

UZASADNIENIE

Powód H. N. pozwem z dnia 24 czerwca 2020 r. odwołał się od wypowiedzenia umowy o pracę dokonanego przez pozwaną (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością Ł., domagając się uznania wypowiedzenia za bezskuteczne oraz zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia. W uzasadnieniu zaprzeczył, aby spał podczas pracy zamiast wykonywać obowiązki służbowe polegające na odstraszeniu ptactwa, co miało być podstawą rozwiązania stosunku pracy bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Pozwany pracodawca wniósł o oddalenie powództwa, wskazując na brak podstaw faktycznych do kwestionowania zasadności przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Stał na stanowisku, że powód został poinformowany o przyczynie rozwiązania stosunku pracy, zaś jego zachowanie należy zakwalifikować jako ciężkie, zawinione naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, bowiem na skutek zachowania powoda, pozwana poniosła szkodę w wysokości 182.000 zł.

Nadto obie strony wystąpiły o zasądzenie od przeciwnika procesowego kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny.

H. N. był zatrudniony u pozwanej od dnia 23 kwietnia 2019r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny (do dnia 31 lipca 2019r.), a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. W ramach tej umowy H. N. został zatrudniony na stanowisku pracownika upraw polowych z zasadniczym wynagrodzeniem godzinowym w wysokości 16,20 zł i premią uznaniową. Osobą zarządzającą pozwaną spółką jest prezes V. P. (1), który nie włada w językiem polskim. V. P. (1) zna jedynie polskie zwroty używane w gospodarstwie.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło za okres 3 ostatnich miesięcy pracy - 2.721,60 zł.

Niesporne, nadto umowy o pracę k. 7, 57, także na k. 1 części B akt osobowych powoda, zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k.2 części C akt osobowych powoda, lista płac k. 44-46, rozliczenie ekwiwalentu za urlop k. 47, zeznania świadka H. P. (1), k. 104.

Do zadań powoda należało pilnowanie upraw na polach pozwanej spółki przed ptactwem, a w szczególności żurawiami, które niszczyły plony. W sytuacji stwierdzenia obecności szkodników, powód miał płoszyć ptactwo przy użyciu urządzeń hukowych, udostępnionych przez pozwaną spółkę.

W dniu 16 czerwca 2020r. powód miał za zadanie pilnowanie pól pozwanej w okolicach C.. Powód otrzymał do dyspozycji samochód, którym miał jeździć wzdłuż pola wypatrując ptaków. Po dostrzeżeniu ptaków miał je przepłoszyć. Pole objęte nadzorem miało około 550 hektarów, w czasie jednego dnia pracy powód objeżdżał pole średnio trzy razy, jadąc wolno wzdłuż pola po miękkiej nawierzchni. Powód pracował na drugiej zmianie od godziny 13.00. Aby dojechać na pole z miejsca gdzie pobierał samochód pracodawcy potrzebował około godziny.

Dowód: zeznania świadka E. K. – k.101-102; przesłuchanie powoda H. N. – k. 74 w zw. z k.106-107, przesłuchanie prezesa pozwanej V. P. (2) k.105-106, ,

Po dwóch godzinach pracy powoda, czyli około godziny 16.00 na pole przyjechał prezes pozwanej spółki (...) wraz z żoną. W momencie jego przyjazdu powód przebywał w zaparkowanym samochodzie, gdzie drzemał. Prezes zarzucił powodowi, że nie wykonuje swoich obowiązków służbowych, ponieważ śpi i z tego powodu nie spłoszył stada żurawi. V. P. (1) kłócił się z powodem, był bardzo zdenerwowany. Rozmawiali po polsku. Po tym incydencie powód pozostał na polu do końca swojej zmiany i pilnował pola.

Dowód: zeznania świadka H. P. (1), k. 104; przesłuchanie powoda H. N. – k. 74 w zw. z k.106-107, przesłuchanie prezesa pozwanej V. P. (1) k.105-106.

Następnego dnia do powoda zadzwoniła księgowa pozwanego p. M. D. z wezwaniem do odbioru dokumentu - rozwiązania umowy o pracę. Podczas rozmowy telefonicznej powiedziała, że powód spał w samochodzie, podczas gdy, na polu było 80 żurawi, w związku z czym została mu rozwiązana umowa o pracę. Po rozmowie, powód pojechał do siedziby pozwanej i otrzymał od księgowej pracodawcy pismo rozwiązujące umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wskazujące jako przyczynę rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Dokument został wręczony przez p. M. D. pracownika pozwanej, która wcześniej sporządziła ten dokument, na podstawie wskazówek udzielonych przez prezesa zarządu. Dokument był podpisany przez prezesa spółki V. P. (1).

Dowód: notatka służbowa k.12 części B akta osobowych powoda, rozwiązania umowy o pracę bez okresu wypowiedzenia k. 11 części B akt osobowych powoda oraz k. 9, świadectwo pracy k. 1 części C akt osobowych powoda oraz k.10; zeznania świadka E. K. k. 101-102; zeznania świadka H. P. (1) k. 103-104; zeznania świadka R. M. k. 102-103; przesłuchanie powoda H. N.– k. 74 w zw. z k.106-107; przesłuchanie prezesa pozwanej V. P. (3) k. 105-106.

H. N. nie rozumiał dlaczego otrzymał wypowiedzenie umowy o pracę. Powód zaprzecza aby spał w pracy, neguje fakt żerowania żurawi na polu i uważa, że przyczyna rozwiązania z nim umowy była inna – powód nie zgadzał się z prezesem V. P. (1) w kwestii tego jak traktował pracowników spółki.

Dowód: przesłuchanie powoda H. N.– k. 74 w zw. z k.106-107.

Osobą podejmującą czynności w sprawach z zakresu prawa pracy w pozwanej spółce był prezes zarządu V. P. (1).

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę z powodem k. 11 część B akt osobowych oraz k. 9; świadectwo pracy k. 1 część C akt osobowych oraz k.10; zaświadczenie o zatrudnieniu i wynagrodzeniu k. 2 część C. akt osobowych oraz k. 11; umowy o pracę k. 1 część B akt osobowych oraz k.7 ; informacja o dodatkowych warunkach zatrudnienia dla pracownika k. 5 część B akt osobowych.

Sąd zważył, co następuje.

Powództwo okazało się uzasadnione, co do zasady.

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. 30 Kodeksu pracy stanowi:

§ 3 Oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie.

§ 4. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

§ 5. W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 56 Kodeksu pracy:

§ 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.

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. Z art. 30 § 3 i § 4 k.p. wynika także, że oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno być złożone pracownikowi na piśmie i winno wskazywać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę. W przypadku niezachowania formy pisemnej lub nieskazania przyczyny rozwiązania umowy, oświadczenie woli pracodawcy jest skuteczne, choć niezgodne z przepisami prawa pracy, co pracownik może podnieść w ramach powództwa z art. 56 § 1 k.p.

Obowiązek pracodawcy wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie oznacza, że przyczyna powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). W orzecznictwie Sądu Najwyższego wskazuje się, że wymóg wynikający z art. 30 § 4 k.p. nie jest spełniony, jeżeli w danych okolicznościach faktycznych choćby nawet ogólnie ujęta przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 52 § 1 KP) budzi wątpliwości, w szczególności u zwalnianego pracownika, co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (wyr. SN z 21.3.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002, Nr 24, poz. 595). Przepis art. 30 § 4 k.p. jednoznacznie wskazuje, że w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Wymóg ten należy postrzegać w kategorii minimalistycznego warunku, jaki musi być spełniony przez pracodawcę przy rozwiązaniu umowy o pracę. Skonkretyzowana przyczyna uzasadniająca zastosowanie art. 52 § 1 k.p. powinna jasno wynikać z treści pisemnego oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w tym trybie. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny w swym oświadczeniu po wniesieniu przez pracownika powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (por. wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy należy wskazać, że w piśmie pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy powoda nie wskazano żadnej przyczyny rozwiązania tego stosunku pracy. Właśnie ten zarzut został podniesiony przez powoda - braku wskazania przyczyny rozwiązania, która nadto zdaniem powoda nie była jednoznaczna i zmieniała się w zależności od etapu postępowania.

W ocenie Sądu, brak wskazania przez pracodawcę jakiegokolwiek przyczyny rozwiązania umowy o pracę w treści pisemnego oświadczenia pracodawcy stanowił o wadliwości tego rozwiązania umowy. Nie jest wystarczające dla spełnienia wymogów Kodeksu pracy określenie przyczyny rozwiązania umowy przez wskazanie podstawy prawnej oświadczenia, czyli powołanie się na art. 52 §1 pkt 1 k.p., nawet przy przekazaniu zwalnianemu pracownikowi, przez innego pracownika pracodawcy, tych przyczyn w formie ustnej. Prowadzi do tego już sama analiza obowiązujących w tym zakresie przepisów Kodeksu pracy.

Mianowicie w myśl art. 30 § 3 k.p. - oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Zgodnie natomiast z art. 30 § 4 k.p., **w oświadczeniu pracodawcy** o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia **powinna być wskazana przyczyna** uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy. Z powołanych wyżej przepisów wynika zatem jednoznacznie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy w trybie natychmiastowym, aby spełnić wymogi wynikające z Kodeksu pracy musi: nastąpić na piśmie oraz w pisemnym oświadczeniu pracodawcy powinna zostać wskazana przyczyna uzasadniająca to rozwiązanie. Mowa tutaj o oświadczeniu woli pracodawcy.

Tymczasem pozwana spółka, dokonując rozwiązania umowy o pracę powoda, nie wskazała w pisemnym oświadczeniu żadnej jego przyczyny, nawet w sposób ogólny, czy niekonkretny. Tylko tak określoną przyczynę na piśmie (ogólnie) można by ewentualnie uzupełnić, skonkretyzować w formie ustnej przy wręczaniu wypowiedzenia. Jak stwierdził bowiem Sąd Najwyższy brak konkretyzacji przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę nie stanowi podstawy roszczenia o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie, jeżeli pracodawca w inny sposób zapoznał pracownika z tą przyczyną (tak też Sąd Najwyższy w wyroku u z 26 maja 2000r., I PKN 670/99, OSNP 2001/22/663, podobnie w wyroku z dnia 2 września 1998r., I PKN 271/98, OSNAPiUS 1999, Nr 18, poz. 577). Natomiast w wyroku z dnia 19 stycznia 2000r. Sąd Najwyższy wskazał, że naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu (w sprawie I PKN 481/00, publ. OSNP 2001/11/373).

Analiza materiału dowodowego zebranego w sprawie w postaci zeznań świadka R. M., przesłuchania prezesa zarządu V. P. oraz samego powoda prowadzi do wniosku, że o przyczynie rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia, powód dowiedział się od pracownika spółki - kadrowej M. D. podczas rozmowy telefonicznej. Tego samego dnia wręczono mu dokument rozwiązania umowy podpisany przez działającego w imieniu pracodawcy prezesa V. P., w którym nie wskazano żadnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy, a jedynie podano podstawę prawną, na podstawie której miało dojść do tego rozwiązania. Sam prezes pozwanej spółki (...) podczas przesłuchania wskazywał, że nie zachował formy wypowiedzenia i nie był pewien, czy wyjaśnił powodowi przyczynę wypowiedzenia. Powiedział powodowi, że „praca jest skończona”, co w jego mniemaniu powód chyba zrozumiał. Z kolei świadek H. P. (2) nie potrafiła wskazać, czy prezes pozwanej spółki wskazał powodowi przyczynę zwolnienia. Świadek nie była bezpośrednio obecna przy rozmowie, nie włada językiem polskim i słyszała tylko jak V. P. mówił podniesionym głosem do powoda.

Jak wynika z powyższego o przyczynie rozwiązania umowy (spanie podczas wykonywania obowiązków służbowych) powód dowiedział się ustnie od pracownika działu kadr. Pozwana spółka nie przedłożyła żadnego dowodu na okoliczność, że osoba przekazująca powodowi ustnie (telefonicznie) przyczynę rozwiązania z nim umowy o pracę (M. D.) działała w imieniu pracodawcy, czyli, że o przyczynie rozwiązania umowy o pracę powód został powiadomiony przez osobę upoważnioną do działania w imieniu pracodawcy. Z art. 3 § 1 k.p. wynika, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba. Warto wskazać, że pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało złożone przez działającego w imieniu pracodawcy prezesa zarządu V. P. (3), natomiast rozmowę telefoniczną z powodem przeprowadziła M. D.. Z żadnego dokumentu złożonego do akt postępowania, ani znajdujących się w aktach osobowych powoda, nie wynika aby M. D. była upoważniona (wyznaczona) przez pozwaną spółkę (pracodawcę) do czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, czyli aby działała w imieniu pracodawcy (spółki). Wręcz przeciwnie, okoliczności sprawy wskazują, że M. D. była jedynie osobą przekazującą powodowi dokumenty (posłańcem) – wręczyła powodowi podpisany przez prezesa zarządu V. P. (3) dokument – oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Jeżeli nawet M. D. powiedziała powodowi co było przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę, to powód informacji takiej nie uzyskał od pracodawcy.

Sytuacja, w której pracownik otrzymuje oświadczenie prowadzące do rozwiązania jego stosunku pracy jest dla niego niecodzienna, stresująca. Stąd m.in. rola pisemnego wskazania jego przyczyny. Chodzi bowiem o to, by pracownik mógł na spokojnie, po „opadnięciu emocji” przeanalizować treść otrzymanego oświadczenia i zastanowić się, czy zgadza się z jego przyczyną, czy nie, czy jest ono zasadne, a w konsekwencji podjąć decyzję, czy odwołać się od tego

wypowiedzenia do sądu pracy. Potwierdza to właśnie przykład powoda, który w momencie odwołania się do sądu od rozwiązania umowy, nie rozumiał treści tego rozwiązania, a przesłuchiwany przed sądem odnośnie wskazywania mu przyczyny rozwiązania umowy, przywoływał na zupełnie inne fakty, które jego zdaniem były konsekwencją zakończenia z nim umowy.

Sąd uznając wadliwość formalną rozwiązania umowy o pracę powoda i tym samym zasadność powództwa o odszkodowanie, zasądził jego rzecz od powoda kwotę 2.721,60 zł stanowiącą równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda. Staż pracy powoda u pozwanej nie przekraczał 3 lat zatem powoda obowiązywał 1-miesięczny okres wypowiedzenia. O odszkodowaniu orzeczono w pkt I. wyroku.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2022 r., poz. 1125) 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. Zgodnie z art. 100 k.p.c. w razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. 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 powód był zwolniony od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy.

Sąd uznał, że powód co do zasady wygrał sprawę w całości, nieznacznie uległ co do stawki żadanego odszkodowania wnosząc o zasądzenie odszkodowania w wysokości 3-krotności wynagrodzenia, zamiast 1-krotności wynagrodzenia. Z uwagi na fakt wygrania przez powoda sprawy co do zasady i przegrania sprawy przez pozwaną (pracodawcę) co do zasady, Sąd uznając, że powód uległ tylko co do nieznaczej części swego żądania – zgodnie z regulacją przewidzianą w ww. art. 100 k.p.c. oraz art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych – nakazał w pkt II wyroku pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie całość kosztów, czyli kwotę 200,00 zł stanowiącą 5% wygranej przez powoda sumy oraz kwotę 58,64 zł tytułem wynagrodzenia za czynności biegłego sądowego - tłumacza z języka niemieckiego.

W pkt III wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności co do pkt I - na podstawie art. 477² §1 k.p.c. bowiem zasądzona kwota odpowiadała wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

27.02.2023 r.

sędzia Joanna Szyjewska-Bagińska