

Sygn. akt IV P-Pm 11/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 21 marca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Sądu Rejonowego Marek Osowicki
Ławnicy:	Sonia Klonowska , Jan Poczekajło
Protokolant:	sekretarz sądowy Anna Górską

po rozpoznaniu w dniu 21 marca 2017 r. w Człuchowie

sprawy z powództwa R. I.

przeciwko P. P.

o odszkodowanie dla pracodawcy

1. Zasada od pozwanego P. P. na rzecz powoda R. I. kwotę 846,00 zł (osiemset czterdzieści sześć złotych 00/100) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 6 lipca 2015 r. do dnia 31 grudnia 2015 r. oraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 1 stycznia 2016 r. do dnia zapłaty.
2. Zasada od pozwanego P. P. na rzecz powoda R. I. kwotę 60 zł tytułem kosztów procesu.

Sygn. akt IV P 11/16

## UZASADNIENIE

Pełnomocnik powoda R. I. wniosła przeciwko pozwanemu P. P. o zasądzenie kwoty 846 zł z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego . W uzasadnieniu pozwu wskazała, iż 4.02.2015 r. pozwany rozwiązał z winy pracodawcy stosunek pracy zgodnie z art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Żadna z przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę nie jest prawdziwa, co potwierdziła również kontrola Państwowej Inspekcji Pracy. Nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z winy pracodawcy usprawiedliwia żądanie pracodawcy zasądzenia od pracownika odszkodowania stanowiącego równowartość dwutygodniowego wynagrodzenia pozwanego.

Pozwany na rozprawie w dniu 10.03.2016 r. wniósł o oddalenie powództwa jako bezzasadnego i wniósł o dopuszczenie dowodu z akt sądu pracy dotyczących sprawy pomiędzy tymi samymi stronami.

**Sąd ustalił co następuje:**

Powód był zatrudniony u pozwanego R. I. w okresie od 27.08.2012 r. do 4.02.2015 na stanowisku monterka okien a ostatnio jako magazynier.

(bezsporne).

Powód pisemnym oświadczeniem z 4.05.2015 r. złożył pozwanemu oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika tj. wypłacania wynagrodzenia za pracę w ratach po terminie wyznaczonym w umowie, stosowania mobbingu przez R. J., niegodnych warunków pracy – braku ogrzewania, braku udzielenia dziesięciodniowego ciągłego urlopu wypoczynkowego pomimo takiego wniosku, wymagania ciągłej dyspozycyjności oraz szykanowania i zastraszania przez pracodawcę.

(dowód: kserokopia akt osobowych pozwanego cz. C, rozwiązanie umowy o pracę).

Pracodawca wystawił powodowi świadectwo pracy z 17.02.2015 r. w którym w pkt. 3 wskazał, iż stosunek pracy ustał na podstawie art. 30 § 1 pkt 3 k.p. – rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika.

(dowód: kserokopia akt osobowych pozwanego cz. C, świadectwo pracy).

Powód pismem z 12.02.2015 r. wniósł do pracodawcy wnioski o sprostowanie świadectwa pracy przez podanie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

(dowód: kserokopia akt osobowych pozwanego cz. B, wniosek o sprostowanie świadectwa pracy).

Pozwany w piśmie z 17.02.2015 r. podtrzymał swoje stanowisko w kwestii trybu i podstawy prawnej rozwiązania umowy o pracę.

(dowód: kserokopia akt osobowych pozwanego cz. B).

W informacji o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych dołączonych do umowy o pracę z 27.08.2012 r. pracodawca wskazał jako miejsce wypłaty wynagrodzenia siedzibę pracodawcy i określił termin wypłaty wynagrodzenia na ostatni dzień miesiąca.

(dowód: kserokopia akt osobowych pozwanego cz. B., umowa o pracę i informacja o warunkach zatrudnienia).

Powód w listopadzie 2014 r. podpisał umowę o pracę datowaną na 27.08.2012 r., w której określono termin wypłaty wynagrodzenia do 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu przepracowanym.

(dowód: kserokopia akt osobowych pozwanego cz. B, umowa o pracę, protokół kontroli PIP).

Pracodawca wypłacał powodowi zaliczki na poczet przyszłego wynagrodzenia.

(dowód: akta IV P 20/15 ewidencja wypłacanych zaliczek k.76-103, protokół kontroli PIP k. 51-53).

Pracodawca udzielał na wniosek powoda urlopu wypoczynkowego.

(dowód: kserokopia akt osobowych powoda cz. A, roczna ewidencja czasu pracy powoda, cz. B protokół kontroli PIP).

Powód otrzymał wynagrodzenie przelewem na rachunek bankowy za listopad 2014 r. w dniu 5.12.2014 r., za grudzień 2014 r. w dniu 7.01.2015 r. i za styczeń 2015 r. w dniu 3.02.2015 r.

(dowód: akta IV P 20/15 wyciągi z rachunku bankowego powoda k.54-58).

Pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń co do terminowości wypłaty wynagrodzenia czy do sposobu jego traktowania. Wynagrodzenie było wypłacane do 10 następnego miesiąca, nie było takiej sytuacji by wypłata nie była na czas. Pozwany otrzymywał na swój wniosek zaliczki na poczet wynagrodzenia. Na hali produkcyjnej gdzie był jeden z magazynów pozwanego temperatura wynosiła 16-17<sup>o</sup>C a powodowi wydano odzież roboczą w tym kamizelkę, buty, spodnie, bluzę. Pozwany jako magazynier był wzywany do pracy po swoich godzinach pracy ze względu na przyjęcie lub wysyłkę towaru. Zachowanie R. J. w stosunku do pozwanego nie odbiegało od zachowania wobec innych pracowników. Wszyscy pracownicy byli jednakowo traktowani. Powód nie naruszał godności pozwanego.

(dowód: zeznania świadków L. B. k.49-50 od 00:07:09 do 00:25:35 i R. J. k.50 od 00:25:50 do 00:44:45, Z. I. k.12 od 01:33:37 do 01: 56:27).

Pracodawca wyposażył powoda i innych pracowników w polar, kamizelkę, spodnie i buty.

(dowód: akta IV P 20/15 zeznania pozwanego k.71 od 00:34:28 do 00:43:16).

Sąd Rejonowy w Człuchowie IV Wydział Pracy wyrokiem z 10.03.2016 r. w sprawie sygn. akt IV P 20/15 oddalił powództwo P. P. przeciwko R. I. o odszkodowanie określone w przepisie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Sąd Okręgowy w Słupsku V Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z 16.12.2016 r. sygn. akt V Pa 85/16 oddalił apelację powoda od powyższego wyroku sądu rejonowego.

(dowód: akta IV P 20/15).

### ***Sąd zważył co następuje:***

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Pracownik ma możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Definiowanie powyższego obowiązku jako obowiązku podstawowego czy też definiowanie pojęcia "ciężkość naruszenia" powinno przebiegać w taki sposób, jak to ma miejsce na podstawie art. 52 § 1 k.p. Zatem należy wskazać na winę umyślną lub rażące niedbalstwo pracodawcy jako przesłankę możliwości rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym przez pracownika powinno nastąpić na piśmie z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, nie później niż po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 k.p. w zw. z art. 52 § 2 k.p.).

Oświadczenie woli pracownika w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 k.p. staje się skuteczne z chwilą jego złożenia wobec pracodawcy, pociągając za sobą następstwo ustania stosunku pracy (art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Pracodawca może kwestionować zasadność wypłaty odszkodowania na rzecz pracownika, dowodząc, że przyczyna uzasadniająca, według pracownika, rozwiązanie umowy o pracę w omawianym trybie w rzeczywistości nie istnieje.

W takiej sytuacji na pracowniku spoczywa ciężar udowodnienia, że pracodawca dopuścił się względem niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków. Udowodnienie tego faktu warunkuje zasądzenie odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. (art. 61<sup>1</sup> k.p.).

W judykaturze Sądu Najwyższego przyjmuje się zgodnie, że przy powtarzającym się na przestrzeni określonego czasu zaniechaniu pracodawcy wypłacania wynagrodzenia za pracę w kolejnych terminach płatności, pracownik ma otwarty termin do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przez okres miesiąca od dnia powzięcia wiadomości o ostatnim niewypłaceniu mu w terminie należnego wynagrodzenia (por. wyroki z dnia 19 grudnia 1997 r., I PKN 443/97, OSNAPiUS 1998 nr 21, poz. 631; z dnia 8 sierpnia 2006 r., I PK 54/06, OSNP 2007

nr 15-16, poz. 219; z dnia 5 czerwca 2007 r., III PK 17/07, z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, OSNP 2011 nr 5-6, poz. 69; z dnia 24 października 2013 r., II PK 25/13).

W rozpoznawanej sprawie pozwany przyznał, iż podpisał umowę o pracę datowaną na 27.08.2012 r., w której określono termin wypłaty wynagrodzenia do 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu przepracowanym i że taka umowa znajdowała się w aktach osobowych powoda w listopadzie 2014 r. podczas pierwszej kontroli PIP.

Zatem jak wynika z wyciągów z rachunku bankowego pozwanego otrzymał wynagrodzenie przelewem na rachunek bankowy za listopad 2014 r. w dniu 5.12.2014 r., za grudzień 2014 r. w dniu 7.01.2015 r. i za styczeń 2015 r. w dniu 3.02.2015 r. czyli w terminie określonym w powyżej umowie o pracę i nie narusza to dyspozycji przepisu art. 85 k.p.

W niniejszej sprawie pozwany podpisując umowę o pracę z terminem wynagrodzenia do 10 dnia miesiąca kalendarzowego następującego po miesiącu przepracowanym wyraził zgodę na taki termin i nie wymagało to zatem zastosowania wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy.

Mobbing stosownie do przepisu art.94<sup>3</sup>§2 k.p. – „oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powołujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników”.

W doktrynie problem mobbingu, rozpatruje się pod kontem specyficznej formy przemocy psychicznej w środowisku pracy, definiowanej jako bezprawne, systematyczne i długotrwałe zachowania osób będących członkami zespołu ludzkiego podejmowane bez powodu lub z oczywiście błahego powodu, skierowane przeciwko innym członkom grupy i godzące w ich dobra prawnie chronione, a mające na celu zmuszanie pokrzywdzonego do opuszczenia danego zespołu ( vide: A. A. M. N. – Prawna regulacja mobbingu, publ. (...) 2004, nr 7).

Pojęcie mobbingu nie obejmuje zachowań pracodawcy dozwolonych prawem. W konsekwencji pracodawca ma prawo korzystać z uprawnień, jakie wynikają z umownego podporządkowania, w szczególności z prawa stosowania kontroli i nadzoru nad wykonywaniem pracy przez pracowników i stosowania kar porządkowych.

Nękanie w rozumieniu art. 94<sup>3</sup> § 2 k.p. oznacza ustawiczne dręczenie, niepokojenie, czy też dokuczanie pracownikowi ( tak: Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 października 2012 r. II PK 68/12).

Na pozwanym spoczywał ciężar wykazania w toku procesu, iż względem niego stosowano mobbing czy też, że był szykanowany i zastraszany (art. 6 k.c.).

Pozwany nie wykazał powyższych okoliczności. Znamienne jest, iż z zeznań żony pozwanego M. P. w charakterze świadka nie wynikają żadne okoliczności, które mogłyby świadczyć o uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu powoda, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powołujące lub mające na celu jego poniżenie lub ośmieszenie, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Zaznaczyć należy, iż pracodawca zgodnie z przepisami art. 151 k.p. , 77 k.p. i 167 k.p. ma prawo w razie uzasadnionej potrzeby wezwać pracownika do pracy w godzinach nadliczbowych, wysłać do pracy w delegację lub odwołać z urlopu.

Ponadto z wiarygodnych zeznań świadków L. B. (2), R. J. i Z. I. nie wynika by powód był mobbingowany, szykanowany czy zastraszany, powodowi był udzielany na jego wniosek urlop, wynagrodzenie było wypłacane terminowo a wezwania powoda jako magazyniera do pracy po godzinach występowały tylko gdy zaistniała potrzeba przyjęcia lub wysyłki towaru. Z wyjaśnień samego pozwanego wynika, iż był wzywany do pracy tylko 2-3 razy w miesiącu.

Pozwany nie wykazał też w żaden sposób swojego twierdzenia, że pracował w temperaturze 5 ° C i w jakim okresie oraz, że pracodawca w sposób ciężki naruszył przepisy bhp.

Zamianie jest, iż pracodawca wyposażył pozwanego i innych pracowników w polar, kamizelkę, spodnie i buty, czego nie kwestionował pozwany oraz, że pracował na hali produkcyjnej tak jak inni pracownicy.

W ocenie sądu samo nie udzielenie pozwanemu urlopu wypoczynkowego w 2014 r. w częściach tak, by jedna jego część trwała 14 kolejnych dni kalendarzowych, w sytuacji udzielania co roku powodowi urlopu na jego wniosek, nie stanowi wykroczenia przeciwko prawom pracownika i nie jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracodawcy określonych w art. 94 k.p.

Reasumując w toku postępowania pozwany nie wykazał, iż wystąpiły obiektywne przyczyny do rozwiązania z powodem umowy o pracę z winy pracodawcy. Zatem w ocenie sądu rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego w winy pracodawcy należało uznać jako nieuzasadnione.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> k.p. nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji ("ustawowej kary pieniężnej") wobec pracownika za bezprawne działanie. Odszkodowanie z art. 61<sup>1</sup> k.p. to odszkodowanie za wadliwe rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Pracodawca, z którym pracownik niezasadnie rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, ma prawo do odszkodowania. Odszkodowanie to jest niezależne od powstania po stronie pracodawcy szkody majątkowej oraz od wysokości tej szkody. Pracownik nie może domagać się obniżenia odszkodowania, z powołaniem się na argument, że pracodawca nie poniósł szkody majątkowej lub że szkoda ta była niższa (vide: wyrok SN z 13 stycznia 2016 r. II PK 302/14).

Z uwagi na powyższe sąd na podstawie przepisu art. 61<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 61<sup>2</sup> k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 846 zł z tytułu odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia powództwa.

O kosztach procesu sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., ustalając wysokość wynagrodzenia pełnomocnika pozwanego w oparciu o § 11 pkt.1 w zw. z § 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielanej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U z 2002r., nr 163, poz. 1349 ze zm.).