

Sygn. akt VP 43/22

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

24 lutego 2023 roku

Sąd Rejonowy / w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Wiesław Jakubiec

Protokolant: sekretarz sądowy Izabela Niedobecka-Kępa

przy udziale ./.

po rozpoznaniu 24 lutego 2023 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko M. B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

i zadośćuczynienie z tytułu mobbingu

umarza postępowanie w zakresie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu,

zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.727,32 zł (dziewięć tysięcy siedemset dwadzieścia siedem złotych 32/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 kwietnia 2022 roku,

znosi koszty zastępstwa procesowego wzajemnie między stronami,

wyroкови w pkt. 2 co do kwoty 3.241,44 zł ( trzy tysiące dwieście czterdzieści jeden złotych 44/100 ) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności,

odstępuje od obciążania pozwanego kosztami sądowymi.

sygn. akt **VP 43/22**

## UZASADNIENIE

Powód R. S. wniósł przeciwko pozwanemu M. B. pozew o zasądzenie na jego rzecz kwoty 7 000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz 20 000 zł tytułem zadośćuczynienia z tytułu mobbingu. W uzasadnieniu wskazał, że podane przyczyny rozwiązania umowy są nierzeczywiste, bo nie dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wpis w karcie pracy był wynikiem pomyłki) a ponadto pozwany stosował mobbing grożąc mu, że nie znajdzie pracy w okolicy, wysuwał fałszywe oszczerstwa co do uczciwości powoda.

W odpowiedzi na pozew pozwany wniósł o oddalenie powództwa. Pozwany podniósł, że powód świadomie wpisał w karcie pracy godziny pracy w dzień w którym nie pracował, i tylko przypadkowa rozmowa przełożonych powoda pozwoliła na ujawnienie tego nadużycia. Dodał, że utracił zaufanie do składanych przez powoda oświadczeń i nie widział możliwości dalszej współpracy. Dodał, że mając powyższe na uwadze zaproponował podczas rozmowy z powodem w dniu 10.02.2022 r. aby rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło za porozumieniem stron, jako alternatywę wskazał, że rozważy rozwiązaniem z powodem umowy bez wypowiedzenia. Powód nie podejmując decyzji opuścił wtedy spotkanie i nie stawił się do pracy w dniu 11.02.2022 r..

W piśmie z dnia 10.05.2022 r. powód zmodyfikował powództwo żądając zapłaty od pozwanego tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia kwoty 9 727,32 zł z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od doręczenia pozwu, a w pozostałym zakresie powództwo cofnął.

### **Sąd ustalił co następuje:**

W dniu 1.07.2013 r. powód R. S. zawarł z pozwanym M. B. umowę o pracę na okres określony (do 30.09.2013 r. ), na stanowisku: operator koparki, w wymiarze pół etatu. W dniu 1.10.2013 strony zawarły umowę na czas nieokreślony, na pełny etat.

Średnie wynagrodzenie powoda brutto wyliczone jak za ekwiwalent za urlop wynosiło 3 242,44 zł.

Do obowiązków powoda należało także wypełnianie kart pracy m.in w zakresie motogodzin koparki. Takie karty miał przekazywać swojemu przełożonemu S. K.. Nie było przez pracodawcę egzekwowane aby karty by wypełniane i oddawane przełożonemu codziennie co skutkowało tym, że pracownicy wypełniali jej za dłuższe okresy czasu, rozpisując godziny swojej pracy oraz godziny pracy maszyny.

Listy obecności były wypełniane (podpisywane) raz w miesiącu.

W styczniu 2022 r. powód wykonywał swoje czynności pracownicze na budowie w P.. W dniu 24.01.2022 r. ok. godz. 5:00 powód powiadomił za pomocą wiadomości SMS pracownika pozwanego Ł. F. (kierownika budowy), że bierze urlop na żądanie (przyczyną miały być schorzenie zatok)

W oddanej przez powoda karcie pracy za styczeń 2022 r. powód zapominając, że był na urlopie rozpisując godziny wpisał je także przez pomyłkę w dniu 24.01.2022 r. (godziny pracy 6:00-16:00, motogodziny 10070-10075).

W dniu 24.01.2022 r. nikt nie pobierał paliwa do koparki obsługiwanej przez powoda. Ta koparka w dniu 24.01.2022 r.. nie była przez nikogo użytkowana.

W dniu 10.02.2022 r. pozwany polecił Ł. F. przywiezienie ok. godziny 14:00 powoda z budowy do siedziby firmy celem złożenia przez powoda wyjaśnień odnośnie dnia 24.01.2022 r.

Podczas rozmowy 10.02.2022 r. pozwany oświadczył powodowi, iż nie widzi dalszej możliwości z nim współpracy i proponuje rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron albo rozwiązanie umowy będzie bez wypowiedzenia z winy powoda. Pozwany dodał, iż „jeśli powód będzie kwestionował rozwiązanie umowy to nie znajdzie pracy w okolicy 30 km”. Powód nie uznając swojej winy w zaistniałej sytuacji odmówił podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron i opuścił spotkanie (namawiany jeszcze przez Ł. F. do zastanowienia się nad propozycją pozwanego) uznając, że nastąpiło rozwiązanie umowy. W dniu 11.02.2022 r. powód ok. godz. 8:00 przyjechał na teren budowy aby zabrać swoje rzeczy (CB radio) z koparki ,a wówczas usłyszał od Ł. F.:” co tutaj robisz, przecież jesteś zwolniony”.

W dniu 16.02.2022 r. doręczone zostało przez Poczta Polska SA powodowi oświadczenie pozwanego (z dnia 11.02.2022 r.) o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp., z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

wprowadzeniu pracodawcy w błąd poprzez podanie nieprawdziwej informacji w zakresie daty świadczenia pracy w dniu 24.01.2022 r. zawartych na karcie pracy, mimo, że w tym dniu pracy nie świadczył

nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 11.02.2022 r.

Sytuacja nieprawidłowego wpisu w karcie pracy powoda była pierwszy raz. Pozwany nie miał zastrzeżeń do pracy powoda.

Dowód: akta osobowe powoda: umowa o pracę z 1.07.2013 r. oraz kolejne, świadectwo pracy, oświadczenie o rozwiązaniu umowy z 11.02.2022 r. wraz z zpo,

lista płac k. 23, zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 24-25, karta pracy za okres od 18 do 28 stycznia 2022 r. k. 28, wiadomość SMS k. 36, 55, miesięczna ewidencja czasu pracy k. 43-44, regulamin pracy k. 45-48

zeznania świadków: S. K. k. 101v; Ł. F. k. 107 v; E. L. k. 108, A. S. k. 109; przesłuchanie powoda k.112v ; przesłuchanie pozwanego k. 113.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci ww. dokumentów, które Sąd uznał za wiarygodne, wzajemnie ze sobą korelujące i rzeczowe, a także w oparciu o dowód z zeznań świadków oraz z przesłuchania stron, które wraz z dowodami z dokumentów tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd wziął pod uwagę dowód z przesłuchania pozwanego oraz świadka F. oraz K. jedynie w zakresie w jakim nie były one sprzeczne z pozostałym zebrany w sprawie materiałem dowodowym.

### ***Sąd zważył co następuje:***

Wobec cofnięcia powództwa w zakresie zadośćuczynienia z tytułu mobbingu postępowanie w tym zakresie należało umorzyć zgodnie z art. 355 § 1 k.p.c. w zw. z art. 203 § 1 k.p.c. i art. 469 k.p.c.

Powództwo w pozostałej części zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. 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. Z mocy art. 58 zd. pierwsze k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Na podstawie art. 30 § 3 k.p., oświadczenie każdej ze stron o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Nadto, na mocy § 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, a zgodnie z § 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.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia to jednostronne oświadczenie woli, stanowiące nadzwyczajny sposób ustania stosunku pracy, które powinno być stosowane przez pracodawcę w świetle judykatury Sądu Najwyższego z wyjątkową ostrożnością. Na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia przesłanek rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (zob. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2001 r., I PKN 398/00, Legalis Numer 243873). Ciężkie naruszenie obowiązków to świadome działanie (zaniechanie) swoich obowiązków. Pracodawca powinien wykazać bezprawność (naruszenie obowiązków), naruszenie lub zagrożenie interesu pracodawcy i zawinienie pracownika (wina umyślna, rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 21.07.1999r. I PKN 169/99 oraz wyrok Sądu Najwyższego z 7.02.2008r. II PK 162/07). W razie

rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997r. I PKN 274/97).

Mając na uwadze powyższe Sąd zwraca również uwagę, iż rodzaj winy nieumyślnej, wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania. Sama bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo. Zwykle zaniedbania pracownika nie mogą być oceniane jako naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p.

Ciężar dowodowy w niniejszej sprawie w zakresie wykazania prawdziwości i konkretności przyczyny zwolnienia spoczywał na pozwanym. Winien on wykazać w sposób niebudzący najmniejszych wątpliwości, że powód dopuścił się czynu będącego jednocześnie ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26.08.1999 r., I PKN 182/99).

Przekładając powyższe na grunt niniejszej sprawy zauważyć należy, że pozwany naruszył warunki formalne rozwiązania umowy o pracę albowiem licząc na to, że powód ostatecznie przystanie na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron nie zauważył, że złożył skutecznie powodowi ustnie oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika w dniu 10.02.2022 r. O tym, iż podczas rozmowy w dniu 10.02.2022 r. pozwany zdecydował definitywnie, że nie chce dalej kontynuować z powodem współpracy świadczy to, że oświadczył powodowi, iż dopuścił się on oszustwa i jako alternatywne do rozwiązania umowy za porozumieniem stron wskazał rozwiązanie bez wypowiedzenia. Powód w sposób wyraźny oświadczył, że nie zgadza się na rozwiązania za porozumieniem stron a zatem opuszczając wówczas spotkanie mógł mieć zasadne przekonanie, że rozwiązanie umowy nastąpiło bez wypowiedzenia z powodu okoliczności wskazanych podczas rozmowy. Z tej przyczyny powód nie stawia się w dniu następnym do pracy o godz. 6:00, a pozwany nie jest tym zaskoczony (nie poszukuje go, nie żąda od niego wyjaśnień gdy ten później przyjeżdża po swoje rzeczy). W tej sytuacji jako bezpodstawny należy uznać zarzut stawiany powodowi nieusprawiedliwionej nieobecności dnia 11.02.2022 r.

Powód był sumiennym pracownikiem, który z wielkim zaangażowaniem podchodził do powierzonych mu obowiązków. Powód nigdy nie został ukarany przez pozwanego karą porządkową.

Jednorazowe nieprawidłowe zachowanie powoda w zakresie błędnego rozpisania godzin za styczeń 2022 r. (a ściślej w dniu 24.01.2022 r.) nie może stanowić ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Za wiarygodne Sąd uznał twierdzenie powoda, który wskazał, że nie notował codziennie w styczniu na bieżąco licznika koparki tylko zrobił w pewnym momencie zdjęcie licznika a później na koniec miesiąca kolejne zdjęcie i rozpiisał (podzielił) tak ustalone godziny pracy koparki na kolejne dni, przy czym zapomniał, że w dniu 24.01.2022 r. nie było go pracy. Zachowanie powoda nie jest godne pochwały, ale praktyka rozpisywania godzin pracy maszyny na dłuższe okresy była przez pozwanego tolerowana. Wpisanie godzin pracy w dniu 24.01.2022 r. jest faktycznie efektem pomyłki powoda a nie jego świadomego działania celem wyrządzenia szkody czy naruszenie interesów pozwanego. Z powodu takiego zachowanie powoda pozwanemu nie groziła żadna strata (gdyby nie zauważono nieprawidłowości powód zyskałby jedynie jeden dzień urlopu). Zebrany w sprawie materiał dowodowy wskazuje, że koparka którą obsługiwał powód nie przepracowała w styczniu 2022 r. więcej (powód nie miał tzw. „fuch” poza terenem budowy pozwanej) niż wynika z rzeczywistych stanów licznika koparki (a na pewno nie była użytkowana w dniu 24.01.2022 r. przez powoda). Pozwany nie wykazał aby powód w styczniu 2022 r. pobrał nadmiarową ilość paliwa niż zapotrzebowanie tej koparki z tytułu pracy dla pozwanego. W ocenie Sądu rzeczywistą przyczyną rozwiązania umowy był przyjęte nastawienie pozwanego, który gdy tylko dowiedział się o powstałej nieprawidłowości w karcie pracy powoda założył jedyne - w jego ocenie - słuszne wytłumaczenie sytuacji tj., że powód świadomie chciał zmanipulować, oszukać, uzyskać korzyść. Pozwany nie

potrafił przyjąć do wiadomości, że uzasadnienie powstałej sytuacji może być inne i gdy powód nie chciał przyznać racji pozwanemu, a szczególności zgodzić się na dogodne dla pozwanego rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, rozsierdził tym pozwanego, który zdecydował o ostatecznym rozwiązaniu umowy i zaczął grozić powodowi konsekwencjami ewentualnego kwestionowania przez niego takiego rozwiązania umowy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia faktyczne i rozważania prawne, Sąd na podstawie przywołanych przepisów i zgodnie z art. 481 k.c. w pkt 2 wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 9.727,32 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 4 kwietnia 2022 roku.

W pkt 4 wyroku Sąd zgodnie z art. 477<sup>2</sup> § 1 zd. 1 k.p.c. nadał wyrokowi w pkt 2 co do kwoty 3.241,44 zł rygor natychmiastowej wykonalności.

Wskutek cofnięcia w części powództwa, powód przegrał w tym zakresie sprawę a zatem należało znieść wzajemnie między stronami koszty zastępstwa procesowego (pkt 3).

Mając na uwadze całokształt okoliczności sprawy Sąd w pkt 5 wyroku na podstawie art. 102 k.p.c. odstąpił od obciążania pozwanego kosztami sądowymi. Sąd miał na uwadze, że pozwany działał w sposób lojalny, nie przedłużał postępowania ani nie dążył do wprowadzenia Sądu w błąd.