

# WYROK

W IMIENIU

RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 maja 2019 r.

Sąd Rejonowy w Puławach IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Magdalena Galkowska

Ławnicy: Anna Tużnik, Dorota Salasa

Protokolant: st. sekr. sądowy Katarzyna Skoczewska

po rozpoznaniu w dniu 23 kwietnia 2019 r. w Puławach

sprawy z powództwa (...) S.A. w P.

przeciwko M. C. (1), J. J. (1), J. Ś. (1) i P. Z. (1)

o odszkodowanie przysługujące pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. Zasądza od pozwanego P. Z. (1) na rzecz (...) S.A. w P. kwotę 8.361,59 zł (osiem tysięcy trzysta sześćdziesiąt jeden złotych 59/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 30 lipca 2018r. do dnia zapłaty;

2. Oddala powództwo wobec pozwanego P. Z. (1) w pozostałym zakresie;

3. Zasądza od pozwanego J. J. (1) na rzecz (...) S.A. w P. kwotę 9.333,96 zł (dziewięć tysięcy trzysta trzydzieści trzy złote 96/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 8 sierpnia 2018r. do dnia zapłaty;

4. Oddala powództwo wobec pozwanego J. J. (1) w pozostałym zakresie;

5. Zasądza od pozwanego M. C. (1) na rzecz (...) S.A. w P. kwotę 9.333,96 zł (dziewięć tysięcy trzysta trzydzieści trzy złote 96/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 lipca 2018r. do dnia zapłaty;

6. Oddala powództwo wobec pozwanego M. C. (1) w pozostałym zakresie;

7. Zasądza od pozwanego J. Ś. (1) na rzecz (...) S.A. w P. kwotę 13.152,66 zł (trzynaście tysięcy sto pięćdziesiąt dwa złote 66/100) wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 19 lipca 2018r. do dnia zapłaty;

8. Oddala powództwo wobec pozwanego J. Ś. (1) w pozostałym zakresie;

9. Nakazuje zwrócić (kasa Sądu Rejonowego w Puławach) powodowi (...) S.A. w P. kwoty:

-1255 zł (jeden tysiąc dwieście pięćdziesiąt pięć złotych) tytułem zbędnie uiszczonych opłat od pozwu wniesionego w sprawie IVP –Pm 141/18;

-1401 zł (jeden tysiąc czterysta jeden złotych) tytułem zbędnie uiszczonych opłat od pozwu wniesionego w sprawie IVP –Pm 142/18 (połączonej ze sprawą IVP 141/18);

-1973 zł ( jeden tysiąc dziewięćset siedemdziesiąt trzy złote) tytułem zbędnie uiszczonej opłaty od pozwu wniesionego w sprawie IVP –Pm 143/18 (połączonej ze sprawą IVP 141/18);

-1401 zł ( jeden tysiąc czterysta jeden złotych) tytułem zbędnie uiszczonej opłaty od pozwu wniesionego w sprawie IVP –Pm 144/18 (połączonej ze sprawą IVP 141/18);

10. Koszty procesu znosi wzajemnie między stronami.

## UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 29 czerwca 2018r. w sprawie IVP-Pm 141/18 powód (...) S.A. w P. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego P. Z. (1) kwoty 25.084,77 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup>zd.1 w zw. z art. 61<sup>2</sup> kp w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia.

Pozwany P. Z. (1) nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

W pozwie z dnia 29 czerwca 2018r. w sprawie IVP-Pm 142/18 powód (...) S.A. w P. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego J. J. (1) kwoty 28.002,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup>zd.1 w zw. z art. 61<sup>2</sup> kp w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia.

Pozwany J. J. (1) nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 27 września 2018r. sprawa IVP-Pm 142/18 została połączona do łącznego rozpoznania i wyrokowania ze sprawą IVP-Pm 141/18.

W pozwie z dnia 29 czerwca 2018r. w sprawie IVP-Pm 143/18 powód (...) S.A. w P. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego J. Ś. (1) kwoty 39.458,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup>zd.1 w zw. z art. 61<sup>2</sup> kp w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia.

Pozwany J. Ś. (1) nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 27 września 2018r. sprawa IVP-Pm 143/18 została połączona do łącznego rozpoznania i wyrokowania ze sprawą IVP-Pm 141/18.

W pozwie z dnia 29 czerwca 2018r. w sprawie IVP-Pm 144/18 powód (...) S.A. w P. wnosił o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego M. C. (1) kwoty 28.002,00 zł tytułem odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup>zd.1 w zw. z art. 61<sup>2</sup> kp w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez pozwanego umowy o pracę na podstawie art. 55 §1<sup>1</sup> kp bez wypowiedzenia.

Pozwany M. C. (1) nie uznawał powództwa i wnosił o jego oddalenie.

Postanowieniem z dnia 27 września 2018r. sprawa IVP-Pm 144/18 została połączona do łącznego rozpoznania i wyrokowania ze sprawą IVP-Pm 141/18.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany P. Z. (1) zatrudniony był w powodowym (...) S.A. w P. od 7 maja 2012r., początkowo na czas określony, a od 1 sierpnia 2013r. na czas nieokreślony, jako monter konstrukcji stalowych ( akta osobowe). Pozwany swoją pracę w powodowej spółce wykonywał także na budowach zagranicznych i każdorazowo przed wyjazdem na daną budowę zawierany był aneks do umowy o pracę, w którym określone były warunki pracy i płacy na danej budowie ( akta osobowe).

W okresie zatrudnienia w spółce pozwany korzystał wielokrotnie z urlopów bezpłatnych ( akta osobowe). Także w okresie zatrudnienia w spółce pozwany przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresach wskazanych w pkt 13 świadectwa pracy ( akta osobowe).

Na podstawie aneksu z dnia 13 kwietnia 2018r. do umowy o pracę, pozwany rozpoczął wykonywanie pracy na budowie w Wielkiej Brytanii w miejscowości D. (akta osobowe). W aneksie tym przewidziano, że w okresie zatrudnienia za granicą pozwany będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 12,40 (...) za godzinę pracy, a także min. że pracodawca zobowiązuje się zapewnić mu odpłatne zakwaterowanie, a pracownik wyraża zgodę na potrącanie mu z przysługującego wynagrodzenia za pracę koszt zakwaterowania do wysokości 125 EUR ( akta osobowe). Pozwany podpisał ten aneks w dniu 13 kwietnia 2018r. pod tekstem „ Powyższe warunki przyjmuję bez zastrzeżeń”. Pozwany podpisał też w dniu 13 kwietnia 2018r. oświadczenie, że wyraża zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych na budowie eksportowej w Wielkiej Brytanii w miejscowości D. ( akta osobowe). Pozwany P. Z. (1) rozpoczął wykonywanie pracy na tej budowie ok. 13 kwietnia 2018r. ( bezsporne).

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego w okresie zatrudnienia go w powodowej spółce wynosiło 8361,59 zł brutto (wyliczenie zawarte w uzasadnieniu pozwu, niekwestionowane przez pozwanego ).

Pozwany J. J. (1) zatrudniony był w powodowym (...) S.A. w P. od 6 marca 2006r., początkowo na czas określony, a od 1 stycznia 2008r. na czas nieokreślony, jako monter- spawacz ( akta osobowe). Pozwany swoją pracę w powodowej spółce wykonywał także na budowach zagranicznych i każdorazowo przed wyjazdem na daną budowę zawierany był aneks do umowy o pracę, w którym określone były warunki pracy i płacy na danej budowie ( akta osobowe).

W okresie zatrudnienia w spółce pozwany korzystał wielokrotnie z urlopów bezpłatnych ( akta osobowe). Także w okresie zatrudnienia w spółce pozwany przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresach wskazanych w pkt 13 świadectwa pracy ( akta osobowe).

Na podstawie aneksu z dnia 26 kwietnia 2018r. do umowy o pracę pozwany rozpoczął od tego dnia wykonywanie pracy na budowie w Wielkiej Brytanii w miejscowości D. (akta osobowe). W aneksie tym przewidziano, że w okresie zatrudnienia za granicą pozwany będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 12,40 (...) za godzinę pracy, a także min. że pracodawca zobowiązuje się zapewnić mu odpłatne zakwaterowanie, a pracownik wyraża zgodę na potrącanie mu z przysługującego wynagrodzenia za pracę koszt zakwaterowania do wysokości 125 EUR ( akta osobowe). Pozwany podpisał ten aneks pod tekstem „Powyższe warunki przyjmuję bez zastrzeżeń”. Pozwany podpisał też oświadczenie, że wyraża zgodę na pracę w godzinach nadliczbowych na budowie eksportowej w Wielkiej Brytanii w miejscowości D. ( akta osobowe). Pozwany J,J. J. (1) rozpoczął wykonywanie pracy na tej budowie w poniedziałek 7 maja 2018r. bezsporne).

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego J. J. (1) w okresie zatrudnienia go w powodowej spółce wynosiło 9333,96 zł brutto (wyliczenie zawarte w uzasadnieniu pozwu, niekwestionowane przez pozwanego, zeznania pozwanego słuchanego w trybie art. 299 kpc ).

Pozwany J. Ś. (1) zatrudniony był w powodowym (...) S.A. w P. od 1 czerwca 2004r., początkowo na czas określony, a od 22 października 2007r. na czas nieokreślony, jako spawacz ( akta osobowe). Pozwany swoją pracę w powodowej spółce wykonywał także na budowach zagranicznych i każdorazowo przed wyjazdem na daną budowę zawierany był aneks do umowy o pracę, w którym określone były warunki pracy i płacy na danej budowie ( akta osobowe).

W okresie zatrudnienia w spółce pozwany korzystał wielokrotnie z urlopów bezpłatnych ( akta osobowe). Także w okresie zatrudnienia w spółce pozwany przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresach wskazanych w pkt 13 świadectwa pracy ( akta osobowe).

Na podstawie aneksu z dnia 16 lutego 2018r. do umowy o pracę, pozwany rozpoczął od tego dnia wykonywanie pracy na budowie w Wielkiej Brytanii w miejscowości D. (akta osobowe). W aneksie tym przewidziano, że w okresie zatrudnienia za granicą pozwany będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 12,40 (...) za godzinę pracy, a

także min. że pracodawca zobowiązuje się zapewnić mu odpłatne zakwaterowanie, a pracownik wyraża zgodę na potrącanie mu z przysługującego wynagrodzenia za pracę koszt zakwaterowania do wysokości 125 EUR ( akta osobowe). Pozwany podpisał ten aneks pod tekstem „ Powyższe warunki przyjmuję bez zastrzeżeń”. Pozwany J. Ś. (1) rozpoczął wykonywanie pracy na tej budowie w lutym 2018r. ( bezsporne).

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego J.J. J. (1) w okresie zatrudnienia go w powodowej spółce wynosiło 13.152,66 zł brutto (wyliczenie zawarte w uzasadnieniu pozwu, niekwestionowane przez pozwanego).

Pozwany M. C. (1) zatrudniony był w powodowym (...) S.A. w P. od 27 września 2014r. na czas nieokreślony, jako spawacz ( akta osobowe). Pozwany swoją pracę w powodowej spółce wykonywał także na budowach zagranicznych i każdorazowo przed wyjazdem na daną budowę zawierany był aneks do umowy o pracę, w którym określone były warunki pracy i płacy na danej budowie ( akta osobowe).

W okresie zatrudnienia w spółce pozwany korzystał wielokrotnie z urlopów bezpłatnych ( akta osobowe). Także w okresie zatrudnienia w spółce pozwany przebywał na zwolnieniach lekarskich w okresach wskazanych w pkt 13 świadectwa pracy ( akta osobowe).

Na podstawie aneksu z dnia 26 kwietnia 2018r. do umowy o pracę pozwany rozpoczął wykonywanie pracy na budowie w Wielkiej Brytanii w miejscowości D. (akta osobowe). W aneksie tym przewidziano, że w okresie zatrudnienia za granicą pozwany będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 12,40 (...) za godzinę pracy, a także min. że pracodawca zobowiązuje się zapewnić mu odpłatne zakwaterowanie, a pracownik wyraża zgodę na potrącanie mu z przysługującego wynagrodzenia za pracę koszt zakwaterowania do wysokości 125 EUR ( akta osobowe). Pozwany podpisał ten aneks pod tekstem „ Powyższe warunki przyjmuję bez zastrzeżeń”. Pozwany M. C. (1) rozpoczął wykonywanie pracy na tej budowie w poniedziałek 7 maja 2018r. ( bezsporne).

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego M. C. (1) w okresie zatrudnienia go w powodowej spółce wynosiło 9333,96 zł brutto (wyliczenie zawarte w uzasadnieniu pozwu, niekwestionowane przez pozwanego).

Kierownikiem budowy w Wielkiej Brytanii w miejscowości D. prowadzonej od listopada 2017r. przez powodową spółkę był M. R. (1) (zeznania świadka M. R. (1) k.26v-27v).

Pozwani J. J. (1) i M. C. (1), zanim pojechali na tę budowę, to rozmawiali z dyrektorem działu spawalnictwa S. B. (1) i nie zgłaszali jemu, że mają jakieś zastrzeżenia do pracy w (...) (zeznania świadka S. B. (1) k.83v-84v) Na tej budowie, po tym gdy w dniu 6 maja 2018r. dojechali J. J. (1) i M. C. (1), spotkali się wszyscy czterej pozwani, którzy w dniu 10 maja wyrazili niezadowolenie z warunków płacy, a także z atmosfery panującej na budowie i postanowili, że rozwiążą z powodową spółką stosunki pracy, o czym powiadomili kierownika budowy M. R. ( zeznania świadka M. R., zeznania pozwanego J. J. (1) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

W tamtym czasie na tej budowie pracowało ok. 50 osób na stanowiskach spawaczy, monterów, w tym 15 spawaczy ( zeznania świadka M. R., S. B. ).

W czwartek, dnia 10 maja 2018r. P. Z. (1) sporządził na piśmie oświadczenie woli nazwane „Wypowiedzenie” w którym napisał, że składa wypowiedzenie w trybie natychmiastowym z powodu zmiany firmy i małych zarobków ( akta osobowe). Pismo to tego dnia wręczył M. R. ( zeznania świadka M. R.).

Także tego dnia, pozwani J. Ś. (1) i J. J. (1) sporządzili na piśmie oświadczenia woli nazwane „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia” , w którym napisali, że rozwiązują umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu podjęcia pracy u innego pracodawcy ( akta osobowe).

Również M. C. (1) tego dnia sporządził na piśmie oświadczenia woli nazwane „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia” , w którym napisali, że rozwiązuje umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu zbyt małych zarobków i długiego oczekiwania na pracę (akta osobowe).

Wszyscy pozwani tego dnia wręczyli te pisma M. R. ( zeznania świadka M. R.). Oprócz pozwanych, także jeszcze 4 innych pracowników z tej budowy postanowiło rozwiązać stosunki pracy za wypowiedzeniem, porozumieniem stron ( zeznania świadków: M. R., K. J. (1) k.85 i S. S. (1) k.86).

Wszyscy pozwani poinformowali M. R., że mogą pozostać na budowie aż ktoś przyjedzie w ich miejsce ( zeznania pozwanego J. J. (1) słuchanego w trybie art. 299 kpc).

M. R. przesłał emailem niezwłocznie te oświadczenia woli pozwanych do siedziby spółki w P. ( zeznania świadków M. R., K. J., J. K. k.85v-86). M. R. zadzwonił też do S. B. z prośbą o niezwłoczne przysłanie nowych spawaczy ( zeznania świadka S. B. ). Następnie M. R. udał się na weekendowy urlop do Polski (zeznania świadka M. R.).

W piątek, 11 maja nie było w siedzibie spółki nikogo z członków zarządu pozwanej spółki ( zeznania świadka J. K.). Tego dnia dyrektor Personalny J. K. sporządził pismo do P. Z. (1), w którym poinformował go, że obowiązuje go trzymiesięczny okres wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 sierpnia 2018r, a w rozmowie, P. Z. (1) poinformował M. R., że podtrzymuje swoją decyzję o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym ( akta osobowe). J. K. w pismach z dnia 11 maja skierowanych do każdego z pozostałych pozwanych poinformował ich, że brak jest podstaw do rozwiązania umów o prace w takim trybie i poinformował, że jeżeli każdy nich podtrzymuje decyzje o rozwiązaniu stosunku pracy, to może wystąpić do pracodawcy z wypowiedzeniem z zachowaniem obowiązującego trzymiesięcznego okres wypowiedzenia, który upływa w dniu 31 sierpnia 2018r. i tę informację przekazał im M. R., a pozwani poinformowali M. R., że podtrzymują swoją decyzję o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym ( pisma J. K. i notatki – akta osobowe J. Ś. (1), J. J. (1) i M. C. (1) ).

Pozwani pracowali na tej budowie po złożeniu przez nich tych oświadczeń woli, aż do poniedziałku 14 maja 2018r., gdy zarząd spółki uznał, że pozwani mają opuścić budowę i mieszkanie ( zeznania świadków M. R., K. J., J. K.).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o akta osobowe pozwanych, a także zeznania świadka M. R., którego zeznania sąd obdarzył wiarą w całości, bo zgodne są one z dokumentami złożonymi do akt osobowych pozwanych, zeznaniami pozwanego J. J. (1) słuchanego w trybie art. 299 kpc, a także z zeznaniami świadków: K. J., S. S. i J.K.. Zeznania świadka J. K. są też obdarzył wiarą, bo nie są one kwestionowane przez żadną ze stron, są zgodne z dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych pozwanych, a także korelują z zeznaniami świadka S. B., którego zeznania także, w ocenie sądu, są wiarygodne. Także i zeznania świadków: K. J. i S. S. zasługują na obdarzenie ich wiarą, jako że zgodnie ze sobą i zeznaniami świadka M. R. opisują stan faktyczny. Zeznania pozwanego J. J. (1) słuchanego w trybie art. 299 kpc sąd obdarzył wiarą co do istotnych dla sprawy okoliczności, jako że zgodne są z dokumentami znajdującymi się w aktach osobowych pozwanych, a także zgodne są z zeznaniami świadków: M. R., K. J. i S. S..

Natomiast zeznania świadków: M. R. (3) (k.86-86v) i M. B. (k.84v-85) nie wniosły nic do sprawy i nie zostały poddane analizie przez sąd.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Żądanie powoda tj. (...) S.A. w P. zasądzenia na jego rzecz od byłych pracowników- pozwanych odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> kp w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem przez tych pracowników umów o pracę bez wypowiedzenia zasługuje - co do zasady, na uwzględnienie.

Na wstępie należy podnieść, że zgodnie z art. 30§1 kp, rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony może nastąpić przez jedną z następujących czynności prawnych: porozumienie stron, wypowiedzenie i rozwiązanie bez wypowiedzenia. Porozumienie stron polega na wymianie zgodnych oświadczeń woli w rozumieniu art. 60 kc w zw. z art. 300 kp obu stron stosunku pracy. Porozumienie stron jest więc umową między pracownikiem a pracodawcą, na mocy której, strony stosunku pracy zgodnie postanawiają, na warunkach przez siebie określonych, zakończyć trwającą współpracę. Na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron zgodę muszą wyrazić obie strony stosunku pracy.

Nie ma żadnych wytycznych, co do treści porozumienia. Istotne jest, aby w jego treści zostało wskazane, iż strony zgodnie rozwiązują stosunek pracy. Natomiast wypowiedzenie umowy o pracę i rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia są jednostronnymi oświadczeniami woli złożonymi przez jedną ze stron stosunku pracy, która nie chce kontynuować dalej stosunku pracy łączącego strony i takie jednostronne oświadczenie woli może złożyć każda ze stron, czyli zarówno pracodawca, jak i pracownik. Oświadczenie to nie wymaga zgody dwóch stron, ponieważ jest to jednostronna decyzja jednej ze stron stosunku pracy. W szczególności, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną skutkującą ustaniem umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią - zgodnie z art. 61§1 kc w zw. z art. 300kp. Pracownik jako strona stosunku pracy może złożyć oświadczenie woli o rozwiązaniu z pracodawcą umowy o pracę bez wypowiedzenia, ale nie może arbitralnie korzystać z tej kompetencji, lecz musi zaistnieć jedna z dwóch podstaw do takiego działania przewidzianych w art. 55 § 1 i 1<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z § 1 art. 55 kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. Zgodnie zaś z § 1<sup>1</sup> art. 55 kp pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W myśl art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, przy czym nie może to nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pozwani w treści uzasadnienia złożonych odpowiedzi na przedmiotowy pozew, jak i w toku procesu, podawali, że niewątpliwie wtedy tj. w dniu 10 maja 2018r. mieli wolę rozwiązania stosunku pracy z powodową spółką. Jak zeznał słuchany w charakterze strony J. J. (1), a także świadkowie: I. N. (k.86v), A. B. (k.86v-87) i E. C. (k.87-87v), pozwani byli coraz bardziej niezadowoleni z pracy w (...), z pracy na poprzednich budowach prowadzonych przez spółkę i wobec tego, że na tej budowie w Wielkiej Brytanii nic się nie zmieniło, to postanowili właśnie wtedy rozstać się definitywnie z pracodawcą. Zeznania tych świadków sąd obdarzył wiarą, choć nie mają one istotnego znaczenia dla sprawy.

Pozwani w treści uzasadnienia odpowiedzi na pozew, jak i w toku procesu także twierdzili, że ich intencją wtedy było, aby rozwiązanie umów o pracę z powodową spółką odbyło się za porozumieniem stron. Wskazać w tym miejscu należy, że jeżeli chodzi o formę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, to nie ma żadnych wytycznych co do treści porozumienia, ale istotne jest, aby w jego treści zostało wskazane, iż strony stosunku pracy zgodnie rozwiązują stosunek pracy. Z treści tych 4 pism sporządzonych przez pozwanych, zawierających ich oświadczenia woli, które to pisma, w takiej formie, dotarły do zarządu spółki, który ma wyłącznie kompetencje do podejmowania wszelkich decyzji w sprawach pracowniczych, nie brzmią jak oświadczenia woli jednej ze stron stosunku pracy, która chce rozwiązać umowę o pracę za zgodą drugiej strony, a w szczególności żadne z tych pism nie nosi w sobie cech wniosku jednej ze stron stosunku pracy, aby druga strona przystąpiła na rozwiązanie umów o pracę w drodze porozumienia stron. Tymczasem na rozwiązanie umowy w drodze porozumienia stron zgodę muszą bezwzględnie wyrazić obie strony stosunku pracy. Treści tych oświadczeń woli brzmią literalnie jak jednostronne, czyli złożone bez zgody drugiej strony stosunku pracy, oświadczenia woli o rozwiązaniu umów o pracę. W szczególności, oświadczenia woli pozwanych: J. Ś. (1), M. C. (1) i J. J. (1), nazwane zostały przez nich wprost jako „Rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia”, a tych pismach napisali, że rozwiązują umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Przyczyny zaś tam wskazane, jak w przypadku pism J. J. (1) i J. Ś. (1) - z powodu podjęcia pracy u innego pracodawcy, a w przypadku M. C. (1) - z powodu zbyt małych zarobków i długiego oczekiwania na pracę, wskazują na to, że według tych pracowników, to z winy pracodawcy, zdecydowali się oni rozwiązać stosunki pracy bez wypowiedzenia. P. Z. (1) zaś nazwał to oświadczenie woli „Wypowiedzenie”, ale już w treści tego oświadczenia napisał, że składa wypowiedzenie w trybie natychmiastowym z powodu zmiany firmy i małych zarobków. Tryb natychmiastowy oznacza ustanie umowy w chwili, w której to oświadczenie woli dotarło do adresata w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią, a zatem w kontekście stanowiska pozwanego P. Z. (1), który niewątpliwie miał wolę niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy, to stwierdzić należy, że to oświadczenie woli P. Z. (1) jest także, tak jak w przypadku pozostałych pozwanych, oświadczeniem woli o rozwiązaniu stosunku pracy bez

wypowiedzenia z winy pracodawcy, jako że – jak wskazał P. Z. (1) w tym piśmie, podjął on taką decyzję o zakończeniu pracy w powodowej spółce – z powodu zmiany firmy i małych zarobków.

Faktem jest, że pozwani złożyli te oświadczenia woli na piśmie w dniu 10 maja 2018r., a -zgodnie zresztą z ich wolą, pracowali na tej budowie w kolejnych dniach aż do poniedziałku 14 maja. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest – jak wyżej podniesiono, jednostronną czynnością prawną skutkującą ustaniem umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią. Przedmiotowe oświadczenia woli pozwanych zostały przez nich złożone w czwartek 10 maja, na budowie w Wielkiej Brytanii, na ręce M. R., który- co wynika z jego zeznań oraz świadków J. K. i S. B., niezwłocznie przesłał drogą elektroniczną te informacje o złożonych przez pracowników z tej budowy pismach i dyrektor personalny powodowej spółki (...). J. K. niewątpliwie się z tymi oświadczeniami zapoznał, rozmawiał na temat tych pism z M. R., sporządził następnie pisma do pozwanych w dniu 11 maja, ale kompetentny organ tj. zarząd spółki- jak wynika z zeznań J. K., zapoznał się i pochylił nad tymi oświadczeniami woli pracowników dopiero w poniedziałek 14 maja i wtedy tj. w momencie dotarcia tych oświadczeń woli do organu kompetentnego w spółce tj. dwuosobowego zarządu, była podjęta decyzja o natychmiastowym odsunięciu pozwanych od pracy, skoro pozwani złożyli oświadczenia woli o rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Zatem uznać należy, że wszyscy czterej pozwani złożyli wobec powodowego pracodawcy pisma o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jak zostało wcześniej wskazane, oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno zawierać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy.

Zgodnie z art. 61<sup>1</sup> kp w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, 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 § 1<sup>1</sup> k.p.). W toku procesu o odszkodowanie na podstawie art. 61<sup>1</sup> kp tj. gdy pracodawca dochodzi odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup>, to pracownik powinien udowodnić, iż rozwiązał umowę na podstawie przyczyny określonej w art. 55 § 1<sup>1</sup>, 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). Podnieść należy, że podstawowe obowiązki pracodawcy wymienione są w art. 94 kp i należy do nich niewątpliwie obowiązek wymieniony w pkt. 5 tego przepisu, który zobowiązuje pracodawcę do terminowego i prawidłowego wypłacania pracownikowi wynagrodzenia. Przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. Także należy mieć na uwadze, że sąd dokonując zasadności rozwiązania stosunku pracy i jego zgodności z prawem, zobligowany jest do kontroli w kontekście przyczyn powołanych w oświadczeniu strony o rozwiązaniu umowy o pracę (np. wyroki SN: z 1 lutego 2000 r., I PKN 496/98; z 19 lutego 1999 r., I PKN 571/98; 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98). Zgodnie z wyrokami Sądu Najwyższego: z 19 lutego 1999 r. w sprawie I PKN 571/98 i z 10 listopada 1998 r. w sprawie I PKN 423/98, pracodawca nie może uzupełniać, ani powoływać się na inne przyczyny niż wskazane - już po złożeniu pracownikowi oświadczenia woli, co oznacza, że przyczyny podane w wypowiedzeniu pracownikowi umowy o pracę, zakreślają granice jego sądowej kontroli. Te same zasady odnoszą się też do sytuacji, gdy to pracownik składa oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy z pracodawcą bez wypowiedzenia, bowiem art. 55§1<sup>1</sup> kp jest odpowiednikiem art. 52§1 kp.

Przyczyny podjęcia decyzji o rozwiązaniu umów o pracę bez wypowiedzenia ze spółką wskazane w treści oświadczeń woli pozwanych J. J. (1) i J. Ś. (1) - z powodu podjęcia pracy u innego pracodawcy, w przypadku M. C. (1) - z powodu zbyt małych zarobków i długiego oczekiwania na pracę i w przypadku P. Z. (1) - z powodu zmiany firmy i małych zarobków, nie są okolicznościami, które można uznać za naruszenie przez powodowego pracodawcę obowiązków wobec pozwanych i to w sposób ciężki. Pozwani: J. J. (1) i J. Ś. (1) byli długoletnimi pracownikami powodowej spółki,

a P. Z. (1) pracował krócej w ramach ostatniej umowy o pracę, także i M. C. (1) pracował krócej, ale wcześniej, w krótkich okresach, kilkakrotnie pracował na podstawie umów o pracę w powodowej spółce, a więc wszyscy pozwani byli doświadczeniymi pracownikami tej spółki, znali zasady pracy w tej spółce, pracowali na różnych budowach, także i zagranicznych prowadzonych przez (...), znali też kierowników poszczególnych budow. Jak wynika z ich akt osobowych wielokrotnie oni w trakcie trwania zatrudnienia w tej spółce korzystali z urlopów bezpłatnych na dłuższe okresy. Zatem pozwani, mimo że jak każda strona stosunku pracy, mogli rozwiązać wcześniej stosunek pracy, w sytuacji gdy jak twierdzą oni, a także ich bliscy, byli niezadowoleni z pracy w (...) a nawet w związku z pracą w spółce (...). J. J. (1) i J. Ś. (1) doznali rozstroju zdrowia, to jednak kontynuowali oni pracę w spółce, wyjeżdżali na kolejne kontrakty. Podnieść jeszcze należy, że twierdzenia pozwanych, że byli oni zmuszani przez spółkę, aby po odbytych kontaktach zagranicznym korzystać ze zwolnień lekarskich, w ocenie sądu, są zupełnie absurdalne, bowiem o tym że dany pracownik jest niezdolny do pracy z powodu konkretnej choroby decyduje lekarz, a wydawania zaświadczeń o niezdolności do pracy podlega kontroli przez ZUS. Pracodawca zatrudniając pracowników ma obowiązek zapewnić im pracę, a więc także i powodowa spółka, po tym gdy pracownicy wracali z kontraktów zagranicznych winna zapewnić im pracę wynagradzaną oczywiście zgodnie z warunkami płacy zawartymi w umowie o pracę. Poza sporem jest, że powodowa spółka prowadzi działalność polegającą min. na prowadzeniu budow zagranicznych, na które kierowani są pracownicy spółki z którymi każdorazowo zawiera się aneksy do obowiązujących umów o pracę. Jednakże, jak zeznali J. K. i S. B., praca pracowników spółki odbywa się także na terenie Polski na warunkach zawartych w umowach o pracę zaś terminy kolejnych kontaktów na budowach zagranicznych zależą od pozyskania tego kontraktu przez (...). Jak już wyżej podniesiono, pozwani jako związani z tą spółką od kilku lat na pewno mieli wiedzę o charakterze pracy w tej spółce.

Jak już wyżej podniesiono podstawowe obowiązki pracodawcy wymienione są w art. 94 kp i w kontekście przyczyn wskazanych przez pozwanych w treści oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunku pracy, to stwierdzić należy, iż pozwany pracodawca nie naruszył żadnego swojego obowiązku wobec pozwanych. W szczególności, poza sporem jest że powodowy pracodawca, podczas wykonywania przez pozwanych P. Z. (1) i J. Ś. (1) pracy na tej budowie w Wielkiej Brytanii wypłacał tym pozwany wynagrodzenie w umówionej w treści aneksów do umów o pracę wysokości i jeżeli P. Z. (1) uważał, że są to małe zarobki, to przecież na takie warunki wynagradzania w treści podpisanego przez siebie aneksu się zgodził. M. C. (1) zaś zaczął pracę na tej budowie dopiero od 7 maja, a oświadczenie woli złożył już 10 maja, a więc nawet nie otrzymał jeszcze wynagrodzenia wynikającego z zapisów aneksu do umowy o pracę. Natomiast przyczyna podana przez J. J. (1), J. Ś. (1) i P. Z. (1) – podjęcie pracy u innego pracodawcy, to nie jest absolutnie żadna okoliczność leżąca po stronie powodowej spółki. Także i przyczyna wskazana w treści pisma M. C. (1) – długie oczekiwania na pracę, nie może być uznana za naruszenie obowiązku powodowej spółki, bowiem podstawa zatrudnienia pozwanego w powodowej spółce była umowa o pracę, a w tej umowie wpisane było, że pozwany będzie pracował jako spawacz na terenie P. oraz terenie działania spółki. Zatem to nie tylko wyjazdy na budow zagraniczne miały być przedmiotem pracy pozwanego, zaś te wyjazdy, a tym samym i nowe warunki pracy i płacy kształtowane w formie aneksu do umowy o pracę, były pozwanego jak i każdemu innemu pracownikowi proponowane w miarę możliwości powodowej spółki.

Zatem stwierdzić należy, iż powodowy pracodawca nie naruszył żadnych obowiązków wobec pozwanych i to nie naganne zachowanie pracodawcy było przyczyną podjęcia przez pozwanych decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu stosunków pracy.

Wobec tego uznać należy, że pozwani pracownicy rozwiązali umowy z powodową spółką z naruszeniem przepisów, a w takiej sytuacji, oczywiście powodowy pracodawca ma prawo do odszkodowania zgodnie z art. 61<sup>1</sup> kp.

Zgodnie z art. 61<sup>2</sup> § 1 kp, odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> 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. 61<sup>2</sup> 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. Wskazać należy, że skorzystanie przez pracodawcę z uprawnienia z art. 61<sup>1</sup> k.p. nie może być uznane za nadużycie prawa (art. 8 k.p.), ale orzecznictwo Sądu Najwyższego dopuszcza możliwość ograniczenia wysokości odszkodowania należnego pracodawcy na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. ze względu na sprzeczność z zasadami współzycia. 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 pozwani rozwiązali umowy o pracę łączące ich z powodowym pracodawcą z naruszeniem art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Jednakże należy podnieść, że sąd, mając możliwość bezpośredniego kontaktu z pozwanymi w trakcie kolejnych rozpraw, doszedł do przekonania, iż pozwani niewątpliwie, tak jak i jeszcze 4 inni pracownicy pracujący na tej budowie w Wielkiej Brytanii, byli niezadowoleni z warunków pracy i płacy na tej budowie, bo oczekiwali czegoś innego, a więc na pewno mieli oni wolę rozstania się z powodowym pracodawcą i to niezwłocznie, a sposób w jaki to uczynili wynikał z ich niewiedzy, nieznajomości przepisów prawa. 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 bez wątpienia, sytuacja w jakiej postawiony został powodowy pracodawca tj. gdy nagle odchodzi z pracy 4 pracowników, w tym 3 spawaczy stanowił istotny problem dla możliwości kontynuowania pracy na tej budowie bez komplikacji. Trzeba jednak zwrócić uwagę, że pozwani mieli wolę, aby pozostać na tej budowie do czasu gdy przyjedzie ktoś ich zmienić, a zatem wprawdzie chcieli odejść niezwłocznie, ale też nie chcieli utrudniać prowadzenia tej budowy. Zatem pozwani oczywiście podejmując decyzje o rozwiązaniu z powodowym pracodawcą umów o pracę bez okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. naruszyli prawo, ale też zrobili to prawnie w taki sposób, bo nie mieli wiedzy na temat możliwości rozwiązania stosunku pracy, uczynili tak po prostu z niewiedzy, z nieświadomości prawnej.

Zgodnie z art. 61<sup>(2)</sup> § 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>(1)</sup> 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. Poza sporem jest, że w okresie zatrudnienia w powodowej spółce średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego P. Z. (1) wynosiło 8361,59 zł, M. C. (1) wynosiło 9333,96 zł, J. Ś. (1) wynosiło 13.152,66 zł, a J. J. (1) wynosiło 9333,96 zł, a zatem wysokość odszkodowań, których w toku niniejszego postępowania dochodził pracodawca stanowiące trzykrotność tych zarobków, była znaczna.

Zdaniem sądu, mając na uwadze przedstawione wyżej okoliczności sprawy, to stwierdzić należy, że żądane od każdego z pozwanych kwoty odszkodowań są kwotami dla każdego z pozwanych i ich rodzin zbyt wysokimi. Oczywiście to odszkodowanie ma charakter swego rodzaju represji, jednak okoliczności podmiotowe leżące po stronie pracowników-pozwanych nie mogą być obojętne dla wymiaru odszkodowania, a ze względu na zasady współzycia społecznego winny wpływać na wysokość zasądzonych odszkodowań.

Zatem sąd uznał, że wszystko to przemawia za obniżeniem odszkodowania z art. 61<sup>1</sup> kp na podstawie zasad współzycia społecznego w oparciu o treść art. 8 k.p do wysokości 1/3 żądanych kwot tj. do kwot jednomiesięcznego wynagrodzenia. Kwoty te będą też kwotami właściwymi i będą stanowiły dla każdego z pozwanych wystarczającą dolegliwość, którą winni niewątpliwie ponieść oni w tej sytuacji tj. w związku z podjęciem przez nich decyzji o rozwiązaniu z powodowym pracodawcą stosunku pracy niezgodnie z przepisami prawa. Wobec tego sąd orzekł jak w sentencji. W pozostałym zakresie, czyli ponad 1/3 żądanych przez spółkę kwot odszkodowań powództwa zostało oddalone.

O kosztach Sąd orzekł w oparciu o przepis art. 100 k.p.c.. Sąd miał na uwadze to, że powodowa spółka w 1/3 wygrała spór z pozwanymi, przy czym powództwa o odszkodowanie skierowane wobec wszystkich pozwanych było słuszne co do zasady, a jedynie w zakresie kwoty, mając na uwadze art. 8 kp sąd uznał je za częściowo niezasadne. Każdy z pozwanych poniósł niewątpliwie koszty tytułem zastępstwa procesowego w wysokościach minimalnie określonych w §9 ust 1 pkt 2 i § 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r w sprawie opłat za czynności adwokackie...( Dz.U. z 2015r, poz. 1800 ze zm.). Także i powodowa spółka poniosła z tego tytułu analogiczne koszty. Zatem sąd postanowił wzajemnie znieść koszty postępowania.