyła umowa o pracę na czas określony, której okres wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie.

Mając na uwadze powyższe na podstawie art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p. zasądził na rzecz powoda kwotę 1979,50 zł tytułem odszkodowania w wysokości wynagrodzenia powoda za dwutygodniowy okres wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 maja 2015 r. do dnia zapłaty i oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Z uwagi na częściowe uwzględnienie powództwa o kosztach procesu sąd orzekł na podstawie przepisu art. 100 k.p.c.