

UZASADNIENIE

Powódka Odlewnia (...) Spółka Akcyjna w Z. złożyła pozew przeciwko pozwanemu W. B. o zapłatę odszkodowania na zasadzie art. 61¹ kp.

W uzasadnieniu pozwu powódka podniosła, iż pozwany w sposób nieuzasadniony rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia. Powódka w żaden sposób nie dopuściła się naruszenia podstawowych obowiązków nałożonych na pracodawcę względem pozwanego. W tej sytuacji, zdaniem powódki, złożenie pozwu stało się konieczne i zasadne.

Pozwany W. B. wniósł o oddalenie powództwa.

W odpowiedzi na pozew pozwany podniósł, iż chciał urlop bezpłatny, ale nie dostał zgody. W związku z tym poinformował powódkę o rozwiązaniu umowy o pracę. Pozwany myślał, że porzucił pracę w trybie art. 52 kp. Nie miał zamiaru rozwiązywać umowy o pracę w trybie art. 55 kp.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany W. B. był zatrudniony u powoda w okresie od 17 października 1995r., na stanowisku ślusarz – ustawiacz maszyn, w ramach umowy na czas nieokreślony. W dniu 20 lipca 2021r. pozwany zwrócił się do powoda z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 6 sierpnia 2021r. motywując to chęcią wyjazdu za granicę, by tam podjąć lepiej płatną pracę, jednak powód nie wyraził na takie działanie zgody. W dniu 13 sierpnia 2021r. pozwany złożył powodowi pismo stanowiące oświadczenie w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia – wskazał w nim jedynie, że takie działanie jest zmuszony podjąć „w związku z brakiem zgody na prośbę o zwolnienie na tzw. „porozumieniem stron”. Po złożeniu ww. oświadczenia, pozwany nie stawiał się już więcej w zakładzie pracy w celu świadczenia obowiązków pracowniczych.

W tej sytuacji wraz z pismem z dnia 23 sierpnia 2021r. powód doręczył pozwanemu świadectwo pracy, jednocześnie wzywając go do zapłaty odszkodowania na zasadzie art. 61¹ kp z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pomimo terminu zakreślonego w piśmie z dnia 23 sierpnia 2021r. pozwany nie uregulował żądanej należności.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zebrany w sprawie materiał dowodowy tj. pismo pozwanego z dnia 20.07.2021r., pismo pozwanego z dnia 13.08.2021r., pismo powoda z dnia 23.08.2021r., świadectwo pracy, umowy o pracę, wyczenia wysokości wynagrodzenia.

Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego W. B. (k. 56 – odwrót akt) uznając je za sprzeczne z pozostałym w sprawie materiałem dowodowym.

Sąd zważył, co następuje:

Zgodnie z art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Jednak w celu ograniczenia nieuzasadnionych przypadków rozwiązywania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika, w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy w stosunku do pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ kp sprecyzowana została sankcja w postaci możliwości dochodzenia przez pracodawcę od takiego pracownika odszkodowania.

Wysokość odszkodowania określa art. 61² kp.

Odnosząc się do podstaw prawnych żądania roszczenia objętego niniejszym pozwem, należy wskazać na treść art. 55 § 1¹ kp oraz art. 61¹ i 61² kp, które znajdują zastosowanie w niniejszej sprawie. Powyżej przywołane przepisy

stanowią, iż pracodawcy przysługuje szczególne roszczenie o odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia (w niniejszej sprawie wynosiłoby ono 3 miesiące), z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika stosunku pracy. Przywołując orzecznictwo w zakresie powyższych regulacji, podnieść należy, iż „(...) wykładnia przepisu art. 55 p 1¹ kp wymaga wyłącznie ustalenia naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, powodujących ciężkie skutki dla pracownika oraz niedochowania przez pracodawcę należytej staranności”. (wyrok SN z dnia 18 maja 2017r., sygn. akt II PK 119/16).

„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. Pracownik nie może domagać się obniżenia odszkodowania, z powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa”. (wyrok SN z dnia 13 stycznia 2016r., sygn. akt II PK 302/14). Idąc dalej, „(...) nie stanowi nadużycia prawa w aspekcie art. 8 kp domaganie się i zasądzenie na rzecz pracodawcy odszkodowania (art. 61¹ kp), gdy przyczyna rozwiązania przez pracownika stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp okazała się nieuzasadniona”. (wyrok SN z dnia 7 marca 2012r., sygn. akt II PK 240/11).

Opierając się na treści ww. przepisów i orzeczeń, mając na uwadze stan faktyczny niniejszej sprawy w ocenie Sądu złożenie oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia stanowiło nieuzasadniony okolicznościami faktycznymi sposób rozwiązania stosunku pracy. Powód, jak również i bezpośredni przełożeni pracownika w żaden sposób nie dopuścili się naruszenia podstawowych obowiązków nałożonych na pracodawcę względem pozwanego. Nie zachodzi także żadna inna okoliczność wskazana w art. 55 kp.

Wszystko wskazuje na to, że doszło do sytuacji w której pozwany pozyskał inną, korzystniejszą ofertę pracy i chciał się szybko uwolnić od łączącej go z powodem umowy (w trybie natychmiastowym), jednak taka okoliczność nie może usprawiedliwiać naruszenia przepisów prawa. Złożenie oświadczenia przez pozwanego o rozwiązaniu stosunku pracy w trybie natychmiastowym dla powoda było okolicznością zupełnie niespodziewaną, a zarazem przyczyniło się do nagłego zmniejszenia wymaganej liczby pracowników, co spowodowało trudności w toku procesu produkcji.

W ocenie Sądu niniejsze zachowanie pozwanego nie powinno pozostać zatem pozbawione konsekwencji.

Nie ma podstaw, zdaniem Sądu, do oddalenia powództwa. Pozwany nie dokonał porzucenia pracy (o takim można by mówić, gdyby umowy nie rozwiązał, a nie stawił się po prostu bez usprawiedliwienia w pracy, co zmuszałoby pracodawcę do rozwiązania umowy w trybie art. 52 kp), a rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, mimo braku podstaw do takiego działania. Rozwiązanie przez pracownika umowy ze skutkiem natychmiastowym bez wystąpienia ku temu przyczyny dotyka sfery interesów pracodawcy o nieuchwytnym wymiarze majątkowym – chodzi o organizacyjne konsekwencje nagłego zerwania stosunku pracy, tj. wymuszające z dnia na dzień nowy podział obowiązków, obciążenie pozostałych pracowników dodatkowymi obowiązkami, brak możliwości „płynnego” przejścia przez nich nowych zadań (wyrok SN z dnia 13 stycznia 2016r., II PK 302/14). Także pracodawca ma prawo oczekiwać realizacji istotnych dla niego zobowiązań umownych w terminie. Roszczenie strony powodowej znajduje więc swoją materialnoprawną podstawę w art. 61¹ kp.

Powód jednocześnie zaprzecza by w toku postępowania Sąd nie ustalił, aby pozwany zwracał się do powódki (w tym innych pracowników) o informację o konsekwencjach złożenia pisma z 13 sierpnia 2021r. i by go wprowadzono w błąd. W szczególności pozwany nie występował z takim zapytaniem do D. Personalnego. Zresztą w piśmie z 29 października 2021r., załączonym do odpowiedzi na pozew, pozwany wskazuje, że nikt go nie informował o konsekwencji wypowiedzenia umowy o pracę w trybie natychmiastowym.

Zdaniem Sądu wszelkie zarzuty wobec powódki byłego pracodawcy są chybione i nie polegają na prawdzie.

W związku z powyższym Sąd uznał roszczenie powódki za zasadne i zasądził na jej rzecz od pozwanego dochodzone pozwem odszkodowanie.

O kosztach orzeczono zgodnie z przepisem art. 102 kpc.