

Sygnatura akt *IV P 250/14*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Szamotuły, dnia 24 sierpnia 2015r.

Sąd Rejonowy w Szamotułach IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Monika Ławniczak

Protokolant: st. sekr. sąd. Daria Olech

po rozpoznaniu w dniu 24-08-2015 r. w Szamotułach

sprawy z powództwa Przedsiębiorstwo Usługowo - (...) Sp. z o. o. w O.

przeciwko **D. C.**

- o zapłatę odszkodowania

1. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwotę 4.410 zł ( cztery tysiące czterysta dziesięć złotych ) wraz z ustawowymi od dnia 14 września 2014r. do dnia zapłaty .
2. Zasądza od pozwanego na rzecz powoda tytułem zwrotu kosztów procesu kwotę 550 zł ( pięćset pięćdziesiąt złotych ) , w tym kwotę 450 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego .

/-/SSR Monika Ławniczak

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 29 września 2014 r. (data nadania przesyłki) powód Przedsiębiorstwo Usługowo- (...) Sp. z o.o. w O. wniósł przeciwko pozwanemu D. C. o zasądzenie na jego rzecz kwoty 4.410,00 zł tytułem odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że pozwany był u niego zatrudniony od dnia 1 marca 2008 r. w oparciu o umowę o pracę na czas nieokreślony. W dniu 19 sierpnia 2008 r. pozwany złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia i od tego dnia nie stawił się do pracy. W dniu rozwiązania umowy pozwany oświadczył wiceprezesowi zarządu, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę jest podjęcie pracy u innego pracodawcy. Pismem z dnia 21 sierpnia 2014 r. powód przedstawił pozwanemu propozycję kontynuacji pracy wskazując jednocześnie, że w przypadku braku powrotu przysługiwać mu będzie w stosunku do pozwanego roszczenie o zapłatę odszkodowania. Pismem z dnia 8 września 2014 r. pozwany został wezwany przez powoda do zapłaty kwoty 4.410,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę w terminie 3 dni. Pismo pozostało bez odpowiedzi.

Nakazem zapłaty w postępowaniu upominawczym z dnia 12 listopada 2014 r. Sąd Rejonowy w Szamotułach orzekł zgodnie z żądaniem pozwu.

Pozwany w swoim sprzeciwie od nakazu zapłaty wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie na swoją rzecz kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego. Pozwany wskazał, że pracodawca w chwili otrzymania oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy wiedział jaka była przyczyna złożenia oświadczenia. Zarzucił, że pracodawca dopuścił się w stosunku do pozwanego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci m.in. : wypłacania części należnego wynagrodzenia „pod stołem”, tzn. z pominięciem

uiszczenia należnych składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek dochodowy. Jak podał za pracę w miesiącu lipcu otrzymał wynagrodzenie, które było wskazane w umowie a nie faktycznie umówione w wysokości 1.720 zł netto. Pozwany wskazywał także, że powód nie chciał też udzielić pozwanemu urlopu w wymiarze 14 kolejnych dni kalendarzowych. Nadto pozwany powoływał się na udzielenie jemu ustnie nagany (pomimo prawidłowego wykonywania obowiązków pracowniczych) i nałożenie przez pracodawcę kary finansowej w postaci zmuszenia do wykonania pracy w godzinach nadliczbowych bez wynagrodzenia za cały miesiąc, co naraziło pozwanego na utratę kwoty 1.300,00 zł. Wszystkie przytoczone okoliczności wraz z dyskryminacją i poniżaniem pozwanego trwały, zdaniem pozwanego, w dłuższym okresie czasu. Pozwany podejmował próby rozmowy z pracodawcą jednak bez rezultatu i wobec tego zdecydował się na rozwiązanie umowy, z przyczyn, które, w ocenie pozwanego, były powodowi doskonale znane.

W toku postępowania strony podtrzymały dotychczasowe stanowiska w sprawie.

### **Sąd ustalił następujący stan faktyczny:**

Pozwany D. C. zatrudniony był u pozwanego Przedsiębiorstwo Usługowo- (...) Sp. z o.o. w O. na stanowisku stolarza na podstawie kolejno następujących po sobie umów o pracę: z dnia 1 grudnia 2005 r. na czas określony do dnia 28 lutego 2006 r. w wymiarze pełnego etatu, z dnia 1 marca 2006 r. na czas określony do dnia 28 lutego 2008 r. w wymiarze pełnego etatu. Aneksiem z dnia 28 listopada 2007 r. wymiar czasu pracy pozwanego został zmniejszony do 7/8 etatu. Umowa z dnia 1 marca 2008 r. została zawarta pomiędzy stronami na czas nieokreślony w wymiarze 7/8 etatu. Kolejnymi aneksami do przedmiotowej umowy zmianie ulegało wynagrodzenie zasadnicze pozwanego, od stycznia 2014r. wyniosło ono 1.470,00 zł.

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia wyniosło 1.410,00 zł

(bezsporne,

dowód: umowy o pracę z aneksami w aktach osobowych pozwanego,

odpis z KRS – k. 6-9,

zeznania pozwanego D. C. – k. 118-120 w zw. z k. 136-139 ).

Pozwany poza wynagrodzeniem wskazanym w umowie o pracę otrzymywał także wynagrodzenie okolicznościowe oraz należności z tytułu odbytych delegacji. Pozwany wraz z innymi pracownikami pracował także w godzinach nadliczbowych. Wynagrodzenie z tego tytułu wypłacane było na podstawie listy nadgodzin w formie gotówkowej do rąk pracownika. W 2014r. powód nie wykonywał żadnej pracy w godzinach nadliczbowych.

(częściowo bezsporne,

dowód: zeznania świadków: D. G. – 120-121, D. K. – k. 121-123, Ł. N. – k. 123-124, z M. F. – k. 135-136,

zeznania pozwanego D. C. – k. 118-120 w zw. z k. 136-139).

W okresie współpracy pomiędzy stronami kilkakrotnie przełożeni pozwanego krytykowali pracę pozwanego w obecności innych współpracowników. Pozwany jednorazowo otrzymał ustną naganą od prezesa w jego gabinecie.

(częściowo bezsporne,

dowód: zeznania świadków: D. G. – 120-121, D. K. – k. 121-123, Ł. N. – k. 123-124,

zeznania pozwanego D. C. – k. 118-120, 136-139).

Pod koniec 2013r. doszło do konfliktu pomiędzy pozwanym a pracodawcą. Przyczyną konfliktu była sytuacja związana z delegowaniem pozwanego do L. w miejscowości O. w celu demontażu parapetów. Pozwany uważał, że czynności te leżą poza jego zakresem obowiązków. W konsekwencji pozwany odmówił wykonania polecenia, a następnie przebywał na zwolnieniu lekarskim.

(bezsporne,

dowód: zeznania pozwanego D. C. – k. 118-120 w zw. z k. 136-139 ).

W dniu 19 sierpnia 2014 r. pozwany przybył do pracy i pozostawił w sekretariacie pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia i od tego dnia nie stawiał się w pracy. W oświadczeniu tym powód nie wskazał na żaden przyczyny rozwiązania umowy o pracę. W dniu 21 sierpnia 2014 r. na prośbę członka zarządu P. N. pozwany przybył do siedziby firmy gdzie zostało mu przedłożone pismo, z treści którego wynikała propozycja kontynuacji przez pozwanego pracy u powoda. W przypadku odmowy powrotu przez pozwanego do pracy powód wskazał, że będzie mu przysługiwać roszczenie o zapłatę odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez D. C. umowy o pracę. Pozwany odmówił podpisania przedmiotowego pisma wskazując jednocześnie, że powodem jego rezygnacji z pracy było podjęcie zatrudnienia u innego pracodawcy, a decyzja ta była uzasadniona względami ekonomicznymi.

(bezsporne,

dowód: pismo D. C. z dnia 19.08.2014 r. – k. 18, pismo z dnia 21.08.2015 r. – k. 19, umowy o pracę z aneksami w aktach osobowych powoda,

odpis z KRS – k. 6-9,

zeznania pozwanego D. C. – k. 118-120 w zw. z k. 136-139).

Pismem z dnia 8 września 2014 r. (doręczonym w dniu 10 września 2014 r.) pozwany został wezwany do zapłaty kwoty 4.410,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pismo to pozostało bez odpowiedzi.

(bezsporne,

dowód: pismo z dnia 08.09.2014 r. – k. 20 ).

Przez cały okres zatrudnienia D. C. nie zgłaszał swoim przełożonym zastrzeżeń ani nie składał skarg w przedmiocie naruszania przez powoda obowiązków pracowniczych.

(częściowo bezsporne,

dowód: zeznania świadków: D. G. – k. 120-121, A. S. – k. 134-135, M. F. – k. 135-136,

zeznania pozwanego D. C. – k. 118-12 w zw. z k. 136-139).

Powyższy stan faktyczny sąd ustalił w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty, zeznania świadków oraz pozwanego. Sąd pominął dowód z przesłuchania strony powodowej wobec nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na terminie rozprawy członka zarządu powodowej spółki.

Sąd uznał za w pełni wiarygodne dokumenty przedstawione przez strony – dokumenty te nie były co do ich wiarygodności kwestionowane przez żadną ze stron. Sąd nie dopatrzył się podstaw do kwestionowania wiarygodności tychże dokumentów z urzędu mając na względzie w szczególności, iż dotyczyły one w przeważającej mierze

okoliczności bezspornych pomiędzy stronami. Pominięte w stanie faktycznym dokumenty nie były istotne dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy.

Zeznaniom świadków D. G., D. K. i Ł. N. sąd dał wiarę w części, dotyczącej wykonywania pracy w godzinach nadliczbowych, jak również tego, że wynagrodzenie z tego tytułu wypłacane było w gotówce do rąk pracownika. W żaden sposób wszakże z zeznań tych świadków nie wynika okoliczność, której, według pozwanego zeznania te miały dowodzić, a mianowicie, że wynagrodzenie płacone było częściowo „pod stołem”, poza listą płac. Jak wynika zarówno z zeznań pozwanego jak i świadków wypłata wynagrodzenia następowała do rąk pracownika w gotówce, za pokwitowaniem. Brak jest wszakże dowodu na to, aby należności te nie były ujęte w listach płac i nie rozliczono należnych od nich składek na ubezpieczenie społecznej czy też zaliczek na podatek. W żadnej części z zeznań świadków nie wynika, aby pozwany miał otrzymywać wynagrodzenie w wysokości odbiegającej od tego, które ujęte było w listach płac. Co interesujące to pozwany nawet nie wnosi o przeprowadzenie z nich dowodu na okoliczność wykazania jakie rzeczywiście wynagrodzenie było pozwanemu oficjalnie wypłacane i w konsekwencji dowodzenia dalej, że część wynagrodzenia nie była objęta oficjalną ewidencją i rozliczeniem. Jednakże nie przyznał za udowodnione wypłacania z tego tytułu wynagrodzenia bezpośrednio do rąk pracownika. Na podstawie zeznań świadków sąd ustalił też, że praca pozwanego kilkakrotnie została przez pracodawcę skrytykowana w obecności współpracowników. Zdaniem sądu zeznania świadków w żadnej mierze nie mogą stanowić potwierdzenia nękania pozwanego, stosowania wobec niego mobbingu. Zeznania świadków w dużej mierze miały charakter subiektywny, świadkowie opowiadali o własnych doświadczeniach związanych z pracą u powoda i przyczynach swojego odejścia od pracodawcy. W żaden sposób nie można więc ich odnieść do sytuacji pozwanego. Z zeznań tych nie sposób było też wywnioskować, że pracodawca dopuścił się w stosunku do pozwanego naruszenia obowiązków pracowniczych. Wszelkie sytuacje dotyczące pozwanego, a mające stanowić przejaw naruszenia jego praw pracowniczych przez pracodawcę znane są świadom wyłącznie z relacji od pozwanego, a zatem obarczone są subiektywnym ukierunkowaniem przekazu przez samego pozwanego. Pozwany mógł bowiem (i zapewne tak właśnie było) przekazywać świadkom nie relacje dotyczące faktów, a jego subiektywnych odczuć i ocen dotyczących poszczególnych zdarzeń.

Sąd stan faktyczny ustalił również w oparciu o zeznania pozwanego, dotyczące: warunków jego zatrudnienia, zakresu obowiązków oraz częściowo okoliczności rozwiązania przez niego umowy o pracę. Sąd odmówił wiary zeznaniom pozwanego w części, w której pozwany wskazywał, iż w listopadzie 2013 roku została nałożona na niego kara finansowa w postaci braku wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Okoliczności te nie zostały bowiem poparte żadnymi innymi dowodami, w szczególności pozwany nie wnioskował o przeprowadzenie dowodów z dokumentacji rozliczeniowej jego czasu pracy i wynagrodzenia za tamten okres. Podobnie brak jakiegokolwiek dowodu, że powód w okresie lipca nie wyraził zgody na udzielenie pozwanemu urlopu wypoczynkowego w wymiarze 14 dni kalendarzowych. Z wniosków o urlop wynika jedynie, że w trakcie okresu zatrudnienia u powoda D. C. składał przedmiotowe wnioski, a wniosek o udzielenie urlopu w miesiącu lipcu 2014 r. został przez niego wypisany w wymiarze 5 dni kalendarzowych (od dnia 07 lipca 2014 r. –do dnia 11 lipca 2014 r.). Również zeznania pozwanego dotyczące tego, że był on dyskryminowany i poniżany przez powoda nie znalazły potwierdzenia w jakimkolwiek innym materiale dowodowym. Pozwany w znacznej mierze relacjonuje swe subiektywne odczucia oraz oceny zaistniałych zdarzeń, a nie obiektywnie mające miejsce fakty.

Biorąc pod uwagę całokształt zeznań pozwanego sąd ocenił je jako sprzeczne i wzajemnie się wykluczające. Pozwany wielu rzeczy nie pamiętał, zmieniał treść swoich wypowiedzi, które chwilami wydawały się nielogiczne, a tym samym niezrozumiałe. W dużej mierze zeznania pozwanego były chaotyczne i lakoniczne, pozwany odpowiadał również na pytania sądu nie na temat.

Zeznania A. S. i M. F. Sąd ocenił jako wiarygodne, były spójne, logiczne i znajdujące swoje oparcie w zgromadzonym w toku postępowania materiale dowodowym.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Zgodnie z art. 55 kp:

§ 1<sup>1</sup>. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

§ 2. 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.

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. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie do art. 61<sup>2</sup> § 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy - w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

Zgodnie z art. 52 § 2 kp rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę na piśmie nie podając pracodawcy żadnego powodu swojej decyzji. W następstwie wytoczonego powództwa pozwany D. C. powołał się na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego było nieuzasadnione po pierwsze dlatego, że pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby istotnie którakolwiek z okoliczności, o których mowa w jego sprzeciwie miała miejsce.

Zgodnie z art. 94 kp pracodawca jest obowiązany w szczególności:

- 1) zaznajamiać pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach oraz ich podstawowymi uprawnieniami;
- 2) organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy;
- 2a) organizować pracę w sposób zapewniający zmniejszenie uciążliwości pracy, zwłaszcza pracy monotonnej i pracy w ustalonym z góry tempie;
- 2b) przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- 3) (uchylony);
- 4) zapewniać bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz prowadzić systematyczne szkolenie pracowników w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- 5) terminowo i prawidłowo wypłacać wynagrodzenie;
- 6) ułatwiać pracownikom podnoszenie kwalifikacji zawodowych;
- 7) stwarzać pracownikom podejmującym zatrudnienie po ukończeniu szkoły prowadzącej kształcenie zawodowe lub szkoły wyższej warunki sprzyjające przystosowaniu się do należytego wykonywania pracy;

- 8) zaspokajać w miarę posiadanych środków socjalne potrzeby pracowników;
- 9) stosować obiektywne i sprawiedliwe kryteria oceny pracowników oraz wyników ich pracy;
- 9a) prowadzić dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników;
- 9b) przechowywać dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach niegroźących uszkodzeniem lub zniszczeniem;
- 10) wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Stosownie do art. 94<sup>3</sup> kp:

§ 1 pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać mobbingowi.

§ 2 Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Po pierwsze pozwany w żaden sposób nie wykazał by istotnie w miejscu pracy były wobec niego kierowane działania noszące znamiona mobbingu czy też dyskryminacji. Z zeznań świadków wynika co prawda, że byli oni świadkami kiedy kierownik produkcji oraz prezes głośno zwracali pozwanemu uwagę, to jednak nie sposób wywieść z tego, że były to zachowania długotrwałe i uporczywe, wręcz przeciwnie z całokształtu materiału dowodnego wynika, że chodzi to o zachowania incydentalne, o charakterze jednorazowym. Należy także mieć na uwadze, że zeznania tychże świadków były nacechowane własnymi spostrzeżeniami często o charakterze subiektywnym i wydawać by się mogło, że w dużej mierze są one przenoszone na sytuację pozwanego. Poza jednorazowym incydentem kiedy to przełożony demonstrował innym współpracownikom zdjęcia robionego przez pozwanego balkonu brak jest przekonywujących dowodów, aby pozwany był obiektem jakichkolwiek uwag, które mogłyby być odebrane jako poniżające traktowanie w miejscu pracy. W ustalonym stanie faktycznym nie sposób takiej sytuacji uznać za wykraczającą poza ramy krytyki pracownika, do której pracodawca ma prawo, pozwany w żaden sposób nie wykazał, aby uwagi pod adresem wykonanej przez niego pracy były nieadekwatne do stanu faktycznego, miały charakter obraźliwy, poniżający. To, że pozwany odebrał te uwagi jako poniżające nie czyni ich takimi według wzorca obiektywnego, ta okoliczność nie została przez pozwanego wykazana. Zarówno świadkowie jak i pozwany nie potrafili wskazać, w jakim okresie miały miejsce zarzucane powodowi zachowania, kto był ich bezpośrednim sprawcą w imieniu pracodawcy i czy były to zachowania o charakterze powtarzającym się. Nie sposób za znęcanie czy nękanie uznać jednorazową sytuację czy też zwracanie pozwanemu uwagi w związku z wykonywaną przez niego pracą. Co istotne przez cały okres swojego zatrudnienia pozwany nie zgłaszał przełożonemu swoich zastrzeżeń co do przestrzegania jego uprawnień w miejscu pracy, do czego miał pełne prawo. Tłumaczenia pozwanego jakoby przełożeni unikali rozmowy z nim, wydają się nieuzasadnione albowiem nawet w sytuacji, kiedy pozwany rozwiązał umowę spotkanie w tej sprawie odbyło się z inicjatywy pracodawcy. Oznacza to, że powód pomimo porzucenia przez pracownika miejsca pracy miał wolę dojścia z nim do porozumienia i przyjęcia go z powrotem. Poza tym nawet gdyby pozwany miał utrudniony kontakt z przełożonym zawsze mógł złożyć skargę na piśmie, czego nie uczynił.

Po wtóre w zakresie zarzutu nie udzielenia pozwanemu urlopu w ilości 14 kolejnych dni kalendarzowych wskazać należy, że również brak jest jakiegokolwiek przekonywującego dowodu na zaistnienie tych okoliczności. Zgodnie z art. 162 kp na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak przypadku co najmniej jedna część wypoczynku powinna trwać nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Twierdzenia pozwanego nie zostały niczym poparte, a wniosek urlopowy na miesiąc lipiec 2014 r. został przez niego wypisany na okres 5 dni roboczych. Pozwany nie wnioskował o przedstawienie planu urlopów, z którego wynikałoby czy i kiedy miał zaplanowany 14-dniowy urlop, poza własnym przesłuchaniem nie zgłaszał żadnych wniosków dowodowych na okoliczność potwierdzenia, że istotnie wnioskował o udzielenie jemu takiego urlopu i uzyskał odmowę ze strony

pracodawcy. Tym bardziej pozwany nie wykazał, żeby była to odmowa nieuzasadniona, bowiem tylko taka mogłaby stanowić zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Prawo do urlopu jest prawem pracownika, ale doznaje ono ograniczeń związanych z organizacją pracy w zakładzie. Pracownik nie może zatem żądać skutecznie udzielenia jemu urlopu w dowolnym wybranym przez siebie terminie, termin urlopu winien być uzgodniony z pracodawcą, dostosowany do potrzeb organizacyjnych zakładu pracy, określony w planie urlopów. Te okoliczności nie zostały przez pozwanego wykazane.

Pozwany twierdził też, że jego wynagrodzenie było wypłacane nieprawidłowo a mianowicie część wynagrodzenia przekraczającego kwotę wskazaną w umowie o pracę otrzymywał „do ręki”, „pod stołem”, bez naliczenia należnych składek na ubezpieczenie społeczne i zaliczki na podatek. Pozwany zarzucił, że za pracę wykonywaną w lipcu 2014 r. otrzymał tylko wynagrodzenie wskazane w umowie a nie to, które faktycznie, jego zdaniem, otrzymywał wcześniej i winien otrzymać. Poza sporem pozostawała okoliczność, że wynagrodzenie zasadnicze pozwanego określone w umowie o pracę wyniosło kwotę 1.470 zł. Pozwany przyznał, że taką kwotę wynagrodzenia otrzymał, wobec czego powód jako pracodawca wywiązał się z obowiązku zapłaty wynagrodzenia za pracę. Twierdzenia pozwanego dotyczące częściowego wypłacania wynagrodzenia „pod stołem” są niespójnie, na pewno pozwany twierdzi (jednakże nie dowodzi), że w ten sposób wypłacane było wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Skoro tak to powód nie mógł w lipcu 2014r. ani zaniechać wobec pozwanego w ogóle wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych ani też ewentualnie dokonać tej zapłaty, ale poza oficjalną listą płac, bowiem pozwany od początku 2014r. w ogóle nie świadczył pracy w godzinach nadliczbowych. Pozwany sam przyznał w sposób jasny i jednoznaczny, że w 2014r. nie wykonywał pracy w godzinach nadliczbowych, nie sposób zatem uznać za zasadny zarzutu niewypłacenia wynagrodzenia za taką pracę w lipcu 2014r., skoro pracy w nadgodzinach pozwany wówczas nie wykonywał. Podobnie bezzasadny jest zarzut pozwanego dotyczący niewypłacenia wynagrodzenia za pracę w lipcu 2014r. w pełnej wysokości, skoro sam pozwany, że pełne wynagrodzenie, zgodne z umową o pracę otrzymał. Twierdzenia pozwanego jakoby rzeczywiście umówione między stronami wynagrodzenie było odmienne i wyższe od tego określonego na piśmie w umowie o pracę pozostały zupełnie gołosłowne i nie poparte żadnymi dowodami.

Pozwany w sprzeciwie twierdzi, że był poniżany i dyskryminowany przez pracodawcę. Twierdzenia te są tak ogólnej natury, że nie sposób się do nich merytorycznie odnieść, wobec braku zaoferowania sądowi jakichkolwiek dowodów na ich poparcie. Pozwany nie przedstawił nawet konkretnych twierdzeń dotyczących tych faktów, z których wynikałoby w jakim okresie, przez kogo konkretnie, w jaki sposób był poniżany i dyskryminowany, z uwagi na jakie kryterium miała miejsce jego dyskryminacja.

Twierdzenia pozwanego ze sprzeciwu mają charakter ogólnikowych sloganów, ale nie kryje się za nimi żadna merytoryczna treść, w ogóle nie wiadomo na czym owa dyskryminacja i poniżanie powoda miałyby polegać. Skonkretyzowany został wyłącznie przypadek zaprezentowania przez pracodawcę zdjęć prac pozwanego, jednakże w żaden sposób pozwany nie precyzuje (nie wspominając już o udowodnieniu tej okoliczności) kto, jakie złośliwe i uszczypliwe komentarze względem tych prac wygłaszał.

Pozwany nie wykazał w żaden sposób aby powód dopuścił się wobec niego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika, a tym bardziej aby było to naruszenie tych obowiązków w stopniu ciężkim.

Ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał, zgodnie z ogólną regułą dowodową (art. 6 kc) na pozwanym. To pozwany wywodził skutki prawne z faktu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków wobec pozwanego, a zatem to pozwany miał obowiązek to naruszenie obowiązków wykazać.

Sądowi znane jest zapatrywanie wyrażone przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 18 marca 2015r., w sprawie I PK 197/14, opubl. Lex 1678953, że „dochodząc odszkodowania przewidzianego w art. 61<sup>1</sup> k.p. pracodawca powinien wykazać, że nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika albo dlatego, że nie naruszył żadnych obowiązków, albo co prawda naruszył swoje obowiązki, ale nie miały one charakteru podstawowego, albo też naruszenie podstawowego obowiązku nie miało charakteru ciężkiego.”, jednakże nie sposób przenieść go na grunt niniejszej sprawy i w niej dopatrywać się podstaw do odwrócenia ciężaru dowodu.

Po pierwsze pracodawca żeby mógł dowodzić nieprawdziwości przyczyny rozwiązania umowy o pracę bądź tego, że jest ona nieuzasadniona musi tę przyczynę znać. W sytuacji a jaką mamy do czynienia w niniejszej sprawie, kiedy to pozwany rzekome przyczyny rozwiązania umowy wyartykułował dopiero w sprzeciwie od nakazu zapłaty pracodawca nie miał możliwości wcześniejszego wykazywania, że nie są one uzasadnione. Po wtóre nie podlegają dowodzeniu okoliczności negatywne. Zatem to pozwany winien wykazać, że określone fakty, na które się powołuje wystąpiły, a nie powód, że nie miały one miejsca. Trudno wyobrazić sobie jakimi środkami dowodowymi powód miałby się bronić np. przed zarzutem dyskryminowania pozwanego skoro sam pozwany nie wskazuje na czym ta dyskryminacja miałaby polegać, kto się jej dopuszczał, w jaki sposób.

Sąd Najwyższy wyraził cytowany wyżej pogląd w sprawie, w której przyczyną rozwiązania umowy była okoliczność obiektywnie prosta do ustalenia i wykazania – wypłacenie wynagrodzenia w terminie bądź też po terminie. Zupełnie inaczej musi wyglądać ciężar dowodu w sprawie takiej jak ta, w której pozwany zarzuca powodowi bliżej nieskonkretyzowane zachowania o charakterze poniżającym, nękającym i dyskryminującym. Oczywistym jest, że tylko pozwany może wykazać, że miały one miejsce, a nie powód ma udowodniać, że one nie wystąpiły, co byłoby swoistym absurdem, gdyż przedmiotem postępowania dowodowego trzeba by wówczas uczynić cały przebieg zatrudnienia pozwanego i wszelkie relacje pomiędzy nim a przełożonymi w całym okresie pracy.

Podsumowując, nie można w ocenie sądu, uznać aby powód dopuszczał się wobec pozwanego ciężkiego naruszenia jakichkolwiek obowiązków pracowniczych, co skutkuje oceną rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę jako nieuzasadnionego i zasadnością roszczenia o zapłatę odszkodowania.

Ponadto w chwili otrzymania oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy pracodawca nie wiedział jaka była przyczyna tej decyzji pozwanego. Pozwany nie wykazał niczego przeciwnego. Twierdzenia pozwanego jakoby pracodawca miał doskonale znać przyczyny rozwiązania umowy o pracę ze wcześniejszych rozmów z pozwanym, w których pozwany miał się skarżyć na warunki pracy i zgłaszać konkretne swe zastrzeżenia dotyczące naruszania jego praw pracowniczych, nie wytrzymują krytyki w świetle materiału dowodowego, z którego jednoznacznie wynika (i pozwany sam to w swych zeznaniach przyznaje!), że takie rozmowy, w trakcie których pozwany zgłosiłby swe zastrzeżenia do przestrzegania wobec niego praw pracowniczych nie miały miejsca. Pozwany miał co najwyżej zamiar odbycia takich rozmów, ale nic w materiale dowodnym nie potwierdza, aby faktycznie miały one miejsce.

W tej sytuacji pozwany nie wskazując w piśmie z rozwiązaniem umowy bez wypowiedzenia przyczyny rozwiązania umowy naruszył art. 55 § 2 kp. We wspomnianym już wyżej wyroku Sąd Najwyższy podniósł, że nie stanowi to przesłanki orzekania o odszkodowaniu na podstawie art. 61<sup>1</sup> kp, z czym nie sposób w świetle literalnej interpretacji przepisu się nie zgodzić, wszakże winno mieć to znaczenie dla przebiegu procesu i ustalenia granic naruszenia obowiązków pracodawcy, na które pracownik może się powołać w związku z rozwiązaniem umowy o pracę. Ma to o tyle istotne znaczenie, że uprawnienie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika dotyczy tych naruszeń, które miały miejsce w okresie miesiąca przed dniem rozwiązania umowy. Artykuł 55 § 2 in fine kp odsyła do regulacji z art. 52 § 2 kp. Pracownik ma prawo rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia w ciągu miesiąca od uzyskania informacji o działaniu bądź zaniechaniu pracodawcy realizującego przesłanki przewidziane w art. 55 § 1 bądź 11 k.p. Termin ten ma charakter zawity i po jego upływie pracownik traci prawo rozwiązania umowy o pracę.

Biorąc pod uwagę powyższe nawet gdyby okoliczności podniesione w sprzeciwie pozwanego zostały udowodnione to pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z przekroczeniem ustawowego terminu. Żadne z naruszeń praw pozwanego, na które pozwany się powołuje i których nie dowodzi nie miało miejsca w okresie ostatniego miesiąca przed rozwiązaniem umowy o pracę. Mogłoby to dotyczyć wypłacenia zaniżonego wynagrodzenia za lipiec 2014r., jednakże sam pozwany przyznał, że wynagrodzenie to zostało jemu wypłacone w wysokości określonej w umowie o pracę. Rzekome odmienne w tym zakresie ustalenia stron, aniżeli to wynika a pisemnej umowy nie zostały wykazane.



W ocenie sądu z ustalonego stanu faktycznego wynika w sposób nie budzący wątpliwości, a przyznaje to sam pozwany, że stosunek pracy został przez D. C. rozwiązany z powodów ekonomicznych i w związku z chęcią podjęciem zatrudnienia u innego przedsiębiorcy.

W świetle zebranego w sprawie materiału dowodowego wszelkie inne wskazywane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy są pozorne, powstały wyłącznie na użytek tego procesu, nigdy wcześniej nie były komunikowane powodowi i stanowiąc wyłącznie próbę uniknięcia odpowiedzialności za porzucenie z dnia na dzień pracy.

Tym samym sąd orzekł zgodnie z żądaniem pozwu jak w pkt 1 wyroku.

O kosztach postępowania sąd orzekł na zasadzie art. 98 kpc – zgodnie z zasadą odpowiedzialności strony za wynik procesu.

Pozwany przegrał proces w całości i całości winien ponieść koszty postępowania poniesione przez stronę powodową, na które złożyła się koszty zastępstwa procesowego powoda oraz opłata od pozwu w wysokości 100,00 zł. Zgodnie z art. 98 § 3 do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez radcę prawnego zalicza się jego wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego powoda sąd ustalił zgodnie z § 2 pkt 2, § 4 pkt 1 i § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. 2013r., poz. 490 ze zm.) w kwocie 450,00 zł.

/Monika Ławniczak/