

## UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym w dniu 20 kwietnia 2017r. (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w P. wystąpiła o zasądzenie na jej rzecz od pozwanego P. Z. 14681, 60 zł ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia doręczenia pozwu tytułem odszkodowania w związku z rozwiązaniem przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia, nadto zaś kosztów procesu. Powódka wskazała, iż podane przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy przyczyny, a to szykanowanie przez kierownictwo, lekceważenie i złe traktowanie nie mieszczą się w katalogu podstaw pozwalających na rozwiązanie umowy w tym trybie, określonych w art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (k. 2, 7)

Pozwany, któremu pozw doręczono w dniu 1 września 2017r., domagał się oddalenia powództwa w całości i zasądzenia na jego rzecz od przeciwnika kosztów procesu wskazując, iż pracodawca dopuszczał do szykanowania go przez przełożonych, a za ich zachętą przez pozostałych pracowników i nie przeciwdziałał mobbingowi i dyskryminacji jego osoby. Zakwestionował też wysokość dochodzonego przez powódkę odszkodowania wskazując m.in. iż okres wypowiedzenia był jednomiesięczny, nie zaś dwumiesięczny jak przyjęto w wyliczeniu. (k. 26 – 28)

### ***Sąd ustalił następujący stan faktyczny.***

Strony niniejszego procesu pozostawały w stosunku pracy od 28 maja 2012r. w oparciu o umowę o pracę zawartą na czas określony 28 maja 2012r. – 31 maja 2017r.

P. Z. wykonywał na rzecz spółki pracę na stanowisku montera rusztowań.

Niesporne, nadto umowa o pracę – w cz. B akt osobowych pozwanego, świadectwo pracy – pierwsza, nienumerowana strona w cz. C akt osobowych pozwanego,

W umowie o pracę wynagrodzenia ustalono w stawce miesięcznej w złotych polskich, natomiast w okresie zatrudnienia, na mocy kolejnych aneksów do umowy, określano je w stawce godzinowej w euro w związku z oddelegowaniem pracownika do pracy eksportowej.

Niesporne, nadto aneksy do umowy o pracę w części B akt osobowych pozwanego

Ostatni podpisany przez pozwanego aneks obejmujący okres od 1 kwietnia 2014r. przewidywał stawkę godzinową 3,5 euro z dodatkiem godzinowym 8, 80 euro w przypadku pracy za granicą.

dowód: aneks z dnia 31 marca 2014r. w cz. B akt osobowych pozwanego

Były sporządzone jeszcze dwa kolejne aneksy modyfikujące stawkę godzinową najpierw od 1 września 2015r. na 10, 5 euro, a potem od 1 maja 2016r. na 10, 7 euro (3, 5 euro stawki podstawowej i 7, 20 dodatku za pracę za granicą) od 1 maja 2016r., ale pozwany ich nie podpisał.

Dowód: aneksy z dnia 28 kwietnia 2016r. i 28 sierpnia 2015r. w cz. B akt osobowych pozwanego

Pozwany otrzymał od powodowej spółki wynagrodzenie za pracę w następującej wysokości:

- za styczeń 2017r. 1797, 60 euro,
- za luty 2017r. – 1712 euro,
- za marzec 2017r. – 1369, 60 euro

Dowód: listy płac – k. 50 – 52

W tym okresie (także wcześniej) pozwany pracował na rzecz powódki za granicą.

Niesporne

P. Z. upoważnił pracodawcę w dniu 31 grudnia 2013r. do zakupu, po cenach niższych niż detaliczne usługi, zakwaterowania go w państwie członkowskim UE, w którym wykonuje pracę. Nadto złożył w tej samej dacie oświadczenie o woli zakupu za kwotę 100 euro miesięcznie usługi zakwaterowania w kraju oddelegowania do pracy i wniósł o rozliczenie tego zakupu poprzez dokonywanie każdorazowo potrąceń z wynagrodzenia bez oddzielnych zgód.

Niesporne, nadto upoważnienie i oświadczenie z dnia 31 grudnia 2013r. w cz. B akt osobowych pozwanego

Powódka zapewniała swoim pracownikom częściowo odpłatne (na zasadach jak ustalone w pozwanym) zakwaterowanie, od pracownika jednak zależało, czy chce z takiej opcji skorzystać.

Dowód: zeznania świadka K. M. – k. 88 – 89

Zgodnie z pisemnym uzgodnieniem takie zakwaterowanie za granicą zorganizowała też pozwanemu w mieszkaniu przeznaczonym dla kilku zatrudnionych.

Niesporne

Powódka comiesięcznie potrącała pozwanemu uzgodnioną kwotę 100 euro na to zakwaterowanie.

Niesporne

Pozwany nie złożył powódce oświadczenia o rezygnacji z takiego zakwaterowania ani nie cofnął zgody na comiesięczne potrącania jego kosztów.

Dowód: zeznania świadka K. M. – k. 88 – 89

Wyprowadził się jednak z zajmowanego przez spółkę lokalu, o czym pracodawcy nie poinformował ograniczając się do zawiadomienia firmy wynajmującej.

Dowód: zeznania świadka K. M. – k. 88 – 89

Spółka uzyskała informację o tym fakcie od osób trzecich na początku 2017. Miało to miejsce w związku z ujawnieniem zbyt dużego w stosunku do oddalenia miejsc zamieszkania pracowników od budowy zużycia paliwa w samochodach, z których korzystali. Powódka zaczęła wówczas wyjaśniać sytuację, jako że nadal ponosiła koszt wynajmu mieszkania.

Dowód: zeznania świadków: K. M. – k. 88 – 89, J. B. – k. 90 - 92

Przełożonym pozwanego był zajmujący stanowisko kierownika jego ojciec J. Z.. Dopiero od 1 marca 2017r. po odejściu ze spółki (...) jego stanowisko zajął J. B..

Dowód: zeznania świadka K. M. – k. 88 – 89, przesłuchanie pozwanego – zapis skrócony – k. 135 – 137

Pozwany został ukarany karą porządkową za niestosowanie się do poleceń nowego kierownika.

Dowód: zeznania świadków: K. M. – k. 88 – 89, D. H. (zapis skrócony – k. 218 – 219), pisemne upomnienie w aktach osobowych pozwanego

W dniu 30 marca 2017r. pozwany złożył przełożonemu adresowane do powódki pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy powołał art. 55 kodeksu pracy, a jako przyczyny złożenia oświadczenia wskazał szykanowanie przez kierownictwo, lekceważenie i złe traktowanie. Zaznaczył przy tym, że w pracy panuje niemiła atmosfera, nie są spełniane warunki dodatku do mieszkania (potrąca się 100 euro

miesięcznie za mieszkanie firmowe, w którym powód nie mieszka). Wreszcie dodał, że dochodzą mu koszty dojazdu do pracy z własnej kieszeni, co jest dla niego nieopłacalne. W oświadczeniu znalazł się zwrot „za porozumieniem stron bez zachowania okresu wypowiedzenia”.

Niesporne, nadto pismo z 30 marca 2017r. w cz. C akt osobowych pozwanego

W tym samym czasie oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia złożyło powódce pięciu innych pracowników pracujących wraz z pozwanym.

Wszystkie oświadczenia sporządzone były według podobnego schematu (układ strony, czcionka, początkowe sformułowania), zawierały jednak różne przyczyny rozwiązania umowy: sprawy osobiste, trudną sytuację rodzinną, która uniemożliwia dalszą pracę w Niemczech, sprawy prywatno – rodzinne, problemy zdrowotne. Jedynie pozwany i C. W. powoływali się na inne przyczyny.

Pracownicy przyszli razem do punktu zwykłych odpraw roboczych i rzucili oświadczenia kierownikowi na stół.

Dowód: oświadczenia innych pracowników – k. 71 – 74, oświadczenie pozwanego z dnia 30 marca 2017r. w cz. C akt osobowych pozwanego, zeznania świadków: K. M. – k. 88 – 89, J. B. – k. 90 – 92, C. W. – k. 182 – 184, D. H. (zapis skrócony – k. 218 – 219)

Żaden z nich nie sygnalizował wcześniej pracodawcy woli zakończenia stosunku pracy.

Dowód: zeznania świadków: K. M. – k. 88 – 89, J. B. – k. 90 - 92

Pozwany nie zgłaszał wcześniej przełożonym zastrzeżeń co do warunków pracy czy wywiązywania się spółki ze zobowiązań umownych.

Dowód: zeznania świadków: K. M. – k. 88 – 89, J. B. – k. 90 – 92, D. H. (zapis skrócony – k. 218 – 219)

Ani pozwany ani inni pracownicy nie zgłaszali osobom, którym podlegał kierownik J. B. – bezpośredni przełożony pozwanego, zastrzeżeń co do zachowania kierownika.

Dowód: zeznania świadka K. M. – k. 88 – 89

Koledzy nie byli świadkami niewłaściwego zachowania kierownika wobec pozwanego.

Dowód: zeznania świadka Ł. R. (zapis skrócony – k. 157 – 158)

### **Sąd zważył, co następuje.**

Żądanie odszkodowania okazało się uzasadnione, jednak nie w wysokości wskazywanej przez powódkę.

Powodowa spółka swoje roszczenia opierała na treści art. 61<sup>1</sup> k.p. Zgodnie z wymienionym przepisem w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Odszkodowanie to w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony odpowiada wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku umów na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać nie dłużej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p.).

Art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. przewiduje możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się wobec niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Odwołanie się w art. 61<sup>1</sup> k.p. do tej regulacji nie oznacza, iż prawo pracodawcy do odszkodowania powstaje wyłącznie w sytuacji, gdy pracownik rozwiązując umowę wskazuje wyraźnie na naruszenie podstawowych obowiązków przez drugą stronę stosunku pracy.

Możliwość rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ograniczona do ściśle określonych przypadków nie tylko wówczas gdy oświadczenie składa pracodawca (art. 52 § 1 k.p. i art. 53 § 1 k.p.), ale i wtedy, gdy pochodzi ono od pracownika. Ustawodawca przewiduje możliwość rozwiązania przez pracownika umowy o pracę we wskazanym trybie jedynie w dwóch sytuacjach: gdy zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na jego zdrowie, a pracodawca nie przeniesie go do innych czynności (art. 55 § 1 k.p.) i gdy pracodawca dopuści się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (wskazywany już art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Redakcja art. 61<sup>1</sup> k.p. nie pozostawia wątpliwości, iż pracodawca nie może dochodzić odszkodowania, gdy pracownik rozwiąże umowę na podstawie art. 55 § 1 k.p., przyjęcie jednak, iż nie przysługuje mu to roszczenie również wówczas, gdy dojdzie do rozwiązania umowy z innej niż przewidziane przez ustawodawcę przyczyny np. na skutek uzyskania korzystniejszej oferty pracy, stawiałoby pod znakiem zapytania celowość wprowadzenia jakichkolwiek regulacji ograniczających możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Oznaczałoby bowiem w istocie, iż pracownik w każdej chwili mógłby rozwiązać umowę bez żadnych negatywnych dla siebie konsekwencji, choć takie natychmiastowe rozwiązanie wpływałoby, często istotnie, na funkcjonowanie firmy skutkując koniecznością zmian organizacyjnych (zastępstw, modyfikacji zakresu obowiązków innych zatrudnionych) czy rzutując na możliwość realizacji umów z kontrahentami. Skoro ustawodawca poza sytuacją określoną w art. 55 § 1 k.p. uzależnia możliwość natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika od wystąpienia ciężkiego naruszenia wobec niego obowiązków, to każde skorzystanie przez pracownika ze wskazanego trybu inne niż w okolicznościach opisanych w art. 55 § 1 k.p. oceniane być winno w zakresie zasadności przez pryzmat zaistnienia przesłanek z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Podkreślić należy, iż obecne brzmienie art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p. wprowadzone zostało w 2002r. Wcześniej wysokość odszkodowania warunkował rozmiar szkody zaistniałej po stronie pracodawcy, a ustawodawca określał jedynie górną granicę świadczenia. Wskazuje to, iż celem wprowadzenia regulacji nie było swoiste zadośćuczynienie za niesłuszne zarzucenie pracodawcy przez pracownika ciężkiego naruszenia obowiązków, a skompensowanie uciążliwości w postaci natychmiastowego odejścia zatrudnionego. Za takim przyjęciem przemawia też fakt, że odszkodowanie związane jest jedynie z niezasadnością rozwiązania umowy bez wypowiedzenia (a nie także, inaczej niż w przypadku oświadczenia pracodawcy, jego nieprawidłowością np. niezachowaniem właściwej formy), stanowi zatem dla pracodawcy rekompensatę za rozwiązanie umowy mimo braku ku temu podstaw.

Pozwany w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy powoływał się na kilka różnych przyczyn, z których przynajmniej jedna odpowiada ciężkiemu naruszeniu obowiązków przez pracodawcę. Chodzi tu o szykanowanie, lekceważenie i złe traktowanie pracownika. Zgodnie z art. 94 pkt 10 k.p. pracodawca obowiązany jest wpływać na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego, w myśl zaś art. 94<sup>3</sup> § 1 przeciwdziałać mobbingowi czyli uporczywemu i długotrwałemu nękaniu pracownika wywołującemu u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodującemu lub mającemu na celu jego ośmieszenie, izolowanie lub wyeliminowanie z grona pracowników. Sformułowany w oświadczeniu zarzut nie wyczerpuje wprawdzie definicji mobbingu, niemniej jednak wymienia zachowania do niego zbliżone, takie, które naruszają wskazane w art. 94 pkt 10 normy współżycia społecznego. Wskazane regulacje stanowią rozwinięcie określonego w art. 11<sup>1</sup> k.p. obowiązku szanowania godności i dóbr osobistych pracownika.

Pozostałe przyczyny z uwagi na sposób ich sformułowania nie odpowiadają w sposób oczywisty ciężkiemu naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, dlatego ich ocena w tym zakresie zależała od ich uszczegółowienia przez pozwanego, o czym dalej.

W przypadku zakwestionowania przez pracodawcę zasadności rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika ciężar wykazania, że zatrudniający dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec rozwiązującego umowę ciąży na tym ostatnim. W niniejszej sprawie P. Z. temu ciężarowi nie podołał. Złe traktowanie pozwanego poza nim samym potwierdziła przede wszystkim jego małżonka, która jednak po pierwsze czerpać miała wiedzę wyłącznie od niego, po wtóre zaś jako osoba najbliższa, wspólnie gospodarująca, pozostawała zarówno z uwagi na więź emocjonalną jak i ekonomiczną z P. Z. wydatnie zainteresowana wynikiem niniejszego postępowania. Niewłaściwe zachowanie wobec pozwanego prezentowane przez kierownika J. B. potwierdzał też C. W. zatrudniony

u powódki. Jednak i do jego zeznań należało podchodzić z dużą ostrożnością, zarówno dlatego, że i on jest blisko związany z pozwanym (jako jego krewny i ojciec chrzestny), jak i z tego względu, że, jak sam przyznał, w tym samym czasie także rozwiązał z powódką umowę o pracę. Nadto mało prawdopodobnym wydaje się, by pracujący w innej brygadzie świadek mógł, na co wskazywał, słyszeć przez radio wyzwiska kierowane do pozwanego, których to wyzwisk w żaden sposób zresztą nie skonkretyzował ani nie wskazał ich częstotliwości. Tymczasem złemu traktowaniu pozwanego zaprzeczył nie tylko J. B. (który mógł być zainteresowany ukryciem swojej niewłaściwej postawy), ale i nie potwierdził ich Ł. R. pracujący w jednej ekipie z pozwanym. Świadek ten, wnioskowany przez P. Z., zeznał, iż nie zaobserwował niewłaściwych zachowań wobec pozwanego, wyzwisk czy kłótni z jego udziałem. Potwierdzone przez świadka jednorazowe niezadowolenie przełożonego pozwanego z montażu rusztowań czy pogorszenie atmosfery w pracy po zmianie kierownika nie odpowiada jeszcze naruszeniu w relacjach z pozwanym zasad współżycia społecznego poprzez jego niewłaściwe traktowanie, naruszenia jego godności. Wobec zeznań Ł. R., nie pracującego już u powódki, a zatem nie mającego podstaw do podawania nieprawdy np. z uwagi na obawę przed zwolnieniem, oraz wobec jednoczesnego rozwiązania umów przez kilku pracowników spółki wydaje się, że sformułowanie przyczyny rozwiązania umowy przez pozwanego stanowiło jedynie (nieudaną jak się okazało) próbę zapobieżenia ewentualnemu procesowi ze strony pracodawcy. O ile bowiem sytuacja zdrowotna, sprawy rodzinne itp. w oczywisty sposób nie odpowiadają przyczynie pozwalającej na rozwiązanie umowy w opisanym trybie, o tyle niewłaściwe traktowanie czy niesłuszne obciążenia finansowe już mogą być ocenione odmienne. Zauważyć wypada, iż za fikcyjnością wskazanych przez pozwanego przyczyn rozwiązania umowy przemawiają nawet zeznania C. W., który choć potwierdzał złe traktowanie krewnego, to przyznał, że odejście w tym samym czasie grupy zatrudnionych było warunkowane inną propozycją pracy. Oczywiście nowa propozycja może być jedynie bodźcem do rozwiązania zatrudnienia, w którym naruszane są prawa pracownicze, a zatem nie wyklucza istnienia przesłanek z art. 55 § 1 k.p., jednak budzi co do ich istnienia wątpliwości. W takim wypadku rozwiązujący umowę powinien przedstawić przekonujące dowody, że takie przesłanki nie wystąpiły, co w tym wypadku miejsca nie miało.

Nawet jednak gdyby uznać, że dochodziło do szykanowania pozwanego przez bezpośredniego przełożonego, kierownika J. B., to i tak byłoby to niewystarczające do przypisania pracodawcy ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Pozwany bowiem nie wykazał, by pracodawca o ewentualnych niewłaściwych zachowaniach bezpośredniego przełożonego pracownika miał wiedzę, a zatem by mógł podjąć właściwą reakcję. Pozwany nie twierdził, że złożył jakakolwiek pisemną skargę ani kopii takowej nie przedłożył, ustnym uwagom z jego strony zaprzeczyli zaś świadkowie wnioskowani przez pozwaną, w tym nie tylko sam kierownik, ale i K. M. dyrektor eksportu i D. H., który miał kontakt z pracownikami odwiedzając ich cyklicznie na budowach zagranicznych. Ten ostatni wskazywał, iż już po zmianie na stanowisku kierownika miał kontakt z P. Z. i nie słyszał od niego żadnych uwag co do zachowania bezpośredniego przełożonego. Sąd nie miał podstaw odmówienia wiary zeznaniom tych osób. Korespondują one bowiem zarówno z twierdzeniami Ł. R., jak i z brakiem pisemnych skarg pochodzących od pozwanego. Podkreślić w tym miejscu należy, że siedziba powódki mieści się w P., a pozwany w okresie, gdy miało dochodzić do niewłaściwych zachowań wobec jego osoby, pracował wyłącznie za granicą. Zarząd spółki nie miał zatem realnej możliwości codziennego bezpośredniego oglądu sytuacji w miejscu świadczenia pracy i aby zapobiec niepożądanym zachowaniom między pracownikami musiałby mieć o nich wiedzę. Tylko zatem gdyby pozwany zachowania takie zgłosił, a spółka nie podjęłaby żadnych działań celem wyjaśnienia sytuacji, wyciągnięcia konsekwencji i zapobieżenia nieprawidłowościom w przyszłości natychmiastowe zakończenie stosunku pracy przez pozwanego uznać należałoby za uzasadnione.

Za dostateczne powody dla uznania za uzasadnione rozwiązanie umowy w zastosowanym przez P. Z. trybie nie mogą być też uznane dwie kolejne przyczyny, a to niespełnianie warunków dodatku do mieszkania (nieuzasadnione potrącanie 100 euro) i ponoszenie kosztów dojazdu.

Powodowa spółka nie zaprzeczała dokonywaniu potrąceń z wynagrodzenia pozwanego. Potrącenia te związane były z zapewnionym zakwaterowaniem, na które pozwany zgodził się podobnie jak na te potrącenia, co potwierdza dokumentacja w jego aktach osobowych. Tym samym spełnione zostały warunki określone w art. 91 § 1 k.p. Pozwany przyznał, iż w istocie zakwaterowanie zostało mu zapewnione, zaś kwota należnej opłaty lokalowej nie

wydaje się wygórowana nawet przy uwzględnieniu, iż lokal zamieszkiwało kilka osób. Trudno zatem dopatrzeć się tu nieprawidłowości ze strony pracodawcy. P. Z. nie wykazał, by doszło do cofnięcia upoważnienia na zapewnienie zakwaterowania lub zgody na dokonywanie potrąceń, nie przedstawił również dowodów na poinformowanie pracodawcy o dalszym niekorzystaniu z lokalu. Nie sposób zatem uznać, by pracodawca w zakresie kontynuowania poboru opłaty naruszał jakiegokolwiek obowiązki wobec pracownika. Twierdzenia pozwanego, iż przeprowadził się w pierwszych miesiącach pracy i poinformował o tym pracodawcę, budzą wątpliwości w świetle zasad doświadczenia życiowego. Wydaje się nieprawdopodobnym, by przez kilka lat pracownik nie podejmował w takiej sytuacji żadnych prób mających na celu wstrzymanie potrącania mu 100 euro miesięcznie na zakwaterowanie.

Odnosnie ostatniego z zarzutów ujętych w oświadczeniu stwierdzić należy, iż pozwany nie tylko nie wykazał, ale nawet nie przybliżył okoliczności dotyczących ponoszenia kosztów dojazdów do pracy, z których wynikałoby naruszenie powszechnie obowiązujących przepisów lub uzgodnień umownych przez pracodawcę.

Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia w tych warunkach trudno uznać za uzasadnione.

Dla porządku należy jeszcze zauważyć, iż zawarty w oświadczeniu pozwanego zwrot „za porozumieniem stron” nie powoduje wątpliwości co do trybu rozwiązania umowy. Pozwany posłużył się bowiem jednocześnie zwrotem „bez wypowiedzenia”, samo oświadczenie zatytułował jako rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia, a w jego treści powołał art. 55 k.p. dotyczący rozwiązania umowy wskutek jednostronnego oświadczenia pracownika. Wydaje się więc, iż pozostawienie zwrotu „za porozumieniem stron” było li tylko omyłką w druku i nijak się miało do rzeczywistej woli pozwanego. Bezspornym zresztą w sprawie było, iż oświadczenie to należało potraktować tak, jak uczyniła to powódka zgodnie zresztą z regułami z art. 65 § 1 k.c w zw. z art. 300 k.p.

Żądanie odszkodowawcze uznać zatem należało za uzasadnione.

Nie oznaczało to jednak uwzględnienia powództwa w całości.

Strony wiązała umowa terminowa. Jak już wcześniej wskazano, wysokość odszkodowania należnego pracodawcy przy nieuzasadnionym rozwiązaniu przez pracownika umowy terminowej odpowiada wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać jednak nie więcej niż wynagrodzenie za okres wypowiedzenia. W dacie rozwiązania umowy okres wypowiedzenia wynosił 3 miesiące, jeśli zatrudnienie trwało co najmniej 3 lata, także w przypadku umów na czas określony (art. 36 § 1 pkt 3 k.p.). Gdyby przyjąć taki okres, to w istocie powódka mogłaby dochodzić odszkodowania odpowiadającego wynagrodzeniu pozwanego za 2 miesiące. Jednak stron stosunku pracy trzymiesięczny okres wypowiedzenia nie obowiązywał. Art. 36 § 1 k.p. w obecnym kształcie został wprowadzony do kodeksu pracy z dniem 22 lutego 2016r. Wcześniej w przypadku umowy o pracę na czas określony okres wypowiedzenia wynosił dwa tygodnie. Zgodnie z art. 16 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie ustawy – kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. 2015.1220) zmieniającej art. 36 k.p. z dniem 22 lutego 2016r. przy ustalaniu długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony trwających w dniu wejścia w życie ustawy zmieniającej, których wypowiedzenie następuje począwszy od dnia wejścia jej w życie, nie uwzględnia się okresów zatrudnienia u danego pracodawcy przypadających przed dniem wejścia ustawy w życie. Innymi słowy okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartych na czas określony określa się licząc czas trwania umowy od 22 lutego 2016r.

W przypadku umowy stron niniejszego procesu okres zatrudnienia powoda przypadający po 22 lutego 2016r. był dłuższy niż rok a krótszy niż 3 lata, zatem okres wypowiedzenia wynosił w jego wypadku zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. miesiąc. Dlatego limitowane odszkodowanie to miesięczne wynagrodzenie pozwanego.

Powodowa spółka przedstawiła wyliczenie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia powoda jak na potrzeby ekwiwalentu i złożyła listy płac. Były one kwestionowane przez przeciwnika, ten jednak nie przedstawił żadnych dokumentów, z których wynikałoby, że przynajmniej w jednym z miesięcy objętych dokumentami jego wynagrodzenie było inne niż z tych dokumentów wynikające (np. wyciągu z rachunku bankowego). W tych warunkach zaprzeczenie takie należy li tylko traktować jak przyjętą taktykę obrony. Wobec braku przeciwdowodów listy płac złożone przez

powódkę należało uznać za wiarygodne przy uwzględnieniu uzgodnionej stawki godzinowej, tym bardziej, iż sam pozwany podawał kwoty netto wynagrodzeń zbliżone do tych które odnotowane były na listach płac.

Przyjęte w wyliczeniu powódki wypłaty w euro za 3 ostatnie miesiące pracy pozwanego są zgodne z wynikającymi z list płac, zastosowane stawki euro odpowiadają kursom tej waluty (nie było to zresztą zanegowane), zatem suma miesięcznych wynagrodzeń została ustalona prawidłowo. Zbyteczne są natomiast dalsze wyliczenia. Przeciętne miesięczne wynagrodzenie liczone na potrzeby ekwiwalentu za urlop to 1/3 ustalonej sumy czyli 6984, 84 zł. Taka kwota odpowiada kwocie odszkodowania. Dokonanie wyliczeń ekwiwalentu za dzień jest niepotrzebne, gdyż odszkodowanie nie przysługuje powódce za określoną liczbę dni, a za miesiąc. Stanowisko sądu znajduje oparcie w przepisach rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia i innych należności przewidzianych w kodeksie pracy Dz.U.1996.62.289 z późn. zm., a konkretnie §2 ust. 1 pkt 4 i § 2 a.

W tych warunkach żądanie odszkodowawcze uwzględniono co do kwoty 6984,84 zł, oddalając je w pozostałym zakresie.

Żądanie odsetek uwzględniono nieomal w całości. Za datę początkową przyjęto nie jak żądała powódka dzień doręczenia pozwu, a dzień kolejny, od tej bowiem daty można mówić dopiero o opóźnieniu pozwanego w spełnieniu świadczenia (art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Tym samym żądanie odsetkowe podlegało oddaleniu co do 1 września 2017r.

Zgodnie z art. 98 § 1 i 3 k.p.c. strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony, w tym wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika. W przypadku częściowego uwzględnienia żądań koszty w myśl art. 100 k.p.c. są wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone i ten przepis legł u podstaw rozstrzygnięcia sądu o kosztach procesu. Żądanie zostało uwzględnione co do zasady i nieomal w połowie co do wysokości. To przemawiało za zniesieniem kosztów działania zawodowych pełnomocników i obciążeniem pozwanego proporcjonalną do stopnia uwzględnienia żądania częścią opłaty (5% z zasądzonej kwoty zaokrąglone do pełnego złotego)

Nie było podstaw do przekazania sprawy innemu sądowi zgodnie z żądaniem pozwanego. Pozew w sprawie pracowniczej mógł być wedle art. 461 § 1 k.p.c. w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia powództwa (i dacie wyrokowania) wytoczony przez sąd właściwości ogólnej pozwanego, ale i sąd miejsca wykonywania pracy lub sąd, w którego obszarze mieścił się zakład pracy. Powodowa spółka ma siedzibę w P. czyli na obszarze właściwości tutejszego sądu, sąd ten jest zatem właściwy zgodnie z treścią powyższej regulacji z uwagi na usytuowanie zakładu pracy. Wybór właściwego sądu należy zawsze do powoda, a zarzut niewłaściwości może być uwzględniony tylko, gdy wybór ten narusza regulacje ustawowe.

Ustaień faktycznych w sprawie dokonano na podstawie omówionych wyżej list płac, innych niekwestionowanych przez strony dowodów z dokumentów i zeznań świadków, których ocena została już przedstawiona. Okoliczność, iż dwóch świadków przesłuchano bez zawiadomienia strony pozwanej w trybie zabezpieczenia dowodu nie prowadziła do naruszenia uprawnień procesowych pozwanego. Możliwość tak przewidziana jest w art. 313 k.p.c., nadto protokoły zostały doręczone pełnomocnikowi pozwanego, a ten nie zgłosił w związku z nimi żadnych wniosków formalnych. Uwadze sądu przy doręczaniu protokołów (a wcześniej ich podpisaniu) uszło, iż w protokole z przesłuchania J. B. pojawił się błąd w postaci „doklejenia” do zeznań świadka części zeznań K. M. (od początku wiersza trzeciego na str. 91 do końca). Musiało być to spowodowane błędem protokolanta (zapewne naciśnięciem klawiszy skrótów wklej). Wskazany fragment winien być pominięty, co nie wpływa na poprzedzającą go część zapisu. Zauważenia zresztą wymaga, iż choć sąd dokonywał ustaleń faktycznych także w oparciu o zeznania świadków słuchanych w trybie zabezpieczenia dowodu, to pominięcie tych zeznań w całości, nie prowadziłyby do innego rozstrzygnięcia. Jak już wskazano, ciężar dowodowy w tej sprawie spoczywał na pozwanym, przedstawione zaś przez niego dowody ze źródeł osobowych nie dawały podstawy do uznania, iż doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika

przez pracodawcę, zwłaszcza na tle jednoczesnego rozwiązania umowy przez kilka osób i niezłożenia jakichkolwiek dokumentów kierowanych do spółki, a dotyczących zachowania przełożonych czy kwestii zakwaterowania.

Sygn. akt IX P 220/17

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)