UZASADNIENIE

Powód W. D. w pozwie skierowanym przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. wniósł o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczne, zasądzenie odszkodowania za pozbawienie możliwości pracy, a w szczególności zasądzenia wynagrodzenia za okres wypowiedzenia wraz z odsetkami ustawowymi. Nadto wniósł o zasądzenie wynagrodzenia i odszkodowania za przerwany przez pracodawcę urlop wypoczynkowy, zasądzenia nagrody jubileuszowej wraz z odsetkami ustawowymi, zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o prace na czas nieokreślony bez wypowiedzenia. Domagał się też sprostowania świadectwa pracy, zasądzenia ekwiwalentu za pranie odzieży prywatnej używanej do celów służbowych oraz odszkodowania za mobbing w wysokości 50.000 zł.

W uzasadnieniu pozwu wskazał, że pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez spełnienia wymogów formalnych. Na oświadczeniu pozwanej o rozwiązaniu umowy nie było podpisu umożliwiającego identyfikację osoby, która je podpisała. Dodał, że podstawy rozwiązania umowy o pracę są fikcyjne. Dokonano go w celu obejścia prawa i pozbawienia pracownika należnych mu praw. Według powoda, rozwiązanie umowy o pracę podczas przebywania przez niego na zwolnieniu lekarskim było niezgodne z prawem, a także dokonane w celu niedopuszczenia do wypłacenia mu nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy. Naruszało też przepisy kodeksu cywilnego (art. 5), kodeksu pracy, Konstytucję RP, oraz akty prawa międzynarodowego.

Pismem z 18 lipca 2017 r. powód sprecyzował żądanie pozwu i wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o prace bez wypowiedzenia w wysokości 7.297,86 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, kwoty odszkodowania z tytułu utraconego prawa do nagrody jubileuszowej (k. 20-23).

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie kosztów procesu, z uwzględnieniem kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje wnioski wskazała, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę powoda bez wypowiedzenia dokonane zostało na piśmie i doręczone powodowi, ze wskazaniem podstawy prawnej i stosownymi pouczeniami. Wskazane w nim zostały także przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy. W chwili rozwiązania stosunku pracy powodowi nagroda jubileuszowa nie przysługiwała, co on sam przyznał. Zaprzeczyła, by powodowi należał się ekwiwalent pieniężny za używanie własnej odzieży, ponieważ zapewniła mu tę odzież. Stwierdziła, że miała prawo odwołać powoda z urlopu, ponieważ był on potrzeby przy realizacji ważnego zamówienia publicznego wykonywanego na rzecz Gminy M. S.. Według niej powód nie wykazał, żeby poniósł jakiekolwiek koszty związane z odwołaniem go z urlopu, a wynagrodzenie urlopowe oraz ekwiwalent za urlop zostały mu wypłacone. Dalej pozwana stwierdziła, że powód nie może domagać się sprostowania świadectwa pracy skoro nie wystąpił najpierw o jego sprostowanie do pracodawcy. Zaprzeczyła okoliczności stosowania mobbingu wobec powoda.

Pismem z 21 lutego 2018 r. powód rozszerzył żądanie pozwu w ramach odszkodowania i dodatkowo wniósł o zasądzenie na swoją rzecz od pozwanej kwoty utraconego zasiłku dla bezrobotnych w wysokości 4.941,60 zł wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pisma do dnia zapłaty (k. 133-134).

W piśmie z 28 lutego 2018 r. powód wniósł o zasądzenie od pozwanej na swoją rzecz 21.937,32 zł, na co składały się następujące kwoty:

- 7.297,86 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiadająca wysokości wynagrodzenia za trzy miesiące okresu wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,

- 7.297,86 zł tytułem utraconej nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,

- 4.941,60 zł tytułem utraconego zasiłku dla bezrobotnych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,

- 2.400 zł tytułem utraconego świadczenia urlopowego wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia wniesienia pisma do dnia zapłaty (k. 150-151).

Na rozprawie w dniu 1 marca 2018 r. powód za zgodą pozwanej cofnął pozew co do żądań niewymienionych w piśmie z 28 lutego 2018 r. (k. 172), więc Sąd umorzył postępowanie w sprawie ponad żądanie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 21.937,32 zł z odsetkami za opóźnienie (k. 173).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Strony od 14 maja 2012 r. łączył stosunek pracy, w ramach którego powód wykonywał na rzecz pozwanej pracę na stanowisku operatora koparki/marynarza. Od 14 sierpnia 2012 r. podstawę tego stosunku stanowiła umowa o pracę na czas nieokreślony. Wynagrodzenie za pracę powoda było określone stawką godzinową, która od 1 sierpnia 2014 r. wynosiła 12,10 zł.

Dowód:

- umowy k. 2B, 11B akt osobowych,

- pismo z 01.08.14 r. k. 16B akt osobowych.

Wśród współpracowników powód miał co do zasady opinię dobrego pracownika. Nie był karany przez pozwaną w okresie całego swojego zatrudnienia u niej. Współpracownicy nie składali na niego skarg do pracodawcy. Jak również nie skarżyli się w rozmowach między sobą na sposób wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Dowód:

- zeznania J. Z. k. 135-135v,

- zeznania E. G. k. 135v-136,

- zeznania P. W. k. 136,

- zeznania P. T. k. 136v,

- zeznania W. Z. k. 137

- zeznania T. Z. k. 171-171v,

- przesłuchanie W. D. k. 192-192v.

W pracy powoda występowały niezawinione przez niego przestoje wynikające ze zmiennego zapotrzebowania na usługi świadczone przez pozwaną. Powód w ich trakcie świadczył pracę na rzecz innych podmiotów. Jednakże, gdy pozwana zgłaszała powodowi potrzebę powrotu do pracy, ten z zasady stawiał się do niej, choć zdarzyło mu się prosić o przedłużenie okresu nieświadczenia pracy.

Dowód:

- zeznania W. Z. k. 137,

- zeznania M. S. k. 171v-172,

- zeznania Z. S. k. 172,

W III kwartale roku 2016 - do 23 grudnia powód pływał na jednostce, na której kapitanem był J. Z. (2). Powód wykonywał wówczas jego polecenia i nie uchylał się od świadczenia pracy.

Dowód:

- zeznania J. Z. k. 135-135v,

Od 23 grudnia 2016 r. do 10 marca 2017 r. powód był niezdolny do pracy na skutek choroby. Bezpośrednio po ustaniu tej niezdolności pracy na rzecz pozwanej nie świadczył, gdyż nie było na nią zapotrzebowania.

W dniu 14 kwietnia 2017 r. powód rozpoczął korzystanie z wcześniej zaplanowanego dwutygodniowego urlopu wypoczynkowego. W jego trakcie pozwana uzyskała zlecenie na usługi, przy których wykonaniu praca powoda była potrzebna.

Wówczas to L. S. - ówczesny prezes zarządu pozwanej odwołał powoda z urlopu i wezwał go do stawienia się w pracy w dniu 26 kwietnia 2017 r. Powód uczynił temu zadość, po czym otrzymał skierowanie na badania okresowe w celu uzyskania orzeczenia lekarskiego o zdolności do pracy. Powód przystąpił do ich wykonania jeszcze 26 kwietnia 2017 r.

Po zapoznaniu się z wynikami badań powoda lekarz medycyny pracy odmówił wystawienia powodowi zaświadczenia o zdolności do pracy i skierował go do lekarza rodzinnego. Z kolei lekarz rodzinny wdrożył u powoda leczenie farmakologiczne i stwierdził, że powód jest niezdolny do pracy od 27 kwietnia 2017 r. do 8 maja 2017 r.

W godzinach porannych 27 kwietnia 2017 r. powód dostarczył pozwanej zaświadczenie lekarskie stwierdzające jego niezdolność do pracy. Po południu tego samego dnia skontaktował się z nim telefoniczne jego przełożony M. S. (2) informując, że chce mu wręczyć pismo zawierające oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. Do doręczenia tego pisma doszło następnego dnia w godzinach porannych w miejscu zamieszkania powoda.

Dowód:

- świadectwo pracy k. 2C akt osobowych,

- zestawienie badań k. 27,

- sprawozdanie z badań k. 9,

- zaświadczenie lekarskie k. 29,

- zeznania J. Z. k. 135-135v,

- zeznania E. G. k. 135v-136,

- zeznania P. T. k. 136v,

- zeznania P. W. k. 136,

- zeznania A. K. k. 136v,

- zeznania T. Z. k. 171-171v,

- zeznania I. D. k. 185-185v,

- przesłuchanie W. D. k. 192-192v.

Jako przyczynę rozwiązania umowy z powodem pozwana wskazała uchylanie się przez niego od obowiązków służbowych, niewykonywanie poleceń przełożonych i wprowadzanie pracodawcy w błąd.

Dowód:

- pismo z 27.04.17 r. k. 1C akt osobowych.

M. S. (2) wręczając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę nie wyjaśniał, jakie konkretnie zdarzenia doprowadziły pozwaną do podjęcia decyzji o zwolnieniu powoda.

Dowód:

- zeznania I. D. k. 185-185v,

- przesłuchanie W. D. k. 192-192v.

W dniu 8 maja 2017 r. powód uzyskał orzeczenie lekarskie stwierdzające zdolność do pracy na stanowisku operatora koparki oraz świadectwo zdrowia członka załogi statku żeglugi śródlądowej.

Dowód:

- orzeczenie k. 35,

- świadectwo k. 36,

- zeznania I. D. k. 185-185v,

- przesłuchanie W. D. k. 192-192v.

Obowiązujący w pozwanej zakładowy układ zbiorowy o nazwie „(...)" przewidywał, że pracownikowi, który przepracował 25 lat przysługuje nagroda jubileuszowa w wysokości 300% wynagrodzenia zasadniczego z dnia wypłaty, a w przypadku wynagrodzenia określonego stawką godzinową – 300% kwoty stanowiącej iloczyn stawki i środniomiesięcznego nominalnego czasu pracy obowiązującego w roku dokonywania wypłaty.

Powód w dacie nawiązania zatrudnienia u pozwanej legitymował się następującymi okresami pracy dającymi ponad 25 lat:

- 22 sierpnia 1973 r. – 16 marca 1978 r. (4 lata 7 m-cy 25 dni)

- 17 marca 1978 r. – 17 marca 1980 r. (2 lata)

- 12 grudnia 1980 r. – 4 kwietnia 1981 (3 m-ce 23 dni)

- 12 stycznia 1982 r. – 30 czerwca 1983 r. (1 rok 5 m-cy 20 dni)

- 14 września 1983 r. – 31 marca 1985 r. (1 rok 6 m-cy 16 dni)

- 6 czerwca 1985 r. – 31 lipca 1991 r. (6 lat 1 m-c 27 dni)

- 16 sierpnia 1993 r. – 31 stycznia 1997 r. (3 lata 5 m-cy 16 dni)

- 10 marca 1997 r. – 30 czerwca 1997 r. (2 m-ce 22 dni)

- 3 listopada 2003 – 31 stycznia 2007 r. (3 lata 2 m-ce 28 dni)

- 24 sierpnia 2007 r. – 12 stycznia 2008 r. (4 m-ce 20 dni)

- 1 września 2008 r. – 7 maja 2010 r. (1 rok 8 m-cy 7 dni)

- 11-30 października 2010 r. (21 dni)

- 1 sierpnia 2011 r. – 9 kwietnia 2012 r. (8 m-cy 9 dni).

Zatrudnienie powoda u pozwanej trwało 4 lata 10 m-cy 15 dni. Łączny staż pracy powoda na dzień 27 kwietnia 2017 r. wynosił 30 lat 9 m-cy i 9 dni.

W okresie od 1 lutego 2004 r. do 31 stycznia 2005 r. powód jednocześnie pracował u dwóch pracodawców, którzy w wystawionych mu świadectwach pracy wskazali, że u każdego z nich zatrudniony był w pełnym wymiarze czasu pracy.

Dowód:

- zakładowy system wynagradzania k. 52-102,

- pismo z 25.01.02 r. k. 103,

- pismo z 24.10.17 r. k. 104,

- kopie świadectw pracy k. 154-168,

- kopia umowy o pracę.

Po odzyskaniu zdolności do pracy powód zarejestrował się w urzędzie pracy jako osoba bezrobotna. Nowe zatrudnienie powód podjął w dniu 16 października 2017 r. Nie uzyskał prawa do świadczenia pieniężnego dla osób bezrobotnych z uwagi na tryb rozwiązania umowy o pracę zastosowany przez pozwaną.

Dowód:

- umowa o pracę k. 170,

- zeznania I. D. k. 185-185v,

- przesłuchanie W. D. k. 192-192v.

Wartość ekwiwalentu urlopowego powoda za pełny miesiąc wynosiła 2.666,99 zł.

Dowód:

- wyliczenie k. 104.

Sąd zważył, co następuje:

Ustalenia faktyczne poczynione zostały w oparciu o dowody z dokumentów, zeznań świadków oraz częściowo przesłuchanie powoda.

Sąd nie mógł przesłuchać świadka J. Ł. z uwagi na to, iż powód nie zwolnił jej z obowiązku zachowania tajemnicy lekarskiej.

Na podstawie art. 242 k.p.c. Sąd oddalił wniosek pozwanej o dopuszczenie dowodu z zeznań L. S. – byłego prezesa zarządu pozwanej. Był on trzykrotnie wzywany do stawienia się w celu złożenia zeznań. Za każdym razem swoją nieobecność usprawiedliwiał stanem zdrowia. Niedyspozycje świadka były krótkoterminowe i przypadały akurat w dni wyznaczonych rozpraw. Gdyby niemożność stawienia się na rozprawę miała charakter długoterminowy, ale byłby znany termin jej ustania, Sąd zdecydowałby się na wyznaczenie terminu rozprawy po powrocie świadka

do zdrowia. Natomiast w okolicznościach niniejszej sprawy nie było żadnej gwarancji, że świadek stawi się na kolejne wezwanie. Dlatego dalsze wstrzymywanie się z zakończeniem postępowania dowodowego prowadziłoby do zwłoki w postepowaniu. Marginalnie już tylko należy dodać, że mało prawdopodobnym jest, by relacja świadka - wobec zgromadzonego materiału dowodowego – doprowadziła Sąd do odmiennej oceny żądań powoda od tej, którą wyrażono w wyroku. Wyjaśnione zostanie to w dalszej części uzasadnienia.

Podstawę roszczenia powoda stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. Zgodnie z nim 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. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Ocena zasadności decyzji pozwanej uzależniona była od ustalenia, czy zachowanie powoda nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, gdyż tylko takie ich naruszenie umożliwia pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie jest nadzwyczajnym sposobem rozwiązania stosunku pracy i powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, w szczególnych okolicznościach.

Kodeks pracy nie zawiera definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że mieszczą się w tym pojęciu trzy elementy, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie do stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r., sygn. akt II PK 13/11, wyrok tego Sądu z 24 maja 2011 r., sygn. III PK 72/10).

Pozwana dopatrywała się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych przez powoda w:

- uchylaniu się od obowiązków służbowych,

- niewykonywaniu poleceń przełożonych,

- wprowadzanie pracodawcy w błąd.

W tym miejscu należy wskazać, że wymóg zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia konkretnej przyczyny owego oświadczenia. Wskazanie tejże przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością wypowiedzenia umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 19 kwietnia 1999 r., sygn. akt II PK 306/09). Dobitnie powyższe stanowisko potwierdzone zostało w wyroku Sądu Najwyższego z 19 lutego 1999 r., sygn. akt I PKN 571/98, gdzie stwierdził, że pracodawca nie może wykazać zasadności wypowiedzenia umowy o pracę w oparciu o inną przyczynę, niż wskazaną w wypowiedzeniu.

Wymóg konkretności przyczyny jest zachowany najpełniej, gdy w swoim oświadczeniu pracodawca precyzyjnie oznaczy czyn pracownika, który doprowadził do rozwiązania z nim umowy o pracę. Jest on spełniony także wówczas, gdy w oświadczeniu wskazana zostanie kategoria zdarzeń, jeżeli z okoliczności sprawy wynika, że szczegółowe motywy wypowiedzenia są pracownikowi znane, na przykład, z racji zajmowanego stanowiska i związanego z nim dostępu do informacji zakładu, czy też stopnia wykształcenia i poziomu kwalifikacji zawodowych. Istotne jest jedynie to, aby z oświadczenia pracodawcy wynikało w sposób niebudzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi,

który uzasadnia rozwiązanie stosunku pracy. Tak więc pracodawca nie ma obowiązku sformułowania przyczyny wypowiedzenia w sposób jak najbardziej precyzyjny, szczegółowy i drobiazgowy, z powołaniem opisów wszystkich faktów i zdarzeń, dokumentów, ich dat oraz wskazaniem poszczególnych działań, czy zaniechań, składających się w ocenie pracodawcy na przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. Naruszeniem przez pracodawcę obowiązku wyrażonego w art. 30 § 4 k.p. jest nie tylko niewskazanie przyczyny, ale również ujęcie jej w sposób zbyt ogólnikowy, niewystarczająco jasny i konkretny, a także podanie innej przyczyny niż ta, która pracodawcę motywowała, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej" (por. wyroki Sądu Najwyższego z 22 marca 2016 r., sygn. I PK 100/15, z 12 kwietnia 2018 r., sygn. I PK 19/17, z 25 lutego 2016 r., sygn. II PK 363/14, z 4 listopada 2008 r., sygn. II PK 82/08).

Zdaniem Sądu oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie spełnia wymogu konkretyzacji przyczyny rozwiązania umowy. Jasnym jest, że świadczenie pracy i wykonywania poleceń przełożonych należy do podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie sposób jednak ocenić jakie konkretnie zdarzenia stanowiły przejaw uchylania się przez powoda od obowiązków służbowych, niewykonywania poleceń przełożonych oraz wprowadzanie pracodawcy w błąd.

Okoliczności poprzedzające moment rozwiązania umowy mogą wskazywać, że chodziło o to, że powód po odwołaniu z urlopu wypoczynkowego nie zaczął świadczyć pracy.

Nie sposób jednak jego zachowaniu przypisać waloru nie tyle rażącego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co w ogóle znamion bezprawności.

Powód stawił się w zakładzie pracy tego samego dnia, gdy został odwołany z urlopu. Tak uzyskał skierowanie na okresowe badania lekarskie, które wykonał jeszcze 26 kwietnia 2017 r. Jednak nie był wówczas zdolny do pracy, co stwierdził lekarz medycyny pracy odmawiając wydania zaświadczenia o zdolności, jak i lekarz rodzinny, który wdrożył leczenie farmakologiczne u powoda oraz wystawił zwolnienie. Co istotne, powód na bieżąco informował pracodawcę o swojej sytuacji. Niczego nie zatajał przed nim.

Powyższe postępowanie powoda należy traktować jako przejaw pełnej lojalności wobec pozwanej, a nie jako naruszenie obowiązków pracowniczych.

O ile wcześniej powodowi zdarzało się w sposób nieuzasadniony odmówić wykonania polecenia przerwania przestoju, to omawiana sytuacja z przyczyn obiektywnych uniemożliwiała powodowi świadczenie pracy.

Być może L. S. uznał, że to właśnie wcześniejsze przypadki odmowy powrotu do pracy wystarczają do rozwiązania umowy o pracę. Jednakże należy pamiętać, iż rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi nastąpić nie później, niż w ciągu jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 52 § 2 k.p.). Tymczasem powód był nieobecny w pracy od grudnia 2016 r.

Według świadka M. S. (2) powodowi kilkakrotnie zdarzyło się odmówić powrotu do pracy. Nie padły przy tym żadne daty, więc nie sposób przyjąć, by pozwana zachowała termin określony w art. 52 § 2 k.p. Świadek dodał też, że 2-3 lata wcześniej powód odmówił mu świadczenia pracy w ramach nadgodzin tłumacząc, że umówił się z żoną. Co istotne, nie było to polecenie, ale prośba. To zdarzenie nie mogło stanowić przyczyny rozwiązania umowy tak z uwagi na odległość czasową od rozwiązania, jak i niewydanie powodowi polecenia pracy w godzinach nadliczbowych. Świadek jest zatrudniony u pozwanej na stanowisku kierownika i mimo to nie potrafił wskazać konkretnych zdarzeń stanowiących przyczynę rozwiązania umowy z powodem.

Z zeznań świadka wnioskować należy, że sytuacja z końca kwietnia 2017 r. była swoistym „przelaniem czary goryczy". Podejrzewał on, że tak naprawdę prezes pozwanej miał na względzie ogólne podejście do pracy i zaangażowanie powoda. Te świadek nakreślił negatywnie, ale nie znalazło to odzwierciedlenia w relacjach pozostałych świadków, w tym osób, którym powód podlegał w pracy. Świadkowie J. Z., E. G., P. T., P. W., W. Z. oraz T. Z. współpracowali z powodem i nie zgłaszali oraz nie słyszeli skarg zgłaszanych na niego przez innych pracowników. Dwóch z nich, tj. J.

Z., W. Z. zeznało, że powód wykonywał ich polecenia. Co więcej, według tego drugiego, gdy powód był bezwzględnie potrzebny w pracy, to stawiał się w niej.

W tej sytuacji nawet, gdyby uznać, że przyczyna rozwiązania umowy z powodem tkwiła w odmowach stawienia się w pracy po okresach przestojów, to zgromadzony materiał dowodowy nie pozwala uznać jej za udowodnioną. Czyniło to roszczenie odszkodowawcze powoda usprawiedliwionym co do zasady.

Powód ujął w jego ramach odszkodowanie „ustawowe" określone w art. 56 § 1 k.p. (7.297,86 zł), oraz odszkodowanie z tytułu utraconej nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy (7.297,86 zł), utraconego zasiłku dla bezrobotnych (4.941,60 zł) oraz utraconego świadczenia urlopowego (2.400 zł).

Co prawda przepis art. 58 k.p. limituje wysokość odszkodowania wysokością wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Nie stoi to jednak na przeszkodzie dochodzeniu innych roszczeń odszkodowawczych związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie ogólnej regulacji odpowiedzialności deliktowej i kontraktowej (por. wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 27 listopada 2007 r., sygn. SK 18/05).

Wobec stażu powoda obowiązywał go 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Zgodnie z wyliczeniami pozwanej miesięczny ekwiwalent urlopowy służący za podstawę obliczenia odszkodowania wynosił 2.666,99 zł. Powód mógł zatem domagać się odszkodowania ustawowego w wysokości 8.000,97 zł. Swoje żądanie ograniczył do 7.297,86 zł, a Sąd, będąc związany granicami żądania, taką też kwotę zasądził.

Uwzględnieniu, na podstawie art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p., podlegało odszkodowanie obejmujące utracony zasiłek dla osób bezrobotnych.

Wedle treści art. 75 ust. 1 pkt 3 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. (t.j. Dz.U. z 2018 r., poz. 1265) zasiłek określony w art. 71 ustawy nie przysługuje bezrobotnemu, który w ciągu 6 miesięcy przed zarejestrowaniem się w powiatowym urzędzie pracy spowodował rozwiązanie ze swej winy stosunek pracy.

Bez wątpienia powód nie mógł uzyskać zasiłku okazując świadectwo z ostatniego miejsca pracy, tj. pozwanej. Jak wskazano we wcześniejszej części uzasadnienia, rozwiązanie umowy z powodem było wadliwe i przez to bezprawne. Toteż w wyniku bezprawnego działania pozwanej powód nie osiągnął korzyści w postaci zasiłku dla bezrobotnych w okresie od 8 maja 2017 r. do 15 października 2017 r. Aktualizowało to odpowiedzialność odszkodowawczą pozwanej w zakresie zrekompensowania powodowi utraconych korzyści, czyli utraconego zasiłku.

Pozwana nie kwestionowała wartości szkody podanej przez powoda. Skądinąd wynikała ona wprost z w/w ustawy, przewidującej w art. 72 ust. 3, iż bezrobotnemu, którego okres uprawniający do zasiłku wynosi co najmniej 20 lat, przysługuje zasiłek w wysokości 120% kwoty zasiłku. Powód legitymował się takim okresem, więc przysługiwałoby mu prawo do zasiłku w wysokości 988,32 zł (823,60 zł x 120%). Łączna wartość omawianej szkody wyniosła 4.941,60 zł (988,32 zł x 5 m-cy).

Powód twierdził, iż 5 maja 2017 r. osiągnąłby staż zawodowy uprawniający go do nagrody jubileuszowej. Nie uzyskał tego świadczenia wskutek bezprawnego zwolnienia z pracy.

Uwadze powoda umknął fakt, iż wedle treści art. 51 § 2 k.p. pracownikowi, któremu przyznano odszkodowanie, wlicza się do okresu zatrudnienia okres pozostawania bez pracy, odpowiadający okresowi, za który przyznano odszkodowanie. Przepis ten stosuje się odpowiednio do odszkodowania zasądzonego na podstawie art. 56 § 1 k.p.(art. 61 k.p.).

Świadectwa pracy i umowa o pracę złożone przez powoda w toku postępowania dowodzą, iż staż pracy uprawniający do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy powód osiągnął jeszcze przed podjęciem zatrudnienia u pozwanej.

Łączny staż pracy powoda na dzień 27 kwietnia 2017 r. wynosił 30 lat 9 m-cy i 9 dni, z czego u pozwanej przepracował on 4 lata 10 m-cy i 15 dni.

Nagrodę jubileuszową za wypracowanie określonego stażu pracy wypłaca ten pracodawca, u którego pracownik osiągnął dany staż, o ile przepisy bądź akty prawa wewnętrznego przewidują prawo do niej. Pracownik, który osiągnął odpowiedni staż u poprzedniego pracodawcy nie nabywa prawa do nagrody z tego tytułu u kolejnego pracodawcy. Odmienny pogląd prowadziłby do sytuacji, w której pracownik zatrudniony np. przez 30 lat u pracodawcy, który nie przewidział wypłaty nagrody, po przejściu do pracy u pracodawcy, którego pracownicy prawo do niej mają, w pierwszym dniu zatrudnienia nabywałby prawo do kilku nagród jubileuszowych (za 15, 20, 25, 30 lat pracy).

Zatem powód nie nabył w trakcie pracy u pozwanej prawa do nagrody jubileuszowej za 25 lat pracy. Żądanie w tym zakresie należało uznać za bezpodstawne.

Powód może natomiast domagać się wypłaty nagrody za trzydziestolecie pracy. Sąd nie mógł jej zasądzić w niniejszym postępowaniu, albowiem był związany żądaniem powoda i okolicznościami faktycznymi powołanymi na jego uzasadnienie. Powód wyraźnie domagał się odszkodowania za utratę nagrody za dwudziestopięciolecie pracy, a nie nagrody jubileuszowej jako takiej. W tej sytuacji uwzględnienie omawianego żądania stanowiłoby naruszenia art. 321 k.p.c., gdyż podstawa faktyczna byłaby odmienna od wskazanej przez powoda (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 10 listopada 2017 r., sygn. V CZ 73/17, wyrok Sądu Apelacyjnego w Krakowie z 26 maja 2017 r., sygn. I ACa 7/17).

Sąd odmówił ochrony prawnej roszczeniu odszkodowawczemu powoda również w zakresie dotyczącym świadczenia urlopowego.

Zadaniem procesowym powoda było wykazanie, iż świadczenie takie mu przysługiwało oraz jego wysokości. Tymczasem aktywność dowodową ograniczył do swojego przesłuchania w charakterze strony. Jest to wprawdzie dopuszczalny dowód, ale podlegający szczególnej ocenie, gdyż strona z zasady zainteresowana jest uzyskaniem korzystnego dla siebie rozstrzygnięcia. Jednakże w piśmie, w którym zgłoszono w/w roszczenie powód twierdził, iż przysługiwało mu świadczenie w wysokości 2.400 zł (k. 150-153). Z kolei podczas przesłuchania powód zeznał, że była to kwota 1.800 zł (k. 192v). Jednocześnie Sąd nie dysponował jakimkolwiek innym dowodem odnoszącym się do omawianego świadczenia. Skutkiem tego okoliczność jego przysługiwania została uznana za niewykazaną dowodowo.

Sąd nie uznał za niezbędne przeprowadzenia dowodów z urzędu. Strony były reprezentowane przez zawodowych pełnomocników z wyboru. Dodatkowo przy rozpoznawaniu sprawy na podstawie przepisów kodeksu postępowania cywilnego rzeczą sądu nie jest zarządzanie dochodzeń w celu uzupełnienia lub wyjaśnienia twierdzeń stron i wykrycia środków dowodowych pozwalających na ich udowodnienie, ani też sąd nie jest zobowiązany do przeprowadzania z urzędu dowodów zmierzających do wyjaśnienia okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia sprawy. Obowiązek przeprowadzenia dowodów spoczywa na stronach, a ciężar udowodnienia faktów mających dla rozstrzygnięcia sprawy istotne znaczenie spoczywa na stronie, która z faktów tych wywodzi skutki prawne. Dobitnie w tym zakresie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 12 grudnia 2000 r., sygn. V CKN 175/00 (opubl. w OSP 2001, póz. 116), w którym podkreślił, iż działanie sądu z urzędu może prowadzić do naruszenia prawa do bezstronnego sądu i odpowiadającego mu obowiązku przestrzegania zasady równego traktowania stron wynikającego z art. 32 ust. 1 i art. 45 ust. 1 Konstytucji RP. Sąd wskazał w uzasadnieniu tego orzeczenia, iż ani w toku postępowania dowodowego, ani po wyczerpaniu wniosków dowodowych stron, sąd nie ma obowiązku ustalania, czy sprawa jest dostatecznie wyjaśniona do stanowczego rozstrzygnięcia. Nakaz uzupełniania z urzędu udzielonych przez strony wyjaśnień i przedstawianych przez nie dowodów, jak i dokonywania oceny stopnia wyjaśnienia sprawy skreślony został bowiem zarówno z art. 232 in tine k.p.c., jak i z art. 316 § 1 k.p.c. Obowiązek dowodzenia - w tym także dowodem z przesłuchania stron - obciąża strony. Zachowana w art. 232 k.p.c. możliwość przeprowadzenia przez sąd dowodu z urzędu ma charakter wyłącznie wspierający i wykorzystywana może być jedynie w sytuacjach wyjątkowych, szczególnie uzasadnionych wypadkach. Nie może jednak w żadnym przypadku prowadzić do zastępowania strony w spełnianiu jej obowiązków.

W orzecznictwie sądowym z zakresu prawa pracy przyjmuje się, iż w trakcie procedowania nad roszczeniem zgłoszonym przez stronę, w tym pracownika, nie istnieją powody do złagodzenia mechanizmu kontradyktoryjnego. Uzasadnienia odstępstw należy poszukiwać w faktycznej nierówności zachodzącej między pracownikiem i

pracodawcą. Dlatego nie jest pozbawione racji twierdzenie, że całokształt regulacji dotyczącej postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy nakłada niekiedy na sąd obowiązek przejawiania aktywności w celu wyjaśnienia prawdziwego stanu faktycznego. Dotyczy to jednak sytuacji wyjątkowych. W modelowym procesie ciężar wykazania faktów istotnych dla rozstrzygnięcia spoczywa na stronach. Rolą sądu jest stworzenie takiej możliwości (por. postanowienie Sądu Najwyższego z 21 października 2014 r. sygn. III PZ 9/14, wyrok Sądu Najwyższego z 30 września 2014 r., sygn. II PK 283/13, wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2010 r., sygn. I BU 8/10, wyrok Sądu Najwyższego z 7 maja 2008 r., sygn. II PK 307/07, postanowienie Sądu Najwyższego z 19 marca 2014 r., sygn. I UK 429/13).

Ostatecznie zasądzeniu w pkt I wyroku podlegało odszkodowanie ustawowe (7.297,86 zł) oraz odszkodowanie obejmujące utracony zasiłek dla osób bezrobotnych (4.941, 60 zł). Sąd uwzględnił roszczenia odsetkowe od zasądzonych należności głównych.

Wedle treści art. 481 § 1 k.c., jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek ustawowych za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Zgodnie z ogólną regułą wyrażoną w art. 455 k.c., jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony, ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania.

Ustawodawca nie określił terminu wymagalności odszkodowania z art. 56 k.p. oraz art. 415 k.c. Dlatego też należało przyjąć, iż odsetek od żądania odszkodowania powód mógł domagać się od dnia następnego po doręczeniu pozwanemu odpisu pism procesowych, w których ujęto zasądzone należności. Odszkodowanie ustawowe zostało wskazane w piśmie doręczonym pozwanej 11 października 2017 r., więc odsetki ustawowe za opóźnienie od kwoty 7.297,86 zł należne były od 12 października 2017 r. Odszkodowanie obejmujące utracony zasiłek ujęto w piśmie z 21 lutego 2018 r., którego odpis doręczono pełnomocnikowi pozwanej dzień później. Dlatego powód mógł naliczać od niego odsetki ustawowe za opóźnienie od 23 lutego 2018 r.

W pozostałym zakresie powództwo oddalono jako bezzasadne.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 100 k.p.c. przewidującego m.in. stosunkowe ich rozliczenie.

Na koszty powoda składało się wynagrodzenie pełnomocnika zawodowego od roszczenia o odszkodowanie, w zakresie, w jakim zostało ono uwzględnione (56%). Podstawę ustalenia jego wysokości stanowił § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu. Należne wynagrodzenie wyniosło 1.512 zł (2.700 zł x 56%).

Na koszty pozwanej składała się opłata od pełnomocnictwa (17 zł), wynagrodzenie pełnomocnika od oddalonego żądania odszkodowawczego w wysokości 1.188 zł (2.700 zł x 44%), wynagrodzenie od roszczenia zadośćuczynienia za mobbing w wysokości 2.700 zł oraz wynagrodzenie od roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy (120 zł.). Podstawę ustalenia jego wysokości stanowił § 2 pkt 5 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 oraz § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie – według stanu prawnego obowiązującego w dniu wniesienia pozwu.

W zakresie żądań objętych częściowym cofnięciem pozwu powoda należało uznać za stronę przegrywającą proces, bo nie zostało wykazane, by pozwana dała podstawy do ich zgłoszenia.

Ostatecznie tytułem kosztów zasądzono od powoda na rzecz pozwanej kwotę 2.513 zł.

W myśl art. 477^2 § 1 k.p.c. sąd zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego

jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. Wyrazem tego jest rozstrzygnięcie zawarte w punkcie IV sentencji wyroku.

W toku postępowania Skarb Państwa – Sąd Rejonowy Szczecin-Centrum w Szczecinie tymczasowo poniósł koszty opłaty od pozwu. Stosownie do wyniku sprawy i unormowania zawartego w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych i art. 98 k.p.c. – Sąd w pkt V wyroku obciążył pozwaną w/w kosztami sądowymi (12.239,46 zł x 5%).

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...).