

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 31 października 2018 r.

**Sąd Rejonowy w (...) IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Monika Wawro**

**Ławnicy: Halina Ankiewicz, Zbigniew Kukuć**

**Protokolant: Tomasz Miłośz**

**po rozpoznaniu w dniu 25-10-2018 r. w (...) na rozprawie**

**sprawy z powództwa (...) Sp. z o.o. w O.**

**przeciwko S. S. (1)**

**o odszkodowanie**

**I. powództwo oddala;**

**II. zasądza od powódki (...) Sp. z o.o. w O. na rzecz pozwanego S. S. (1) kwotę 2700 (dwa tysiące siedemset) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;**

**III. nakazuje ściągnąć od powódki (...) Sp. z o.o. w O. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w (...) kwotę 622 (sześćset dwadzieścia dwa) złote tytułem nieopłaconych kosztów sądowych - opłaty.**

Sygn. akt IV P-Pm 128/17

## UZASADNIENIE

Powódka (...) Sp. z o.o. w O. wniosła o zasądzenie od pozwanego (byłego pracownika) S. S. (1) kwoty 12.429,00 złotych wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty tytułem odszkodowania z tytułu odpowiedzialności pracownika za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ewentualnie, w przypadku nie uwzględnienia roszczenia głównego powodowa spółka wniosła o zasądzenie od byłego pracownika kwoty 7.826,00 złotych wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie należnymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, stanowiącej odszkodowanie z tytułu odpowiedzialności materialnej pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy.

W uzasadnieniu pozwu pracodawca wskazał, iż roszczenie o odszkodowanie jawi się jako uzasadnione, gdyż powód bez wyraźnej przyczyny porzucił pracę, której to czynności nie przewidują przepisy kodeksu pracy. W konsekwencji pracodawca potraktował powstrzymanie się pracownika od pracy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co z kolei uzasadniało rozwiązanie z S. S. (1) stosunku pracy w trybie art. 52 § 2 kp. Nadto, powodowa spółka powołała się na stanowisko SN, wskazujące, iż odszkodowanie za wadliwe (nieuzasadnione) rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym przysługuje bez konieczności wykazania jakiegokolwiek szkody. Natomiast w zakresie obowiązku naprawienia szkody były pracodawca podniósł przede wszystkim, iż zachowanie pracownika, który z dnia na dzień zrezygnował ze świadczenia pracy spowodowało po stronie spółki konieczność zapłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych innym pracownikom oraz poniesienie innych

kosztów, w tym związanych z przyuczeniem nowych pracowników i uzyskaniem przez nich stosownych certyfikatów uprawniających do wykonywania zawodu.

Pozwany S. S. (1) wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew były pracownik podniósł przede wszystkim, iż od momentu, kiedy kierownikiem zakładu w O. został M. K. (1), praca tam stała się wręcz niemożliwa. Z uwagi na powyższe pozwany złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zdaniem strony pozwanej, S. S. (1) praktycznie nie mógł wykonywać pracy w okresie wypowiedzenia za sprawą zachowania i decyzji M. K. (1), który praktycznie nie dopuszczał wymienionego do pracy. Dodatkowo, strona pozwana wskazała na zachowanie kierownika M. K. (1) oraz atmosferę w pracy. Odnosząc się do żądania odszkodowania, pozwany uznał, iż jest ono sprzeczne z zasadami współzycia społecznego, wygórowane i niczym nieuzasadnione.

Sąd ustalił następujący:

Pozwany S. S. (1) był zatrudniony w powodowej spółce na podstawie umowy o pracę od dnia od dnia 20 marca 2013 roku, początkowo na okres próbny, następnie od dnia 20 kwietnia 2013 roku na czas określony, a ostatecznie od dnia 19 kwietnia 2014 roku na czas nieokreślony na stanowisku ślusarz-spawacz, w pełnym wymiarze czasu pracy.

(bezsporne; umowa o pracę- k. 8; aneks- k. 9; akta osobowe)

O miejscach pracy w pozwanej spółce (...) dowiedział się od pracującego już wówczas u pozwanej, zamieszkującego w tej samej miejscowości znajomego- M. K. (1). M. K. (1) był zatrudniony w powodowej spółce od 2008 roku. Pracodawca często poszukiwał pracowników, bowiem w zakładzie była bardzo duża rotacja pracowników, a przestrzeni kilku ostatnich lat zmieniła się prawie cała załoga.

(d: zeznania K. R.- k. 114v- 116v; zeznania N. S.- k. 116v- 117v; zeznania M. B.- k. 137v- 139v; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v)

Pozwany został zatrudniony u pracodawcy po kursie spawacza. Z biegiem czasu nabierał doświadczenia, a już podczas zatrudnienia w pozwanej spółce uzyskiwał kolejne uprawnienia. Pracownicy wykonywali swoją pracę na rzecz pracodawcy nie tylko w zakładzie w O., lecz wyjeżdżali na delegacje do Danii. Kwota wynagrodzenia za czas delegacji znacznie przewyższała zarobki w Polsce, zatem pracownicy chętnie wyjeżdżali.

(d: zeznania K. R.- k. 114v- 116v; zeznania M. B.- k. 137v- 139v; zeznania N. S.- k. 116v- 117v; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v)

Do 2013 roku przełożonym pracowników w zakładzie w O. był P. D.. Atmosfera była spokojna, a pracownicy nie mieli zastrzeżeń do zachowań kierownika. Na co dzień, w zakładzie w O. pracodawcę reprezentowali kierownik oraz księgowa- M. W., która zasadniczo przebywała jedynie w biurze przyległym do hali.

(bezsporne; d: zeznania M. K.- W.- k. 113v- 114; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v)

Od lutego 2013 roku, kiedy kierownikiem został M. K. (1), atmosfera i warunki pracy stopniowo stawały się coraz trudniejsze. M. K. (1) jest postawnym mężczyzną. W ocenie dużej części współpracowników jawił się osoba ponad miarę wulgarna, impulsywna, a wręcz agresywna. Wśród współpracowników krążyła także informacja, iż M. K. (1) przebywał w zakładzie karnym i nadal ma „kolegów więźniów”. Sam zainteresowany nie dementował tych plotek, a nawet wprost potwierdził tą okoliczność w rozmowie z K. R. (2), M. B. (1) i M. B. (2). Kiedy spółkę odwiedzał Prezes, pracownicy, za wyjątkiem M. K. (1) i M. W. nie rozmawiali z nim, a sam kierownik był wówczas bardzo miły i pomocny dla swoich podwładnych.

M. K. (1) wykorzystywał stanowisko kierownika Zakładu w O. do wykazywania zależności, swojej wyższości i władzy w stosunku do innych pracowników. Kiedy żona jednego z pracowników miała opuścić szpital, w którym przebywała, M. K. (1), odmówił zwolnienia, by pracownik mógł zawieźć żonę do domu.

(d: zeznania K. R.- k. 114v- 116v; częściowo zeznania A. F.- k. 136v- 137v; zeznania M. B.- k. 137v- 139v; zeznania M. B.- k. 140- 140v; zeznania B. D.- k. 150v- 151; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v)

W Zakładzie powoda były stosowane kary porządkowe (w tym dyscyplinarne). Informacje o nałożeniu kary wręczał pracownikom, w tym pozwanemu, kierownik produkcji M. K. (1), który nie informował o możliwości zaskarżenia nałożonej kary. Niektóre z tych kar, zdaniem pozwanego, nakładane były bezzasadnie, jako „metoda” kontroli pracowników. M. K. (1) „przejmował” narzędzia przywiezione przez pracowników z Danii i nie chciał wydawać ich do pracy. W latach 2014-2015 M. K. (1) przyniósł do zakładu pracy wiatrówkę. Podczas pracy na hali, gdy pracownicy wykonywali swoje obowiązki, strzelał z niej do gołębi, starych lamp, żarówek tak, aby się rozsypywały. Gdy K. R. (2) prowadził wózek widłowy zaopatrzone z przodu i boku szybą, M. K. (1) strzelał śrutem także w jego kierunku tak, że podziurawił szybę ochronną. M. K. (1) „przekładał” też wyjazdy pracowników do Danii, bądź informował pracownika planującego wyjazd, że zamiast niego pojedzie inna osoba, wiedząc, że bardzo im zależy na pracy w delegacji z uwagi na wyższe zarobki. Kierownik, często w sposób wulgarny informował pracowników, iż rozwiąże z nimi stosunek pracy bez wypowiedzenia z ich winy.

(d: kara upomnienia- akta osobowe; zeznania K. R.- k. 114v- 116v; zeznania N. S.- k. 116v- 117v; zeznania M. P.- k. 117v- 118; zeznania B. D.- k. 150v- 151; zeznania M. B.- k. 137v- 139v)

W ocenie współpracowników, S. S. (1) był sumiennym i rzetelnym pracownikiem, który prawidłowo wywiązywał się ze swoich obowiązków. W początkowym okresie zatrudnienia pozwanego, jego relacje z M. K. (1) były poprawne. Po pewnym czasie, stosunek kierownika do pozwanego zmienił się. Bardzo często M. K. (1) używał wobec pozwanego lub innej osoby sformułowań wulgarnych i poniżających.

(d: zeznania K. R.- k. 114v- 116v ; zeznania N. S.- k. 116v- 117v ; zeznania M. P.- k. 117v- 118; zeznania M. B.- k. 137v- 139v ; zeznania B. D.- k. 150v- 151; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v )

Na porządku dziennym były sytuacje, kiedy kierownik, będąc zdenerwowany z jakiegoś powodu, niejako „upatrywał” sobie jakiegoś pracownika i był wobec niego szczególnie wulgarny, negatywnie oceniał dobrze wykonaną pracę i nakazywał ponowne wykonywanie elementów. Kiedy M. K. (1) miał zły humor, okazywał to podwładnym. Zdarzało się, że popełniał błędy w wytrasowaniu, a po wykonaniu zgodnym z jego rysunkiem elementów, krzyczał na pracowników, że źle wykonali pracę. W ostatnim okresie, bardzo często „ofiarami” M. K. (1) byli pozwany S. S. (1) i jego kolega- K. R. (2). S. S. (1) przeżywał atmosferę w pracy i obawiał się kierownika. Zdarzyła się bowiem nawet sytuacja, kiedy M. K. (1) biegł w stronę pozwanego z podniesionymi do ciosu rękoma, co S. S. (1) odebrał jako niewątpliwy zamiar ataku fizycznego, lecz kierownik powstrzymał się, prawdopodobnie z obawy przez kamerami przemysłowymi rejestrującymi zdarzenia w zakładzie. Nadto, miało miejsce zdarzenie, kiedy M. K. (1) wydrukował maila z przeszłości, informując pozwanego, że zakład w Danii zgłasza usterki wykonanego przez niego ostatnio elementu, podczas, gdy element był wykonany prawidłowo, a jedynym celem M. K. (1) było wprowadzenie pozwanego w błąd. Nadto, kiedy S. S. (1) oparł się z jednej strony o pręty, M. K. (1), wykorzystując jego nieuwagę złośliwie poruszył prętami z drugiej strony, co spowodowało ich sprężynowanie. Pręty wytrąciły telefon z ręki S. S. (1), które w ostatniej chwili uskoczył unikając uderzenia.

W wyniku sytuacji w pracy S. S. (1) stał się nerwowy, wybuchowy i rozdrażniony. Choć relacje ze współpracownikami układały się poprawnie, pozwany już nie przychodził do pracy z taką ochotą i zaangażowaniem, jak w przeszłości. Dodatkowo, S. S. (1) obserwował, jak w wyniku atmosfery w pracy stan jego kolegi- K. R. (2) pogarsza się i zdarzyło się nawet, że wymieniony płakał.

(d: zeznania K. R.- k. 114v- 116v; zeznania M. B.- k. 137v- 138v; zeznania M. B.- k. 140- 140v; zeznania B. D.- k. 150v- 151; zeznania Z. S.- k. 158v- 159; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v )

O powyższych zdarzeniach pracownicy nie informowali bezpośrednio prezesa spółki, przede wszystkim dlatego, że jest on Duńczykiem, a większość pracowników nie władała językiem obcym w stopniu umożliwiającym komunikację. Dodatkowo, Prezes bywał w Polsce bardzo rzadko i nigdy podczas wizyt nie rozmawiał z pracownikami. Pracownicy żalili się jednak pracownikom z Danii, a szczególnie pracującemu tam kilka lat pracownikowi i imieniu W., który obiecał zgłosić tą sytuację przełożonym. Spółka nie podjęła jednak żadnych działań. Po pewnym czasie maila do Prezesa wysłał M. B. (1), lecz kiedy kierownik powziął wiedzę o powyższym, przez około miesiąc zachowywał się wobec niego skrajnie nieodpowiednio, a w rozmowach informował pozostałych pracowników, iż go pobije. M. B. (1) rozmawiał także przez telefon ze zwierzchnikami w Danii za pośrednictwem tłumacza i odniósł wrażenie, iż Prezes nie wierzy w opisywane zachowania M. K. (1). Powyższa sytuacja skutecznie odstraszyła pozostałych pracowników od składania wszelkich skarg. K. R. (2) dopiero bezpośrednio przez złożeniem oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę dotarł do zwierzchników w Danii.

(d: zeznania K. R.- k. 114v- 116v; zeznania N. S.- k. 116v- 117v; zeznania M. P.- k. 117v- 118; zeznania M. B.- k. 137v- 138v; zeznania M. B.- k. 140- 140v; zeznania B. D.- k. 150v- 151)

Z uwagi na atmosferę w pracy oraz poczucie zagrożenia ze strony kierownika, oświadczeniem z dnia 30 sierpnia 2016 roku S. S. (1) wypowiedział umowę o pracę łączącą wymienionego z powodową spółką. W tym samym dniu oświadczenie o takiej samej treści i z takich samych przyczyn złożył K. R. (2). M. K. (1) zareagował na tą okoliczność bardzo impulsywnie, informując K. R. (2) bezpośrednio, a S. S. (1) za pośrednictwem współpracowników, że „ich dojedzie w okresie wypowiedzenia”, a prywatnie „zajmą” się pozwanym jego koledzy, bo jemu nie wypada. Już po złożeniu wypowiedzenia K. R. (2) zrobił pierwszą partię towaru do Danii i Duńcy nie mieli do nich zastrzeżeń, ale M. K. (1) je miał. Nakazał pracownikowi pociąć przygotowane elementy, gdyż „do niczego się nie nadają”, grożąc, że będzie musiał za nie zapłacić. K. R. (2) kontynuował pracę zgodnie z instrukcjami przełożonego. Gdy poszedł do przełożonego z prośbą o wydanie tarczy do piły, M. K. (1) wulgarnie mu odmówił. Podobnie wyglądał kolejny dzień pracy. Ostatecznie K. R. (2) zdecydował się skorzystać z pomocy psychiatry.

Pozwany S. S. (1) od dnia 05 września 2016 roku do dnia 16 września 2016 roku także przebywał na zwolnieniu lekarskim. Kiedy wymieniony dowiedział się od K. R. (2) o zachowaniu kierownika w okresie wypowiedzenia, przestraszył się i postanowił nie wracać już do pracy.

(d: oświadczenie o wypowiedzeniu- k. 10; kopia zwolnień lekarskich- k. 11; zeznania K. R.- k. 114v- 116v; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v )

W dniu 23 września 2016 roku pozwany wraz z K. R. (2) przyszedł do pracy i oświadczył, że nie będzie dłużej pracował. Podczas rozliczania się S. S. (1) ze skrzynki narzędziowej, M. K. (1) zarzucił pracownikowi brak kilku narzędzi. S. S. (1) próbował tłumaczyć, iż narzędzia te znajdują się na hali, bowiem pracownicy pożyczali je sobie wzajemnie. M. K. (1) nie dokonał sprawdzenia, a następnie widząc przyniesione przez pozwanego narzędzia, oświadczał, iż to nie są jego narzędzia, a w konsekwencji wypełnił zestawienie zawartości skrzynki narzędziowej, w którym wskazał, że u pozwanego brakuje narzędzi o łącznej wartości 693,36 złotych. Kierownik jednak nie zaznaczył, czy wartość ta dotyczy narzędzi nowych, czy też używanych. S. S. (1) nie wyraził zgody na potrącenie tej kwoty z wynagrodzenia.

(d: zestawienie- k. 12- 13; przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v )

Oświadczeniem pracodawcy z dnia 26 września 2016 roku rozwiązano z pozwanym umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 kp, jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niestawieniu się do pracy w dniu 19 września 2016 roku i bezpośrednim zawiadomieniu firmy w dniu 23 września 2016 roku o porzuceniu stanowiska pracy. Zarzucono pozwanemu także i to, że od czasu nieusprawiedliwionego niestawiennictwa w żaden sposób nie kontaktował się z pracodawcą i nie podjął kroków do formalnego rozwiązania

umowy. W tym stanie rzeczy pracodawca potraktował niestawiennictwo jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność, co daje podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oświadczenie pracodawcy nie zawierało pouczenia o możliwości odwołania się przez pracownika. W dniu 26 września 2016 roku wystawiono pozwanemu świadectwo pracy, które jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazywało art. 52 § 1 pkt 1 kp. Świadectwo zostało odebrane przez matkę pozwanego w dniu 28 września 2016 roku.

(d: oświadczenie- k. 14, akta osobowe; świadectwo pracy- k. 20- 22, akta osobowe)

Po rozstaniu się z pracodawcą, S. S. (1) znalazł pracę w Danii i wyjechał z kraju.

(d: przesłuchanie S. S.- k. 96- 97v w zw. z 159v- 160v )

W dniu 15 stycznia 2017 roku pracodawca wystosował do pozwanego wezwanie do zapłaty kwoty 7.825,67 złotych odpowiadającej wysokości szkody, jaką poniosła powodowa spółka w wyniku działania pracownika, który zaprzestał świadczenia pracy.

(d: wezwanie do zapłaty- k. 7)

W powodowej spółce nadal była znaczna rotacja pracowników, w konsekwencji nie mogąc znaleźć pracowników z Polski, zmienił strukturę zatrudnienia i obecnie coraz częściej zatrudnia pracowników z Ukrainy i Białorusi.

(d: zeznania K. R.- k. 114v- 116v; zeznania M. P.- k. 117v- 118; zeznania M. K.- k. 135v- 136v; częściowo zeznania M. K.- k. 12v- 113v)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo pracodawcy zarówno w zakresie roszczenia głównego, jak i ewentualnego, jako niezasadne, nie zasługuje na uwzględnienie.

Przede wszystkim należy zauważyć, iż w przedmiotowej sprawie spór koncentrował się wokół tego, czy pozwany S. S. (1) miał uzasadnione podstawy do rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, a także tego, czy w związku z zachowaniem wymienionego pracodawca poniósł szkodę majątkową.

Na wstępie należy wskazać, iż stanowisko pracodawcy jest nieco niespójne w zakresie tego, w jaki konkretnie sposób zakończył się stosunek pracy S. S. (1). Z jednej bowiem strony powodowa spółka powołuje się w odpowiedzi na pozew na stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 29 kwietnia 2005 roku (III PK 2/05, OSNAPiUS 2005 nr 23, poz. 372), zgodnie z którym, „wywołanie skutku rozwiązującego oświadczenia woli pracownika o niezwłocznym zakończeniu stosunku pracy ("porzuceniu" pracy) powoduje, że pracodawca nie może już rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy z powodu niestawiennictwa w pracy. Wadliwa - sprzeczna z prawem - czynność prawna pracownika (nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia), wywołująca w rezultacie oczekiwany przez niego skutek w postaci ustania stosunku pracy, a stanowiąca dla pracodawcy nieoczekiwaną uciążliwość, jest jednakże rekompensowana prawem pracodawcy do odszkodowania z art. 61<sup>1</sup> KP, w aktualnym stanie prawnym odszkodowania zryczałtowanego i niezależnego od powstania po stronie pracodawcy szkody. Domaganie się zatem takiego odszkodowania i jego zasądzenie od pracownika nie może być oceniane jako nadużycie prawa w aspekcie art. 8 KP” i w konsekwencji wskazuje, że stosunek pracy zakończył się na skutek nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika.

Z drugiej natomiast strony, jako dowód w sprawie przedstawia oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 2 kp i świadectwo pracy, zgodnie z którym to właśnie z tej przyczyny został rozwiązany stosunek pracy z pozwanym.

Faktycznie, jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 07 czerwca 2011 roku (II PK 320/10, Legalis 443639), „zachowanie pracownika polegające na świadomym zaniechaniu świadczenia pracy („samowolnym uchyleniu się

od wykonywania pracy”, jak stanowił uchylony art. 65 § 1 KP) może być ocenione nie tylko w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale również - w zależności od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy - jako dorozumiane rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, ze wszystkimi tego konsekwencjami, łącznie z możliwością dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania na podstawie art. 61[1] i 61[2] KP”. Jednak zacytowane wyżej stanowisko nie aprobuje możliwości stosowania przez pracodawcę konstrukcji „niejako mieszanej”, to jest przyjęcia porzucenia pracy jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i w konsekwencji rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika i jednocześnie uruchomienia uprawnień wynikających z niezasadnego rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracownika.

Należy także wskazać, iż powodowa spółka do chwili wydania wyroku w przedmiotowej sprawie, pomimo dochodzenia odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> kp, nie sprostowała świadectwa pracy, w którym jako podstawa rozwiązania stosunku pracy widnieje art. 52 § 1 kp. Zatem wydaje się, iż pracodawca nadal utrzymuje, że doszło do rozwiązania stosunku pracy na skutek oświadczenia złożonego przez pracodawcę, co wyklucza stosowanie art. 61<sup>1</sup> kp. Fakt braku świadomości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy potwierdził sam pozwany, który choć faktycznie to uczynił, nie miał świadomości, iż postępuje według dyspozycji art. 55 kp.

Z ostrożności, należy jednak dokonać oceny roszczenia pracodawcy także w kontekście przyjęcia, iż podstawą zakończenia stosunku pracy pomiędzy stronami było rozwiązanie stosunku pracy przez pracownika bez wypowiedzenia, z winy pracodawcy, a tym samym w kontekście odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> kp należnego pracodawcy w przypadku nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 kp.

Sąd miał przy tym na względzie stanowisko Sądu Apelacyjnego w Gdańsku wyrażone w wyroku z dnia 28 lutego 2013 roku (III AUa 1494/12, KSAG 2014 nr 3, str. 329), według którego, „brak wskazania przez pracownika w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy, jak tego wymaga art. 55 § 2 KP, nie skutkuje nieważnością oświadczenia o rozwiązaniu umowy. Istotne jest bowiem rzeczywiste ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków pracownika, a nie fakt powołania się na nie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę. (...)”

W tym zakresie Sąd podzielił twierdzenia S. S. (1) w zakresie dotyczącym atmosfery w pracy, zachowań M. K. (1) wobec wymienionego, a także obaw przez kierownikiem. Pozwany wypowiadał się jasno i pewnie. Jego spostrzeżenia potwierdzili świadkowie K. R. (2), N. S. (2), M. P., M. B. (1) oraz B. D. (2). Świadczenie ci, którzy na co dzień przebywali z pozwanym i M. K. (1), na ile to było możliwe, wiernie relacjonowali zdarzenia, które sami widzieli lub opisywali własne odczucia. Przesłuchanie świadków wskazuje, że pozwany był zależny w pracy od przełożonego, który dla specyficznych przyjemności, wykorzystywał swoją pozycję nad poddanym jego kierownictwu pozwanym i innymi osobami.

Na podzielenie zasługuje przy tym stanowisko pozwanego, jakoby powszechna wśród pracowników była informacja, iż M. K. (1) przebywał w zakładzie karnym i ma kolegów ze wskazanego środowiska. Bez znaczenia jest przy tym, czy M. K. (1) rzeczywiście był w przeszłości karany na karę podwabienia wolności, istotnym pozostaje natomiast fakt, że wymieniony, niewątpliwie mając świadomość wiedzy na ten temat wśród pracowników, jeszcze potęgował wrażenie obawy wskazując, że czytał w zakładzie karnym książki psychologiczne, a niektórym, np. K. R. (2) i M. B. (1) wprost potwierdził te informacje. W ocenie Sądu, informacje te (bez względu na to, czy były prawdziwe) miały służyć spotęgowaniu wrażenia obawy przez osobą kierownika, bądź jego kolegami.

S. S. (1) w sposób wiarygodny i szczerzy opisał swoje obawy (nawet obecne) przed osobą M. K. (1). Wymieniony przekonująco wskazał, też, że personalnie kierowane do niego wulgaryzmy miały na celu ubliżanie mu i umniejszanie jego wartości. W ocenie Sądu, należy podzielić to stanowisko, czym innym jest bowiem używanie ogólnych („bezosobowych”) wulgaryzmów w grupie młodych mężczyzn, a czym innym używanie ich pod adresem konkretnej osoby w celu jej poniżenia, ośmieszenia, bądź naruszenia dóbr osobistych, czy nawet obniżenia wartości jako pracownika, jak to miało miejsce w przypadku pozwanego i niektórych innych pracowników. Świadek K. R. (2) (i

częściowo świadek M. B. (1)) potwierdził opisane przez pozwanego zdarzenie, którego przebieg wskazywał, iż M. K. (1) zamierzał użyć w stosunku do S. S. (1) przemocy fizycznej.

Natomiast fakt, iż opisywanych zachowań nie widzieli świadkowie M. K. (4), A. F. (2) nie oznacza, iż zachowania kierownika w stosunku do pozwanego nie miały miejsca. Nie ulega przy tym wątpliwości, że należy z bardzo dużą ostrożnością podejść do zeznań świadków M. K. (4), A. F. (2), albowiem nadal pozostają oni pracownikami pozwanej spółki i podwładnymi M. K. (1). Podobnie, z dużą rozważą Sąd podszedł do oceny zeznań M. W., która nadal pracuje w pozwanej spółce. Sąd nie podzielił przy tym zeznań świadka M. K. (1), bowiem pozostają, one (miedzy innymi w zakresie okoliczności, jakoby pozwany nie wykonywał poleceń przełożonego) sprzeczne z wiarygodnymi i przekonującymi twierdzeniami pozwanego oraz świadków K. R. (2), N. S. (2), M. P., M. B. (1), B. D. (2). Dodatkowo, strona powodowa nie przedstawiła żadnych dowodów na potwierdzenie zeznań M. K. (1), który skrajnie sprzecznie z pozwanym wskazywał, iż przez okres zatrudnienia S. S. (1), wymienieni utrzymywali zażyłe kontakty towarzyskie i często spotykali się podczas wspólnych imprez. Przy czym stanowisko wyrażone przez pozwanego w tej kwestii potwierdził świadek N. S. (2). Nadto, nawet w przypadku, gdyby pozwany, jak wskazał świadek M. K. (1), rzeczywiście powiedział, że porzuca pracę, bowiem wyjeżdża poza granice kraju, (przy czym świadek M. W. zeznała jedynie, że S. S. (1) poinformował, iż nie przyjdzie już do pracy), to okoliczność tak pozostaje bez zasadniczego znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy. Przede wszystkim stwierdzenie takie nie musiało polegać na prawdzie, a zgromadzony materiał dowodowy nie potwierdził, by na etapie składania oświadczenia o „porzuceniu pracy” S. S. (1) miał już zorganizowane dalsze zatrudnienie. Dodatkowo, odnosząc się do kwestii możliwości pracowników nawiązania osobistego kontaktu z Prezesem z Danii, świadkowie M. K. (1) i M. W. niespójnie wskazywali na możliwość zdobycia przez pracowników danych kontaktowych. M. K. (1) utrzymywał, że „kontakt do szefa” wywieszony jest na tablicy ogłoszeń, natomiast M. W. zaprzeczyła temu, wskazując, że pracownik mógł zdobyć takie dane jedynie korzystając ze strony internetowej firmy.

Dodatkowo, choć nie ma to wpływu na rozstrzygnięcie przedmiotowej sprawy, należy zaznaczyć, iż brak jest podstaw, by podzielić wyrażone w odpowiedzi na pozew stanowisko strony pozwanej, jakoby S. S. (1) w okresie wypowiedzenia praktycznie nie mógł wykonywać pracy za sprawą zachowania i decyzji M. K. (1), który praktycznie nie dopuszczał wymienionego do pracy. Pozwany bowiem początkowo przebywał na urlopie, następnie na zwolnieniu lekarskim i do dnia 23 września 2016 roku nie stawiał się do pracy.

Nie sposób przy tym pominąć stanowiska Sądu Najwyższego wyrażonego w wyroku z dnia 22 kwietnia 2015 roku (II PK 157/14, OSNAPiUS 2017 nr 3, poz. 28, str. 312) „(I) przełożony, który bezpodstawnie, bezzasadnie, bezprawnie i niesprawiedliwie ocenia podwładnego, narusza jego dobra osobiste w sposób, który może być oceniony nie tylko jako ciężkie naruszenie obowiązków pracodawcy, którego naraża na wizerunkowe straty niematerialne oraz szkodę majątkową, choćby w postaci odszkodowania z tytułu uprawionego rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1[1] ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1502 ze zm.)), ale narusza „własne” podstawowe obowiązki pracownicze oraz „własną” powinność godnego reprezentowania zatrudniającego go pracodawcy lub właściciela strony pozwanej. Oznacza to, że przełożony, który bezpodstawnie i bezzasadnie, tj. nielegalnie narusza dobra osobiste podwładnego pracownika (art. 11[1] Kodeksu pracy), może dopuścić się kwalifikowanego naruszenia własnych podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci pogwałcenia obowiązku dbania o dobro pracodawcy, któremu przynosi straty wizerunkowe i może wyrządzić pracodawcy szkody majątkowe, w tym wynikające z zasądzenia odszkodowania na rzecz dotkniętego w dobrach osobistych podwładnego pracownika z tytułu popełnionego przez przełożonego deliktu prawa pracy. (II) Umyślne naruszanie przez przełożonego godności oraz innych dóbr osobistych pracownika, nawet gdy nie wyczerpuje znamion mobbingu, może stanowić usprawiedliwioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy (art. 55 § 1[1] w związku z art. 11[1] KP).” Podobne stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 08 października 2009 roku (II PK 114/09, OSNAPiUS 2011 nr 9-10, poz. 127), wskazując, iż 1. Dla oceny, że doszło do naruszenia godności pracownika nie ma znaczenia to, czy on sam potraktował określone zachowanie osoby reprezentującej pracodawcę (np. wypowiedzi) jako godzące w jego wartość. Reakcja pracownika na takie zachowanie może mieć jednak znaczenie w procesie oceny, czy naruszenie godności obiektywnie wystąpiło. 2. Do podstawowych obowiązków pracodawcy w rozumieniu art.

55 § 1[1] KP należy również obowiązek przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego. 3. Ocena, czy nastąpiło ciężkie naruszenie przez pracodawcę obowiązku przestrzegania w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego wobec pracownika (art. 55 § 1[1] KP) wymaga uwzględnienia subiektywnych kryteriów oceny zachowania osób reprezentujących pracodawcę.

Mając na względzie powyższe, należy przyjąć, iż pozwany dostępnymi dowodami wykazał, iż M. K. (1) naruszał jego godność i inne dobra osobiste, co uzasadniało rozwiązanie stosunku pracy z powodową spółką. Z dowodów zgromadzonych w sprawie wynika, że wobec pozwanego stosowane były przez kierownika Zakładu uporczywe i długotrwałe lżenie lub bezprawne formy nacisku. Jedynym z obowiązków pracodawcy zaś jest poszanowanie godności i dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> kp).

Zgodnie z treścią art. 61<sup>1</sup> kp 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 z art. 61<sup>1</sup> k.p., to odszkodowanie za wadliwe (nieuzasadnione) rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym. Z zasady w przypadku udowodnienia przesłanek, przysługuje ono pracodawcy bez konieczności wykazania jakiegokolwiek szkody. Takie rozumienie pojęcia "odszkodowanie" z art. 61<sup>1</sup> k.p. jest również uzasadnione tym, że rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę ze skutkiem natychmiastowym zwykle dotyka sfery interesów pracodawcy o nieuchwytnym wymiarze majątkowym. Chodzi w tym wypadku o organizacyjne konsekwencje nagłego zerwania stosunku pracy np. wymuszające na pracodawcy z dnia na dzień nowy podział obowiązków, obciążenie pozostałych pracowników dodatkowymi obowiązkami do czasu zatrudnienia nowego pracownika, konieczność przyuczenia pracowników i brak możliwości "płynnego" przejścia przez nich nowych zadań. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni.

W konsekwencji nie sposób uznać za zasadne żądania pracodawcy dotyczącego odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwanego stosunku pracy, biorąc pod uwagę fakt, iż pracodawca nie wykazał, iż rozwiązanie stosunku pracy przez pozwanego było nieuzasadnione.

Zupełnie na marginesie należy wskazać, iż powodowa spółka nie wykazała także tego, czemu odszkodowanie miałyby być przyznane w wysokości wynagrodzenia za pełne 3 miesiące wypowiedzenia, skoro pracodawca uznał, że doszło do rozwiązania umowy o pracę prawie po miesiącu wypowiedzenia.

Odnosnie zasadności roszczenia ewentualnego- w zakresie odszkodowania na podstawie art. 114 kp, to przede wszystkim należy wskazać, iż w myśl art. 114 kp pracownik, który ze swej winy, wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną. Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Natomiast w sytuacji, gdy pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

Pracodawca był zatem obowiązany wykazać winę pracownika, wysokość szkody, a także związek przyczynowy pomiędzy szkodą, a zachowaniem pozwanego.

W zakresie wysokości poniesionej szkody pracodawca przedłożył fakturę (k. 16) i rachunek (k. 19), które dokumentowały poniesione w dniu 30 września 2016 roku wydatki w wysokości 809,00 złotych z tytułu bliżej nieokreślonych badań profilaktycznych.

Przede wszystkim powodowa spółka nie wykazała w sposób należyty, czy, kiedy i jakich pracowników zatrudniła w miejsce pozwanego i K. R. (2), i jakie w związku z powyższym poniosła koszty (których nie poniosłaby, gdyby dalej był zatrudniony pozwany). Do faktury pracodawca dołączył zestawienie pracowników i zapłaty za usługi o zbieżnej kwocie, co faktura (k. 17). Pracodawca nie wykazał jednak związku przyczynowego pomiędzy poniesieniem tego



kosztu, a rozwiązaniem umowy o pracę z pozwanym. Ponadto na cenę usługi składają się badania kilku osób (5 różnych mężczyzn w dniach 06, 19, 22, 27, 28 września 2016 roku), w tym konsultacje różnych specjalności, spirometrie, audiometrie, badania z wydaniem orzeczenia. Zatem faktura dotyczy badań, zanim powodowa spółka podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z pozwanym. Faktura dotyczy także badań profilaktycznych osób, które pozostawały zatrudnione po okresie ustania stosunku pracy pozwanego, zatem poniesienie kosztów ich badań nie ma zatem żadnego związku z roszczeniem pracodawcy.

Pracodawca przestawił też fakturę (...) z dnia 28 listopada 2016 roku na kwotę 2000 złotych za uzyskanie uprawnień przez 2 osoby (S. i W.) (k. 18), bez wskazania, że którykolwiek z tych pracowników został zatrudniony i to na miejsce pozwanego. Nawet przy założeniu, że któraś z tych osób została zatrudniona na miejsce pozwanego, to ewentualny koszt wyniósłby w granicach około tysiąca złotych, a nie ponad siedmiu żądanych w pozwie. Ponadto, strona powodowa nie wykazała, czy pracownikom tym, podobnie jak pozwanemu i jego współpracownikom, potrącano następnie powyższą należność z wynagrodzenia. W takim bowiem przypadku zasądzenie jakiegokolwiek kwoty z tego tytułu na rzecz byłego pracodawcy, skutkowałoby bezpodstawnym wzbogaceniem spółki, zwłaszcza, że jak sama pozwana wskazała w jednym z pism procesowych (k. 53), wszyscy zatrudnieni pracownicy muszą posiadać uprawnienia do spawania wykonywanych w pozwanej spółce elementów.

Dodatkowo, nawet gdyby przyjąć, iż pracodawca rzeczywiście poniósł szkodę i dokładnie wykazał jej wysokość, to nie wykazał związku przyczynowego pomiędzy zachowaniem pozwanego i powstaniem szkody. Jak wskazał bowiem S. S. (1) i potwierdzili to świadkowie, rotacja pracowników w spółce (w zakładzie w O.) była bardzo duża. Przyuczenie nowego pracownika do pracy trwa kilka miesięcy (w zależności od doświadczenia pracownika i szybkości przyswajania nowych umiejętności), natomiast w przeciągu owych kilku miesięcy pracodawcę opuścił m. in. K. W., K. R. (2) i pozwany. Zupełnie na podzielenie nie zasługuje natomiast stanowisko pozwanej (k. 54), jakoby na miejsce pozwanego spółka zatrudniła P. S.. Jak sama pozwana wskazała, P. S. został zatrudniony w dniu 20 września 2016 roku, a zatem przed nastąpieniem zdarzeń będących przedmiotem analizy w niniejszej sprawie. Nie sposób przy tym uznać, iż nawet w przypadku, gdyby nastąpiła konieczność zatrudnienia P. S. w miejsce S. S. (1) wywołana złożeniem przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, to nie można uznać, że ewentualne koszty związane z zatrudnieniem nowego pracownika mogłyby stać się podstawą dochodzenia roszczeń odszkodowawczych. Przeciwnie uznanie oznaczałoby, iż każde rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wiążące się z pewnymi utrudnieniami dla pracodawcy, skutkowałoby uruchomieniem roszczeń odszkodowawczych na rzecz pracodawcy, co nie zasługuje na aprobatę. Zmiany kadrowe w zakresie zgodnym z przepisami prawa i utrudnienia z nimi związane stanowią bowiem szeroko pojęte ryzyko związane z prowadzeniem przedsiębiorstwa.

W ocenie Sądu, nie zasługuje także na podzielenie argumentacja i wyliczenie dotyczące nadgodzin, które miałyby zaistnieć w związku z zachowaniem powoda. Jak wskazywali bowiem przesłuchiwani w sprawie świadkowie, w przeszłości występowały już nadgodziny realizowane przez pracowników, a ich przyczyny były różne. Nie wykazano przy tym, jakiego rodzaju dezorganizacja (przy jakich konkretnie zadaniach) zakładu pracy nastąpiła w związku z zakończeniem stosunku pracy przez pozwanego. Mimo złożenia list płac, zgodnie z którymi nastąpiła wypłata wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych poszczególnym pracownikom, to jednak nie udowodniono, komu i w jakiej ilości zlecił konkretne zadania pozwanego i którzy pracownicy zmuszeni byli ją wykonywać z uwagi na zachowanie pozwanego. Nie sposób przy tym pominąć, iż pracujący wspólnie z pozwanym świadek N. S. (2) podniósł, iż nie zauważył, by po odejściu S. S. (1) było znacznie więcej pracy i zwiększyła się liczba nadgodzin.

Z tych względów należy uznać, że roszczenia są niezasadne, nieudowodnione co do wysokości oraz naruszają zasady współzycia społecznego.

Sąd oddalił przy tym wnioski dowodowe strony powodowej o dopuszczenie dowodu z przesłuchania strony powodowej - prezesa spółki, albowiem w ocenie Sądu, okoliczności sprawy zostały dostatecznie wyjaśnione, a przeprowadzenie tego dowodu nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej sprawy, o dopuszczenie dowodu z opinii biegłego na okoliczność wyliczenia wysokości szkody poniesionej przez stronę powodową, albowiem sprawa została dostatecznie wyjaśniona, a okoliczności, które mają zostać udowodnione nie mają znaczenia dla rozstrzygnięcia przedmiotowej

sprawy, o przeprowadzenie oględzin- odtworzenia na rozprawie zapisu przebiegu pobytu w siedzibie firmy pozwanego, albowiem przebieg tej wizyty ostatecznie jawi się jako bezsporny, a wystarczające jest zaliczenie nagrania w poczet materiału dowodowego.

Jak wskazuje orzecznictwo, przepis art. 217 § 2 kpc nie wymaga przeprowadzenia przez sąd wszystkich zgłoszonych przez stronę dowodów, gdy uznaje, że sprawa została dostatecznie wyjaśniona do rozstrzygnięcia. Innymi słowy, zgodnie z treścią tego przepisu, sąd pomija środki dowodowe, jeżeli okoliczności sporne zostały już dostatecznie wyjaśnione (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 2013 r., sygn. akt II UK 370/12), a ponadto, Sąd nie jest obowiązany do uwzględniania kolejnych wniosków dowodowych strony tak długo, aż udowodni ona korzystną dla siebie tezę i pomija je od momentu dostatecznego wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy (art. 217 § 2 kpc) (por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 19 marca 1997 r. II UKN 45/97). Warto również zauważyć, iż wnioskowanie o przeprowadzenie nawet szczegółowo wskazywanych dowodów nie obliuguje Sądu rozpoznającego sprawę do przyjęcia wszystkich wniosków w tym względzie. Jest zrozumiałe, że strona zainteresowana określonym rozstrzygnięciem w sprawie stara się doprowadzić do tego wszelkimi dostępnymi dowodami, ale nie wszystkie te dowody muszą zostać przeprowadzone, skoro już na podstawie innych, przeprowadzonych dowodów, można wystarczająco ustalić okoliczności istotne w danej sprawie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2014 r., sygn. akt II CSK 775/13).

Wobec powyższego, w myśl cytowanych przepisów a contrario, Sąd oddalił powództwo, w pkt I sentencji wyroku.

Odnosząc się do rozstrzygnięcia o kosztach procesu, to wskazać należy, iż zgodnie z obowiązującymi przepisami generalną zasadą jest obciążanie kosztami procesu strony przegrywającej spór (zob. wyroki SN: z dnia 3 lutego 2010 r., II PK 192/09, Lex nr 584735 oraz z dnia 27 maja 2010 r., II PK 359/09, Lex nr 603828).

Sąd w oparciu o przepis art. 98 § 1 i 2 kpc i § 9 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie zasądził od pracodawcy na rzecz pozwanego kwotę 2.700 złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (pkt II wyroku).

Dokonując powyższego rozstrzygnięcia Sąd miał na względzie treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2002 roku (II PZ 26/12, OSNAPiUS 2013 nr 17-18, poz. 207), zgodnie z którym „do odszkodowania z art. 55 § 1[1] KP (czy z art. 61[1] KP) powinna mieć zastosowanie stawka z § 11 ust. 1 pkt 2, a nie z § 11 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013 r. poz. 490).”

Zgodnie z art.113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz.1398) Sąd rozstrzygnął o kosztach sądowych, jak w pkt III sentencji wyroku, nakazując ściągnięcie od powodowej spółki kwoty 622 złote tytułem nieuiszczonej opłaty.

SSR Monika Wawro