

## UZASADNIENIE

(...) spółka akcyjna w S., pozwem wniesionym dnia 28 maja 2018r., domagała się zasądzenia od K. B. kwoty 2.873,09 zł, wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia wniesienia pozwu, tytułem odszkodowania w związku z niezasadnym rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w całości kwestionując przyczyny tego rozwiązania. Zawnioskowała o przyznanie kosztów procesu.

K. B. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie na swoją rzecz kosztów procesu. Podniósł, iż pozew został złożony z naruszeniem 21-dniowego terminu określonego w art. 264 § 2 k.p.. Potwierdził prawdziwość przyczyn rozwiązania umowy, podając, iż strony umówiły się na inną, niż wskazaną w umowie, stawkę wynagrodzenia.

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

Strony łączył stosunek pracy od dnia 28 listopada 2017r., w tym od dnia 28 lutego 2018r. na podstawie umowy na czas określony. K. B. został zatrudniony jako robotnik budowlany - operator sprzętu ciężkiego, za wynagrodzeniem godzinowym w wysokości 18 zł brutto, a po zawarciu umowy na czas określony – za wynagrodzeniem godzinowym w wysokości 21 zł brutto.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny k. 6, informacja o warunkach zatrudnienia k. 7, 9, umowa o pracę na czas określony k. 8,

W styczniu 2018r. kierownik budowy M. K., używając zwrotów kolokwialnych, skomentował sposób prowadzenia przez K. B. koparki. Było to pierwsze i jedyne spotkanie powoda z M. K. w trakcie zatrudnienia w spółce.

Dowód: przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 76-76v., 78, zeznania świadka M. S. k. 77-77v.

W okresie od stycznia do maja 2018 r. wynagrodzenie było wypłacane K. B. terminowo – każdorazowo przelewem bankowym do dnia 10. następnego miesiąca. Stawka wynagrodzenia nie została podwyższona powyżej 21 zł brutto. Obok wynagrodzenia zasadniczego powód otrzymywał co miesiąc premię uznaniową (nagrodę) wynikającą z regulaminu wynagradzania. Premia uznaniowa, zgodnie z § 19 regulaminu, była przyznawana pracownikom, którzy sumiennie i solidnie wypełniają swoje obowiązki.

W grudniu 2017r. K. B. otrzymał 2160 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego i 2190 zł tytułem premii. Za styczeń 2018r. otrzymał 2112 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz 2288 zł tytułem premii. Za luty 2018r. otrzymał 2176 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz 3086,50 zł tytułem premii. Za marzec 2018r. otrzymał 2352 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz 1344,50 zł tytułem premii. Za kwiecień 2018r. otrzymał 2856 zł tytułem wynagrodzenia zasadniczego oraz 2817 zł tytułem premii. Kwoty wypłacone odpowiadały kwotom znajdującym się na listach płac.

Dowód: potwierdzenia przelewów k. 15-19, zeznania świadka A. C. k. 76-77, zeznania świadka M. K. 77v.-78, listy płac k. 91-95, regulamin wynagradzania wraz aneksami k. 96-105

Stawki wynagrodzenia były ustalane w zależności od uprawnień budowlanych danego pracownika, jego stażu pracy oraz miejsca budowy. Uprawnienie do zmiany treści umów o pracę posiadali wyłącznie członkowie zarządu.

Dowód: zeznania świadka A. C. k. 76-77

Celem rozliczenia czasu pracy operatorzy koparek wypełniali karty pracy, które następnie były przekazywane inżynierowi budowy, który na ich podstawie przygotowywał tzw. dokument BZ. Po jego zatwierdzeniu przez kierownika budowy ewidencja czasu pracy była przekazywana do działu kadr jako podstawa do wypłaty wynagrodzenia. Godziny ujęte w ewidencji czasu pracy odpowiadały tym z kart pracy.

Dowód: zeznania świadka M. S. k. 77-77v., zeznania świadka M. K. 77v.-78

Dnia 29 kwietnia 2018r. (niedziela) wieczorem K. B. w trakcie rozmowy telefonicznej poinformował inżyniera budowy M. S. o rezygnacji z pracy. W poniedziałek rano M. S. powiadomił o tym swoją kierownik J. E..

Od dnia 30 kwietnia 2018r. K. B. był nieobecny w pracy.

Dowód: notatka służbowa z dnia 07.05.2018r. k. 10, zeznania świadka A. C. k. 76-77, zeznania świadka M. S. k. 77-77v., przesłuchanie powoda w charakterze strony k. 76-76v., 78

W dniu 7 maja 2017r. K. B. złożył pracodawcy pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy, wskazując następujące przyczyny: opóźnienia w wypłacie wynagrodzenia, zaniżanie liczby wypracowanych godzin, zaniżanie ustalonej stawki godzinnej wedle własnego uznania, rażące zaniedbania kierownictwa w planowaniu robót ziemnych oraz zarządzania pracownikami, co doprowadza do dużych strat materiałowych, brak komunikacji kierownictwa z pracownikami, w tym brak szacunku M. K. do pracowników poprzez używanie zwrotów wulgarnych i uwag typu „jak ci nie pasuje, to się zwolnij”.

Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę k. 11

Jednomiesięczne wynagrodzenie K. B., liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 6.455,08 zł.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 90

### **Sąd zważył, co następuje:**

W pierwszej kolejności należało rozważyć kwestię terminu do złożenia pozwu przez pracodawcę w trybie art. 61<sup>1</sup> k.p. Pozwany powołał się przy tym na naruszenie terminu 21 dni przewidzianego art. 264 § 2 k.p.

Zgodnie z tą regulacją, żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. W cytowanej jednostce redakcyjnej nie ma mowy o stronie stosunku pracy, która miała tę umowę rozwiązać. Na pierwszy rzut oka można byłoby więc stwierdzić, że przepis odnosi się również do żądania zapłaty odszkodowania wnoszonego przez pracodawcę. Normę prawną należy jednak wyinterpretować z całokształtu regulacji. Cytowany art. 264 § 2 k.p. został poprzedzony § 1, w którym jest mowa o „odwołaniu” od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszonym do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę. Użyty tu zwrot „odwołanie” ustawodawca odnosi tylko do pracownika. Prawo pracy nie przewiduje bowiem instytucji odwołania pracodawcy od rozwiązania stosunku pracy przez pracownika, a to z uwagi na jedną z naczelnych zasad prawa pracy – zasadę dobrowolności nawiązania stosunku pracy. Stąd nie można przyjąć, aby termin określony w art. 264 k.p. dotyczył powództwa pracodawcy o odszkodowanie. Potwierdza to również brzmienie art. 291 § 2 i § 2<sup>1</sup> k.p., zgodnie z którym roszczenia pracodawcy o naprawienie szkody, wyrządzonej przez pracownika wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych, ulegają przedawnieniu z upływem 1 roku od dnia, w którym pracodawca powziął wiadomość o wyrządzeniu przez pracownika szkody, nie później jednak niż z upływem 3 lat od jej wyrządzenia. Przepis § 2 stosuje się także do roszczenia pracodawcy, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> oraz w art. 101<sup>1</sup> § 2. Oznacza to, iż pracodawca ma roczny termin do wniesienia pozwu o odszkodowanie w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p, a tym samym pozew wniesiony w niniejszej sprawie mieści się w tym terminie i może podlegać merytorycznemu rozpoznaniu.

Żądanie odszkodowania okazało się uzasadnione.

Powództwo było oparte na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p., w myśl którego w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o

odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia przez pracownika nastąpić może w przypadku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę. Oświadczenie to wymaga formy pisemnej (art. 30 § 3 k.p., art. 55 § 2 k.p.), wskazania przyczyny je warunkującej, a nadto nie może być złożone po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p.). Część określonych przez powoda przyczyn okazało się być nieprawdziwymi, a pozostałych z nich nie sposób zakwalifikować jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Stan faktyczny ustalono na podstawie dokumentów zawartych w aktach sprawy, których prawdziwości żadna ze stron nie kwestionowała. Miarodajne okazały się również zeznania świadków, którzy wskazywali na praktyki występujące w spółce, a dotyczące wypłaty wynagrodzenia, rozliczania czasu pracy. Pozostawały one zgodne z zapisami dokumentacji pracowniczej powoda oraz listami płac. Zeznania pozwanego uwzględniono w niewielkim zakresie, w jakim ich treść znajdowała pokrycie w pozostałym spójnym materiale dowodowym.

Pozwany w swoim oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę powołał się na nieterminową wypłatę wynagrodzenia (art. 22 § 1 k.p., art. 85 § 1 k.p., 86 k.p. i 94 pkt 5 k.p.), przy czym z przedstawionych przez pracodawcę dowodów przelewów wynagrodzenia na rachunek bankowy wynika, iż w okresie od stycznia do maja 2018r. należności te były uiszczane na rzecz powoda terminowo. Żadna z wpłat nie przekroczyła 10. dnia miesiąca (art. 85 § 2 k.p.). Przyczyna ta okazała się więc nierzeczywista.

Drugą z przyczyn pozwany określił jako „obcinanie godzin wypracowanych”, a pod tym pojęciem rozumiał zaniżanie w ewidencji czasu pracy liczby godzin faktycznie przez niego wypracowanych. Przyczyna ta została wskazana w sposób bardzo ogólny. Z treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy nie wynika kiedy takie nieprawidłowości wystąpiły, jakiej liczby godzin dotyczy. Z toku zeznań pozwany wskazał jedynie, iż było to od 8 do 12 godzin w skali miesiąca. Powoływał się na zapiski własne, których jednak nie przedłożył do akt, poprzestając jedynie na twierdzeniach. Świadek M. S. przedstawił proces sporządzania ewidencji czasu pracy, wskazując, iż godziny zawarte w kartach pracy przez operatorów odpowiadały godzinom zawartym w ewidencji. Zeznawał jako pracownik w okresie wypowiedzenia, a więc osoba obiektywna, a moc dowodowa jego zeznań jest wysoka. Tym samym przyczyna ta, jako niekonkretna i niewykazana nie może zostać zakwalifikowana jako wystarczająca dla rozwiązania umowy w zastosowanym trybie.

Kolejna przyczyna odnosiła się do wypłacania wynagrodzenia w zaniżonej wysokości (art. 22 § 1 k.p. w zw. z art. 95 pkt 5 k.p.).

Wynagrodzenie pozwanego ustalone było stawką godzinową, a dodatkowo pracodawca miał możliwość przyznania mu nagrody („premię uznaniową”) i taki składnik był mu co miesiąc wypłacany. Kwoty przelewów odpowiadały kwotom znajdującym się na listach płac, co świadczy o prawidłowości wypłat. Pozwany, powołując się na rozmowę z osobami zajmującymi stanowiska kierownicze (bez wskazania ich dokładnych danych osobowych) wywodził, iż stawka godzinowa została ustalona na kwotę 24 zł netto. Ta okoliczność nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym. W aktach osobowych brak jest dokumentacji wskazującej na zmianę stawki godzinowej. Ewentualne ustalenia ustne co do podwyżki nie zostały zaś poczynione z osobami uprawnionymi do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy. Z zeznań świadka A. C. wynika, iż takimi osobami byli wyłącznie członkowie zarządu, którzy nie przebywają na budowach. Sami pracownicy nie prowadzą negocjacji płacowych. Możliwym jest, iż pozwany przedstawiał swoje oczekiwania finansowe, jednak żadne wiążące ustalenia nie zapadły. Poza tym mógł usłyszeć orientacyjną stawkę za godzinę, wraz z maksymalną nagrodą przyznaną za dany miesiąc.

Niezależnie od wątpliwości, jakie po stronie pozwanej wzbudził aneks do regulaminu wynagradzania, to zauważyć należy iż już w pierwotnej wersji tego aktu przewidziano po stronie pracodawcy możliwość przyznania pracownikom nagrody. Taka możliwość wynika również wprost z kodeksu pracy (art. 105 k.p.). Comiesięczna premia uznaniowa była w wysokości zbliżonej do płacy zasadniczej, a więc w sposób istotny wpływała na podwyższenie wynagrodzenia. Nie sposób jest więc mówić o zaniżeniu pozwanemu wynagrodzenia w sytuacji, gdy co miesiąc otrzymywał on należności wyższe, niż określone umową o pracę.

Nie było również w powodowej spółce praktyki wypłaty wynagrodzenia częściowo „do ręki”. Brak jest dowodów, aby strony umówiły się na stawkę płatną w formie przelewu oraz na wypłatę części należności nieoficjalnie. Nie wskazywał na to sam pozwany, jak i świadkowie. Sąd nie miał więc podstaw, aby przyjąć, iż pracodawca wypłacał stawki inne, niż wynikające z umowy o pracę.

Kwestie określone jako „zaniedbania kierownictwa w planowaniu robót ziemnych oraz zarządzania pracownikami, co doprowadza do dużych strat materiałowych” nie mogą stanowić przyczyny rozwiązania umowy w zastosowanym trybie, jako że nie dotyczą stosunku pracy łączącego strony. Pozwany, jako pracownik, ma oczywiście prawo do niezadowolenia i konstruktywnej krytyki pracodawcy jako przedsiębiorcy, jednakże taki obszar działalności pracodawcy nie dotyczy kwestii naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika i to w sposób ciężki.

Ostatnia z przyczyn dotyczyła incydentalnego zachowania M. K. wobec pozwanego. Miało to miejsce na początku zatrudnienia pozwanego, w trakcie pierwszego i jedyne go spotkania kierownika budowy z tym pracownikiem. Powód rozwiązał umowę dopiero po pięciu miesiącach od tego zdarzenia, a więc trudno jest przyjąć, iż stanowiło to rzeczywistą przyczynę zakończenia stosunku pracy. Pozwany raczej zamieścił tą przyczynę niejako dodatkowo, jednak nie zaważyła ona na jego decyzji o rozwiązaniu umowy. Poza tym trudno na podstawie jednego tylko spotkania na przestrzeni półrocznego zatrudnienia wysnuwać wnioski, że kierownik budowy traktował pozwanego bez należytego szacunku.

Konsekwencją przyjęcia, iż rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego było nieuzasadnione, było zasądzenie na rzecz powodowej spółki odszkodowania w kwocie dochodzonej, mając na uwadze brzmienie przepisów art. 61<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 61<sup>2</sup> k.p., oczym orzeczono w punkcie I.

Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił to żądanie, przyjmując jednak, że odsetki od odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę należą się od dnia, w którym pozwanemu doręczony został odpis pozwu, a więc od dnia 18 października 2018r. Sąd kierował się tu treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r. (SN III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), w myśl której ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. Pogląd ten należy odnieść do sprawy niniejszej jako rodzajowo zbliżonej. Jako, że powodowa spółka domagała się naliczenia odsetek od dnia wniesienia pozwu, w tym zakresie powództwo oddalono.

Rozstrzygnięcie o kosztach wydano na podstawie przepisu art. 98 § 1 i 3 k.p.c., przyjmując, iż strona powodowa wygrała postępowanie. Na koszty te złożyło się wynagrodzenie zawodowego pełnomocnika powódki w osobie radcy prawnego w kwocie 675 zł, na podstawie § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.2018.265 j.t.), zwrot opłaty od pełnomocnictwa w kwocie 17 zł na podstawie ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (Dz.U.2018.1044 j.t.) jako, że przedmiot niniejszej sprawy nie kwalifikuje do zwolnienia z opłaty sądowej na podstawie przepisu art. 2 ust. 1 lit.f tejże ustawy oraz kwota 144 zł tytułem opłaty sądowej na podstawie przepisu art. 13 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2018.300 j.t.).

W konsekwencji orzeczono jak w punkcie III.

## ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

(...)