

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 marca 2022 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Magdalena Piątkowska

Protokolant : Dawid Tomczyk

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 2 marca 2022 roku w Ś.

sprawy z powództwa **T. J.**

przeciwko K. K. prowadzącej Zakład (...) w S.

o odszkodowanie i ekwiwalent pieniężny za urlop

I. oddała powództwo ;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem kosztów zastępstwa prawnego

UZASADNIENIE

Powód T. J. wniósł ostatecznie o zasądzenie kwoty (...) zł od strony pozwanej Zakładu (...) prowadzonego przez K. B. tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, kwoty 616 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kosztów procesu w pozwie wskazanych.

W uzasadnieniu powód podniósł, że był mobbingowany, wyśmiewany, poniżany przez męża właścicielki, nadto łamano- w ocenie powoda- podstawowe prawa pracownicze nie zapewniając wody, odzieży ochronnej, nie przestrzegano przepisów BHP. Powód wskazał, iż w związku z jego sytuacją ekonomiczną oraz zastraszaniem go przez pozwaną zawarł niekorzystne porozumienie stron. Powód ponadto podniósł, iż pozwana wydała mu świadectwo pracy, które nie odpowiadało prawdzie, gdyż było datowane na 15 października 2020 roku, a pozwana w tym świadectwie wskazała, iż powód wykorzystał 17 dni urlopu wypoczynkowego, podczas gdy powód nie zwracał się o urlop, nie otrzymał żadnego dokumentu potwierdzającego jego urlop. Wskazał, iż pozwana wypłaciła powodowi kwotę 1460 zł ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, powód jednak nie wie, jak kwotę tę wyliczono, za jakie dni.

W pozwie powód podniósł także, iż sposób rozwiązania z nim umowy o pracę był nieprawidłowy, bowiem naruszał art. 30§4 kp, albowiem przyczyna podana w rozwiązaniu umowy o pracę była nieprecyzyjna oraz nierzeczywista, a powodowi nieznanymi były jakiegokolwiek podstawy do przyjęcia, że jego zachowanie mogło osłabić zachowanie pracodawcy do niego. Powód wskazuje, iż w trakcie zatrudnienia nie otrzymywał od pracodawcy informacji o jakiegokolwiek uchybieniach związanych z wykonywaniem obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w niniejszej sprawie, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przypisanych. W uzasadnieniu pozwana podniosła, iż w dniu 13 października 2020 roku otrzymała od powoda oświadczenie z dnia 5 października 2020 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednakże dnia 15 października 2020 roku powód uchylił się od tego oświadczenia, na co pozwana wyraziła zgodę. W tym samym dniu

nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, które powód podpisał. Pozwana wskazała, iż powód w okresie od 4 września 2020 roku do dnia 5 października 2020 przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 6 października powód nie pojawił się w pracy, w związku z czym pozwana przekonana była, iż powód będzie kontynuował zwolnienie, jednakże nie pojawiło się ono w systemie a powód zaniechał kontaktu z pracodawcą. Pozwana miała podstawy zwolnić powoda dyscyplinarnie, czego jednak nie uczyniła. Nadto pozwana podkreśliła, iż rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron było decyzją wspólną a uznanie okresu od 6 października do 15 października za urlop wypoczynkowy nastąpiło za zgodą powoda. W ocenie pozwanej powód w okresie zatrudnienia był osobą zaradną życiową, która potrafiła wychodzić obronną ręką z konfliktów ze współpracownikami. Pozwana stanowczo zaprzeczyła, aby w okresie zatrudnienia powód był mobbingowany. Odnosząc się do wyliczenia ekwiwalentu za urlop pozwana wskazała, iż nie było u niej praktyki sporządzania wniosków urlopowych. Prośby w tym zakresie pracownicy zgłaszali telefonicznie lub sms-owo, następnie potwierdzali je na listach płac. W 2020 roku powodowi przysługiwało 17 dni urlopu wypoczynkowego. Za 2019 rok powód miał do wykorzystania 10 dni urlopu zaległego. Powód wykorzystał urlop zaległy w wymiarze 10 dni oraz urlop bieżący w wymiarze 9 dni, w związku z tym został mu wypłacony ekwiwalent za urlop w wymiarze 8 dni w kwocie 986,88 zł.

W toku postępowania sąd ustalił

następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u strony pozwanej początkowo na okres próbny od dnia 06.07.2018r. do dnia 05.10.2018r., następnie na czas określony od 06.10.2018r. do 31.12.2019r., a od 01.01.2020r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku monter budowlanego.

Dowód :

/bezsporne/ a nadto wynikające z akt osobowych (w załączeniu)

Powód wykonywał swoje obowiązki należycie i wywiązywał się z nich w sposób bardzo dobry, każdy chciał z powodem pracować i lubił z nim pracować, także S. B. i Ł. K..

Prace na budowie to okres bardzo dynamiczny, w związku z czym wytwarza jest atmosfera bardziej nerwowa i padają słowa powszechnie używane za wulgarne, nadto w czasie prac pracownicy budowlani nie stronią od częstych żartów, do których wszyscy są przyzwyczajeni i nikt się z tego powodu nie obrażał. Każdego pracownika w firmie traktowano tak samo, z szacunkiem, co nie wykluczało ponaglenia w przypadkach uznania przez przełożonych, że praca wykonywana jest zbyt opieszale. Ani S. B. ani Ł. K. nie traktowali powoda inaczej niż innych pracowników, a jeśli już to stawali po stronie powoda, jak to miało miejsce w sytuacji konfliktu powoda z innym pracownikiem G. S., któremu zagrożono, że niewłaściwe zachowanie wobec powoda spowoduje zakończenie współpracy z tym współpracownikiem. Z uwagi na to, że powód nie miał środka transportu z miejsca zamieszkania do pracy był przywożony i odwożony. Nikt nie robił sobie żartów ze stanu zdrowia powoda; przełożeni wykazywali zainteresowanie w tym zakresie, oferowali pomoc. Pozwana z troską dowiadywała się o stan zdrowia powoda, gdy ten pozostawał na zwolnieniu, lub przebywał w szpitalu. Powód nigdy nie zgłaszał pozwanej skarg czy zastrzeżeń do sposobu traktowania przez S. B. czy Ł. K., wręcz przeciwnie był zadowolony z pracy, dzięki której zaczął remont mieszkania. Powód polecił pracę w tej firmie mężowi siostry.

Dowód :

- zeznania świadka S. B. k. 109v-110

-zeznania świadka D. C. k. 110v—111

-zeznania świadka S. M. k. 111v-112

-zeznania świadka Ł. K. k. 111

-korespondencja smsowa z powodem k. 33-44

Powód od dnia 04.09.2020r. do dnia 05.10.2020r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W dniu 13.10.2020 roku pozwana otrzymała oświadczenie woli powoda z dnia 05.10.2020 roku o rozwiązaniu umowy o pracę. W uzasadnieniu powód wskazał, iż rozwiązuje przedmiotową umowę, bowiem wobec niego stosowany jest mobbing przez Ł. K. (2) i S. B. (2) oraz molestowanie słowne. Nadto powód w przedmiotowym oświadczeniu wniósł o wypłatę za zaległy urlop od dnia 06.07.2018 roku oraz przesłanie dokumentów na adres zamieszkania powoda. W dniu 14.10.2020r. pozwana skontaktowała się telefonicznie z powodem wskazując, iż nie zgadza się z zarzutami postawionymi w piśmie przez powoda i w związku z tym zmuszona będzie wystąpić do sądu pracy o odszkodowanie. Powód w trakcie tej rozmowy był zdenerwowany, wskazywał, że chce jak najszybciej zakończyć współpracę, wobec czego pozwana wskazała na możliwość rozwiązania umowy za porozumieniem stron. Powód wyraził na to zgodę i umówiono spotkanie na następny dzień. Dnia 15.10.2020 roku powód poinformował smsowo pozwaną, iż nie może stawić się na spotkanie. Kolejnym terminem ustalonym przez strony na spotkanie był dzień 19 października 2020r., w którym to dniu powód ponownie przełożył spotkanie.

- oświadczenie woli z dnia 05.10.2020(akta osobowe powoda)

-zeznania powoda k. 135v (częściowo)

-zeznania strony pozwanej k. 136-137

Finalnie do spotkania stron doszło w dniu 21.10.2020r. roku na terenie siedziby firmy pozwanej. W tym też dniu zostało przez powoda złożone oświadczenie „o cofnięciu oświadczenia woli o odstąpieniu od umowy o pracę” , na co pozwana wyraziła zgodę, oraz zostało podpisane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Oba te pisma datowane były na dzień 15.10.2020 rok, czyli datę pierwotnie umówionego spotkania stron.

Dowód:

-cofnięcie oświadczenia woli o odstąpieniu od umowy o pracę z dnia 15.10.2020r.(akta osobowe w załączeniu)

-porozumienie stron w sprawie rozwiązania umowy o pracę z dnia 15.10.2020 (akta osobowe w załączeniu)

- zeznania świadka S. B. k. 109v-110

-zeznania świadka Ł. K. k. 111

-zeznania powoda k. 135v

-zeznania strony pozwanej k. 136-137

Strona pozwana udzielała urlopów swoim pracownikom na ich żądanie, często zgłaszane w sposób telefoniczny, nawet w dniu kiedy pracownik chciał z urlopu skorzystać. Powód również z takiego uprawnienia wielokrotnie korzystał.

Dowód:

- zeznania świadka S. B. k. 109v-110

-zeznania świadka Ł. K. k. 111

-zeznania pozwanej k. 137

-korespondencja smsowa z powodem k. 33-44

W 2020 roku powodowi przysługiwało 17 dni urlopu wypoczynkowego. Za 2019 rok powód miał do wykorzystania 10 dni urlopu zaległego. Powód wykorzystał urlop zaległy w wymiarze 10 dni oraz urlop bieżący w wymiarze 9 dni, w związku z tym został mu wypłacony ekwiwalent za urlop w wymiarze 8 dni w kwocie 986,88 zł.

Dowód:

-zestawienia urlopowe za lata 2019-2020 k. 48-51

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w szczególności w oparciu o zeznania świadków: D. C., S. M., S. B., Ł. K. oraz o zeznania strony pozwanej a także częściowo o zeznania powoda, pominął natomiast zeznania M. N., S. G. M. Z., bowiem nie korespondowały z pozostałymi zeznaniami świadków i innymi dowodami w sprawie, jak korespondencja sms stron oraz z okolicznościami takimi jak zawieranie przez powoda kolejnych umów z pozwaną, polecanie członkom rodziny zatrudnienia u pozwanej. Ponadto wskazani świadkowie (G., Z.) z uwagi na konflikt z pracodawcą nie mogli być wiarygodnym źródłem dla ustalenia okoliczności faktycznych, podobnie jak świadek M. N., który był mężem siostry powoda, a u pozwanej pracował krótko.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączących strony umów stanowiły również akta osobowe pracownika. Sąd dał im wiarę w całości, albowiem ich prawdziwość i autentyczność nie budziła wątpliwości, jak również nie zostały one w tym zakresie zakwestionowane przez strony postępowania.

W tak ustalonym stanie faktycznym

Sąd zważył:

Powództwo podlegało oddaleniu.

Zgodnie z treścią art. 33 kp każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, zaś okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zależy od okresu zatrudnienia (art. 36 kp). Zgodnie z przepisami oddziału 3 działu II kodeksu pracy umowa o pracę może zostać rozwiązana przez jedną ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Szczegółowo tryb i przyczyny takiego rozwiązania umowy dokonanego przez pracownika z winy pracodawcy reguluje art. 55 Kp. Jako jedną z podstaw przepis ten podaje ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 §2 w zw. z art. 52 §2 kp). Art. 55 §1¹ kp stanowi dodatkowo, że w przypadku rozwiązania umowy o pracę z winy pracodawcy pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powołane przepisy wskazują, że przyczyną wypowiedzenia może być wyłącznie ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, tym samym ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracowniku, a wskazana przez niego przyczyna musi być konkretna i rzeczywista.

Strona pozwana nie kwestionowała faktu, że powód złożył pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podniosła jednak, że w dniu 15 października 2020 roku powód złożył oświadczenie o cofnięciu tego oświadczenia woli, na co pozwana wyraziła zgodę. Następnie strony rozwiązały umowę o pracę za porozumieniem stron.

Rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron jest regulowane przez art. 30 § 1 pkt 1 ustawy Kodeksu pracy. Z uwagi na fakt, iż jest to oświadczenie obu stron umowy, może nastąpić w dowolnym czasie, a przyczyna zakończenia współpracy nie musi być wskazana. Jest kilka sposobów rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron:

- pracodawca i pracownik podpisują wspólny dokument – porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę,
- pracownik składa propozycję rozwiązania umowy o pracę, a pracodawca ją przyjmuje,
- pracodawca składa ofertę rozwiązania umowy o pracę, a pracownik ją przyjmuje.

W przypadku porozumienia nie jest wymagana forma pisemna, zawarcie go w formie ustnej jest skuteczne, czyli prowadzi do ustania stosunku pracy.

Rozpoznając niniejszą sprawę w pierwszej kolejności należało ustalić czy do ustania stosunku pracy w niniejszej sprawie doszło w związku z rozwiązaniem umowy o na podstawie oświadczenia pracownika, czy też za porozumieniem stron. Analiza składanych przez stron oświadczeń wykazała, iż umowa o pracę rozwiązała się na mocy porozumienia stron, przy czym oświadczenie powoda o cofnięciu złożonego oświadczenia z dnia 5.10.21r. i woli rozwiązania umowy za porozumieniem stron było skuteczne i nie dotknięte wadami oświadczenia woli. Ponadto z korespondencji smsowej z pozwaną wnioskować należy, że po stronie powoda była wola zawarcia porozumienia i ostatecznie przyszedł, aby to oświadczenie podpisać. Nie można zatem uznać, iż pracownik działał z przymusu czy pod wpływem groźby, która polegać miała na tym, iż pracodawca uświadomił mu, że jedyną drogą, aby zwolnić się z odpowiedzialności odszkodowawczej wobec pracownika jest skierowanie odwołania do sądu.

Pełnomocnik powoda podnosił wprawdzie, iż powód nie cofnął skutecznie swojego oświadczenia z dnia 5.10.21r. , jednakże złożenie zgodnego oświadczenia przez strony o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron wyeliminowało w skutkach z obrotu prawnego wcześniejsze oświadczenie o rozwiązaniu umowy przez pracownika. Warto tu przytoczyć trafne w niniejszym stanie faktycznym uzasadnienie wyroku SN w sprawie o sygn. akt I PKN 346/98 , gdzie wskazano, iż w razie zgodnej z wolą obu stron zmiany sposobu rozwiązywania umowy o pracę przestaje istnieć pierwotne, jednostronne oświadczenie woli pracodawcy (tu pracownika) o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika (tu: pracodawcy) . Nie jest bowiem możliwe jednoczesne istnienie dwóch różnych oświadczeń woli.

A zatem roszczenie powoda o odszkodowanie z art. 55 § 1¹ kp nie miało źródła albowiem oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało wyeliminowane z obrotu prawnego.

Na marginesie sąd wskazuje, iż postępowanie dowodowe nie wykazało, aby przyczyny, które bardzo lakonicznie wskazał powód w rozwiązaniu umowy o pracę, były prawdziwe i miały miejsce. Zeznający w sprawie świadkowie, zarówno ci obecnie pracujący, jak i ci, którzy obecnie u pozwanej już nie pracują, więc nie są ze strona pozwaną w żaden sposób związani, wskazali, iż takie sytuacje, jakie opisywał powód w swoich pismach, a także później w toku postępowania w swoich zeznaniach nie miały miejsca. Ponadto przeczy temu również obszerna korespondencja dołączona do odpowiedzi na pozew strony pozwanej z powodem, z której wyraźnie da się wywnioskować, iż strona pozwana odnosiła się z szacunkiem i dużą sympatią do powoda, jednocześnie troszcząc się o zdrowie powoda oraz zezwalając na wzięcie urlopu w dogodnym dla niego terminie. Powód zawierał ze stroną pozwaną kolejne umowy i polecał zatrudnienie innym osobom. Wobec powyższego nawet, gdyby powód nie złożył ponownego oświadczenia i pozostałoby w obrocie prawnym oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę, to sąd nie podzieliłby jego zdania w zakresie przyznania mu odszkodowania, bowiem nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika.

Co do żądania ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w zakresie sposobu obliczania wymiaru sąd podzielił zdanie strony pozwanej co do wyliczenia ekwiwalentu, bowiem sposób, w jaki dokonał tego powód, prowadziłoby do nieuprawnionego zawyżenia tego ekwiwalentu. Sposób wyliczania ekwiwalentu musi być racjonalny, prowadzący do takich wniosków, które są logiczne i uzasadnione przepisami prawa. Co samego faktu wykorzystania przez powoda urlopu sąd przyjął za wiarygodne zeznania pozwanej i świadków, iż procedura udzielania urlopu była u pracodawcy odformalizowana. Za takim przekonaniem przemawia smsowa korespondencja stron, z której jasno wynikała procedura udzielania urlopu bez pisemnego wniosku i formalnej akceptacji pracodawcy.

Wobec powyższego punktem I wyroku oddalono powództwo w całości.

Orzeczenie o kosztach (pkt II wyroku) oparto o treść art. 98 k.p.c. w związku z §9 pkt.1 rozporządzenia ministra Sprawiedliwości z 22 X 2015r w sprawie opłat za czynności adwokackie, mając na względzie wynik procesu i wynagrodzenie pełnomocnika (180 zł).