

Sygn. akt IV P 71/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 stycznia 2021r.

Sąd Rejonowy w Ciechanowie IV Wydział Pracy

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Justyna Marciniak

Ławnicy: Ewa Wanda Pakuszewska, Mirosław Polakowski

Protokolant: sekretarka Olga Witkowska

po rozpoznaniu w dniu 04 stycznia 2021r. w Ciechanowie

na rozprawie

sprawy z powództwa M. S.

przeciwko (...) Sp. z o.o. BIS Sp. K. w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

I. Zasądza od pozwanego (...) Sp. z o.o. BIS Sp. K. w M. na rzecz

powoda M. S. kwotę 4.000,00 zł (cztery tysiące złotych 00/100) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 24 czerwca 2020r. do dnia zapłaty;

II. W pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do całości;

IV. Nie obciąża powoda M. S. kosztami zastępstwa

procesowego na rzecz pozwanego (...) Sp. z o.o. BIS Sp. K. w M. co do oddalonej części powództwa;

V. Nakazuje pobrać od pozwanego (...) Sp. z o.o. BIS Sp. K. w M.

na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Ciechanowie kwotę 200 zł (dwieście złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy prawa.

sędzia Justyna Marciniak

M. E. Wanda Pakuszewska

Sygn. akt IV P 71/20

## UZASADNIENIE

Powód M. S. w dniu 21 maja 2020 r. wystąpił z pozwem przeciwko (...) sp. z o.o. BIS sp. k. z/s w M., w którym wniósł o zasądzenie na jego rzecz od pozwanego kwoty 12.000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na stanowisku inżyniera ds. produkcji od dnia 2 stycznia 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. w wymiarze 1/2 etatu, a od dnia 1 stycznia 2020 r. na stanowisku inżyniera konstruktora w pełnym wymiarze czasu pracy. Z kolei w dniu 30 kwietnia 2020 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 k.p. W odniesieniu do pierwszej z przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę, polegającej na niewykonaniu zadania, jakim było zaprojektowanie i wykonanie ścian z płyty warstwowej dla firmy (...), powód wskazał, że przygotował wstępny projekt i wycenę materiałów do oferty, a wkrótce projekt wykonawczy. Przez prawie cały etap budowy zdarzało się, że na montaż konstrukcji jechał tylko on i jeden z zaledwie kilku pracowników zakładu. Wielokrotnie był to niepracujący już w pozwanej spółce, p. D.. Z kolei montaż, który polegał na modernizacji ścian działowych w pomieszczeniach biurowo – technicznych, był utrudniony ze względu na pracujące tam osoby oraz umieszczone urządzenia techniczne i pomiarowe. Wysokość konstrukcji wynosiła 5 m, a z uwagi na to, że nie było możliwości zastosowania profesjonalnych wózków wsięgnikowych, prace na wysokości były prowadzone głównie z jednej drabiny i prowizorycznego rusztowania na kółkach o wysokości 2 m. W odniesieniu do zarzutu braków w zaopatrzeniu, powód wyjaśnił, iż wkrótce po złożeniu zamówienia na wspomnianą konstrukcję, firma (...) zaproponowała przygotowanie kolejnej oferty cenowej na wykonanie jeszcze jednej konstrukcji ścian wydzielających pomieszczenie magazynowe. Po przygotowaniu projektu i wyceny, powód wskazał, że wysłał ofertę do osoby odpowiedzialnej z firmy (...). Próbował połączyć dostawę płyt warstwowych na oba projekty. Z uwagi na brak komunikacji z pozwanym, nie miał wiedzy, czy drugi projekt konstrukcji został przyjęty do realizacji. Wspólnie z p. Ł. M., podjął decyzję o zamówieniu dostawy płyty warstwowej na pierwszą konstrukcję. W chwili zamawiania płyty, nie była jeszcze gotowa konstrukcja stalowa. Powód podniósł, iż konstrukcja ścian została wykonana na czas. Opóźnienie było związane z brakiem drzwi, albowiem pozwany w tym samym czasie podjął się wykonania konstrukcji podestu w hali produkcyjnej firmy (...) w M.. Powód wskazał również, iż wielokrotnie robił ustalenia co do cen z kontrahentami, nawet na dużo wyższe kwoty i nie było do niego zastrzeżeń. Z kolei cenę ustalał w ten sposób, że przyjmował cenę materiału od dostawcy po rabatach oraz czasochłonność wykonania po konsultacji z kierownikiem produkcji i wykonaniu testowego procesu technologicznego, jakim było wiercenie otworu. Następnie, przyjmując stawkę za roboczogodzinę, wyliczał finalną cenę detalu. Był to powszechny sposób wyceny. Poza tym firma (...) zamówiła niewielką ilość wspomnianych elementów. W odniesieniu do ostatniego zarzutu, powód wskazał, że gdy pozwany zwrócił się do niego aby pozyskał uchwyty do przenoszenia blach, podjął się tego zadanie niezwłocznie. W związku z tym, że żaden z okolicznych sklepów budowlanych, nie posiadał takich uchwytów, znalazł je na jednym z portali internetowych. Było to w godzinach popołudniowych. Sprzedawca czas wysyłki określił na 24 godziny. Następnego dnia okazało się jednak, iż sprzedawca nie ma na stanach magazynowych takich uchwytów, lecz zapewnił go, że jak najszybciej postara się sprowadzić drugi uchwyt. Z powodu pandemii, uchwyty dotarły dopiero po kilku dniach. Kiedy uchwyty dotarły, blachy były już w 99% rozłożone i nie były już potrzebne. Poza tym po dokładnym ich obejrzeniu wspólnie z Ł. M., okazało się, że miały zupełnie inny kolor niż w ofercie, na pudełku był napis „T. (...) (kilogram siły), zamiast oferowanego udźwigu do 150 kG (k. 3-8 akt).

Pozwana (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) spółka komandytowa z siedzibą w M. reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, w odpowiedzi na pozew, wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko pełnomocnik pozwanej spółki wskazał, że pismem datowanym na dzień 30 kwietnia 2020r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Jednocześnie do powyższego oświadczenia zostało dołączone pismo z dn. 06 maja 2020 r., wskazujące na przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę. A mianowicie, niedopełnienie obowiązków pracowniczych skutkujących narażeniem pracodawcy na szkodę poprzez: nie wykonanie w terminie powierzonego pracownikowi zadania mimo wielokrotnych upomnień co do sposobu oraz terminu jego wykonania, samowolne ustalenie ceny towaru z kontrahentem, niewykonanie polecenia pracodawcy

sprowadzenia uchwytów do blach w ilości 2 sztuk. W odniesieniu do pierwszej przyczyny pełnomocnik pozwanej spółki wskazał, że 20 lutego 2020 r. pracodawca zlecił powodowi sporządzenie oferty oraz zaprojektowanie i wykonanie konstrukcji ścian z płyty warstwowej dla firmy (...). Na wykonanie tego zlecenia przewidziano okres 6 tygodni. Podczas wykonywania tego zadania, powód miał braki w projektowaniu oraz zaopatrzeniu. Braki w projektowaniu polegały na niewykonaniu w terminie wstępnych projektów, a następnie rysunków wykonawczych, zwłaszcza że powinny one zostać przez niego wykonane w ciągu 2 dni. Tymczasem powodowi zajęło to ok. 3 tygodni. Dodatkowo w wyniku niedoszacowań powoda w zaopatrzeniu w materiał niezbędny do wykonania zlecenia, powód był zmuszony dwukrotnie jeździć po materiał pod W. w dn. 24.03.2020 i 10.04.2020 r., mimo że materiały te mógł sprowadzić przy wcześniej dokonywanych zamówieniach i tym samym zaoszczędzić zbędnych kosztów oraz czasu. Pełnomocnik pozwanej spółki podniósł przy tym, iż to na powodzie spoczywał obowiązek wcześniejszego oszacowania rodzaju i ilości materiału niezbędnego do wykonania zlecenia. Zlecona powodowi praca powinna być tak zorganizowana, aby została zakończona w możliwie jak najszybszym terminie, a w szczególności w ofercie dla firmy (...) oraz wykonanie zlecenia nie powinno generować dla pracodawcy dodatkowych kosztów poza tymi niezbędnymi do wykonania zlecenia. Tymczasem w przypadku zlecenia wykonania konstrukcji ścian dla firmy (...), zostało ono wykonane przez powoda znacznie po przekroczeniu terminu. Pomimo że termin wykonania zlecenia dla firmy (...) upłynął na początku kwietnia 2020 r., powód nie ukończył zlecenia w terminie. Prace były na ukończeniu dopiero w dniu 30 kwietnia 2020 r., jednak nawet w tym dniu do wykonania zostały braki w postaci kilku obróbek blacharskich okien i w miejscach przejść istniejących dźwigarów przez konstrukcję ściany. Pełnomocnik pozwanej spółki zarzucił, iż swoim postępowaniem powód naraził pracodawcę na szkodę, utratę przyszłych zleceń oraz reputacji. Okoliczność ta spowodowała, że pracodawca postanowił zwolnić powoda dyscyplinarnie. Powód pracował w pozwanej spółce od 16 miesięcy, znał specyfikę zakładu pracy oraz nabył doświadczenie przy wykonywaniu zleceń dla pozwanego. Przy wykonywaniu zleceń miał do dyspozycji pracowników produkcji. Owszem zdarzały się sytuacje, że musiał również wykonywać osobiście prace konstrukcyjne, co wynikało ze specyfiki tej pracy, jednak powód nigdy nie zgłaszał w tym zakresie żadnych pretensji. Z kolei okoliczność, że wykonanie konstrukcji ścian było utrudnione, nie ma większego znaczenia. To powód przygotowywał ofertę wykonania konstrukcji ścian, która to oferta zawierała m.in. termin wykonania zlecenia. Powód powinien więc zdawać sobie sprawę ze wszystkich okoliczności mogących mieć wpływ na termin wykonania zlecenia. Pełnomocnik podkreślił, że opóźnienie w wykonaniu zlecenia wynosiło około 1 miesiąca. Z kolei twierdzenia powoda, że kierownik powinien się zainteresować wykonywanymi pracami, stanowią wyłącznie próbę obarczenia winą za opóźnienie w wykonaniu zlecenia innych osób. Jeśli powód uważał, że do wykonania zlecenia niezbędna jest większa liczba pracowników mógł to zgłosić pracodawcy. O wydłużeniu się wykonania zlecenia z winy powoda świadczy, w szczególności wykonanie rysunków przez 3 tygodnie, zamiast 2 dni. Następnie, pełnomocnik pozwanej spółki wskazał na powszechną zasadę w pozwanej spółce, że każda cena za sprzedaż towaru lub usługi musi być zaakceptowana przez pracodawcę. Mimo to powód bez akceptacji pracodawcy zaproponował firmie (...) cenę za wykonanie płyt do kontenerów za cenę 90 zł netto/szt., która to nie odpowiadała cenie przyjętej przez pracodawcę. Bez wątplenia zachowanie powoda miało wpływ na politykę cenową pracodawcy i narażało go na straty. Aktualnie pozwany sprzedaje płyty do kontenerów za cenę 115 zł netto/ szt. i taka właśnie cena powinna zostać zaproponowana. Odnośnie niewykonania przez powoda polecenia pracodawcy sprowadzenia uchwytów do blach w ilości 2 sztuk, pełnomocnik podniósł, iż powód zapewniał, że dotrą one w ciągu 24 godzin, to tak się nie stało. Gdy po kilku dniach uchwyty dotarły, to przez kolejne kilka dni powód nawet nie otworzył paczki i nie zainteresował się, czy są w niej zamówione uchwyty. Powód nie dość, że podszedł lekceważąco do polecenia pracodawcy, to jednocześnie swym postępowaniem naraził pracodawcę na stratę (k. 58-61v.).

Swoje stanowiska strony podtrzymywały do końca postępowania przed Sądem.

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

Powód M. S. był zatrudniony u pozwanej (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością (...) spółka komandytowa z siedzibą w M. od dnia 01 lipca 2019 r. do dnia 31 grudnia 2019 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony w wymiarze 1/2 etatu na stanowisku inżynier ds. produkcji, a następnie od dnia 01 stycznia 2020 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku inżynier konstruktor.

(Dowód: akta osobowe powoda cz. B -umowa o pracę z dn. 01.07.2019 r. i k. 10 akt sprawy, umowa o pracę z dn. 31.12.2019 r. i k. 11 akt sprawy, wyjaśnienia i zeznania powoda k. 68-71, k. 124-127)

Powód nie otrzymał ani na piśmie, ani też ustnie zakresu obowiązków. Powód opracowywał rysunki techniczne, które przekazywał kierownikowi produkcji. Z uwagi na małą liczbę pracowników, powód dodatkowo zajmował się zaopatrzeniem, dowozem materiałów do klienta, zamawiał materiały potrzebne do produkcji. Powód wielokrotnie też ustalał ceny z kontrahentami. Nigdy nie było zastrzeżeń co do wyceny. Dokonywał jej w ten sposób, że przyjmował cenę materiałów z produkcji po konsultacji z kierownikiem produkcji, następnie szacował czas potrzebny na wykonanie, po czym czas ten mnożył przez stawkę godzinową. Nie konsultował tego z przełożonym, bo czasami miał pretensje, że „zwraca mu głowę głupotami”. Gdy firma (...) zażyczyła wykonania pokryw z innego tworzywa, powód zamówił materiał. Wcześniej powód skonsultował z kierownikiem produkcji, czy pracochłonność wykonania płyty będzie podobna do dotychczasowej. Gdy stwierdził, że tak, powód opracował cenę pojedynczej płyty. Powód przyjął 95 zł/szt. Powód nie miał uprawnień do projektowania konstrukcji budowlanych.

(Dowód: wyjaśnienia i zeznania powoda k. 68-71, k. 124-127)

Bezpośrednim przełożonym powoda był W. L., od którego w lutym 2020 r. otrzymał wykonanie zlecenia dla firmy (...). Polegało ono na zaprojektowaniu i wykonaniu konstrukcji budowy ścian z płyty warstwowej. Około 3 tygodni powodowi zajęło przygotowanie projektu wstępnego. Na wykonanie zlecenia dla firmy (...) powód miał 6 tygodni od daty zatwierdzenia projektu, tj. do 15 kwietnia 2020 r. Przy konstrukcji na hali produkcyjnej było 2 pracowników. Z kolei przy montażu powód miał do pomocy 1-2 osoby. Na miejscu wykonywania zlecenia nie było kierownika. To powód wydawał polecenia pracownikom. Powód

W między czasie firma (...) złożyła zamówienie na jeszcze jedną konstrukcję ściany. Prace były na ukończeniu dopiero w dniu 30 kwietnia 2020 r. W tym dniu do wykonania zostały braki w postaci kilku obróbek blacharskich okien. W. L. zlecił również powodowi poszukanie uchwytów magnetycznych do transportu blach. W okolicach M. takich uchwytów nie było. Powód znalazł je w Internecie, o czym poinformował p. W. L.. Gdy powód skontaktował się ze sprzedawcą, ten poinformował, że nie mają takich uchwytów na magazynie, ale zaproponował mu inne. Powód zamówił więc inne uchwyty. Potrzebne były 2. Sprzedawca zobowiązał się naj najszybciej dostać drugi uchwyt. Powód konsultował się z kierownikiem produkcji, który stwierdził, że i tak będą one za późno, bo następnego dnia miały być montowane. W związku z pandemią, dostawa kurierska opóźniła się. Uchwyty dotarły dopiero po kilku dniach. Nie były już potrzebne, blachy były już rozłożone. Powód wspólnie z kolegą rozpakowali uchwyty. Po ich rozpakowaniu i obejrzeniu, okazało się, że miały zupełnie inny kolor niż w ofercie, na pudełku był napis „T. (...) (kilogram siły), zamiast oferowanego udźwigu do 150 kG. Powód poinformował sprzedającego, że rezygnuje z ich zakupu.

(Dowód: szkic techniczny k. 87-88, karta pracy k. 89-90, faktura k. 91, wyjaśnienia i zeznania powoda k. 68-71, k. 124-127, wyjaśnienia i zeznania pozwanego k. 71-73, k. 127-128, zeznania świadka R. M. k. 118-119)

W dniu 30 kwietnia 2020 r. o godz. 14:40, tuż przed końcem pracy, W. L. wszedł do biura i zapytał powoda, czy „została skończona robota”. Powód odpowiedział, że zostało kilka rzeczy do poprawki, na co W. L. odparł: „zwalniam Cię dyscyplinarnie, proszę się zgłosić w poniedziałek po swoje rzeczy”. Powód położył na biurko rzeczy, które miał zabrać. Był przekonany, że W. L. powiedział to pod wpływem emocji, złości. W poniedziałek 04 maja 2020 r. powód nie pojechał po swoje rzeczy, gdyż od tego dnia był na zwolnieniu lekarskim. Z kolei 6 maja powód otrzymał pocztą pisemne oświadczenie datowane na 30 kwietnia 2020 r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy), w którym został poinformowany o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy w terminie 21 dni. Do oświadczenia zostało dołączone także pismo z dn. 06 maja 2020 r., wskazujące, że przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było niedopełnienie obowiązków pracowniczych skutkujących narażeniem pracodawcy na szkodę poprzez:

- nie wykonanie w terminie powierzonego pracownikowi zadania mimo wielokrotnych upomnień co do sposobu oraz terminu jego wykonania. Około 20 lutego 2020 r. pracownikowi zlecono zaprojektowanie i wykonanie konstrukcji

budowy ścian z płyty warstwowej dla firmy (...). Na wykonanie tego zlecenia przewidziano okres 6 tygodni. Podczas wykonywania tego zadania, powód miał braki w projektowaniu oraz zaopatrzeniu. W wyniku jego niedoszacowań w zaopatrzeniu materiału, pracownik musiał dodatkowo dwukrotnie jechać po materiał do W., czym wywołał u pracodawcy szkodę w wysokości ok. 3000 (paliwo + czas pracy pracownika). Na dzień 30 kwietnia 2020 r. praca dalej nie była ukończona. Swoim postępowaniem pracownik naraził pracodawcę na szkodę, utratę przyszłych zleceń u kontrahenta oraz utratę reputacji.

- samowolne ustalenie ceny towaru z kontrahentem. U pracodawcy panuje powszechna zasada, że każda cena za sprzedaż towaru lub usługi musi być zaakceptowana przez pracodawcę. Mimo to pracownik, bez uzyskania akceptacji pracodawcy zaproponował firmie (...) cenę za elementy konstrukcyjne, która to nie odpowiadała cenie przyjętej przez pracodawcę. Takie zachowanie ma negatywny wpływ na politykę cenową pracodawcy, co w konsekwencji może mieć długofalowe skutki w odniesieniu do stosunków pomiędzy pracodawcą, a innymi kontrahentami i naraża pracodawcę na straty.

- niewykonanie polecenia pracodawcy sprowadzenia uchwytów do blach w ilości 2 sztuk. Zaopatrzenie się pracodawcy w uchwyty do blach było dla pracodawcy niezbędne w celu usprawnienia wykonanych zleceń. Mimo że pracownik zapewnił pracodawcę, iż zamówił uchwyty i dotrą one do pracodawcy w ciągu 24h, uchwyty nie dotarły na czas. Pracownik zignorował ta sprawę i nawet nie próbował dowiedzieć się czy uchwyty w ogóle były wysłane. Po kilku dniach gdy do firmy przysłano paczkę, przez kolejne dni pracownik nie otworzył paczki i nie interesował się, czy mogą w niej być zamówione uchwyty. Następnie, nawet nie otwierając paczki pracownik odesłał ją do nadawcy. Pracownik nie dość, że podszedł lekceważąco do polecenia pracodawcy, to jednocześnie swym postępowaniem naraził pracodawcę na stratę.

(Dowód: akta osobowe cz. C – pismo z dn. 06.05.2020 r. k. 7, oświadczenie z dn. 30.04.2020 r. k. 6, wyjaśnienia i zeznania pozwanego k. 71-73, k. 127-128, wyjaśnienia i zeznania powoda k. 68-71, k. 124-127)

Wynagrodzenie powoda M. S. liczone jak ekwiwalent na urlop wypoczynkowy wynosiło 4.000,00 zł brutto.

(Dowód: zaświadczenie z dn. 02.07.2020r. k. 32)

W niniejszej sprawie stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonych i wyszczególnionych wyżej dokumentów, których prawdziwość nie była podważana przez strony, w oparciu o zeznania powoda, zeznania pozwanego - W. L. oraz zeznania świadka R. M. (2).

Zeznaniom powoda Sąd zasadniczo dał wiarę. Za wiarygodne uznano zatem jego twierdzenia co do czasokresu zatrudnienia w pozwanej spółce, zakresu obowiązków, a także przyczyn rozwiązania umowy o pracę.

Jeśli chodzi o zeznania W. L., słuchanego w charakterze strony pozwanej, to Sąd dał im wiarę w części, tj. w zakresie faktów, które znalazły odzwierciedlenie w ustaleniach Sądu. W. L. przyznał, że owszem w dniu 30 kwietnia 2020 r. poinformował ustnie powoda o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Sporządzenie zaś pisemnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę nastąpiło w poniedziałek, tj. 04 maja 2020 r. Odnośnie jego twierdzeń, iż ustnie poinformował, z jakich przyczyn zostaje z nim rozwiązana umowa o pracę, wskazać należy, iż w tym zakresie nie zostały one poparte żadnymi dowodami.

Z kolei świadek Ł. M. nie znał przyczyn zwolnienia powoda. Nie miał szczególnej wiedzy odnośnie realizacji zlecenia dla firmy (...), a w szczególności czy zostało ono zrealizowane w wymaganym okresie czasu. Zeznania świadka nie wnosily więc nic istotnego przy ustalaniu stanu faktycznego.

Świadek R. M. (2) w swoim zeznaniach potwierdził, że powód zgłaszał mu, że ma za mało pracowników.

Dokumentom zgromadzonym w aktach sprawy Sąd dał wiarę w całości, albowiem ich autentyczność i wiarygodność nie była kwestionowana przez żadną ze stron.

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo okazało się zasadne.

Zgodnie z art. 56 § 1 zd. 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. Art. 52 k.p. określa w § 1 przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, zaś w § 2 termin do dokonania tej czynności. Pracodawca korzystając z tego sposobu rozwiązania umowy o pracę musi ponadto mieć na uwadze unormowania zawarte w art. 30 k.p., dotyczące wymogu formy pisemnej (§ 3), wskazania w piśmie przyczyny rozwiązania umowy (§ 4) oraz pouczenia pracownika o prawie odwołania do sądu pracy (§ 5). Zgodnie zatem z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Należy zauważyć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno następować tylko w przypadkach wskazanych przez ustawę, a ponadto znajdować uzasadnienie w całokształcie okoliczności dotyczących zdarzenia, które legło u podstaw rozwiązania stosunku pracy. Jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie. Zgodnie z utrwalonym poglądem Sądu Najwyższego przesłankami zastosowania normy z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. są zachodzące łącznie: bezprawność działania, zagrożenie interesów pracodawcy i zawinienie co najmniej w stopniu rażącego niedbalstwa. Przy czym ocenę stopnia i rodzaju winy pracownika należy odnieść nie tylko do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, ale także do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (tak Sąd Najwyższy w wyroku z 19 stycznia 2000r., w sprawie I PKN 473/99, OSNP 2001/10/348).

W niniejszej sprawie bezspornym było, że w dniu 30 kwietnia 2020 r. powodowi złożone przez jego bezpośredniego przełożonego W. L. zostało złożone ustnie oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Tym samym pracodawca nie dochował wymogu formy pisemnej przewidzianej przez przepisy kodeksu pracy dla oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz nie pouczył powoda o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy.

Co prawda, powód otrzymał pocztą pisemne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy), w którym został poinformowany o przysługującym mu prawie odwołania do Sądu Pracy w terminie 21 dni oraz pismo z dn. 06 maja 2020 r., wskazujące na przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę, jednakże to późniejsze pisemne oświadczenie nie może konwalidować niedopełnienia przez pracodawcę wymogów formalnych rozwiązania umowy w trybie dyscyplinarnym, które nastąpiło z pominięciem formy pisemnej 30 kwietnia 2020r.

W tym miejscu wskazać należy, iż w uzasadnieniu wyroku z dnia 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03 (LEX nr 320015) Sąd Najwyższy stwierdził, że jeśli oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone ustnie (bez pouczenia o prawie pracownika do wniesienia powództwa do sądu), to późniejsze pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu umowy i terminie wystąpienia z odpowiednimi roszczeniami do sądu nie zawiera w swej treści oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy, lecz jedynie informuje pracownika o wcześniejszym złożeniu takiego oświadczenia.

W związku z powyższym pozwana spółka naruszyła przepisy o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powód żądał odszkodowania.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wobec faktu, iż powodowi przysługiwał hipotetycznie jednomiesięczny okres wypowiedzenia, zgodnie z treścią art. 36 § 1 pkt 2 k.p., należało zasądzić na jego rzecz odszkodowanie w takiej wysokości, o czym Sąd orzekł w punkcie I - szym wyroku.

Podstawę wyliczenia odszkodowania stanowiła kwota 4.000,00 zł, tj. kwota jednomiesięcznego wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop.

W pozostałym zakresie, przewyższającym kwotę zasądzonego odszkodowania, Sąd powództwo oddalił.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 2 k.p.c, zgodnie z którym Sąd zasądza należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia tego pracownika, a więc w przypadku powoda co do całości.

Stosownie do treści art. 97 Ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy o roszczenia pracownika wydatki obciążające pracownika ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Sąd pracy w orzeczeniu kończącym postępowanie w instancji rozstrzyga o tych wydatkach, stosując odpowiednio przepisy art. 113 tejże Ustawy, z tymże obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w szczególnie uzasadnionych wypadkach. Kosztami sądowymi których strona nie miała obowiązku uiścić Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Powód częściowo wygrał sprawę, wobec czego Sąd nakazał pobrać od pozwanej spółki kwotę 200 złotych tytułem nieuiszczonej przez powoda opłaty sądowej od pozwu, ustalonej stosownie do uwzględnionej części powództwa, od której był on zwolniony na mocy art. 96 ust. 1 pkt 4 w/w ustawy.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji.

sędzia Justyna Marciniak