

Sygn. akt IV P 442/19

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 lipca 2020 roku

Sąd Rejonowy w Grudziądzu IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący:	Sędzia Lucyna Gurbin
Ławnicy:	Mirosław Zawistowski; Mirosława Grochowska
Protokolant:	sekr. sądowy Dominika Janta-Lipińska

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 29 czerwca 2020 roku

sprawy z powództwa Z. S.

przeciwko (...) S.A. w G.

o odszkodowanie

O R Z E K Ł:

1. Zasądzić od pozwanego na rzecz powoda kwotę 11.513,00 zł (jedenaście tysięcy pięćset trzydzieści złotych) tytułem odszkodowania;
2. Nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Grudziądzu kwotę 750 (siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem kosztów sądowych, od uiszczenia których powód był zwolniony;
3. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 400 zł (czteryście złotych) tytułem zwrotu kosztów pełnomocnika procesowego ustanowionego dla powoda z urzędu.

Sygn. akt IVP 442/19

UZASADNIENIE

Powód Z. S. wniósł pozew przeciwko (...) S.A. w G. o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy w kwocie 8000 zł (osiem tysięcy złotych) z tytułu nieuzasadnionego i naruszającego przepisy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W uzasadnieniu powód wskazywał, iż był zatrudniony u pozwanego od 02.12.2005r. na czas nieokreślony, na stanowisku wykańczacz odlewów. Od dnia 18.09.2019 r. powód znajdował się na zwolnieniu chorobowym. Na początku listopada powód otrzymał na swój adres zamieszkania przy ul. (...), pismo z dnia 30.10.2019 r. w którym zawarta została informacja o rozwiązaniu z nim stosunku pracy z dniem 28.10.2019 r. Wraz z pismem w kopercie znajdowało się świadectwo pracy, z którego wynika, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1, czyli z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód nie otrzymał wcześniej oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę. Powód przypuszcza, że wypowiedzenie mogło zostać wysłane na jego dawny adres: ul. (...), który to adres wskazany został również w piśmie z dnia 30.10.2019 r. Prawdopodobnie wobec niepodjęcia wypowiedzenia przez powoda, pracodawca błędnie uznał, że zostało ono skutecznie dokonane po upływie terminu do odbioru pisma w placówce pocztowej. Niemniej pracodawca musiał wiedzieć, że w miejscu, do którego doręcza swoje oświadczenie adresata nie zostanie. Kolejne pisma wysłał już na prawidłowy adres.

W rezultacie powód nie miał możliwości zapoznania się z oświadczeniem o wypowiedzeniu, więc istnieją zasadnicze wątpliwości czy taki tryb rozwiązania można uznać za skuteczny. Wydaje się, że wolę wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca zakomunikował powodowi dopiero przysyłając pismo wraz ze świadectwem pracy z dnia 30.10.2019 r. które to powód odebrał. Jednak i to należy uznać za wadliwe, z uwagi na brak podpisu osoby uprawnionej. Powód podnosi zatem, że pozwany nie zachował warunków formalnych oświadczenia o wypowiedzeniu. Niezależnie od wskazanych wyżej uchybień, powód w całości kwestionuje zasadność dokonanego wypowiedzenia. W szczególności powód kategorycznie zaprzecza jakoby dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Powód wskazywał również, że u pozwanego działa związek zawodowy, którego jest członkiem. Powód nie miał wiedzy czy pozwany dokonał konsultacji wypowiedzenia z zakładową organizacją związkową stosownie do art. 38 k.p. - z ostrożności to kwestionuje.

Z uwagi na brak otrzymania wypowiedzenia powód nie ma wiedzy w jaki sposób pozwany uzasadnił wypowiedzenie, nie ma zatem obecnie możliwości ustosunkowania się merytorycznie do przyczyn wypowiedzenia.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu pozwany podnosił, iż pozew z dn. 15.11.2019r. powód Z. S. wytoczył przed Sądem Rejonowym w Grudziądzu, IV Wydziałem Pracy powództwo o zapłatę kwoty 8.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z twierdzeniem powoda, był on zatrudniony przez (...) S.A. z siedzibą w G. od dn. 02.12.2005r. na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W listopadzie 2019r. otrzymał on od pozwanej pisemną informację, iż przedmiotowa umowa została rozwiązana bez wypowiedzenia z winy pracownika wraz ze świadectwem pracy. Przyczyną złożonego oświadczenia miało być ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych określone w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód twierdzi, iż nigdy nie otrzymał oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, przy czym przypuszcza, iż mogło zostać wysłane na jego nieaktualny adres tj. K. 31A lok. 4.

Powyższe w ocenie powoda powoduje, iż doszło do niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę, a nadto zostało to dokonane bezpodstawnie bowiem nie dopuścił się on ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Z powyższym stanowiskiem nie sposób się jednak zgodzić.

W pierwszej kolejności pozwana oświadczała, iż nie kwestionuje faktu złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Zgodnie z prawdą jest również to, że pozwana pod koniec października 2019 r. przesłała powodowi informację co do rozwiązania umowy o pracę oraz świadectwo pracy na adres zlokalizowany przy ul. (...) w G.. Pozwany podkreślał, że powód był zatrudniony na stanowisku wykańczacza odlewów, a przed złożeniem oświadczenia pozwana uzyskała opinię związku zawodowego, do którego należał powód. Biorąc pod uwagę datę przekazania informacji do związku zawodowego – 16.09.2019r. i jej zwrócenie w dniu 18.09.2019 r. pozwany nie miał możliwości przekazania wypowiedzenia osobiście powodowi, który przedstawił w dniu 18.09.2019 r. zwolnienie chorobowe.

Pozwana nie zgadzała się jednak z twierdzeniem, iż do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło z naruszeniem przepisów prawa pracy dotyczących rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Wbrew stanowisku powoda, co do oceny jego zachowania jako pracownika, pozwana wskazywała, iż we wrześniu 2019 r. powód został ukarany karą upomnienia oraz nagany za (odpowiednio) świadome i celowe zaniżanie wydajności świadczonej pracy oraz samowolne opuszczenia stanowiska pracy bez usprawiedliwienia w dn. 6.09.2019r. Jak bowiem ustalili przełożeni powoda, nie wykonywał on swej pracy w sposób należyty tj. świadczył pracę w obniżonym wymiarze faktycznie wykonanych zadań wchodzących w zakres jego obowiązków, przy czym nastąpiło to w związku z żądaniem uzyskania podwyżki. Praca świadczona przez powoda nie odpowiadała przyjętym u pozwanej normom, jakie co do zasady winien spełnić pracownik w miesięcznym okresie rozliczeniowym. Z uwagi na powyższe pracownicy powódki tj. J. G., B. T., J. W. (1) oraz W. L. przeprowadzili rozmowę z powodem, w której nie zaprzeczał, iż świadomie nie wykonuje pracy w sposób należyty zaniżając normy, aby osiągnąć podwyżkę. Tym samym powód naruszył § 6 pkt. 1 regulaminu pracy: „Szczególnie rażącym naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych między innymi jest: 1) złe i niedbałe wykonywanie pracy oraz psucie materiałów, narzędzi i maszyn, a także wykonywanie prac niezwiązanych z zadaniami wynikającymi ze stosunku pracy, [...]”

Ponadto w dn. 06.09.2019 r. ustalono, iż powód samowolnie opuścił stanowisko pracy. W tym czasie powód nie przebywał w miejscu wyznaczonym, w którym miał świadczyć pracę. Równocześnie opuszczenie tego stanowiska nie było usprawiedliwione występującymi okolicznościami, jak również nie polegało na zejściu z tego stanowiska w związku ze świadczeniem pracy. Powyższe zachowanie stanowiło naruszenie § 6 pkt 2 obowiązującego u pozwanej regulaminu pracy, zgodnie z którym: „Szczególnie rażącym naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych między innymi jest: [...] 2) nieprzybycie, do pracy, spóźnianie się do pracy lub samowolne jej opuszczanie, bez usprawiedliwienia. [...]”

Mając na względzie powyższe powód w dn. 09.09.2019 r. został ukarany karą nagany, a w dn. 10.09.2019 r. karą upomnienia. Informację o ukaraniu powód otrzymał osobiście w formie pisemnej, co potwierdził własnoręcznym podpisem. Od przedmiotowych kar powód nie złożył odwołania.

Podczas wręczenia ww. kar, pracownik został upomniany, że w przypadku dalszego świadomego zaniżania normy i narażania pracodawcy na szkodę, pracodawca może rozwiązać z pracownikiem stosunek pracy. Powód zdecydował o utrzymaniu zaniżonej wydajności przez kolejne dni pracy, przez co pozwana zdecydowała się na rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu świadomego i celowego obniżania wydajności produkcji tj. na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kodeksu pracy z uwagi na ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Dla pozwanego takie działanie jest dopuszczalne o czym świadczy wyrok Sądu Najwyższego z dn. 18.02.2015 r. wydany w sprawie o sygn. akt I PK 171/14, w który Sąd Najwyższy stwierdził, iż „Rację ma skarżący, że nie ma przeszkody do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia na podstawie tego samego zdarzenia, za które została nałożona na pracownika kara porządkowa, gdy waga tego przewinienia jest na tyle znacząca, że okoliczności i konsekwencje (nawet ewentualne) jego popełnienia uzasadniają przekonanie pracodawcy o niemożności dalszego zatrudniania pracownika. Rozwiązanie stosunku pracy nie stanowi bowiem sankcji porządkowej w rozumieniu art. 108 KP. ”.

Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało sporządzone w formie pisemnej w dn. 18.09.2019 r. jednakże od tego samego dnia powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Tym samym osobiste wręczenie powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę okazało się niemożliwe. Dlatego też pozwana podjęła decyzję o przesłaniu powodowi tego oświadczenia za pośrednictwem poczty przesyłką poleconą. Wspomnianą przesyłkę pozwana nadała w dn. 30.09.2019 r. na znany jej adres zamieszkania powoda tj. ul. (...), (...)-(...) G.. Taki adres widniał w aktach osobowych powoda, a także w otrzymanych przez pozwaną zaświadczeniach lekarskich z dn. 26.08.2019 r. oraz 18.09.2019 r. Wskazany adres widniał także na zeznaniu podatkowym wystawionym pracownikowi przez Pracodawcę oraz na umowie o podnoszenie kwalifikacji z dnia 26.03.2019r. Wskazany adres nie był zatem aktualizowany ani podważany przez powoda jako nieaktualny. Godzi się zauważyć, że aktualizacja danych leży w interesie pracownika i do jego obowiązków należy zgłoszenie zmiany adresu zamieszkania. Dopiero w dn. 07.10.2019 r. pracownicy pozwanej podjęli informację, iż aktualne miejsce pobytu powoda to ul. (...), (...)-(...) G.. Co jednak istotne wiedzę o tym, pozwana powzięła na skutek otrzymania kolejnego zwolnienia lekarskiego, które zostało wystawione w dn. 04.10.2019r.

Tym samym to nie powód poinformował pracodawcę o zmianie swojego adresu lecz wynikało to z zaświadczenia lekarskiego. Nie sposób pominąć przy tym tego, iż w treści pozwu powód wskazywał, iż przypuszcza, że oświadczenie mogło zostać wysłane na adres zlokalizowany przy ul. (...). Gdyby więc powód poinformował pozwaną o zmianie swego adresu zamieszkania, to przypuszczenia powoda byłyby niezasadne. Nadto powód nie wskazał, aby aktualny adres zamieszkania był pozwanej znany.

Pozwana także podnosiła, że na formularzu zaświadczenia lekarskiego, w rubryce przeznaczonej na dane adresowe ubezpieczonego (w tym przypadku powoda) umieszcza się dane adresowe miejsca pobytu w okresie trwania niezdolności do pracy. Z powyższego nie można więc wysnuć wniosku, iż powód zmienił adres zamieszkania, a co najwyżej miejsce czasowego pobytu.

W konsekwencji pozwana postąpiła w sposób prawidłowy, przesyłając oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na znany jej i podany przez powoda adres zamieszkania. Nadto w chwili nadania przesyłki poleconej tj. 30.09.2019r. adres pobytu powoda to ul. (...), Zwolnienie lekarskie w którym powód wskazał inny adres, zostało bowiem wystawione w dn. 04.10.2019r., a więc już po nadaniu przesyłki listem poleconym. Pozwany odwołał się do orzeczenia Sądu Najwyższego z dn. 19.10.1976r. wydanym w sprawie o sygn. akt I PR 125/76 „Wysłanie przez zakład pracy pisma rozwiązującego umowę o pracę na adres stałego miejsca zamieszkania pracownika, nie czyni zadość wymogom zawartym w art. 61 kc, jeżeli zakładowi pracy znany jest fakt czasowego zamieszkania pracownika w innej miejscowości”. Powyższa teza znalazła swój wyraz także w wyroku Sądu Najwyższego z dn. 23.04.2019 r. wydanym w sprawie o sygn. akt II PK 295/09, w którym stwierdzono, iż „Z kolei na adresacie oświadczenia ciąży ewentualne dowodzenie, że nie miał możliwości zapoznania się z oświadczeniem w dniu jego doręczenia, w wyżej przedstawionych okolicznościach z powodu choroby, urlopu lub innych przyczyn. Jednocześnie jednak winien on wykazać, że pracodawca jako autor oświadczenia woli wiedział o tych okolicznościach, a zatem miał świadomość, że składanie mu oświadczenia woli w miejscu pracy nie może okazać się skuteczne.” Co prawda teza ta dotyczy niemożności złożenia oświadczenia woli w miejscu pracy, niemniej nie ma w ocenie pozwanej przeszkód do tego, aby wnioski z niej wynikające zastosować do sytuacji, w której pracodawca przesyła stosowne oświadczenie listownie na adres zamieszkania pracownika. W konsekwencji zdaniem pozwanej, pracodawca zachował się w sposób prawidłowy przesyłając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na znany pracodawcy adres zamieszkania.

Pozwana ma także wątpliwości co do tego, czy wskazanie odmiennego adresu pobytu w formularzu zaświadczenia lekarskiego może zostać uznane za skuteczne poinformowanie pracodawcy o zmianie adresu pobytu (względnie zamieszkania). Pracownik złożył bowiem stosowne oświadczenie nie względem swego pracodawcy, a ramach korzystania z opieki zdrowotnej. Tym samym uznać należy, iż pracodawca informację co do zmiany adresu pod którym miał przebywać powód, powziął od osób trzecich. Powód nie wskazuje przy tym, aby poinformował pozwaną jako pracodawcę o zmianie swego adresu. Pozwana stanowczo zaprzecza aby powód taką informację przekazał.

Tym samym w ocenie pozwanej nie można jej przypisać naruszenia przepisów prawa pracy. Pozwana przesyłała oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, na znany jej adres zamieszkania powoda. Stosunek pracy jest szczególnego rodzaju cywilnoprawnym stosunkiem prawnym. Rozwiązania przyjęte w prawie pracy nakładają na pracodawcę szereg obowiązków związanych z zatrudnieniem pracownika. Wśród tych obowiązków, brak jest jednak nakazu weryfikowania i aktualizowania pozyskanych od pracownika jego danych osobowych. Ma to o tyle znaczenie, iż z tego względu nie można obciążać pracodawcy konsekwencjami zaniechania przez pracownika poinformowania pracodawcy o zmianie tych danych. Pracownik jako jedna ze stron stosunku prawnego winien bowiem współpracować z pracodawcą w celu należytego wypełniania zobowiązań z niego wynikających. Dlatego też należy uznać, iż pracownik nie podając pracodawcy aktualnych danych adresowych naraża się na wszelkie negatywne konsekwencje z tego wynikające, co w niniejszej sprawie przejawia się w uznaniu, iż oświadczenie pracodawcy zostało skutecznie doręczone.

Na marginesie pozwana podnosiła, iż skierowana do pozwanego przesyłka zawierająca oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu umowy o pracę, została zwrócona z adnotacją „. Mając na względzie zasady doświadczenia życiowego,

zasadne jest stwierdzenie, iż gdyby powód nie przebywał pod adresem, na który przesłano wspomnianą przesyłkę, to zostałaby ona zwrócona z adnotacją „adresat wyprowadził się” albo „adresat nieznany”. Powyższe podważa wiarygodność twierdzeń powoda o zmianie jego adresu pobytu, na którą to okoliczność pozwany nie przytoczył żadnych dowodów.

Dlatego też biorąc pod uwagę powyższe, w ocenie pozwanej zachowanie powoda polegające na celowym zaniżaniu norm pracy, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych uzasadniające rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Pisemne oświadczenie pracodawcy zostało sporządzone przez uprawnioną do tego osobę, a nadto przesłane na znany pozwanej adres zamieszkania powoda. O zmianie tego adresu powód nie informował pozwanej, a tym samym wszelkie negatywne konsekwencje z tego wynikające winny obciążać powoda. Tym samym przesłane przez pozwaną oświadczenie uznać, należy za skutecznie doręczone.

Pismem z dnia 22.01.2020 r. (k. 92) powód rozszerzył żądanie domagając się odszkodowania w wysokości 11.530,00 zł.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Pozwany zawarł z powodem umowę o pracę wpierw na okres próbny od 2.12.2005r. do dnia 28.02.2006r. Kolejna umowa została zawarta na czas określony od dnia 1.03.2006r. do dnia 31.12.2006r. Następna umowa została zawarta na okres od 1.01.2007r. do 31.12.2009 r. Potem na okres od 1.01.2010 r. do 31.12.2011r. i w dniu 19.12.2011r. powód zawarł umowę o pracę na czas nieokreślony.

dowód : umowy o pracę powoda (akta osobowe cz. B).

W okresie zatrudnienia powód świadczył pracę jako wykańczacz odlewów w zakładzie odlewniczym. Powód dwukrotnie otrzymał zakres obowiązków. Pierwszy zakres obowiązków powód otrzymał na piśmie 16.02.2009r. a następnie 14.04.2010r. Bezpośrednim przełożonym powoda w okresie jego zatrudnienia był kierownik działu procesów wykończeniowych świadek W. L.. Pośrednio powód podlegał dyrektorowi produkcji świadkowi J. G.. Pismem z dnia 9.09.2019r. powód został ukarany karą nagany za samowolne opuszczenie stanowiska pracy bez usprawiedliwienia w dniu 6.09.2019r. Kara upomnienia została nałożona na powoda pismem z dnia 10.09.2020r. za nienależyte wykonywanie obowiązków polegające na świadomym i celowym zaniżaniu wydajności od 2.09.2019r. do 9.09.2019r. na podstawie obliczenia procentowego wykonania produkcji. Pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. W dniu 11.11.2019r. powód otrzymał świadectwo pracy. Od dnia 18.09.2019r. do 28.10.2019r. powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

dowód: akta osobowe powoda – świadectwo pracy, zestawienie nieobecności powoda.

Sąd zważył co następuje :

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie akt osobowych powoda cz. A, B i C, regulaminu pracy obowiązującego u pozwanego (k. 31-58), zaświadczeń lekarskich (k. 61-63), PIT 11 (k. 67), umowy o podnoszenie kwalifikacji zawodowych z dnia 26.03.2019r. (k. 68-69), oświadczenia wynajmu lokalu (k. 74), karty zaszeregowania z dnia 18.07.2019r. (k. 77), zaświadczenia o przeciętnym miesięcznym wynagrodzeniu (k. 88) wraz z kartoteką ZUS (k. 89-91), zestawienia wysokości premii powoda (k. 104) oraz zeznań świadków M. R., G. O., E. B., J. G., B. T., J. W. (2), W. L. oraz zeznań powoda. Sąd dał wiarę przedstawionym dokumentom albowiem nie budziły zastrzeżeń, jak również Sąd dał wiarę zeznaniom wszystkich świadków i powoda. Zeznania były spójne.

Przepisy prawa pracy nie wskazują definitywnie w jakim terminie i w jaki sposób pracownik powinien przekazać informacje o zmianie danych osobowych w tym o miejscu zamieszkania. Nie było też to zagadnienie rozstrzygnięte w przedstawionym przez pozwanego Regulaminie pracowników pozwanego. Powód podnosił, że nie otrzymał oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia a nadto o rozwiązaniu z nim umowy o pracę dowiedział się dopiero ze świadectwa pracy, otrzymanego na adres zamieszkania przy ul. (...).

Dla uporządkowania stanu faktycznego, należy stwierdzić że w aktach osobowych powoda znajduje się kwestionariusz osobowy, w którym powód jako miejsce zamieszkania i korespondencji wskazał -G. ul. (...). Następnie w aktach osobowych znajduje się adres powoda – G. ul. (...). Następnie w orzeczeniach lekarskich figuruje adres – G. ul. (...). Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało wysłane powodowi pocztą na adres K. 31a /4. Z kolei świadectwo pracy zostało wysłane na adres przy ul. (...). Należy wskazać, że adres w G. przy ul. (...) figuruje w orzeczeniach lekarskich od 2016 r. W aktach osobowych znajduje się 5 orzeczeń lekarskich ze wskazanym adresem Ś. 34/9. Pozostaje on w sprzeczności z adresem wskazanym przez pracodawcę.

Świadek M. R. potwierdziła, że powód nie zgłosił zmiany adresu i pracodawca posługiwał się adresem przy ul. (...) w G.. Według świadka powód zgłosił wcześniejszą zmianę adresu, z ulicy (...) na ul. (...). Nie ma w aktach osobowych na piśmie oświadczenia powoda o zmianie adresu o którym zeznała świadek. Natomiast w aktach osobowych znajduje się pięć orzeczeń lekarskich datowanych na dzień 29.08.2016r., 28.09.2017r., 29.05.2018r., 10.10.2018r. oraz 19.07.2019r. gdzie figuruje adres Ś. 34/9. Jednocześnie świadek wskazywała, że pracownik pozwanego wystawia skierowania na badania lekarskie i wpisuje adres podany przez pracownika. Dla Sądu istotne jest że w aktach osobowych znajdował się adres przy ul. (...). Świadek potwierdziła, że nie było żadnego zarządzenia pozwanego regulującego obowiązek aktualizowania swoich danych. Należy w tym miejscu odwołać się do wyroku z dnia 5.10.2005r. I PK 37/05 Sąd Najwyższy stwierdził, że dwukrotne awizowanie przesyłki poleconej zawierającej oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu stwarza domniemanie faktyczne możliwości zapoznania się przez pracownika z jego treścią co oznacza przerzucenie na pracownika ciężaru dowodu braku możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia pracodawcy. Sąd zauważył, że powód już po zawarciu umowy najmu na którą się powoływał z dnia 30.09.2015r. (k. 74), posługiwał się adresem przy ul. (...) między innymi we wniosku o udzielenie urlopu ojcowskiego z dnia 8.03.2016r. a następnie w dwóch orzeczeniach lekarskich z 2016r. a także w umowie o podniesieniu kwalifikacji z dnia 26.03.2019r. Natomiast bezsporne jest że w aktach osobowych znajduje się informacja o nowym adresie powoda, ujawniona w wymienionych wyżej orzeczeniach lekarskich. Ponadto jak stwierdziła świadek M. R. nie było w regulaminie pracy wprost zapisu o obowiązku dokonania zmiany adresu zamieszkania w sposób sformalizowany. Ostatecznie powód o rozwiązaniu umowy o pracę dowiedział się z otrzymanego świadectwa pracy doręczonego skutecznie na adres przy ul. (...). W wyroku Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 3 kwietnia 2019 r. II PK 326/17, podniesiono, że „rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 KP jest skutkiem złożonego pracownikowi przez pracodawcę jednostronnego oświadczenia woli (art. 30 § 1 pkt 3 KP). Dopóki zatem oświadczenie nie zostanie złożone, dopóty stosunek pracy trwa i nie może być mowy o rozpoczęciu biegu terminu wskazanego w art. 264 § 2 KP. W sytuacji, gdy pracownik, mając realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia woli, z własnej woli, celowo nie podejmuje przesyłki zawierającej to oświadczenie, należy uznać, iż zostało mu ono skutecznie złożone. Taką możliwość ma pracownik, któremu pismo rozwiązujące umowę o pracę wysłano listem poleconym, jeśli nie wystąpiły okoliczności uniemożliwiające mu odebranie przesyłki w urzędzie pocztowym, np. brak awiza w skrzynce pocztowej bądź dłuższa nieobecność pracownika pod wskazanym pracodawcy adresem czy też inne, niezależne od pracownika przeszkody w podjęciu przesyłki”. Tym samym należy stwierdzić, że powód nie miał możliwości zapoznania się z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę.

Pozwany jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę wskazał art. 52 § 1 kp. Bezpośrednio przyczyna została określona jako „świadome i celowe obniżenie wydajności produkcji”. Na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia 'prawdziwości' podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości

powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słuszością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania (wyrok SN z dnia 10.04.2019r. II PK 54/18). W ocenie Sądu tak sformułowana bezpośrednia przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie spełnia wymogów zawartych w art. 30 § 4 kp.

Zgodnie z zakresem obowiązków powoda z 2010r. zawartym w aktach osobowych, do obowiązków powoda należało przygotowanie stanowiska pracy, obsługa szlifierek, zakładanie tarcz szlifierskich, wykonywanie operacji szlifowania według dokumentacji oraz obowiązki dotyczące obsługi suwnicy.

Istotne jest wskazanie, że „ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonaniu jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp. W rozpoznawanym stanie faktycznym w ocenie Sądu przyczyna rozwiązania umowy o pracę została sformułowana w sposób zbyt ogólnikowo. Z kolei zeznania świadków bezpośrednich współpracowników powoda, nie były spójne. Świadek W. L. potwierdził spadek produkcji u powoda o 60 %, przy czym należy mieć na względzie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem datowane jest na 18 września a zapytanie do związku zawodowego jest datowane na 16 września. Tak więc rodzi się pytanie, jaki okres faktycznie był przedmiotem analizy przez świadka gdy zeznawał o miesiącu wrześniu. Natomiast świadek J. G., dyrektor produkcji wskazywał na daty 6.09.2019 r. jako dzień kontroli obecności powoda przy stanowisku pracy i następną wizytę w czwartek i także nieobecność powoda przy stanowisku powoda o 21:30 i jak zeznał świadek w związku z tym „że było to drugie – to samo przewinienie „wystąpiłem o zwolnienie dyscyplinarne”. Świadek sprecyzował w swoich zeznaniach, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było to „że powód nie wykonywał obowiązków służbowych, czyli nie pracował w terminie, kiedy pracować powinien”. Zdaniem Sądu istnieje właśnie niespójność między przyczyną wskazaną w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę a twierdzeniami świadka, który w istocie podejmował decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Należy wskazać, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę nie było samowolne opuszczenie stanowiska pracy a jak to określił pracodawca – świadome i celowe obniżanie wydajności produkcji. Powód w swoich zeznaniach nie potwierdził, że stosował metody obniżania jakości.

Świadkowie, bezpośredni współpracownicy powoda - świadek G. O., E. B., zgodnie potwierdzili, że przy dokonywaniu obróbki detali występowały problemy związane z samymi detalami i nie można było wykonać normy dniowej narzuconej ogólnie. Według świadka G. O. zarzut obniżania wydajności kierowane do pracowników wykańczaczy detali był bezpodstawny. Podobnie świadek E. B. wskazywał, że plany które zakładał planista, nie można było wykonać ze względu na to, że „było za dużo narzuconych detali a za mało czasu”. Także wskazywał na gorszą jakość odlewów. Według świadków od momentu pracy u pozwanego nie wyrabiano normy, które były wcześniej zaplanowane, nie dotyczyło to tylko miesiąca września. Z kolei świadek B. T. – kierownik zakładu odlewniczego, wiązał niższą wydajność pracowników – wykańczaczy odlewów z żądaniami podwyżek. Jednocześnie świadek miał informacje, że sprzęt na którym pracował między innymi powód jest złej jakości – „od liderów i od kierownika mieliśmy informacje, że coś trzeba zrobić ze sprzętem”. Z kolei świadek J. W. (2) wskazywał, że zniżenie wydajności u powoda nastąpiło na początku września. Także świadek W. L. wskazywał, że obniżanie wydajności miało związek z postulatami wymuszania podwyżek płacowych. Według świadka u powoda wydajność spadła o 60 %. Świadek J. G., który objął stanowisko dyrektora produkcji we wrześniu 2019 r. wskazywał na powzięcie informacji o spadku wydajności. Miało to dotyczyć miesiąca września 2019r. Świadek wskazywał na nieobecność powoda na stanowisku pracy o godzinie 21:30 w dniu 6.09.2019 r. a następnie w dniu 12.09.2019 r. W związku z nieobecnością powoda na stanowisku pracy, świadek

wystąpił o zwolnienie dyscyplinarne powoda. Jako przyczynę świadek wskazywał to, że powód nie wykonywał obowiązków służbowych, czyli nie pracował w terminie kiedy pracować powinien. Co do wydajności pracowników, świadek wyjaśniał że dokonał rozliczenia pracowników tonażowo. Według świadka powód we wrześniu wykonywał o 30 % normy mniej niż w poprzednich miesiącach.

Na marginesie, Sąd wskazuje że Sąd Najwyższy wielokrotnie wypowiadał się odnośnie do obowiązku podania przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. W wyroku z dnia 12.04.2018 r., I PK 19/17 oraz z dnia 24.10.2017 r., II PK 307/16 przypomniano - w nawiązaniu do utrwalonego poglądu judykatury - że „z mocy art. 30 § 4 KP na pracodawcy spoczywa obowiązek wskazania w pisemnym oświadczeniu woli przyczyny owego rozwiązania. Przyczyna ta powinna być prawdziwa i konkretna. Konieczne jest zatem precyzyjne określenie czynu pracownika. Istotny pozostaje bowiem przede wszystkim fakt - działanie lub zaniechanie pracownika - z którego pracodawca wywodzi skutki prawne, natomiast nie jest ważne, dlaczego pracodawca kwalifikuje to zachowanie jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Jeżeli w oświadczeniu woli o rozwiązaniu niezwłocznym, poza ujęciem zarzucanego czynu i jego kwalifikacją jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, znajdują się jakieś inne elementy (twierdzenia) związane z tym czynem czy jego oceną, to nie mają one znaczenia z punktu widzenia ‘prawdziwości’ podanej przyczyny. Wskazanie przyczyny lub przyczyn rozwiązania stosunku pracy przesądza o tym, że spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania”.

Na tej podstawie Sąd uznał, że przyczyna wskazana w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę została wskazana ogólnikowo, niekonkretnie, skutkującym uznaniem roszczenia powoda o zapłatę odszkodowania.

O kosztach postępowania orzeczono w zgodzie z zasadą wyrażoną w art. 98 § 1 kpc, zgodnie z którą strona przegrywająca obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi poniesione koszty procesu. Koszty te ustalono na kwotę 750 zł, w oparciu o art. 13.1 pkt. 6 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. 2019 poz. 785) z dnia 28.07.2005 r.

Koszty pełnomocnika zostały wyliczone na podstawie Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 3.10.2016r. (Dz. U. 2019 poz. 68) w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu § 15 ustęp 1 pkt. 1. Sąd uwzględnił uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2011r. I PZP 6/10. W uchwale z dnia 24.02.2011r. Sąd Najwyższy uznał, że podstawę zasądzenia przez Sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 kp stanowi stawka minimalna określona w § 12 ustęp 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28.09.2002r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Przez analogię ma ono zastosowanie również do radców prawnych. Oznacza to, że w sprawie o odszkodowanie zasądzone na podstawie art. 56 § 1 w związku z art. 58 kp. podstawą w obecnym stanie prawnym jest powołane wyżej rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości, przy czym Sąd z wielokrotnością stawkę do kwoty 400 zł biorąc pod uwagę nakład pracy pełnomocnika. Sąd uznał również, że jeżeli koszty obejmujące wynagrodzenie pełnomocnika z urzędu zasądzone są od strony przeciwnej w trybie art. 98 § 1 i 3 kpc. w związku z art. 122 kpc. w ramach rozliczenia kosztów procesu to nie istnieje podstawa prawna podwyższenia opłaty za pomoc prawną z urzędu o stawkę podatku VAT (Aleksandra Partyk, Tomasz Partyk- komentarz do § 4

Rozporządzenia w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez adwokata z urzędu).