

Sygn. akt (...)

UZASADNIENIE

Powódka M. T. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Spółce Akcyjnej w W. odwołała się od dokonanego przez byłego pracodawcę oświadczenia z dnia 1 kwietnia 2019 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, domagając się z tego tytułu odszkodowania w kwocie 24.000 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty. Wniosła również o zobowiązanie pracodawcy do wydania powódce nowego świadectwa pracy z informacją, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, na podstawie art. 97 § 3 kodeksu pracy. Wskazała, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana przez pracodawcę w oświadczeniu nie jest prawdziwa, a ponadto rozwiązanie umowy zostało dokonane po upływie terminu określonego w art. 52 § 2 kodeksie pracy.

(...) Spółka Akcyjna w W. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powódki na swoją rzecz kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych, argumentując, że M. T. pełniąc obowiązki kierownika robót sanitarnych na budowie budynku mieszkalno-usługowego w M. nie reagowała na wadliwe wykonywanie robót, nie wstrzymała źle wykonywanych prac, pozwoliła na zamurowanie wadliwie wykonanych kanałów instalacji napowietrzania oraz potwierdziła w protokole przerobowym możliwość wypłaty wynagrodzenia za te roboty, tym samym narażając pozwaną na poniesienie dodatkowych, nieuzasadnionych kosztów.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

M. T. została zatrudniona w (...) Spółce Akcyjnej w W. w dniu 1 lipca 2015 r. na podstawie umowy na okres próbny, na stanowisku inżyniera specjalizacja sanitarna, w pełnym wymiarze czasu pracy. Następnie na tym samym stanowisku od 1 października 2015 r. na podstawie umowy na czas określony, w pełnym wymiarze czasu pracy. Od 1 października 2017 r. M. T. była zatrudniona na stanowisku kierownika robót specjalizacji sanitarnej, na czas nieokreślony, w wymiarze pełnego etatu. Aneksem do umowy z 11 marca 2018 r., uzgodniono, że wynagrodzenie powódki w okresie od 1 marca 2018 r. do 31 sierpnia 2019 r. wynosi 8.000 zł brutto.

dowód: umowa o pracę – k. 9; umowa o pracę – k. 10 oraz k. 6 część B akt osobowych; umowa o pracę – k. 12 oraz k. 13, część B akt osobowych; aneks do umowy o pracę – k. 13 oraz k. 15, część B akt osobowych.

Do obowiązków pracowniczych M. T. należała praca na stanowisku kierownika budowy w specjalizacji sanitarnej. W umowie o pracę ani w innym dokumencie nie zostały wyszczególnione obowiązki pracownicze M. T. na stanowisku kierownika budowy specjalizacji sanitarnej.

dowód: umowa o pracę – k. 9; umowa o pracę – k. 10 oraz k. 6 część B akt osobowych; umowa o pracę – k. 12 oraz k. 13, część B akt osobowych; aneks do umowy o pracę – k. 13 oraz k. 15, część B akt osobowych.

Obowiązki pracownicze M. T. wynikały częściowo z aktu wewnątrzzakładowego obowiązującego u pozwanej - Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w (...) SA w W.. Zgodnie z § 13 ust. 2.1, ust. 2.13 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w (...) SA w W. do podstawowych obowiązków powódki jako pracownika pozwanej należało m.in. rzetelne i efektywne wykonywanie pracy oraz przekazywanie pracodawcy swej najlepszej wiedzy, doświadczenia i umiejętności. Natomiast § 27 ust. 4.3. ww Układu stanowił, że szczególnie ciężkim i rażącym naruszeniem porządku i dyscypliny pracy jest kształtowanie – w tym u potencjalnych klientów – niekorzystanego wizerunku pracodawcy. Z treścią Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w (...) SA w W. powódka została zapoznana.

Dowód: Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy w (...) SA w W. – k. 118-126; umowa o pracę – k. 9; umowa o pracę – k. 10 oraz k. 6 część B akt osobowych; umowa o pracę – k. 12 oraz k. 13, część B akt osobowych.

Powódka M. T. od połowy roku 2017 pracowała na stanowisku kierownika robót o specjalizacji sanitarnej na budowie prowadzonej w M. – „Budowa budynku mieszkalno-usługowego w M.”. Jej bezpośrednim przełożonym była osoba

zatrudniona na stanowisku kierownika budowy. Prace budowlane były prowadzone przez pozwaną spółkę na rzecz inwestora – (...) spółki z o.o. spółki komandytowej. Jednym z podwykonawców pozwanej była (...) A. spółka o.o. w S., która na podstawie umowy podwykonawczej z 23 marca 2018 r. realizowała na rzecz pozwanej roboty budowlane polegające na wykonaniu instalacji sanitarnych szczegółowo określonych w załączniku nr 3 do umowy podwykonawczej.

Dowód: umowa podwykonawcza nr (...) z 23.03.2018 r. – k. 131-158.

Z umowy podwykonawczej wynikało, że kierownikiem projektu ze strony pozwanej (...) SA był K. M., kierownikiem budowy – M. P.. Menadżerem projektu ze strony podwykonawcy – (...) spółki z o.o. w S. był S. P. (1), zaś kierownikiem robót – S. P. (2).

Dowód: umowa podwykonawcza nr (...) z 23.03.2018 r. strona pierwsza – k. 131.

Z załącznika nr 3 do umowy podwykonawczej wynikało, że instalacja napowietrzania klatek schodowych, szybów windowych i korytarzy na I piętrze oraz instalacja oddymiania klatek schodowych i korytarzy na I piętrze nastąpi przez montaż kanałów w systemie (...) firmy (...).

Dowód: umowa podwykonawcza nr (...) z 23.03.2018 r. załącznik nr 3 – k. 143.

W załączniku nr 1 do umowy podwykonawczej zostały wskazane osoby reprezentujące pozwaną (...) SA w W. wobec podwykonawcy (...) A. spółki o.o. w S.. Zgodnie z zapisami umowy: osobą do kontroli, koordynacji i odbioru robót podwykonawczych był M. P. - kierownik budowy. Natomiast osobami do zatwierdzania i podpisywania protokołów wykonania robót podwykonawczych byli: M. J. kierownik robót sanitarnych, powódka M. T. kierownik robót sanitarnych oraz K. M. kierownik projektu.

Dowód: umowa podwykonawcza nr (...) z 23.03.2018 r. załącznik nr 1 – k. 134 – 134v.

(...) spółka z o.o. w S. rozpoczęła prace na budowie w marcu 2018 r. Do zmiany materiałów zastosowanych do budowy instalacji oddymiania i napowietrzania z systemu (...) na rzecz blachy doszło krótko po rozpoczęciu prac przez podwykonawcę. Decyzja dotycząca zmiany systemu (...) na rzecz blachy została podjęta między kwietniem a czerwcem 2018 r. po naradzie pomiędzy: podwykonawcą (...) spółką z o.o. w S., pozwaną (...) SA oraz inwestorem (spółką (...)). W naradzie dotyczącej zmiany systemu (...) na rzecz blachy w systemie oddymiania i napowietrzania ze strony pozwanej spółki uczestniczył ówczesny kierownik budowy M. P. – przełożony powódki.

dowód: zeznania S. P. (1), k. 237; zeznania S. P. (2), k. 305v; zeznania M. P., k. 306v;

Powódka nie uczestniczyła w naradzie dotyczącej zmiany materiałów systemu (...) na rzecz blachy w systemie oddymiania i napowietrzania. Instalacja systemu oddymiania przy zastosowaniu blachy stalowej rozpoczęła się w listopadzie lub grudniu 2018 r. w czasie gdy funkcję kierownika budowy pełnił M. P.. M. P. jako kierownik budowy wyraził zgodę na zmianę systemu (...) na blachę. On też w początkowym okresie montażu systemu przez podwykonawcę wyrażał zgodę na zabudowanie instalacji oddymiania i napowietrzania wykonanych przy użyciu blachy. O zmianie systemu (...) na blachę wiedziała również inspektor nadzoru L. Z. (1).

Dowód: zeznania S. P. (1), k. 238-239; zeznania S. P. (2), k. 305v; zeznania M. P., k. 306v-307; zeznania świadka L. Z. (1), k. 308-309; przesłuchanie powódki, k. 236 i k.318.

Z załącznika nr 3 do umowy z podwykonawcą (...) spółką z o.o. w S. wynikało, że instalacja napowietrzania klatek schodowych, szybów windowych i korytarzy zostanie wykonana przez podwykonawcę w systemie (...) firmy (...). Z uwagi na zbyt mało miejsca w budynku okazało się, że system napowietrzania nie może zostać zamontowany w poziomie, lecz musi być zamontowany w pionie. (...) nie nadawał się do montażu w pionie. Z tego powodu system (...) został zastąpiony przez podwykonawcę blachą.

dowód: umowa podwykonawcza nr (...) z 23.03.2018 r. - załącznik nr 3 do umowy, k. 143; umowa podwykonawcza nr (...) z 23.03.2018 r. - kosztorys ofertowy k. 170v, k. 190; zeznania S. P. (1), k. 239; zeznania S. P. (2), k. 305v.

Podwykonawca pozwanej (...) spółka z o.o. w S. okazała powódce aprobatę techniczną, z której wynikała niemożność zastosowania systemu (...) do poziomego systemu napowietrzania oraz aprobatę techniczną tego systemu z blachy stalowej. Analogiczny system był wcześniej montowany w tym samym budynku w układach wentylacji mieszkań.

dowód: deklaracja właściwości użytkowych 005 - (...)2014, k. 25-31; aprobata techniczna (...)15- (...), k. 32-80; zeznania S. P. (2), k. 306;

Instalacja systemu oddymiania i napowietrzania przy użyciu blachy (kanałów ocynkowanych typu AI) była wykonywana przez podwykonawcę (...) spółkę z o.o. w S. przez kolejnych kilka miesięcy. Inspektor nadzoru L. Z. (1) wiedziała i akceptowała zmianę systemu (...) na blachę. Montaż blachy zamiast systemu (...) widział również Z. K. (1) oraz M. B. (1). Żadna z tych osób nie zgłaszała zastrzeżeń mimo, że wiedziała, że nie jest montowany system (...). Różnica między materiałem (...) a blachą jest widoczna „gołym okiem”. Możliwe było dostrzeżenie zmiany systemu wykonywania instalacji oddymiania i napowietrzania na blachę, również w trakcie prac montażowych, gdyż kanały nie były zabudowane do końca.

Dowód: notatka z 13.12.2018 r., k. 18-20; zeznania S. P. (1), k. 238-239; zeznania S. P. (2), k. 305v; zeznania M. B. (1), k. 285; zeznania M. P., k. 306v-307; zeznania S. N., k. 316-317; zeznania L. Z. (1), k. 308v; przesłuchanie powódki, k. 236, k. 318-320.

W związku z koniecznością zmiany systemu instalacji oddymiania i napowietrzania z systemu (...) na blachę, podwykonawca wystąpił do projektanta o akceptację rozwiązania zamiennego dotyczącego systemu napowietrzania klatek schodowych na kanały ocynkowane typu AI. Pismo zostało skierowane również do pozwanej (...) SA, inspektora nadzoru L. Z. (1) oraz inspektora nadzoru S. K.. Podwykonawca wystąpił również do producenta materiałów (...) spółki z o.o. o techniczną ocenę poprawności zaproponowanego rozwiązania i otrzymał informację o poprawności rozwiązania. Poprawność rozwiązania zamiennego potwierdziła również firma (...) spółka z o.o. spółka komandytowa.

Dowód: pismo z 12.03.2019 r., k. 81-82; pismo z 15.03.2019 r., k. 83-84; informacja producenta z 18.03.2019 r., k. 85; opinia techniczna z 20.03.2019 r., k. 90; zeznania S. P. (1), k. 237

Bezpośrednim przełożonym powódki na budowie była osoba pełniąca funkcję kierownika budowy. Początkowo funkcję kierownika spornej budowy pełnił M. B. (2), następnie był to M. P.. Po zwolnieniu z funkcji M. P., co nastąpiło w listopadzie 2018 r. nie było wiadomo kto pełnił na budowie funkcję kierownika budowy. Jako kierownik budowy był uważany M. B. (1), lecz okazało się, że kierownikiem budowy wpisanym w dzienniku budowy był R. K. (1). R. K. (1) nie był na budowie każdego dnia, przyjeżdżał na budowę od czasu do czasu.

dowód: dziennik budowy str. 1 k. 208-209; protokół częściowego wykonania robót podwykonawczych nr 4 z 13.02.2019 r., k. 248; zeznania S. P. (1), k. 237-239; zeznania Z. K. (1), k. 282-284; zeznania M. B. (1), k. 285; zeznania M. P., k. 306v; zeznania Z. B., k. 287; przesłuchanie powódki k. 236;

Po zwolnieniu M. P. z funkcji kierownika budowy, kolejna osoba zatrudniona na tym stanowisku R. K. (1) (B. K.) bywał na budowie okazjonalnie. Na budowie nie było też dziennika budowy, który R. K. (1) (B. K.) woził w swoim samochodzie. R. K. (2) (B. K.) nie uczestniczył w naradach odbywanych na budowie. Pozostali uczestnicy budowy nie do końca wiedzieli czy kierownik budowy nazywa się R. K. (1), czy B. K..

dowód: zeznania S. P. (1), k. 237 i 239; zeznania M. B. (1), k. 285; przesłuchanie powódki k. 236;

Powódka nie brała udziału w naradach odbywających się na budowie i dotyczących bieżących problemów występujących na budowie. W naradach brali udział: Z. K. (1), L. C., M. B. (1), L. Z. (1) i Z. B.. W czasie jednej z narad na budowie L. Z. (1) jako inspektor nadzoru budowlanego zgłosiła problem wykonywania instalacji napowietrzania

niezgodnie z projektem. Z narad prowadzonych na budowie były sporządzane protokoły podpisane przez osoby uczestniczące w danej naradzie.

Dowód: zeznania M. B. (1), k. 286; zeznania Z. B., k. 287-288; zeznania L. Z. (1), k. 308; zeznania S. P. (1), k. 239.

Do obowiązków M. B. (1), nieformalnie pełniącego funkcję kierownika budowy, należało m.in. reagowanie gdy roboty były wykonywane niezgodnie z dokumentacją projektową. Powódka informowała M. B. (1) o tym, że podwykonawca (...) spółka z o.o. zgłosiła problem niemożności wykonania instalacji oddymiania przy użyciu kanałów (...). M. B. (1) pełniąc funkcję kierownika budowy podpisał protokół częściowego wykonania robót podwykonawczych nr 4 z 13 lutego 2019 r. potwierdzający m.in. wykonanie napowietrzenia klatek schodowych, szybów windowych i korytarzy I pietra oraz oddymianie klatek schodowych i korytarzy I pietra. Do obowiązków kierownika budowy należało przedstawianie zmienionego projektu, zawierającego akceptację projektanta.

Dowód: protokół k. 248-249; zeznania M. B. (1), k. 286; zeznania Z. B., k. 287-288; zeznania L. Z. (1), k. 308; przesłuchanie powódki k. 236;

Powódka M. T. była na budowie każdego dnia. Każdego dnia na budowie był M. B. (1), pełniący nieformalnie funkcje kierownika budowy. On był bezpośrednim przełożonym powódki. Na budowie prawie każdego dnia był też Z. K. (1), który był przełożonym powódki, lecz nie bezpośrednim. Była też L. C.. Raz na tydzień na budowie była inspektor nadzoru L. Z. (1).

dowód: zeznania świadka Z. K. (2), k. 282; zeznania świadka M. B. (1), k. 285-286; zeznania S. P. (2), k. 306; zeznania M. P., k. 307; przesłuchanie powódki k. 236;

W dniu 7 marca 2029 r. inspektor nadzoru L. Z. (1) zatrzymała prace przy instalacjach napowietrzania z uwagi na to, że nie spełniały one założeń dokumentacji. Prace zostały wstrzymane dlatego, że L. Z. (1) jako inspektor nadzoru nie otrzymała uzgodnionego projektu zawierającego podpisy projektanta i kierownika budowy. O dostarczenie tej dokumentacji L. Z. (1) prosiła kierownika budowy od grudnia 2018 r., początkowo M. P., potem M. B. (1). L. Z. (1) nie prosiła powódki o przedstawienie takiej dokumentacji.

Dowód: zeznania L. Z. (1), k. 308-309.

Pomiędzy podwykonawcą (...) spółką z o.o. w S. a pozwaną (...) SA toczy się spór dotyczący sposobu wykonania kanałów napowietrzania z blachy, zamiast systemu przewidzianego w dokumentacji.

Dowód: pismo z 19.03.2019 r., k. 206-207; zeznania S. P. (1), k. 238; Ocena prawidłowości wykonania kanałów wentylacji przeciwpożarowej, k. 270-275.

Pismem z dnia 1 kwietnia 2019 r. pozwana złożyła powódce oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, wynikających z zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy – kierownika robót o specjalizacji sanitarna. Zdaniem pracodawcy, naruszenie polegało na wadliwym nadzorze wykonywanych robót w zakresie instalacji oddymiania i napowietrzania robót wykonywanych przez firmę (...) spółkę z o.o., co doprowadziło do realizacji prac instalacyjnych niezgodnie z dokumentacją projektową oraz umowami zawartymi pomiędzy pracodawcą a zamawiającym i podwykonawcą. Z oświadczenia wynika, że w dniu 13 lutego 2019 r. powódka podpisała protokół częściowego wykonania robót podwykonawczych potwierdzając tym samym fakt wykonania części zakresu oddymiania i napowietrzania na kwotę 61800 zł, natomiast w dniu 7 marca 2029 r. inspektor nadzoru L. Z. (1) zatrzymała prace przy tych instalacjach z uwagi na to, że nie spełniały one założeń dokumentacji.

dowód: oświadczenie - k. 14-15.

Powódka wraz z drugim kierownikiem robót sanitarnych (M. J.) oraz kierownikiem projektu K. M. była odpowiedzialna za zatwierdzanie i podpisywanie protokołów wykonania robót podwykonawczych. Powódka jako pracownik pozwanej spółki oceniała ilość i jakości prac wykonanych przez podwykonawcę - (...) spółkę z o.o.

Dowód: załącznik nr 1 do umowy podwykonawczej k. 134 – 134v; zeznania S. P. (1), k. 237.

Powódka nie miała wpływu na wybór materiałów stosowanych przez podwykonawcę (...) spółkę z o.o. Decyzję dotyczącą rodzaju wbudowywanych materiałów podejmowali: inwestor H. i podwykonawca (...) spółka z o.o.

dowód: zeznania S. P. (1), k. 237; zeznania S. P. (2), k. 305v; zeznania M. P., k. 306v

Sąd zważył co następuje:

Powództwo okazało się uzasadnione, a jego częściowe oddalenie dotyczyło jedynie przedwcześnie zgłoszonego żądania o wydanie nowego (sprostowanego) świadectwa pracy.

Zgodnie z art. 52 Kodeksu pracy,

§ 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie:

- 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych;
- 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem;
- 3) zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku.

§ 2. 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.

Przepis art. 56 Kodeksu pracy stanowi, że

§ 1. Pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie do art. 58 Kodeksu pracy: Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia 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.

Zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 7 lipca 1994 r. Prawo budowlane (Dz. U. z 2020, poz. 1333 ze zm.) uczestnikami procesu budowlanego, w rozumieniu ustawy, są:

- 1) inwestor;
- 2) inspektor nadzoru inwestorskiego;
- 3) projektant;
- 4) kierownik budowy lub kierownik robót.

Zgodnie z art. 22 ustawy Prawo budowlane, do podstawowych obowiązków kierownika budowy należy m.in.: prowadzenie dokumentacji budowy; zorganizowanie budowy i kierowanie budową obiektu budowlanego w sposób

zgodny z projektem lub pozwoleniem na budowę, przepisami, w tym techniczno-budowlanymi, oraz przepisami bezpieczeństwa i higieny pracy; zapewnienie przy wykonywaniu robót budowlanych stosowania wyrobów, zgodnie z art. 10; wstrzymanie robót budowlanych w przypadku stwierdzenia możliwości powstania zagrożenia oraz bezzwłoczne zawiadomienie o tym właściwego organu; zawiadomienie inwestora o wpisie do dziennika budowy dotyczącym wstrzymania robót budowlanych z powodu wykonywania ich niezgodnie z projektem; realizacja zaleceń wpisanych do dziennika budowy; zgłaszanie inwestorowi do sprawdzenia lub odbioru wykonanych robót ulegających zakryciu bądź zanikających oraz zapewnienie dokonania wymaganych przepisami lub ustalonych w umowie prób i sprawdzeń instalacji, urządzeń technicznych i przewodów kominowych przed zgłoszeniem obiektu budowlanego do odbioru.

Stosownie do treści art. 24 ust. 2 ustawy Prawo budowlane, przepis art. 22 stosuje się odpowiednio do kierownika robót.

Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powódki, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika, natomiast zgodnie z utrwalonym orzecznictwem, ocena czy naruszenie obowiązku jest ciężki powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W zwrocie ustawowym „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych” zawarte są trzy elementy: po pierwsze, bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego); po drugie, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, oraz po trzecie, zawinienie obejmujące winę umyślną oraz niedbalstwo (zob. m.in. postanowienie SN z 27.04.2021 r., II PSK 66/21; postanowienie SN z 04.06.2019 r., II PK 141/18).

W piśmie rozwiązującym stosunek pracy powódki wskazano, jako przyczynę rozwiązania tego stosunku pracy, ciężkie naruszenie przez nią podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 k.p) wynikających z zajmowanego przez powódkę stanowiska pracy – kierownika robót o specjalizacji sanitarna. Zdaniem pracodawcy, naruszenie polegało na wadliwym nadzorze wykonywanych robót w zakresie instalacji oddymiania i napowietrzania robót wykonywanych przez firmę (...) spółkę z o.o., co doprowadziło do realizacji prac instalacyjnych niezgodnie z dokumentacją projektową oraz umowami zawartymi pomiędzy pracodawcą a zamawiającym i podwykonawcą. Z oświadczenia wynika, że w dniu 13 lutego 2019 r. powódka podpisała protokół częściowego wykonania robót podwykonawczych potwierdzając tym samym fakt wykonania części zakresu oddymiania i napowietrzania na kwotę 61800 zł, natomiast w dniu 7 marca 2019 r. inspektor nadzoru L. Z. (1) zatrzymała prace przy tych instalacjach z uwagi na to, że nie spełniały one założeń dokumentacji.

Zdaniem Sądu orzekającego w sprawie, pozwana spółka nie wykazała w procesie aby swoim działaniem (zaniechaniem) powódka naruszyła podstawowe obowiązki pracownicze, o których mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p, a ponadto aby działaniom powódki można było przypisać winę umyślną albo rażące niedbalstwo. Warto przypomnieć, że ciężar dowodu w tym zakresie spoczywał na zakładzie pracy, czyli na pozwanej spółce (wyrok SN z 16.05.2001 r., I PKN 398/00; wyrok SN z 8.3.1977 r., I PRN 17/77).

Pozwana nie wykazała, aby działanie powódki wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu z nią umowy o pracę wchodziło w zakres podstawowych obowiązków pracowniczych powódki. Zakres obowiązków powódki zatrudnionej na stanowisku kierownika robót specjalizacji sanitarnej nie wynikał z umowy o pracę. Nie wynikał również z aktu prawa wewnątrzzakładowego - Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w (...) SA w W.. Zgodnie z § 13 ust. 2.1, ust. 2.13 tego aktu do podstawowych obowiązków powódki jako pracownika pozwanej należało m.in. rzetelne i efektywne wykonywanie pracy oraz przekazywanie pracodawcy swej najlepszej wiedzy, doświadczenia i umiejętności. Natomiast § 27 ust. 4.3. ww Układu stanowił, że szczególnie ciężkim i rażącym naruszeniem porządku i dyscypliny pracy jest kształtowanie – w tym u potencjalnych klientów – niekorzystanego wizerunku pracodawcy. Wskazane zapisy aktu prawa wewnątrzzakładowego obowiązujące zresztą wszystkich pracowników pozwanej, a nie tylko pracowników zatrudnionych na kierowniczych stanowiskach, są zbyt ogólne aby można było stwierdzić

jaki był zakres podstawowych obowiązków powódki. Inne podstawowe obowiązki pracownika mogą wynikać z pozakodeksowych aktów prawa powszechnego lub istoty konkretnego stosunku pracy. W odpowiedzi na pozew pozwana stwierdziła, że do obowiązków powódki jako kierownika robót sanitarnych na budowie należało m.in.: zapoznanie się z dokumentacją projektową, umową z inwestorem i umowami podwykonawczymi, nadzorowanie wykonywanych robót instalacyjnych – zgodnie z dokumentacją projektową i umowami, weryfikowanie wykonanych prac i dokonywanie odbiorów wykonanych robót od wykonawców – zarówno co do jakości, zgodności z dokumentacją i umowami, ilości jak i wartości, koordynowanie prac podwykonawców branżowych z pozostałymi podwykonawcami, współpraca z inspektorem nadzoru inwestorskiego, przygotowywanie protokołów odbioru robót branżowych do comiesięcznego fakturowania. Tak szeroki zakres obowiązków powódki nie wynika jednak z żadnego dokumentu złożonego jako dowód w sprawie. Co więcej, pozostałe dowody tak szerokiemu zakresowi obowiązków powódki przeczą. Po pierwsze, należy zauważyć, że powódka nie była postrzegana na budowie jako osoba posiadająca samodzielną funkcję. Wskazują na to zeznania S. P. (1) (k.237) oraz inspektora nadzoru L. Z. (1) (k. 309). Osobą posiadającą uprawnienia do podejmowania samodzielnych decyzji był kierownik budowy, a to stanowisko po odejściu M. P. zostało obsadzone jedynie formalnie (przez wpis do dziennika budowy), gdyż kierownika budowy na budowie nie było. Po drugie, powódka nie uczestniczyła w naradach odbywanych na budowie, kiedy omawiano wyniki w czasie budowy problemy. Z tych narad były tworzone protokoły podpisywane przez osoby uczestniczące w naradzie. Jako osoba nieuczestnicząca w naradach z innymi uczestnikami procesu budowlanego nie mogła zgłosić wykonywania systemu niezgodnie z projektem i umową podwykonawczą. Ten problem mogła zgłosić jedynie swojemu przełożonemu (o czym niżej). Po trzecie, powódka nie miała żadnego wpływu na wybór materiałów zamiennych zaproponowanych przez podwykonawcę. Wpływ na wybór tych materiałów miał kierownik budowy (M. P.), który akceptował rozwiązania zamienne. Po czwarte, powódka została wskazana w umowie podwykonawczej zawartej między pozwaną a (...) spółką z o.o. jako osoba odpowiedzialna wyłącznie za zatwierdzanie/podpisywanie protokołów wykonania (...) Podwykonawczych. To kierownik budowy (M. P.) był osobą wskazaną jako odpowiedzialna za kontrolę, koordynację i odbiór robót podwykonawczych (załącznik nr 1 do umowy, k. 134).

Powódka nieposiadająca faktycznie samodzielnej funkcji na budowie, została poinformowana przez swojego przełożonego M. P. o zmianie sposobu wykonania instalacji oddymiania i odpowietrzania na kanały ocynkowane typu AI (blaszane). Po odejściu M. P. ze stanowiska kierownika budowy, powódka poinformowała M. B. (1) (pełniącego nieformalnie funkcje kierownika budowy) o tym, że podwykonawca (...) spółka z o.o. zgłosiła problem niemożności wykonania instalacji oddymiania przy użyciu kanałów (...). Mimo przekazania tej informacji przez powódkę nie zostały podjęte żadne działania na wcześniejszym etapie budowy. M. B. (1) monitowany przez inspektora nadzoru – L. Z. (1) nie dostarczył również uzgodnionego projektu instalacji napowietrzania (zeznania L. Z., k. 308). Problem niemożności wykonania systemu instalacji napowietrzania zgodnie z umową podwykonawczą był również poruszony przez L. Z. (1) w trakcie jednej z narad na budowie. L. Z. (1) czekała na podpisane przez kierownika budowy i projektanta rysunki z rozwiązaniami zamiennymi. Od powódki M. T. otrzymania takich rysunków nie oczekiwała, gdyż to nie należało do kompetencji powódki (zeznania L. Z., k. 309).

Warto przypomnieć, że pracodawca powinien informować pracownika o jego obowiązkach gdy istnieje uzasadniona niepewność co do ich zakresu. Jeżeli pracodawca tego nie uczyni, to naruszenie przez pracownika tych obowiązków nie może być zakwalifikowane jako podstawa rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika (wyrok SN z 16.07.2013 r., II PK 337/12).

Pracodawca uznał, że obowiązki powódki były tożsame z obowiązkami kierownika budowy, a wobec faktycznego braku na budowie kierownika budowy, pracodawca uznał, że powódka winna przejąć jego obowiązki i odpowiedzialność. Te twierdzenia nie znalazły jednak potwierdzenia w samodzielności w pełnieniu funkcji, jaką pracodawca zapewnił powódce na budowie.

Drugim elementem składowym pojęcia „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” jest zawinienie pracownika, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w niniejszej sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień

winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Orzecznictwo Sądu Najwyższego jest przy tym bardzo rygorystyczne w odniesieniu do znacznego stopnia winy pracownika jako przesłanki rozwiązania z nim umowy bez wypowiedzenia.

Na winę pracownika składa się element obiektywny i subiektywny. Elementem obiektywnym jest bezprawność postępowania pracownika, przejawiająca się w niezgodności jego zachowania z istotą obowiązków wynikających z treści stosunku pracy (o czym była mowa wyżej). Natomiast elementem subiektywnym jest wadliwość postępowania pracownika, przejawiająca się w podjęciu i zrealizowaniu decyzji, którą można ocenić jako niewłaściwą, bądź też w braku podjęcia i zrealizowania decyzji, która w danych okolicznościach powinna zapaść. W ramach elementu subiektywnego rozpatrzeniu podlegają stopnie winy: umyślność i niedbalstwo. Umyślność, co do zasady, polegać będzie na zamierzonym działaniu lub zaniechaniu w ramach danego obowiązku. Podczas, gdy niedbalstwo będzie się przejawiać w niedołożeniu należytej staranności.

Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 Kp) ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Przy ocenie, czy miało miejsce takie właśnie zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia (wyr. SN z 9.12.1976 r., I PRN 111/76, L.), w tym jego nastawienie psychiczne. Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. SN z 7.2.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7–8, poz. 98). "Rażącego niedbalstwa" nie można natomiast utożsamiać ze zwykłym zaniedbaniem, nieudolnością, brakiem operatywności, nieskutecznością, działaniem wbrew oczekiwaniom pracodawcy czy nieosiągnięciem zamierzonych rezultatów (wyr. SN z 23.2.2017 r., I PK 81/16).

Przenosząc te rozważania na grunt rozpoznawanej sprawy należy uznać, że zachowanie powódki nie wypełniało przesłanek określonych treścią tego przepisu. Jakkolwiek zachowanie powódki można było ocenić jako zaniedbanie obowiązków pracowniczych, to jednak nie miało ono ciężkiego charakteru.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że wbrew twierdzeniom pozwanej zmiana systemu instalacji oddymiania i napowietrzania z instalacji przyjętej w projekcie nastąpiła już w umowie podwykonawczej zawartej przez pozwaną spółkę z podwykonawcą (...) spółkę z o.o. W projekcie przewidziano system P., umowa podwykonawcza mówiła o systemie (...), natomiast wykonywano kanały ocynkowane typu AI. W załączniku nr 3 do umowy podwykonawczej zapisano o montażu kanałów w systemie (...) firmy (...) (umowa k. 143). Umowa została podpisana przez pozwaną spółkę (...) SA. Powódka na tę zmianę nie miała żadnego wpływu, mogła ją jedynie przyjąć do wiadomości. Po rozpoczęciu robót okazało się, że system (...) nie może być montowany w pionie (dopuszczalny był jedynie jego poziomy montaż, co okazało się niemożliwe) i podwykonawca zaproponował rozwiązanie zamienne – blachę AI. W umowie z podwykonawcą powódka była wskazana jako osoba upoważniona jedynie do zatwierdzania/podpisywania protokołów odbioru robót. To kierownik budowy był osobą ze strony pozwanej spółki uprawnioną wobec podwykonawcy do kontroli, koordynacji i odbioru robót podwykonawczych. Ówczesny kierownik budowy M. P. powyższą zmianę (na kanały ocynkowane typu AI) zaakceptował.

Materiał dowodowy zebrany w sprawie pokazał, że już w późniejszym okresie powódka zaangażowała się w ustalenia z podwykonawcą dotyczące zmiany systemu wykonania instalacji napowietrzania. Podwykonawca przedstawił powódce dokumentację i ekspertyzy potwierdzające niemożność montażu systemu (...). Konieczne było zastosowanie innego materiału. Przedstawione przez podwykonawcę powódce ekspertyzy potwierdzały, że zastosowanie kanałów ocynkowanych typu AI jest prawidłowe. Warto wskazać, że problem tego, czy zaproponowane przez podwykonawcę rozwiązanie zamienne może być zastosowane na budowie było zresztą przedmiotem późniejszego sporu między pozwaną a podwykonawcą, co oznacza, że problem nie był prosty w rozstrzygnięciu.

Przy ocenie, czy miało miejsce zawinione zachowanie się pracownika, trzeba brać pod uwagę wszelkie okoliczności, mogące mieć wpływ na osąd o charakterze jego zawinienia. Na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego ustalono, że u pozwanego pracodawcy na budowie panował chaos. Po odejściu kierownika budowy M. P., pozwana nie zapewniła osoby na stanowisko kierownika budowy. Nie było osoby która by faktycznie (nie tylko formalnie) wykonywała czynności kierownika budowy. Na budowie nie było również dziennika budowy. Natomiast świadkowie wskazywali, że budowa była dość skomplikowana. Zdaniem Sądu, pozwana spółka nie przywiązywała wiele uwagi temu, aby praca świadczona przez zatrudnionych pracowników przebiegała w sposób zorganizowany i zgodny z obowiązującymi przepisami. Nie zapewniając pełnej obsady wszystkich uczestników procesu budowlanego na skomplikowanej budowie, oczekiwała następnie, że powódka zastąpi nieobecnego kierownika budowy. Uwagę zwraca także fakt, że inni uczestnicy budowy nie wiedzieli nawet kto pełni funkcję kierownika budowy. Sąd nie dał wiary podnoszonym przez pozwaną twierdzeniom oraz zeznaniom części świadków, którzy po „wybuchu afery, bo pani inspektor zatrzymała budowę” (zeznania św. S. N. K. 316), wskazywali, że wyłączną odpowiedzialność za zmianę materiału wykorzystywanego przez podwykonawcę ponosi powódka. Zdaniem Sądu, zaniedbania na placu budowy były widoczne dla innych uczestników procesu budowlanego już wcześniej i były tolerowane przez pozwaną. Zdaniem Sądu działanie powódki nie mogło być zakwalifikowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Działanie powódki nie miało charakteru zamierzonego czy celowego, zaś wstrzymanie robót przez inspektor nadzoru było w głównej mierze efektem zaniedbań pozwanej spółki dotyczącej zmian osobowych na stanowisku kierownika budowy oraz nienależytego obsadzenia stanowiska kierownika budowy.

Niezbędnym elementem, pozwalającym na zastosowanie trybu określonego w art. 52 k.p. jest, jak wskazano na wstępie rozważań, wyrządzenie szkody pracodawcy bądź narażenie go na taką szkodę poprzez umyślne bądź wskutek dopuszczenia się rażącego niedbalstwa - działanie pracownika ocenione wcześniej jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. W świetle powyższych rozważań, w ocenie Sądu przyczyny wskazane piśmie rozwiązującym umowę o pracę okazały się niewystarczające do rozwiązania przez pracodawcę umowy w trybie art. 52 kp.

Konsekwencją wydania wyroku jak w pkt I sentencji, jest zasądzenie na rzecz powódki, z którą rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie – odszkodowania. Zgodnie z art. 58 K.p odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, w przypadku stażu pracy powódki jest to trzykrotność wynagrodzenia pracownika. Tym samym żądanie powódki stanowiące równowartość trzymiesięcznego wynagrodzenia i mieszczące się w tych granicach było zasadne.

Powódka zgłosiła również roszczenie sprostowania świadectwa pracy poprzez wskazanie odmiennego trybu rozwiązania umowy o pracę.

Tryb wydawania świadectwa pracy i wymogi co do jego treści są określone w przepisie art. 97 K.p. W myśl § 3 tego przepisu jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Ustawodawca zastosował konstrukcję zbliżoną do konstrukcji fikcji prawnej, zgodnie z którą nieprawidłowe rozwiązanie umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia pociąga za sobą skutki prawne, jakie przepisy prawa pracy wiążą z wypowiedzeniem umowy o pracę przez pracodawcę. Zakres obowiązku pracodawcy wydania pracownikowi świadectwa pracy został uszczegółowiony w rozporządzeniu Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (Dz.U. z 2020 r., poz. 1862). W myśl § 7 ust. 3 i 4 ww. rozporządzenia w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę,

pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zatem w momencie ewentualnego uprawomocnienia się wyroku z dnia 24 listopada 2021 r. pracodawca obowiązany będzie wydać nowe świadectwo pracy.

W świetle tej regulacji, wobec braku uprawomocnienia się orzeczenia o zasądzającego na rzecz powódki odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia, roszczenie podlegało oddaleniu jako przedwczesne.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie kosztów procesu oparto na treści art. 98 § 1 i 3 k.p.c. Koszty te ograniczyły się do poniesionych tytułem zastępstwa procesowego. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego wynika z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) i wynosi 180 zł i w takiej wysokości Sąd zasądził zwrot kosztów zastępstwa procesowego od pozwanej na rzecz powódki w pkt III wyroku. Niezależnie od wyboru przez pracownika pomiędzy roszczeniem o przywrócenie do pracy a odszkodowaniem, Sąd stosuje jednolitą stawkę kosztów zastępstwa. Zgodnie bowiem z poglądem wyrażonym przez Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 r. II PZ 20/10, stawka minimalna za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia. W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawiloci sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020 r., poz. 755) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powódka była zwolniona od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał w pkt IV wyroku pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie kwotę 1200 zł stanowiącą 5% wygranej przez powódkę sumy.

Zgodnie z art. 477² k.p.c., zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W konsekwencji orzeczono jak w punkcie V sentencji.

Z:

- (...)

-(...)

- (...)

(...)