

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

O., dnia 28 czerwca 2017 r.

**Sąd Rejonowy w Ostródzie IV Wydział Pracy w następującym składzie:**

**Przewodniczący: SSR Marzena Madrak**

**Ławnicy: Elżbieta Reginis, Grzegorz Wojciechowski**

**Protokolant: sekr. Ewelina Kołpacka**

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28-06-2017 r. w O. sprawy

z powództwa (...) Sp. z o.o. w P. (KRS (...))

przeciwko A. J. (PESEL (...))

o odszkodowanie

I. oddała powództwo;

II. orzeka, że koszty procesu i koszty sądowe ponosi strona powodowa, kierując sprawę na posiedzenie niejawne, celem rozstrzygnięcia w tym przedmiocie.

## UZASADNIENIE

Powód (...) Sp. z o.o. z siedzibą w P. złożyła pozew przeciwko A. J. o zapłatę kwoty 7.168 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie zwrotu kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, że w dniu 18 sierpnia 2015 roku pozwany A. J. złożył oświadczenie, z którego wynikało, że z dniem 18 sierpnia 2015 roku rozwiązuje umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych. Powód argumentował, iż przyczyny wskazane przez pozwanego są lakoniczne i pozbawione obiektywizmu. Argumentował również, że mobbing, na który powołuje się pozwany w oświadczeniu rozwiązującym nie został skonkretyzowany.

Pozwany A. J. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego. W uzasadnieniu odpowiedzi na pozew wskazał, że konieczną przesłanką do domagania się odszkodowania przez pracodawcę w trybie art. 61<sup>2</sup> § 1 kp jest wykazanie przez pracodawcę, że poniósł szkodę w określonej wysokości na skutek nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia, czego powód nie uczynił. A. J. wskazał również, że strona powodowa nie zaakceptowała jego oświadczenia woli z 18 sierpnia 2015 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i następnie, pismem z dnia 19 sierpnia 2015 roku, bezpodstawnie dokonała rozwiązania z pozwanym umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 kp, z pominięciem oświadczenia pozwanego. Pozwany wskazał, że powód nie doceniał jego zdolności zawodowych co przejawiało się m.in. w tym, że nie dokonał zapłaty na jego rzecz należnego mu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych poczynając od czerwca 2015 roku, co stanowi ciężkie naruszenie obowiązków wobec pracownika. Ponadto pozwany był szykanowany i dyskryminowany, co przejawiało się m.in. w niewłaściwym traktowaniu go w stosunku do pozostałych pracowników. Wyłącznie od pozwanego żądano raportowania czynności wykonanych każdego dnia, tylko jemu odliczano od czasu pracy godzinę za palenie papierosów. Pozwany jako jedyny pracownik był

sprawdzany przez pracodawcę kilkanaście razy na dobę z wykonywanej pracy. Pozwany zaprzeczył, jakoby pił alkohol w miejscu pracy.

Pismem z dnia 22 września 2015 roku powód sprostował wartość przedmiotu sporu, wskazując, że błędnie przyjął trzymiesięczny okres wypowiedzenia i określił wartość przedmiotu sporu na kwotę 2464 zł (jednomiesięczny okres wypowiedzenia).

Pismem z dnia 01 października 2015 roku pozwany wniósł o zasądzenie kosztów procesu, również w zakresie cofniętego żądania.

Wyrokiem z dnia 16 lutego 2016 roku wydanym w sprawie IV P 163/15 Sąd Rejonowy w Ostródzie zasądził od pozwanego A. J. na rzecz powoda kwotę 2464 zł z odsetkami ustawowymi od dnia 18 sierpnia 2015 roku do dnia zapłaty oraz nakazał zwrócić powodowi kwotę 235,20 zł tytułem nadpłaconej opłaty od pozwu.

Wyrokiem z dnia 30 czerwca 2016 roku w sprawie IV Pa 19/16 Sąd Okręgowy w Elblągu na skutek apelacji pozwanego, uchylił punkt I zaskarżonego wyroku, zniósł postępowanie i przekazał sprawę do ponownego rozpoznania Sądowi Rejonowemu w Ostródzie, pozostawiając temu sądowi rozstrzygnięcie o kosztach instancji odwoławczej. W uzasadnieniu wyroku Sąd Okręgowy w Elblągu, wskazał, że skład sądu orzekającego był sprzeczny z przepisami prawa – art. 47 §1 a kpc. Wskazano, że przy ponownym rozpoznaniu sprawy Sąd Rejonowy w prawidłowym składzie przeprowadzi postępowanie dowodowe w zakresie zaoferowanym przez strony, co umożliwi mu prawidłową ocenę roszczeń powoda.

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

Pozwany A. J. zatrudniony był w powodowej spółce – (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w P. w okresie od 01 lipca 2014 roku do 18 sierpnia 2015 roku, na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku mechanika, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 14 zł brutto za godzinę.

/dowód: umowa o pracę, świadectwo pracy – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego/

A. J. w okresie zatrudnienia w powodowej spółce naprawiał samochody i maszyny rolnicze, zarówno w warsztacie należącym do zakładu pracy jak i w terenie. W sezonie letnim pracował po kilkanaście godzin na dobę. W okresie zimowym, ze względu na sezonowy charakter pracy w gospodarstwie rolnym, pracy było mniej.

Powód niejednokrotnie stawiał wobec pozwanego nadmierne wymagania, wyznaczając krótki czas na wykonanie zleconych zadań, z zastrzeżeniem, że jeśli nie wykona zadania do określonej godziny, to może już nie przychodzić do pracy. Pozwany nie dysponował w zakładzie pracy wszystkimi niezbędnymi narzędziami, w związku z tym przywoził z domu własne narzędzia. Mimo to pracodawca, negował umiejętności zawodowe pozwanego i kierował do niego krytyczne uwagi. Poczynając od końca marca 2015 r. do końca kwietnia 2015 r. powód nakazał wykreślanie z kart pracy powoda 1 godziny dziennie za palenie papierosów w miejscu pracy. W tym czasie takie działania nie były stosowane wobec innych pracowników palących papierosy.

/dowód: karty pracy sporządzane ręcznie przez pozwanego od 31 marca 2015 r. do kwietnia 2015 r. stanowiące załącznik do akt sprawy/.

W dniu 18 maja 2015 roku powód wymierzył pozwanemu karę nagany z powodu przyścia do pracy pod wpływem alkoholu w dniu 16 maja 2015 roku.

/dowód: kara nagany – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego/

Po wymierzeniu kary nagany pracodawca zaczął regularnie sprawdzać trzeźwość pozwanego, wydając polecenie stawiania się przez niego do biura pod koniec każdego dnia koniec pracy, gdzie pracownicy oceniali czy jest on trzeźwy czy też nie.

Pozwany był wzywany do biura w trakcie pracy w celu napisania oświadczenia z wyliczeniem czynności, które wykonywał w określonych godzinach danego dnia. Takie polecenia nie były kierowane do innych pracowników, dlatego też były odbierane przez pozwanego jako "nękanie", bowiem na terenie zakładu pracy były kamery pozwalające na sprawdzenie sposobu wykonywania przez niego obowiązków.

W okresie od wiosny do jesieni, kiedy w gospodarstwie rolnym była zwiększona ilość pracy, pozwany pracował w godzinach nadliczbowych. Praca pozwanego była rozliczana w części jako zatrudnienie na podstawie umowy o pracę w powodowej spółce a w części jako zatrudnienie z tytułu umowy zlecenia zawartej z podmiotem powiązany z nią. Pozwany przez cały czas pracy wykonywał te same zadania i nie wiedział które prace i w jakich godzinach wykonuje na rzecz którego podmiotu. Traktował zapłatę z tytułu umowy zlecenia jako wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych. Powód dzielił czas pracy pracowników na dwie umowy ze względu na roczny limit pracy w godzinach nadliczbowych wynikający z Kodeksu Pracy. Przez pierwsze miesiące roku pracownicy mieli doliczane wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych z dodatkiem w wysokości 50% i 100%, a po wyczerpaniu limitu nadgodzin pracownicy byli zatrudniani na umowę zlecenia z odpowiednio wyższymi stawkami godzinowymi /k. 238/. W sezonie od wiosny do jesieni wynagrodzenie powoda sięgało 3.000-4.000 zł.

Poczynając od maja 2015 r., tj. od miesiąca w którym pozwany został ukarany naganą, nie otrzymywał on wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Z kart pracy wypełnianych przez pozwanego, które podlegały weryfikacji przez powoda wynikało, że w rzeczywistości pracował on w godzinach nadliczbowych. W związku z tym zwrócił się do Ż. T., zajmującej się kadrami, o wyjaśnienie tej sytuacji, lecz ona odpowiedziała, że musi on wyjaśnić to z szefem, tj. z prezesem zarządu powodowej spółki (...). Prezes na pytanie pozwanego o należne mu wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych odpowiedział, że nic nie dostanie, bo nic nie robi.

Z kart pracy wypełnianych przez pozwanego pismem ręcznym wynika, że w maju, czerwcu i lipcu pracował w godzinach nadliczbowych. W miesięcznych kartach pracy sporządzanych przez pracodawcę za maj 2015 r. pominięto część godzin nadliczbowych wypracowanych przez pozwanego. Nie uwzględniono 7 godzin pracy w dniach 1 i 2 maja 2015 r., z 15 maja 2015 r. wykreślono 3 godziny pracy bez żadnego wyjaśnienia, nie uwzględniono również 8 godzin pracy 23 i 30 maja, oraz 9 godzin pracy w dniu 29 maja 2015 r., z kolei w dniu 28 maja 2015 r. uwzględniono 1,5 godziny zamiast 8 godzin.

W czerwcu uwzględniono jedynie po 8 godzin pracy każdego dnia, podczas gdy 3 czerwca 2015 r. pozwany pracował 9 godzin, 5 czerwca 2015 r. pracował 8,5 godziny, 6 czerwca 2015 r. pracował 10 godzin, 12 czerwca 2015 r. pracował 9 godzin, 13 czerwca 2015 r. pracował 9 godzin, 15 czerwca 2015 r. pracował 11 godzin, 16 czerwca 2015 r. pracował 8,5 godziny, 17 czerwca 2015 r. pracował 9,5 godziny, 18 czerwca 2015 r. pracował 11 godzin.

Podobnie, w lipcu 2015 r. rozliczono po 8 godzin pracy dziennie, mimo, że pozwany pracował w tym okresie również pracował w godzinach nadliczbowych. W dniu 8 lipca 2015 r. pracował 12 godzin, 9 lipca 2015 r. pracował 10 godzin, 10 lipca 2015 r. pracował 10 godzin, 13 lipca 2015 r. pracował 10 godzin, 14 lipca 2015 r. pracował 9 godzin, 15 lipca 2015 r. pracował 10 godzin, 16 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 17 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 18 lipca 2015 r. pracował 9,5 godzin, 20 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 21 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 22 lipca 2015 r. pracował 12 godzin, 23 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 24 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 25 lipca 2015 r. pracował 14 godzin, 27 lipca 2015 r. pracował 12 godzin, 28 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 29 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 30 lipca 2015 r. pracował 11 godzin, 31 lipca 2015 r. pracował 11 godzin.

Powód weryfikował karty pracy wypełniane przez pozwanego, w ten sposób, że nanosił adnotację o liczbie godzin, za które nie było przyznawane wynagrodzenie. Takie adnotacje zawierają m.in.ienne karty pracy z kwietnia 2015 r. i z dnia 15 maja 2015 r. Pozostałe karty pracy odnoszące się do wyżej wymienionych dni nie zawierają żadnych adnotacji pracodawcy.

W dniach 25 i 26 lipca 2015 r. (sobota i niedziela) pozwany przepracował odpowiednio 14 i 9 godzin. Na tych kartach nie ma żadnych adnotacji pracodawcy po przeprowadzonej weryfikacji, natomiast w kartach pracy sporządzonych przez pracodawcę w tych dniach w ogóle nie odnotowano pracy pozwanego i nie wypłacono za nie wynagrodzenia.

/dowód: karty sporządzane ręcznie - załącznik do akt sprawy, miesięczne karty pracy za maj 2015 r., czerwiec 2015 r. i lipiec 2015 r. k. 191-193/

ozwany złożył w zakładzie pracy pismo z prośbą wydanie mu kopii pracy temu aby mógł zweryfikować swój czas pracy, lecz ich nie otrzymał. W związku z tym, że w czerwcu i lipcu 2015 r. również nie otrzymał wynagrodzenia za wszystkie przepracowane godziny, w sierpniu 2015 r. świadczył pracę wyłącznie po 8 godzin dziennie.

W momencie zawierania umowy o pracę strony ustnie uzgodniły, że pozwany będzie miał do dyspozycji samochód służbowy w celu dojeżdżania do pracy ze swojego miejsca zamieszkania. Pozwany mieszka w S., w odległości około 40 km od miejsca pracy. Tym samochodem jeździł również w teren w celu dokonywania napraw sprzętu w polu, a także odwoził innych pracowników.

W sierpniu 2015 r. powód zabronił pozwanemu korzystania z samochodu służbowego. Powód negatywnie ocenił pracę pozwanego i umniejszył jego wartość jako pracownika. W końcowym okresie pracy pozwany przeszedł załamanie nerwowe.

/dowód: karty pracy pozwanego- koperta, bez znaczenia numerowego, zeznania świadka M. B. – e-protokół z 7 lutego 2017 roku zapis 00:28:50-00:49:24, zeznania świadka K. P. e – protokół z dnia 7 lutego 2017 zapis roku 00:50:57-00:58:48, zeznania świadka A. T. – e-protokół z 7 lutego 2017 roku zapis 01:00:51-01:37:48, zeznania świadka K. N. – e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:07:01- 00:12:55, zeznania świadka H. J. – e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 00:17:22-01:00:29, zeznania pozwanego – e-protokół z 21 kwietnia 2017 roku zapis 01:08:43, e-protokół z 6 czerwca 2017 roku zapis 00:07:44-00:43:41, e-protokół z 6 czerwca 2017 roku zapis 00:40:07-00: (...), zeznania powoda – e-protokół z 28 czerwca 2017 roku zapis 00:02:19-00:29:31/

Pismem z dnia 18 sierpnia 2015 roku pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując „złe traktowanie przez pracodawcę (co podchodzi o znęcanie się psychiczne czyli tzw. mobbing) oraz negowanie umiejętności zawodowych”.

/dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego/

W odpowiedzi, pracodawca pismem z dnia 18 sierpnia 2015 roku uznał oświadczenie woli pozwanego z dnia 18 sierpnia 2015 roku za "bezskuteczne".

/dowód: pismo – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego /

Pismem z dnia 19 sierpnia 2015 roku powód rozwiązał z pozwanym umowę o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieuzasadnionego porzucenia pracy z dnia na dzień.

/dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego/

W dniu 19 sierpnia 2015 roku powód wystawił pozwanemu świadectwo o pracy, w którym, w punkcie 3 wskazał, że stosunek pracy ustał na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp – nieuzasadnione porzucenie pracy z dnia na dzień.

/dowód: świadectwo pracy – część B akt osobowych – bez oznaczenia numerowego/

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo podlegało oddaleniu.

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dokumenty, które nie wzbudziły wątpliwości Sądu w zakresie swej wiarygodności. Dowody znajdujące się w aktach sprawy (w tym aktach osobowych) w pełni korespondują ze sobą i składają się na ustalony w sprawie stan faktyczny. Nie były one kwestionowane przez strony postępowania, a nadto nie zachodziły również żadne wątpliwości, co do ich formy bądź treści.

W ocenie Sądu zeznania świadków M. B., K. P., Ż. T. i K. N., zasługują na wiarę w zakresie, w jakim znajdują potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym. Z zeznań wymienionych świadków wynika, że czas pracy pozwanego był weryfikowany i z jego kart pracy wykreślano godziny, które nie zostały uznane przez powoda za przepracowane. Powód nie wykazał jednak, by opierał swoje ustalenia co do czasu pracy powoda na obiektywnych dowodach.

Wymienieni wyżej świadkowie potwierdzili również, że pozwany był sprawdzany czy na koniec dnia pracy jest trzeźwy. Pozwany zaprzeczył by stał się do pracy pod wpływem alkoholu. Twierdził również, że nagana udzielona mu przez pracodawcę była nieuzasadniona. W ocenie Sądu stanowisko pozwanego w tym zakresie jest nieprzekonujące, bowiem stoi w sprzeczności zeznaniami pozwanego i wymienionych wyżej świadków. Ponadto, pozwany nie odwołał się od udzielonej mu kary nagany.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadka H. J., w zakresie, w jakim korespondują z pozostałym materiałem dowodowym, a zwłaszcza z dziennymi kartami pracy wypełnianymi przez pozwanego. Świadek, będąc żoną pozwanego niewątpliwie była zainteresowana korzystnym dla niego rozstrzygnięciem, jednak w treści jej zeznań Sąd nie dopatrywał się okoliczności sprzecznych z pozostałym materiałem dowodowym. Sposób składania zeznań przez świadka przekonuje, że były one szczere i zgodne z jej stanem wiedzy. Świadek zeznała, że pozwany w ostatnim okresie zatrudnienia zarabiał mniej, mimo świadczenia pacy w godzinach nadliczbowych oraz że jego relacje z pracodawcą uległy zdecydowanemu pogorszeniu. Ze względu na warunki pracy latem 2015 r. pozwany znajdował się w złej kondycji psychicznej.

Sąd dał wiarę zeznaniom stron w zakresie w jakim pokrywały się z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie, podchodząc do nich z dużą dozą ostrożności, albowiem każda ze stron był zainteresowana określonym rozstrzygnięciem przedmiotowej sprawy. Należy wskazać, że twierdzenia pozwanego o braku zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe w czerwcu i lipcu 2015 r., a częściowo również w maju 2015 r. znajduje pełne potwierdzenie w dokumentach w postaci dziennych kart pracy sporządzanych przez pozwanego (załącznik do akt sprawy) i miesięcznych kart pracy sporządzanych przez powoda (k. 190-203). W miesięcznych kartach pracy pominięto część godzin przepracowanych przez powoda i nie wypłacono mu za nie wynagrodzenia.

Sąd oddalił wniosek dowodowy powoda o dopuszczenie dowodu z dokumentacji wypadkowej pozwanego, albowiem był zbędny i zmierzał do przedłużenia postępowania.

Podstawę żądania powoda stanowi art. 61<sup>1</sup> kp zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. O odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Stosownie do art. 61<sup>2</sup> § 1 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> kp, 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.

Odszkodowanie przewidziane w art. 61<sup>1</sup> k.p., wbrew twierdzeniu strony pozwanej, nie jest uwarunkowane zaistnieniem szkody (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.04.2005r. sygn. akt: III PK 2/05). Realizuje więc w stosunkach pracy przede wszystkim funkcję prewencyjno - represyjną, zaś kompensacyjną tylko wówczas, gdy pracodawca wskutek natychmiastowego zerwania umowy o pracę przez pracownika poniósł uszczerbek majątkowy.

Pracodawca nie jest zatem zobowiązany do udowodnienia przed sądem, iż w następstwie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia poniósł jakąkolwiek szkodę.

W aktualnym stanie prawnym jedyną przesłanką zasądzenia omawianego odszkodowania jest nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika. Przepis art. 61<sup>1</sup> k.p., sankcjonuje wyłącznie brak uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> kp. Pracodawca nie może zatem domagać się zasądzenia odszkodowania za naruszenie przez pracownika przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, np. z powodu niezachowania przez pracownika pisemnej formy oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę (art. 30 § 3 i art. 55 § 2 KP), niepodania w nim przyczyny rozwiązania (art. 55 § 2 KP) czy też złożenia przedmiotowego oświadczenia z naruszeniem terminu (art. 52 § 2 w zw. z art. 55 § 2 zd. 2 KP).

Pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę na piśmie, podając pracodawcy powód swojej decyzji. Powód w treści swojego oświadczenia wskazał, że przyczyną rozwiązania umowy jest złe traktowanie go przez pracodawcę i negowanie jego umiejętności zawodowych. W treści tego oświadczenia podał, że działanie pracodawcy podchodzi pod znęcanie się psychiczne czyli tzw. mobbing.

Zgodnie z treścią art. 65 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje.

Oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało sporządzone przez jego żonę, bez korzystania z pomocy prawnika, dlatego też nie można wyklądać użytych w nim pojęć "znęcania się psychicznego" i "mobbingu" w oparciu o treść przepisów art. 94<sup>3</sup>§ 2 k.p. czy też art. 207 § 1 kk. Pozwany, bowiem, posłużył się tymi słowami w znaczeniu potocznym, rozumianym jako złe traktowanie, umniejszanie czyjejs wartości czy degradowanie.

Dla oceny zasadności rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę decydujące znaczenie miało ustalenie czy w istocie był on źle traktowany w wyniku ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Należy wskazać, że naruszenie zasady równego traktowania pracowników, brak poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, niestosowanie obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy, mające charakter powtarzający się i uciążliwy dla pracownika może być uznane za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Powód dopuszczał się takich działań przez ciągle krytykowanie, umniejszanie wartości pozwanego jako pracownika, wywieranie presji psychicznej na pozwanego poprzez powtarzanie, że zostanie zwolniony, jeśli nie wykona zadania w krótkim czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Ponadto powód negował umiejętności zawodowe pozwanego, twierdząc, że nic nie robi i nie należy mu się wynagrodzenie.

Samo, uchybienie obowiązkowi terminowej wypłaty wynagrodzenia jest traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę, stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> KP. O kwalifikacji nieterminowego lub częściowego wypłacania wynagrodzenia jako ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracodawcy, uprawniającego do skorzystania przez pracownika z możliwości przewidzianej w art. art. 55 § 1<sup>1</sup> KP decyduje całokształt okoliczności sprawy, w tym m.in. ocena częstotliwości i powtarzalności, długotrwałości opóźnienia oraz doniosłości naruszeń dla interesów pracownika. /por. Wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 18 marca 2014 r. II PK 176/13, (...) 2015 nr 7, poz. 89, str. 817, L., (...)

W przedmiotowej sprawie pozwany A. J. wykazał, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego jako pracownika. Naruszenia te polegały na arbitralnym odliczaniu z czasu pracy pozwanego jednej godziny za palenie papierosów na terenie zakładu pracy, na bezpodstawnej odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu i lipcu 2015 r., a także częściowo w maju 2015 r. Działanie pracodawcy

było skierowane wyłącznie do pozwanego, było uporczywe i długotrwałe, a nadto miało doniosłe znaczenie dla pozwanego.

Powód nie wykazał, aby odliczanie z czasu pracy pozwanego 1 godziny za palenie papierosów rzeczywiście miało związek z czasem przeznaczonym przez pozwanego na palenie papierosów, tym bardziej, że powód nie weryfikował tego w oparciu o obiektywne dowody (takie jak nagranie z monitoringu), tylko nakazywał wypłatę pozwanemu wynagrodzenia za mniejszą liczbę godzin, w sposób arbitralny. Powód nie sprawdzał też czy pozwany pali papierosy w czasie przysługującej mu przerwy w pracy i ile czasu spędza na paleniu papierosów poza tą przerwą.

Powód nie wykazał też, by zaistniały obiektywne okoliczności uzasadniające traktowanie pozwanego w sposób odmienny od pozostałych pracowników. Nie wykazał, by pozwany w rzeczywistości nie wykonywał pracy w sposób staranny i by przeznaczał czas na inne cele niż świadczenie pracy. O niewłaściwym wykonywaniu pracy w żadnym razie nie może świadczyć fakt, że w okresie zimowym, kiedy nie było pracy, pracownicy na widok prezesa wykonywali jakiegokolwiek działania, żeby wykazać, że pracują. Należy podkreślić, że to pracodawca ma obowiązek organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy i osiąganie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy. Mniejsza ilość pracy do wykonania wchodzi w zakres ryzyka pracodawcy.

Okolicznością bezsporną w przedmiotowej sprawie było to, że w pozwanej Spółce zachodziła potrzeba świadczenia przez pozwanego pracy w godzinach nadliczbowych poczynając od wiosny do jesieni każdego roku. W tym celu czas pracy pracowników był dzielony na dwie umowy - umowę o pracę i umowę zlecenia. Takie działanie miało w istocie służyć obejściu przepisów kodeksu pracy dotyczących limitu rocznego pracy w godzinach nadliczbowych. Zgodnie z treścią art. 58 § 1 kc w zw. z art. 300 kp, czynność prawna sprzeczna z ustawą albo mająca na celu obejście ustawy jest nieważna, chyba że właściwy przepis przewiduje inny skutek, w szczególności ten, iż na miejsce nieważnych postanowień czynności prawnej wchodzi odpowiednie przepisy ustawy. W związku z powyższym, umowa zlecenia zawarta z pozwanym w celu obejścia przepisów prawa o pracy w godzinach nadliczbowych powinna być uznana za nieważną, a cały czas jego pracy należy uznać za pracę wykonywaną na podstawie umowy o pracę.

Z oświadczenia prezesa powodowej spółki wynika, że roczny limit godzin nadliczbowych był wykorzystywany przez pracowników już wiosną każdego roku. Do połowy 2015 roku pracodawca nie kwestionował czasu pracy wykazywanego przez pozwanego, natomiast w lipcu i sierpniu 2015 roku w sposób arbitralny zmniejszył mu kwotę wypłaconego wynagrodzenia o blisko 50%. W miesiącach letnich, jak wynika z kart pracy za lipiec i sierpień 2014 r. pozwany niemal codziennie świadczył pracę w godzinach nadliczbowych. Pozwany w przedmiotowej sprawie nie wykazał, by w lipcu 2015 roku było zdecydowanie mniej pracy niż w 2014 roku, mimo konieczności wykonywania wielu prac polowych z użyciem pojazdów i maszyn rolniczych, których konserwacją i naprawą zajmował się pozwany. Nie wykazał też, z jakiego powodu miesięczne karty pracy nie odzwierciedlają liczby godzin odnotowanej w kartach pracy sporządzanych przez pozwanego. Liczba tych godzin w zdecydowanej większości przypadków nie była kwestionowana w toku weryfikacji dziennych kart pracy, a w miesięcznych kartach pracy godziny nadliczbowe były pomijane. Z uwagi na bezpodstawne pozbawienie pozwanego wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych w czerwcu i lipcu 2015 r., pozwany w sierpniu 2015 r. pracował wyłącznie po 8 godzin dziennie.

W związku z powyższym Sąd uznał, że działania powoda wobec pozwanego polegające na obliczaniu czasu pracy za palenie papierosów, odmowie wypłaty wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, stanowiły ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, a nadto były przejawem nierównego traktowania pozwanego względem innych pracowników i miały charakter szykany. Były to działania całkowicie arbitralne, nieuzasadnione obiektywnymi okolicznościami. Pozwany nie był informowany o przyczynach niekorzystnych dla niego decyzji pracodawcy. Jednocześnie powód zwiększał wymagania wobec pozwanego wyznaczając krótki czas na wykonanie zadań, dając do zrozumienia, że w przypadku niewykonania obowiązków w wyznaczonym czasie, zostanie zwolniony. Pozwany świadcząc pracę w takich warunkach działał pod wpływem dużej presji psychicznej, w ciągłym stresie, w poczuciu lęku o dalsze zatrudnienie. Dotychczas był ceniony jako wykwalifikowany i doświadczony mechanik, a w końcowym okresie zatrudnienia pracodawca negował jego umiejętności zawodowe, twierdząc, że nic

nie robi i nie należy mu się wynagrodzenie. Takie działanie pracodawcy nie spełniało wymogu poszanowania godności i innych praw osobistych pracownika.

Należy podkreślić, że w sytuacji, gdy pracodawca stwierdza, że miał podstawy dyscyplinarnie zwolnić podwładnego, np. za stawienie się do pracy pod wpływem alkoholu, ale nie skorzystał z tego prawa, nie może go potem za to szykanować. /por. II PK 6/13 - wyrok SN - Izba Pracy z dnia 20-09-2013, OSNAPiUS 2014/6/81/.

W ocenie Sądu, poddawanie pozwanego kontroli na obecność alkoholu w wydychanym powietrzu stosowane przez pracodawcę nie wypełnia znamion niedozwolonego zachowania pracodawcy. Pracodawca ma bowiem obowiązek zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Kontrola trzeźwości nie może być przeprowadzana w sposób powodujący poniżenie czy ośmieszenie pracownika. W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie nie pozwala na jednoznaczne ustalenie czy w rzeczywistości powód sprawdzał trzeźwość pozwanego w sposób ośmieszający go poprzez polecenie wykonania tzw. jaskółki. Powód zaprzeczył tej okoliczności, a pozwany nie wykazał swoich stwierdzeń sposób niebudzący wątpliwości.

Podobnie, odmowa korzystania przez pozwanego z samochodu służbowego, w okolicznościach przedmiotowej sprawy, nie może być uznana za szykanę wobec pracownika. materiał zgromadzony w sprawie potwierdził, że pracodawca miał obawy co do stanu trzeźwości pozwanego. W sytuacji, gdy pozwany kończył pracę po zakończeniu pracy przez pracowników biurowych i nie było możliwe zweryfikowanie jego stanu trzeźwości, powód zdecydował, że pozwany nie będzie korzystał z samochodu służbowego, by wyeliminować niebezpieczeństwo prowadzenia przez niego pojazdu pod wpływem alkoholu.

W ocenie Sądu, dowody przeprowadzone w przedmiotowej sprawie pozwalają na ustalenie, że powód dopuścił się opisanych wyżej działań stanowiących ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, mianowicie obowiązku wypłaty wynagrodzenia za wykonaną pracę, obowiązku równego traktowania pracowników, obowiązku szanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika, obowiązku stosowania obiektywnych i sprawiedliwych kryteriów oceny pracowników oraz wyników ich pracy.

W świetle materiału dowodowego zgromadzonego w niniejszej sprawie pozwany miał podstawy, aby rozwiązać umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pracodawca dopuścił się bowiem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Biorąc pod uwagę powyższe, Sąd powództwo oddalił.

O kosztach procesu orzeczono w oparciu o zasadę odpowiedzialności za wynik procesu, stosownie art. 98 § 1 i § 3 kpc, przy czym ich rozliczenie nastąpi na posiedzeniu niejawnym.