

Sygn. akt IV P 249/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 marca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Protokolant: W. R.

po rozpoznaniu w dniu 3 marca 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R.

przeciwko P. B. (1)

o odszkodowanie

- 1. zasądza od pozwanego P. B. (1) na rzecz powoda (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 1.752,00 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt dwa złote 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 5 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty;**
- 2. zasądza od pozwanego P. B. (1) na rzecz powoda (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w R. kwotę 538,00 zł (pięćset trzydzieści osiem złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, w tym kwotę 450,00 zł (czteryście pięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

Sygn. akt IV P 249/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 lipca 2015 roku, skierowanym przeciwko P. B. (1), powód – (...) Sp. z o.o. w R., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 1.752,00 zł z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezasadne rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 55 § 1¹ kp. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu podał, iż w dniu 1 czerwca 2015 roku z pozwanym została zawarta umowa o pracę na okres próbny 3 miesięcy na stanowisku wulkanizator taśm przenośnikowych. Po przepracowaniu miesiąca pozwany został oddelegowany do pracy na terytorium Niemiec, na co wyraził zgodę. W dniu 30 czerwca 2015 roku Spółka zapewniła darmowy transport, ale pozwany z niego nie skorzystał i na miejsce udał się własnym samochodem. W dniu 1 lipca 2015 roku pozwany odbył szkolenie na miejscu w kopalni (...), a następnego dnia nie przystąpił do pracy. Pozwany odmówił podpisania porozumienia o oddelegowaniu i nakazał by kierownik odwiózł go do hotelu, po czym udał się na terytorium RP.

W dniu 7 lipca 2015 roku pozwany przesłał drogą mailową oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1¹ kp powołując się na to, że jego pensja jest niezgodna z niemieckim prawem pracy.

W odpowiedzi na pozew z dnia 10 grudnia 2015 roku pozwany P. B. (1) wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. Pozwany podnosił, że pracodawca nie dopełnił warunków umowy, określonych w ofercie, w zakresie wysokości wynagrodzenia za pracę, nie zapewnił wody do picia podczas pracy w upale, polecenia pracy wydała mu nieznana osoba, a miejsce zakwaterowania nie spełniało jego oczekiwań z uwagi na standard i odległość od miejsca pracy. W związku z tym pozwany sporządził pismo o rozwiązaniu umowy o pracę, które przedstawił p. W..

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

P. B. (1) został zatrudniony w B. Polska Sp z o.o.

w R. od dnia 1 czerwca 2015 roku na podstawie umowy o pracę na okres próbny 3 miesiące do dnia 31 sierpnia 2015 roku na stanowisku wulkanizatora taśm przenośnikowych za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 2.500 zł.

(okoliczności bezsporne)

P. B. (1) zgłosił się do B. w odpowiedzi na ofertę zatrudnienia zamieszczoną w Internecie. W treści ogłoszenia oferowano atrakcyjne wynagrodzenie w wysokości około 10.000 zł. Pozwany skontaktował się z zakładem pracy w sprawie oferty. Otrzymał zapewnienie o wysokości wynagrodzenia za pracę na terenie Niemiec w kwocie ok. 10.000 zł netto. W odpowiedzi na zapytanie powoda, przesłanej elektronicznie wskazano, iż przez pierwszy miesiąc praca będzie odbywała się w B.. Po tym okresie nastąpi wyjazd do Niemiec, gdzie pracodawca zapewni również nocleg i przejazd.

(dowód: zeznania pozwanego P. B. (1) – k. 44-46 w zw. z k. 75; zeznania świadka M. W. – k. 73, oferta – k. 29; odpowiedź mailowa – k. 30)

W czasie zatrudnienia przed oddelegowaniem pozwany rozmawiał z Prezesem Zarządu Spółki - M. O. na temat pracy

w Niemczech. Rozmawiali o ewentualnym pełnieniu funkcji w dozorze przez pozwanego w przyszłości. P. B. (1) wspominał o zakwaterowaniu

w pokoju jednoosobowym. M. O. mówił, że Spółka będzie się to starała załatwić w miarę możliwości. Po przepracowaniu miesiąca pozwany P. B. (1) został oddelegowany do pracy na terenie Niemiec. W dniu 30 czerwca 2015 roku Spółka zapewniła darmowy przejazd, pozwany z niego nie skorzystał, udał się na miejsce własnym samochodem.

(dowód: zeznania powoda M. O. – k. 74; zeznania pozwanego P. B. (1) – k. 44-46 w zw. z k. 75)

Tam został zakwaterowany w wynajętym mieszkaniu, które składało się z trzech pokoi, kuchni i łazienki. Lokal był zaadoptowany dla sześciu osób. Znajdował się w odległości 15 km od siedziby firmy i 25 km od miejsca pracy. Kierownik działu eksportowego nie ingerował w podział pokoi, pozostawił decyzję w tym zakresie oddelegowanym pracownikom. Pozwany był niezadowolony z warunków zakwaterowania.

(dowód: zeznania pozwanego P. B. (1) – k. 44-46 w zw. z k. 75; zeznania świadków: W. W. – k. 46-48; Ł. F. – k. 48)

Grupa pracowników powodowej Spółki, oddelegowana do pracy

w Niemczech od 1 lipca 2015 roku, w tym pozwany P. B. (1), przed wyjazdem do pracy nie otrzymała na piśmie warunków oddelegowania.

(dowód: zeznania świadka W. W. – k. 46-48)

W dniu 1 lipca 2015 roku pozwany stawił się w pracy. W tym dniu uczestniczył w szkoleniu, a następnie udał się na miejsce wykonywania czynności. Następnego dnia rano P. B. (1) stawił się w pracy, jednak odmówił przystąpienia do niej i zażądał wydania mu dokumentu zawierającego warunki oddelegowania. W związku z tym W. W. pojechał po ten dokument do biura. W tym czasie pozwany chodził po terenie kopalni (...). Kiedy W. W. wrócił spotkał się z pozwanym w biurze kierownika. Tam wręczył pozwanemu porozumienie w sprawie oddelegowania. P. B. (1) zapoznał się z treścią tego dokumentu i oświadczył, że go nie podpisze, ponieważ treść dokumentu nie zgadza się z umową, jaką zawarł z firmą (...). Mówił, że został oszukany, ponieważ umówił się na wynagrodzenie w wysokości 10.000 zł, a warunki które zostały mu przedstawione nie dają takich możliwości. W porozumieniu wskazano, że za czas faktycznie wykonanej pracy w wydziale zagranicznym pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 10 EURO/godz.

+ premia regulaminowa w wysokości 30 % wynagrodzenia zasadniczego

+ premia uznaniowa. W. W. próbował wytłumaczyć pozwanemu,

że premia uznaniowa wynosi 50 % wynagrodzenia zasadniczego. P. B. (1) sporządził odręcznie pismo, które zatytułował „Wypowiedzenie umowy o pracę w trybie natychmiastowym”. W piśmie tym napisał, że zrywa umowę w trybie natychmiastowym w związku z rażącym niedotrzymaniem warunków umowy w zakresie wynagrodzenia, urągających warunków zakwaterowania i braku napojów chłodzących. W. W. odmówił podpisania tego pisma i na żądanie pozwanego odwiózł go do miejsca zakwaterowania. P. B. powiedział, że nie podejmie pracy i udał się do domu.

(dowód: zeznania pozwanego P. B. (1) – k. 44-46 w zw. z k. 75; zeznania świadka W. W. – k. 46-48; porozumienie w sprawie oddelegowania – k. 8-9; pismo pozwanego z dn. 2.07.2015r. – w aktach osobowych pozwanego, część C)

Na terenie kopalni (...) znajdowały się agregaty z wodą do picia dla pracowników wykonujących pracę. Premię uznaniową przyznawał pracownikom W. W.. Stosował premię w wysokości 45-50% wynagrodzenia zasadniczego. Wynagrodzenie pracowników oddelegowanych do pracy w Niemczech w lipcu 2015 roku kształtowało się w przedziale od 9.276,79 zł do 10.765,33 zł netto.

(dowód: zeznania świadka W. W. – k. 46-48; zestawienie wynagrodzeń – k. 41)

Po powrocie do kraju P. B. (1) nie przystąpił do pracy w powodowej Spółce, która w związku z tym podjęła czynności zmierzające do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, zwracając się do zakładowych organizacji związkowych z pytaniem, czy podejmą się obrony praw pozwanego.

W dniu 7 lipca 2015 roku P. B. przesłał do pracodawcy drogą mailową oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy na podstawie art. 55 § 1 kp. Odwołując się do oświadczenia złożonego w dniu 2 lipca 2015 roku podtrzymał decyzję podjętą tego dnia. Wskazał, że głównym powodem rozwiązania umowy o pracę było niedotrzymanie przez spółkę warunków pracy i płacy, tj. różnica pomiędzy deklarowaną wcześniej, a przedstawioną w umowie wysokością wynagrodzenia za świadczoną pracę oraz przedstawienie tej umowy dopiero po podjęciu pracy, a nie w dniu 29 czerwca 2015 roku. Jako dodatkowy powód podjęcia decyzji o rozwiązaniu umowy pozwany wskazał brak dokumentacji potwierdzającej oddelegowanie przed wyjazdem oraz niedopełnienie formalności związanych z zameldowaniem na terenie Niemiec.

W dniu 9 lipca 2015 roku Spółka (...) wystawiła pozwanemu świadectwo pracy za okres zatrudniania do dnia 8 lipca 2015 roku wskazując, że stosunek pracy został rozwiązany na podstawie art. 30 § 1 pkt 1 kp w zw. z art. 55 § 1¹ kp.

(dowód: pisma do organizacji związkowych, oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę, świadectwo pracy – w aktach osobowych powoda, część C)

Wynagrodzenie pozwanego za okres 2 tygodni, obliczone jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy wynosiło 1752,90 zł.

(dowód: wyliczenie – k. 77)

Zgromadzony materiał dowodowy jest wystarczający dla potrzeb wydania rozstrzygnięcia. Sąd ustalił stan faktyczny na podstawie dowodów zgromadzonych w sprawie, w tym w oparciu o dowody z dokumentów, których prawdziwość nie była kwestionowana, a także na podstawie zeznań stron: powoda – M. O., pozwanego P. B. (1) oraz świadków W. W., Ł. F. i M. W..

Z materiału dowodowego wynika, że pozwany odmówił podjęcia pracy w związku z tym, że jego zdaniem, wynagrodzenie wynikające z przedstawionego mu dokumentu porozumienia, nie zgadzało się z wcześniej umówionymi warunkami pracy.

Ustalając stan faktyczny Sąd uznał za niewiarygodne zeznania pozwanego P. B. (1) w tej części, w której podaje, że ustalił z pracodawcą warunki zakwaterowania w pojedynczym pokoju z oddzielną łazienką oraz, że na terenie Niemiec będzie pracował na stanowisku sztygara. Zeznania pozwanego pozostają w sprzeczności z zeznaniami powoda M. O., który podał, że rozmawiał z pozwanym na temat ewentualnej pracy w dozorze w przyszłości oraz, że nie zapewnił pozwanego, iż będzie zakwaterowany w jednoosobowym pokoju, a jedynie, że Spółka będzie się to starała załatwić w miarę możliwości. Zeznania pozwanego pozostają w sprzeczności z zeznaniami świadków W. W. i Ł. F., którzy podali, iż warunki zakwaterowania nie odbiegały od standardów, były lepsze niż w hotelu robotniczym. Świadczenie ci podali nadto, że w czasie pracy w kopalni (...) pracownicy mieli dostęp do agregatów z wodą pitną. Tym samym zeznania pozwanego o braku zapewnienia wody w czasie pracy nie zasługują na wiarę.

Sąd Rejonowy - Sąd Pracy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Zgodnie z treścią art. 55 § 1¹ kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Natomiast 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 (§ 2).

Przepis art. 61¹ kp stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie, o którym mowa

w powołanym przepisie, 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 kp).

W przedmiotowej sprawie powód (...) spółka z o.o.

w R. dochodził od pozwanego P. B. (1) zapłaty kwoty 1.752 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy

w trybie art. 55 § 1¹ kp.

P. B. (1) oświadczeniem z dnia 2 lipca 2015 roku, sprecyzowanym następnie pismem z dnia 7 lipca 2015 roku rozwiązał umowę o pracę

z powodową Spółką bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp. Pozwany wskazał, że głównym powodem rozwiązania umowy o pracę było niedotrzymanie przez spółkę warunków pracy i płacy, tj. różnica pomiędzy deklarowaną wcześniej, a przedstawioną w umowie wysokością wynagrodzenia za świadczoną pracę oraz przedstawienie tej umowy dopiero po podjęciu pracy, a nie w dniu 29 czerwca 2015 roku. Jako dodatkowy powód podjęcia decyzji o rozwiązaniu

umowy pozwany wskazał brak dokumentacji potwierdzającej oddelegowanie przed wyjazdem oraz niedopełnienie formalności związanych z zameldowaniem na terenie Niemiec.

Podejmując zatrudnienie w B. Polska pozwany kierował się treścią oferty oraz zapewnieniem zakładu, że w czasie oddelegowania do pracy na terenie Niemiec będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości ok. 10.000 zł netto miesięcznie. P. B. (1) rozwiązał umowę o pracę ponieważ przewidywał, że wynagrodzenie które otrzyma za wykonaną pracę w Niemczech będzie na niższym poziomie. Taki wniosek wyprowadził z treści porozumienia, zawierającego warunki oddelegowania. Nie wysłuchał argumentów kierownika W. W. dotyczących ustalania wysokości wynagrodzenia, w tym w szczególności w zakresie charakteru i wysokości premii uznaniowej. Pozwany uznał, że pracodawca nie dotrzymał warunków umowy i nie podjął pracy. P. B. (1) zarzucał również pracodawcy, że nie otrzymał na piśmie warunków oddelegowania przed wyjazdem do pracy w Niemczech.

Przesłanką rozwiązania stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia jest rzeczywiste dopuszczenie się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Artykuł 55 § 1¹ k.p. nie precyzuje, które obowiązki mają charakter podstawowy. Katalog obowiązków pracodawcy został wskazany w art. 94 k.p. Ich ranga jest zróżnicowana. Obok takich, które niewątpliwie mają przymiot podstawowości (np. pkt 2b, 4, 5, 6, 9), ten przepis statuuje także obowiązki o charakterze organizacyjnym, którym nie sposób przypisać tej cechy. W tym kontekście trafne jest stanowisko wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 2012 r. (I PK 53/12, opubl.: LEX), w którym stwierdzono, że w pierwszej kolejności należy rozstrzygać, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek; dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie miało charakter ciężki.

W zakresie zarzutu postawionego pracodawcy przez pozwanego wskazać należy, że do podstawowych obowiązków pracodawcy należy między innymi terminowe i prawidłowe wypłacanie wynagrodzenia. Pozwany ocenił, że jego wynagrodzenie będzie w nieprawidłowej wysokości. Oceny tej dokonał nie tylko przed terminem zapłaty wynagrodzenia, ale w ogóle przed rozpoczęciem pracy. W tym miejscu należy podkreślić, że pracodawca winien był przedstawić pozwanemu na piśmie warunki oddelegowania jeszcze przed oddelegowaniem, wtedy wszelkie wątpliwości można było wyjaśnić. Co do zasady P. B. (1) znane były warunki zatrudnienia, w tym oddelegowania do pracy na stanowisku wulkanizatora za wynagrodzeniem w wysokości ok. 10.000 zł netto, ale pracodawca warunki te powinien potwierdzić na piśmie przed rozpoczęciem pracy w Niemczech. Dokonał tego z opóźnieniem, czym naruszył swoje obowiązki względem pozwanego. Naruszenie to nie miało jednak ciężkiego charakteru. Podkreślić bowiem trzeba, że pozwany w ogóle nie dążył do wyjaśnienia sprawy, nie przyjął argumentacji kierownika co do wysokości wynagrodzenia, a także charakteru oraz wysokości jego składników, nie przystąpił do pracy i wrócił do Polski.

Jak wynika z materiału dowodowego, wynagrodzenie netto pracowników zatrudnionych w lipcu 2015 roku w kopalni (...) kształtowało się w wysokości około 10.000 zł. Wynagrodzenie to pracownicy osiągnęli po przepracowaniu normatywnego czasu pracy. Na takim samym poziomie byłoby wynagrodzenie pozwanego, gdyby przepracował miesiąc lipiec 2015 roku. Pracodawca zapewniał również zakwaterowanie i przejazd.

W wyroku z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11 (opubl. LEX), Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że nieuzasadnione jest rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracodawcę obowiązku wypłaty wynagrodzenia (art. 55 § 1¹ k.p.), przed ustalonym terminem jego zapłaty, nawet wtedy, gdy z okoliczności sprawy wynika, że pracodawca nie mógłby się wywiązać z tego obowiązku w terminie.

Podzielając powyższe stanowisko Sądu Najwyższego należy przyjąć, że rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ kp było nieuzasadnione, co uprawnia powodową Spółkę do dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 61¹ kp. Odszkodowanie to 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 kp).

Pozwany był zatrudniony w Spółce (...) na podstawie terminowej umowy o pracę zawartej na okres próbny 3-miesiący. Okres wypowiedzenia tej umowy, zgodnie z art. 34 pkt 3 kp, wynosi 2 tygodnie. Odszkodowanie za okres wypowiedzenia (2 tygodnie) obliczone jak ekwiwalent za urlop stanowi kwotę 1.752,90 zł. Powód zaś dochodził kwoty 1752,00 zł.

Mając na uwadze powyższe rozważania i powołane w nich przepisy, Sąd uwzględnił powództwo w całości.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie na podstawie art. 481 § 1 i 2 kc od dnia doręczenia odpisu pozwu.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (jedn. tekst Dz. U. z 2013 r., poz. 490 ze zm.).

Ustalając wysokość kosztów Sąd uwzględnił treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2012 r. w sprawie II PZ 26/12 (opubl. LEX), zgodnie z którym do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. (czy z art. 61¹ k.p.) powinna mieć zastosowanie stawka z § 11 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.