

WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 5 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Protokolant st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 29 stycznia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa Bank (...) S.A. w W.

przeciwko M. W.

o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ kp

1.Zasądza od M. W. na rzecz Banku (...) S.A. w W. kwotę 1.604,80 zł (jeden tysiąc sześćset cztery złote 80/100);

2.Nie obciąża pozwanego kosztami procesu.

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 13 kwietnia 2018r. powód Bank (...) S.A. w W. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego M. W. kwoty 3.209,60 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 61¹zd.1 w zw. z art. 61² kp w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę na podstawie art. 55 §1¹ kp bez wypowiedzenia.

Pozwany M. W. nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany M. W. zatrudniony był w powodowym Banku (...) S.A. w W. od 18 lipca 2016r., początkowo jako asystent na podstawie umowy o pracę na czas określony do 17 lipca 2017r., a potem od dnia 18 lipca 2017r na czas określony do 31 sierpnia 2018r., ostatnio jako opiekun klienta (akta osobowe).

Pozwany swoją pracę wykonywał w placówce w Oddziale w P., w której zatrudniona była kierownik Oddziału A. K. i 4 opiekunów klienta (zeznania świadków: A. K. k.60-60v).

Pozwany mieszka w P. (bezsporne).

Pozwany już w roku 2017 ubiegał się o przyjęcie do Policji, pod koniec 2017 roku taką ofertę otrzymał i wtedy poinformował o tym A. K., która skontaktowała się z dyrektorem Regionalnym S. J., który wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony za porozumieniem stron (zeznania świadków: A. K. i S. J. k.64-66v, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc k.66v-67). Wtedy w dniu 18 grudnia 2017r. pozwany sporządził pismo, w którym zwracał się do pracodawcy o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 27 grudnia 2017r., a

Dyrektor Regionalny S. J. wyraził na to zgodę (zeznania świadków: A. K., S. J., akta osobowe, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W tym czasie żona pozwanego była w ciąży, źle się czuła, a pozwany został przyjęty do Policji do W. i pozwany nie chciał zostawiać w P. samej ciężarnej żony (zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). W dniu 26 grudnia 2017r. pozwany zapytał sms A. K., czy dałoby się całą sprawę z rozwiązaniem stosunku pracy „odkręcić” i w dniu 27 grudnia A. K. skontaktowała się z S. J., który wyraził zgodę na powrót pozwanego do pracy (zeznania świadków: A. K. i S. J., zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Wtedy pozwany napisał pismo o anulowanie złożonego przez niego wypowiedzenia, strony w dniu 28 grudnia 2017r. zawarły Porozumienie, w którym zapisano, że anulowane zostaje wypowiedzenie umowy o pracę złożone przez pozwanego w dniu 18 grudnia 2017r. (akta osobowe).

Pozwany przystąpił do wykonywania pracy na swoim stanowisku pracy i wykonywał tę pracę aż do dnia 12 marca 2018r., kiedy to poinformował A. K., że jednak chce odejść do Policji z dniem 16 marca, a A. K. poinformowała o tym S. J., który nie wyraził zgody na rozwiązanie stosunku pracy z tym dniem z uwagi na braki kadrowe, a A. K. poinformowała o tym pozwanego (zeznania świadków: A. K. i S. J., zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc). Pozwany potem kilka razy dzwonił do S. J., prosił aby on jednak wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę, a gdy nie uzyskał tej zgody, to w dniu 14 marca 2018r. sporządził pismo, w którym oświadczył, że z tym dniem rozwiązuje z pracodawcą umowę o pracę w trybie art. 55 w §1 kp, bez zachowanie okresu wypowiedzenia, a jako przyczynę podał: informacja o pozytywnym przebiegu rekrutacji i przyjęciu go do służby w Policji z dniem 20 marca 2018r. (akta osobowe).

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego w okresie zatrudnienia go w powodowym Banku wynosiło 3209,60 zł brutto (bezsporne).

Rozkazem personalnym Komendanta Policji w P. z dnia 16 marca 2018r. pozwany został przyjęty do Policji z dniem 20 marca 2018r. i swoją pracę wykonuje w P. (k. 49). Pozwany obecnie zarabia ok. 1220 zł netto, jego żona otrzymuje zasiłek macierzyńskim w wysokości 1700 zł netto i mają na utrzymaniu córkę ur. (...) (informacja pozwanego - k.48, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków: A. K. i S. J., a także zeznania pozwanego słuchanego w trybie at. 299 kpc, które to zeznania są zgodne ze sobą, a także są zgodne z dokumentami złożonymi do akt sprawy i akt osobowych, których prawdziwość i autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda tj. Banku (...) S.A. w W. zasądzenia na jego rzecz od byłego pracownika odszkodowania na podstawie art. 61¹ kp w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez tego pracownika umowy o pracę na podstawie art. 55¹ kp zasługuje - co do zasady, na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 61¹ kp w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Rozwiązanie przez pracownika z pracodawcą stosunku pracy jest nieuzasadnione wtedy, gdy zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1¹ k.p.). W toku procesu o odszkodowanie na podstawie art. 61¹ kp tj. gdy pracodawca dochodzi odszkodowania na podstawie art. 61¹, to pracownik powinien udowodnić, iż rozwiązał umowę na podstawie przyczyny określonej w art. 55 § 1¹, wskazanej w jego oświadczeniu o rozwiązaniu umowy. Wówczas dla uzyskania od pracownika odszkodowania pracodawca musi udowodnić, że naruszenie przez niego podstawowych obowiązków „wynikało z okoliczności nieuzasadniających przyjęcia po jego stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika" (np. wyrok SN z dnia 18 marca 2014 r., II PK 176/13).

Tymczasem w przedmiotowej przyznanym przez pozwanego jest, że wpisanie przez niego w treści pisma rozwiązującego z pracodawcą stosunek pracy z dniem 14 marca 2018r. w trybie natychmiastowym, że rozwiązuje ten stosunek pracy w trybie art. 55§1 kp związane było nie z faktycznym naruszeniem przez powodowego pracodawcę obowiązków pracodawcy wobec pracownika, tylko taki sposób rozwiązania pozwany zastosował, bo nie miał innego wyjścia, gdyż chciał podjąć pracę w Policji i musiał ją podjąć z dniem 20 marca 2018r., gdyż Rozkazem personalnym Komendanta Policji w P. został przyjęty do Policji z dniem 20 marca 2018r., nie mógł tego terminu przesunąć, a powodowy pracodawca nie zgadzał się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 16 marca – jak chciał pozwany. Zatem poza sporem jest, że powodowy pracodawca nie naruszył w sposób ciężki żadnych obowiązków wobec pozwanego i to nie zachowanie pracodawcy było przyczyną podjęcia przez pozwanego decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu stosunku pracy.

Zatem uznać należy, że pozwany pracownik rozwiązał umowę z powodowym Bankiem (...) S.A. w W. z naruszeniem przepisów, a w takiej sytuacji, oczywiście powodowy pracodawca ma prawo do odszkodowania zgodnie z art. 61¹ kp.

Zgodnie z art. 61² § 1 kp, odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ kp 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. Wprawdzie przepis art. 61² kp nie przewiduje wprost dla sądu żadnych mechanizmów miarkowania jego wysokości, to jednak w doktrynie i orzecznictwie dopuszcza się ograniczenie, miarkowanie wysokości odszkodowania na podstawie art. 8 kp. Jak wskazuje się w orzecznictwie, możliwe jest ograniczenie wysokości odszkodowania należnego pracodawcy na podstawie art. 61¹ kp ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia społecznego –art. 8 kp. Ocena, czy nastąpiło nadużycie prawa żądania odszkodowania w pełnej wysokości, z istoty rzeczy opiera się na ustaleniu, że do naruszenia podstawowego obowiązku przez pracodawcę nie doszło, ponieważ właśnie dlatego pracodawca uzyskał prawo żądania odszkodowania. Ocenie podlega więc późniejszy stan rzeczy, istniejący w chwili żądania zapłaty odszkodowania (wyrok SN z dnia 15 września 2011 r., II PK 69/11).

W ocenie sądu taka sytuacja nastąpiła w przedmiotowej sprawie. Oczywiście, należy jeszcze raz podkreślić, iż pozwany rozwiązał umowę o pracę łączącą strony do 31 sierpnia 2018r. z naruszeniem art. 55 § 1¹ k.p. Jednakże należy zwrócić uwagę, że pozwany wcześniej sygnalizował swoim przełożonym, że ma wolę podjęcia pracy w Policji, a więc że może odejść z pracy przed zakończeniem trwania umowy i nawet już wcześniej w grudniu 2017r. taka sytuacja miała miejsce i wtedy pracodawca wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron w terminie wskazanym przez pozwanego. Pozwany wtedy jednak wycofał się z tego zamiaru z przyczyn osobistych, bo nie chciał ciężarnej żony zostawiać samej w P., gdy on miałby podjąć pracę w Policji w W. i pracodawca znowu przystał na anulowanie wcześniejszego pisma pozwanego o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Jednakże pozwany, jak zeznał słuchany w trybie art. 299 kpc, cały czas miał wolę i nadal aplikował w celu podjęcia stałego zatrudnienia w Policji i gdy w marcu 2018r. pojawiła się taką możliwość podjęcia pracy w policji w P., to już nie miał wątpliwości, że musi tę pracę w Policji, o którą się starał, podjąć. Oczywiście w stosunkach pracy istnieje równość stron i tak samo ważny jest interes pracownika jak i interes pracodawcy. W przedmiotowej sprawie interes pracodawcy oczywiście był ważny i tym kierował się Dyrektor Regionalny S. J., tym razem, z przyczyn braków kadrowych, odmawiając pozwanemu zgody na wcześniejsze rozwiązanie stosunku pracy. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że pozwany miał wolę porozumienia się z pracodawcą i gdy otrzymał informację, że dyrektor się nie zgadza na rozwiązanie umowy o pracę, to telefonował potem kilka razy do niego i prosił dyrektora o zmianę jego decyzji. Oczywiście pracodawca ma prawo nie zgodzić się na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron i tej decyzji nie musi tłumaczyć. Jednakże zauważyć należy, że pozwany nie chciał rozstawać się z powodowym pracodawcą w złych okolicznościach, chciał się z nim porozumieć, ale też z drugiej strony, był zdeterminowany chęcią i pojawiającą się wtedy nagle możliwością podjęcia pracy w Policji w P., czyli w miejscu zamieszkania jego i jego rodziny, co ma znaczenie, bo w kwietniu 2018r. pozwanemu urodziło się dziecko. Zatem pozwany oczywiście podejmując decyzję o rozwiązaniu z powodowym

pracodawcą umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia z dniem 14 marca 2018r. w trybie art. 55 § 1¹ k.p naruszył prawo, ale też zrobił to, bo w zaistniałych okolicznościach sprawy uznał, że nie ma on innego wyjścia.

Zgodnie z art. 61² § 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹ kp w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia, czyli w przypadku pozwanego za jeden miesiąc. Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego w okresie zatrudnienia go w powodowym Banku wynosiło 3209,60 zł brutto, co pozwany przyznał i takie to kwoty domagał się w toku niniejszej sprawy powód.

Zdaniem sądu, mając na uwadze przedstawione wyżej okoliczności sprawy oraz aktualne możliwości finansowe pozwanego i jego rodziny, to stwierdzić należy, że żądana kwota odszkodowania jest sumą dla pozwanego zbyt wysoką. Oczywiście to odszkodowanie ma charakter swego rodzaju represji, jednak okoliczności podmiotowe leżące po stronie pozwanego nie mogą być obojętne dla wymiaru odszkodowania, a ze względu na zasady współzycia społecznego winny wpływać na wysokość zasądzonego odszkodowania. Ustawowy wymiar odszkodowania byłby na pewno uzasadniony w sytuacji, gdyby pracownik opuścił pracodawcę bez żadnego powodu czy z błahego powodu. Pozwany tymczasem, podjął tę decyzję o rozwiązaniu stosunku pracy z powodowym bankiem w takim trybie, bo wtedy nie miał on innego wyjścia, musiał rozwiązać stosunek pracy niezwłocznie, bo chciał po prostu ustabilizować i polepszyć sytuację bytową swojej rodziny i gdy pojawiła się możliwość podjęcia stałej pracy w Policji w P., to z jego punktu widzenia, mając w perspektywie jeszcze tylko parę miesięcy pracy w banku, odejście od powodowego pracodawcy w terminie takim jak to wynika z naboru do Policji, było wtedy wytłumaczalną decyzją.

Zatem sąd uznał, że wszystko to przemawia za obniżeniem odszkodowania z art. 61¹ kp na podstawie zasad współzycia społecznego w oparciu o treść art. 8 k.p do wysokości 1/2 żądanej kwoty, tj. sumy 1604,80 zł. Kwota ta, mając na uwadze możliwości finansowe pozwanego, będzie też kwotą właściwą i będzie stanowiła dla pozwanego wystarczającą dolegliwość, którą winien niewątpliwie ponieść w tej sytuacji tj. w związku z podjęciem przez niego decyzji o rozwiązaniu z powodowym pracodawcą stosunku pracy niezgodnie z przepisami prawa. W pozostałym zakresie powództwo więc zostało oddalone.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 102k.p.c., który to przepis ustanawia zasadę słuszności, będącą odstępstwem od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Jest to rozwiązanie szczególne, nie podlegające wykładni rozszerzającej, wymagające do swego zastosowania wystąpienia wyjątkowych okoliczności. Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd, przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, zaliczyć można nie tylko te związane z samym przebiegiem postępowania, ale również dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony. Pozwany i jego rodzina obecnie pozostają w niezbyt dobrej sytuacji finansowej i obciążanie pozwanego jeszcze kosztami procesu byłoby niewskazane.