

Sygn. akt VII P 138/22

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 grudnia 2022 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 5 grudnia 2022 r. w Bydgoszczy na rozprawie

spraw z powództw P. K.

przeciwko Zakładowi (...) w N.

o odszkodowania

- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.266,12 (trzynaście tysięcy dwieście sześćdziesiąt sześć 12/100) złotych tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie warunków umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 28 kwietnia 2022 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 10.414,36 (dziesięć tysięcy czterysta czternaście 36/100) złotych tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 23 maja 2022 r. do dnia zapłaty;
- w pozostałym zakresie oddala powództwa;
- zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360,00 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego wraz z ustawowymi odsetkami od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty;
- nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w B. kwotę 1.500,00 (tysiąc pięćset) złotych tytułem opłat od pozwów, od uiszczenia których powód był zwolniony;
- wyroкови w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 4.422,04 (cztery tysiące czterysta dwadzieścia dwa 04/100) złote.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P 138/22

UZASADNIENIE

Powód P. K., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł do tutejszego Sądu pozew, w którym domagał się zasądzenia od pozwanego Zakładu (...) w N. odszkodowania w wysokości 23.664,21 zł wraz z ustawowymi

odsetkami za opóźnienie za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a nadto zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, że był zatrudniony u pozwanego pracodawcy od marca 2017 r. Początkowo wykonywał pracę na stanowisku strażnika, następnie jako specjalista ds. ochrony zakładu. Do obowiązków powoda należało m. in. opracowywanie projektu planu ochrony zakładu, opracowywanie organizacji pracy pracowników w zakresie ochrony, organizowanie ochrony wewnętrznej i zewnętrznej. W dniu 24 marca 2022 r. powód otrzymał oświadczenie o wypowiedzeniu przez pracodawcę warunków umowy o pracę w zakresie stanowiska oraz wynagrodzenia. Pracodawca uzasadniając złożone oświadczenie wskazał, iż przyczyną wypowiedzenia jest brak konstruktywnego współdziałania z kierownikami pozostałych działów zakładu w zakresie działania ochrony, nienależyte umiejętności w kierowaniu zespołem pracowniczym pracowników ochrony oraz brak właściwego nadzoru nad pracą strażników. W ocenie powoda wypowiedzenie warunków umowy o pracę było nieuzasadnione, gdyż nie docierały wcześniej do niego sygnały sugerujące, iż jego praca jest oceniana w sposób negatywny. Ponadto sposób sformułowania uzasadnienia wypowiedzenia, przez swoją ogólnikowość oraz brak odwołania się do konkretnych, oznaczonych w czasie i miejscu zdarzeń, w chwili obecnej całkowicie uniemożliwia powodowi odniesienie się do zajętego przez pracodawcę stanowiska. Innymi słowy – powód nie wiedział, dlaczego pracodawca chciał przenieść go na inne stanowisko.

W odpowiedzi na pozew pracodawca, reprezentowany przez dyrektora zakładu poprawczego, wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany przyznał, iż pismem z dnia 24 marca 2022 r. powodowi wypowiedziano dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wypowiedzenie poprzedzone zostało wystąpieniem pracodawcy do organizacji związkowej, która oświadczyła, że nie zajmie stanowiska w sprawie. Z kolei pismem z dnia 11 kwietnia 2022 r. została rozwiązana z powodem umowa o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W ocenie pozwanego wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy i płacy nie ma charakteru ogólnikowego i znajduje uzasadnienie w faktach. W dniu 8 lutego 2022 r. została bowiem przeprowadzona narada pracownika, podczas której zostały omówione zasady funkcjonowania zakładu oraz stwierdzone nieprawidłowości. W wyniku narady powód uzyskał negatywną ocenę pracy na stanowisku specjalisty ds. ochrony zakładu. Pozwany wskazał ponadto, że zachowanie i niezadowalające wykonywanie obowiązków przez powoda, które było mu kilkakrotnie sygnalizowane było uzasadnioną podstawą złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu dotychczasowych warunków pracy i płacy.

Powyższą sprawę przyjęto do rozpoznania i zarejestrowano pod sygnaturą VII P 138/22, tymczasem kolejnym pozwem przeciwko Zakładowi (...) w N. powód domagał się zasądzenia od pozwanego odszkodowania w kwocie 10.414,36 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie za okres od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, a nadto zasądzenia od pozwanego zwrotu kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powód podał, że w dniu 13 kwietnia 2022 r. otrzymał datowane na dzień 11 kwietnia 2022 r. oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na dopuszczenie się przez niego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na: zniszczeniu mienia pracodawcy poprzez nieuzgodnione, celowe skasowanie istotnych i poufnych danych firmowych z dysków dwóch komputerów przenośnych i pozostawieniu na nich tylko systemów operacyjnych, tj. braku należytej dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia; naruszeniu interesów pracodawcy i wyrządzeniu szkody polegającej na utrudnieniu w funkcjonowaniu zakładu poprawczego w zakresie dalszego prowadzenia spraw zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i wychowanków przez osobę zastępującą. Powód w istocie przyznał, że usunął dane z laptopów, jednakże nie wyrządziło to żadnej szkody pracodawcy oraz nie utrudniło funkcjonowania zakładu pracy. Przed usunięciem zapisanych na dyskach obu komputerów danych powód wykonał ich kopie, które następnie – zgodnie z poleceniem pracodawcy – przekazał wskazanej przez niego osobie. Kierownik gospodarczy został ponadto poinformowany przez niego o tym, iż otrzyma owe dane drogą mailową.

W odpowiedzi na powyższe pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż pismem z dnia 11 kwietnia 2022 r. rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z uwagi na ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na niszczeniu mienia pracodawcy i naruszeniu interesu pracodawcy oraz wyrządzeniu szkody polegającej na utrudnieniu w funkcjonowaniu zakładu. Pozwany podniósł, iż w dniu 25 marca 2022 r. powód otrzymał polecenie przygotowania posiadanych komputerów służbowych z hasłami i plikami pism służbowych kierownikowi gospodarczemu. Polecenie w sposób jednoznaczny dotyczyło przekazania komputerów bez dokonywania w nich jakichkolwiek zmian. Po zdaniu przez powoda mienia okazało się, że na komputerach tych nie ma żadnych danych i wymagają one założenia konta nowego użytkownika. W celu odzyskania danych z dysków przekazano je do przedsiębiorstwa informatycznego celem ustalenia, jakie działania były na nich przeprowadzone. Po przeprowadzeniu analizy ustalono, że na komputerach najprawdopodobniej przeprowadzono reinstalację systemów z opcją trwałego usunięcia danych. Wbrew twierdzeniom powoda na dyskach przedmiotowych komputerów znajdowały się istotne dla pracodawcy pliki. W ocenie pozwanego postępowanie pracownika naruszało, a przynajmniej zagrażało interesom pracodawcy, który musiał przekazać komputery do firmy zewnętrznej celem ustalenia działań powoda, na nowo musiał zakładać konta użytkownika i odtwarzać pliki oraz dane zawarte uprzednio na dyskach.

Sprawę zarejestrowano pod sygnaturą VII P 168/22 i na podstawie art. 219 Kodeksu postępowania cywilnego połączono ze sprawą VII P 138/22 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia i dalej prowadzono pod tą sygnaturą.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód P. K. w okresie od 30 października 2015 r. do 13 kwietnia 2022 r. zatrudniony był w pozwanym Zakładzie (...) w N. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony. Początkowo na stanowisku strażnika, a od dnia 1 października 2018 r. na stanowisku specjalisty ochrony zakładu w pełnym wymiarze czasu pracy i wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.600 zł brutto.

Okoliczności bezsporne, nadto dowód: umowa o pracę z 30.10.2015 r. – k. 15 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z 31.12.2026 r. – k. 25 cz. B akt osobowych, umowa o pracę z 27.12.2017 r. – k. 28 cz. B akt osobowych, porozumienie zmieniające z 1.10.2018 r. – k. 36 cz. B akt osobowych

Do obowiązków powoda na stanowisku specjalisty ochrony zakładu należało m. in.:

- opracowanie projektu planu ochrony zakładu,
- opracowanie organizacji pracy pracowników w zakresie ochrony i przedstawienie jej dyrektorowi do zatwierdzenia,
- organizowanie ochrony wewnętrznej i zewnętrznej,
- organizowanie rozpoznania przez podległych pracowników nastrojów i atmosfery wśród nieletnich oraz ich zamiarów godzących w ustalony porządek i bezpieczeństwo w zakładzie,
- współdziałanie z dyrektorem lub innymi wyznaczonymi pracownikami w celu zapobiegania zdarzeniom nadzwyczajnym,
- przekazywanie dyrektorowi zakładu informacji uzyskanych w wyniku czynności profilaktycznych oraz współdziałanie w celu podjęcia stosownych czynności w zakresie ochrony,
- udział w przeglądach ustalających potrzeby w zakresie zabezpieczeń techniczno-ochronnych, - kontrolowanie sposobu wykonywania obowiązków przez podległych pracowników, a także działań ochronnych podjętych przez pracownika spoza działu ochrony,

- współpraca z dyrektorem w celu usprawniania pracy zakładu,
- prowadzenie ewidencji czasu pracy pracowników,
- tworzenie harmonogramów pracy,
- sporządzanie rozliczeń godzin pracy i przedstawianie ich księgowości,
- planowanie urlopów pracowników,
- zapewnianie ciągłości pracy pracowników ochrony z zachowaniem procedur,
- kierowanie grupą pracowników ochrony,
- sporządzanie ocen pracowników ochrony raz na pół roku,
- przeprowadzanie kursów przygotowawczych w ramach przeszkolenia wstępnego dla nowo zatrudnionych pracowników ochrony,
- kierowanie ochroną zakładu.

Dowód: zakres obowiązków pracownika z 2.12.2020 r. –k. 54 cz. B akt osobowych

W dniu 24 marca 2022 r. pracodawca wypowiedział powodowi umowę o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska oraz wynagrodzenia zasadniczego z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. w dniu 1 lipca 2022 r. powód miał zajmować stanowisko starszego strażnika za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 2.200 zł.

Jako przyczynę wypowiedzenia pozwany wskazał brak konstruktywnego współdziałania z kierownikami pozostałych działów zakładu w zakresie działania ochrony, nienależyte umiejętności w kierowaniu zespołem pracowniczym pracowników ochrony oraz brak właściwego nadzoru nad pracą strażników.

Dowód: wypowiedzenie warunków umowy o pracę – k. 13

Pracownicy pozwanego zakładu oceniali współpracę z powodem pozytywnie. Strażnicy będący podwładnymi nie mieli zastrzeżeń do powoda jako ich przełożonego. Również pozostali pracownicy i większość kierowników pozostałych działów zakładu dobrze oceniali współpracę z powodem. Powoda odbierano jako osobę ambitną, nie zawsze skora do ustępstw, jednakże nie formułowano w jego kierunku żadnych zastrzeżeń, ani nie wskazywano ich również dyrektorowi pozwanego zakładu. Ponadto powód przez cały okres zatrudnienia był oceniany pozytywnie. Regularnie otrzymywał nagrody za swoje zaangażowanie w pracy. Ostatnią nagrodę, w kwocie 3.510 zł otrzymał dnia 20 grudnia 2021 r. za szczególne osiągnięcia w pracy zawodowej, wzorowe i sumienne wypełnianie obowiązków służbowych, przejawianie inicjatywy w pracy na rzecz rozwoju placówki w 2021 r. Pierwsze zastrzeżenia co do świadczonej przez powoda pracy zostały mu formalnie przedstawione w dniu 8 lutego 2022 r. podczas spotkania kierownictwa zakładu poprawczego. Podczas narady omówiono zagadnienia związane z działaniami i zdarzeniami wpływającymi na negatywną ocenę pracy zakładu i złą atmosferę w pracy oraz dokonano oceny pracy kierowników poszczególnych działów zakładu. Wszyscy kierownicy, oprócz powoda, otrzymali pozytywne oceny. Powód natomiast został oceniony negatywnie, co uzasadniano brakiem lub opieszałym wykonywaniem poleceń służbowych przez powoda. Na tę okoliczność sporządzono notatkę z przebiegu narady kierownictwa zakładu, w której szczegółowo opisano poszczególne uchybienia. Powód podpisując notatkę napisał, iż nie zgadza się z jej treścią.

Uchybienia wyszczególnione w notatce z narady kierownictwa zakładu poprawczego uzasadniały w ocenie pracodawcy wypowiedzenie powodowi warunków umowy o pracę w zakresie zajmowanego stanowiska i wynagrodzenia zasadniczego i wobec tego pismem z dnia 23 marca 2022 r. pracodawca wystąpił do działającej u niego organizacji

związkowej (...) Związku Zawodowego (...) z informacją o zamiarze wypowiedzenia warunków pracy i płacy P. K. polegających na zaproponowaniu z dniem 1 lipca 2022 r. stanowiska starszego strażnika z adekwatnym do tego stanowiska wynagrodzeniem. W odpowiedzi z dnia 24 marca 2022 r. związek zawodowy poinformował pracodawcę, że w sprawie wypowiedzenia pracownikowi warunków pracy i płacy nie będzie zajmował żadnego stanowiska. Jeszcze tego samego dnia pracodawca wręczył powodowi wypowiedzenie zmieniające.

Dowód: zawiadomienie z 20.12.2021 r. o przyznaniu nagrody – k. 62 cz. B akt osobowych, pismo dyrektora Zakładu (...) w N. do związku zawodowego z 23.03.2022 r. – k. 26, pismo zarządu komisji zakładowej (...) z 24.03.2022 r. – k. 27, zeznania świadków (protokół skrócony): R. W. – k. 52v, J. D. – k. 53, T. C. – k. 53, B. R. – k. 175, J. Z. – k. 177-178, J. C. – k. 179-180, przesłuchanie stron (protokół skrócony): powoda P. K. – k. 212-213, dyrektora pozwanego zakładu (...) – k. 213-215

W okresie od 14 października 2021 r. do 30 grudnia 2021 r. Najwyższa Izba Kontroli Delegatura w B. przeprowadziła kontrolę w przedmiocie zapewnienia ochrony wewnętrznej i zewnętrznej oraz prowadzenia działalności resocjalizacyjnej w Zakładzie (...) w N. za okres od 2018 r. do 1. półrocza 2021 r. W wystąpieniu pokontrolnym nie wskazano większych uchybień oraz nieprawidłowości i Najwyższa Izba Kontroli nie sformułowała uwag co do działalności zakładu.

Natomiast w dniach od 2 do 4 grudnia 2020 r. została przeprowadzona wizytacja przedstawicieli Ministerstwa Sprawiedliwości w zakresie bezpośredniej kontroli w placówce w obszarze zapewnienia bezpiecznych warunków działania zakładu. Kontrolą objęto okres od 1 października 2015 r. do 1 października 2020 r. Ogólna ocena Zakładu (...) w N. była pozytywna z zastrzeżeniami. Również obszary, za które odpowiadał powód oceniono pozytywnie albo pozytywnie z zastrzeżeniami.

Dowód: wystąpienie pokontrolne NIK z 31.12.2021 r. – k. 76-84, sprawozdanie MS z wizytacji Zakładu (...) w N. – k. 85-164

Powód na stanowisku specjalisty ds. ochrony posiadał mienie należące do pracodawcy – komputery przenośne, którymi posługiwał się w swojej pracy. W związku z wypowiedzeniem mu umowy o pracę w zakresie stanowiska pracy oraz wynagrodzenia powód przygotowywał sprzęt do oddania swojemu zastępcy na zajmowanym stanowisku. Ponadto dnia 25 marca 2022 r. otrzymał od dyrektora zakładu polecenie służbowe dotyczące przekazania komputerów służbowych z hasłami i plikami pism służbowych. Powód wykonał polecenie zdając sprzęt służbowy pracodawcy. Obowiązki powoda przejął R. S., który miał go zastępować na stanowisku podczas nieobecności oraz po wręczeniu wypowiedzenia zmieniającego. W związku z powierzeniem obowiązków pracownik w obecności J. C., który dysponował sprzętem, uruchomił służbowe komputery, jednak okazało się że nie posiadają one żadnych danych, ani kont użytkownika, gdyż okazało się, że powód sformatował dyski twarde komputerów i przez to nie było na nich żadnych plików poza systemem operacyjnym. Laptopy przekazano również do firmy informatycznej celem odzyskania danych, jednakże nie zakończyło się to powodzeniem. O fakcie tym zawiadomiono również powoda przebywającego wówczas na zwolnieniu lekarskim polecając mu przekazanie dostępnych plików. P. K. w dniu 1 kwietnia 2022 r. wykonał polecenie pracodawcy przesyłając za pomocą poczty elektronicznej przesłał kopie zapasowe usuniętych plików.

Dowód: sms od dyrektora Zakładu (...) do powoda z 25.03.2022 r. – k. 15 akt VII P 168/22, e-mail z 1.04.2022 r. – k. 17 akt VII P 168/22, zeznania świadków (protokół skrócony): R. S. – k. 178-179, J. C. – 179-180, A. S. – k. 210, A. J. – k. 210-211

Wobec stwierdzenia braku plików na komputerach służbowych zdanych przez powoda pracodawca oświadczeniem z dnia 11 kwietnia 2022 r. postanowił rozwiązać z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych polegających na:

1. zniszczeniu mienia pracodawcy poprzez nieuzgodnione, celowe skasowanie istotnych i poufnych danych firmowych z dysków dwóch komputerów przenośnych (laptopów) i pozostawieniu na nich tylko systemów operacyjnych, tj. braku należytej dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia,

2. naruszeniu interesu pracodawcy i wyrządzeniu szkody polegającej na utrudnieniu w funkcjonowaniu zakładu poprawczego w zakresie dalszego prowadzenia spraw zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i wychowanków przez osobę zastępującą.

W ocenie pracodawcy działania te utrudniły dostęp do poufnych informacji służbowych oraz zakłóciły ich automatyczne przetwarzanie, gromadzenie i przekazywanie. W celu ich odzyskania pracodawca poniósł koszty odtworzenia informacji. Na obu laptopach przeprowadzone odzyskiwanie danych zostało zakończone niepowodzeniem, ponieważ najprawdopodobniej reinstalacja systemów została przeprowadzona z opcją trwałego usunięcia danych. Pozwany w oświadczeniu podkreślił ważność usuniętych danych oraz wskazał, że były to m. in. grafiki służb pracowników ochrony, projekt planu ochronnego zakładu, plany sytuacyjne zakładu, program kontroli monitoringu zakładu, program kontroli wartowników z rejestrem wykonywanych czynności, plany rozmieszczenia elektronicznego systemu bezpieczeństwa zakładu.

Oświadczenie przesłano powodowi pocztą na jego adres zamieszkania. List polecony odebrał w dniu 13 kwietnia 2022 r.

Dowód: oświadczenie z 11.04.2022 r. o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia – k. 29, potwierdzenie odbioru przesyłki pocztowej – k. 30

Grafiki pracy strażników były dostępne w wersji papierowej w biurze powoda i każdy strażnik miał do nich wgląd. Zarówno przed, jak i po zwolnieniu powoda nie zauważyli oni różnicy w dostępności grafików i nie napotkali utrudnień w świadczeniu pracy. Nie zgłaszano również problemów z zaginięciem grafików z 2021 r. Ponadto wersje elektroniczne plików zostały przesłane przez powoda drogą e-mailową i zastępujący go pracownik miał je ostatecznie do dyspozycji.

Dowód: zeznania świadków (protokół skrócony): R. W. – k. 52v, J. D. – k. 53, T. C. – k. 53-53v, B. R. – k. 175-176, S. K. – k. 176, R. S. – k. 178-179, J. B. – k. 181

Jednomiesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy było równe kwocie 4.422,04 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wynagrodzeniu – k. 32

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumentację zawartą w aktach sprawy jak i aktach osobowych powoda, których wiarygodność oraz autentyczność nie były przez strony postępowania kwestionowane. Nadto Sąd dopuścił i przeprowadził dowód z zeznań świadków: R. W., J. D., T. C., B. R., S. K., J. Z., R. S., J. C., J. B., R. D., Ł. B., A. S. oraz A. J..

Zeznania świadków były szczegółowe, spontaniczne, jasne, konkretne, logiczne i zasadniczo wzajemnie zgodne ze sobą, jak również z dokumentami zgromadzonymi w sprawie, dlatego Sąd dał im wiarę w całości z tym jednak zastrzeżeniem, iż zeznania świadków R. D. i Ł. B., chociaż co do zasady wiarygodne, tak były wysoce subiektywną opinią co do całokształtu pracy powoda. Świadek R. B. oceniał negatywnie współpracę z powodem, jednakże zdaniem Sądu, jako dyrektor szkoły działającej przy Zakładzie (...) nie był kompetentny do oceny pracy powoda. Również Ł. B., będący kierownikiem internatu, nie mógł w prawidłowy i obiektywny sposób oceniać w tym aspekcie pracy powoda w dziale ochrony. Zauważyć należało, iż przez cały okres zatrudnienia powód był wysoko oceniany, otrzymywał nagrody, nie było na jego zachowanie żadnych skarg. W/w świadkowie również w tym czasie współpracowali z powodem, jednakże przez cały ten okres nie formułowali do pracodawcy żadnych zastrzeżeń w jego kierunku.

Ponadto niewiarygodne były zeznania Ł. B., który uważał, że powód układał grafiki niezgodnie z doborem. Wprawdzie w wystąpieniu pokontrolnym Najwyższej Izby Kontroli wprawdzie wskazano, iż zdarzały się służby w niewłaściwym składzie osobowym, ale nie były to zdarzenia regularne i odnosiły się do nagłych absencji pracowników. Nie było to regularne zjawisko, a tym bardziej nie odnosiło się do nieprawidłowego układania grafików przez powoda, tak jak twierdził to świadek. Ponadto oceniana przez świadka niewłaściwa obsada była tylko jego subiektywną opinią, która nie miała pokrycia w zeznaniach pozostałych świadków oraz dokumentach, a nadto przekonujące były wyjaśnienia powoda w tych kwestiach.

Sąd przeprowadził również dowód z przesłuchania stron – powoda P. K. oraz dyrektora Zakładu (...) w N. B. S., którym nie odmówił wiarygodności.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór w dwóch zasadniczych aspektach – wypowiedzenia powodowi warunków umowy o pracę, oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Odnosnie pierwszej z tych kwestii – zasadności wypowiedzenia zmieniającego Sąd pragnie wskazać, iż zgodnie z art. 42 § 1 Kodeksu pracy przepisy o wypowiedzeniu umowy o pracę stosuje się odpowiednio do wypowiedzenia wynikających z umowy warunków pracy i płacy. Oznacza to, że każde wypowiedzenie warunków pracy lub płacy powinno być złożone – tak jak wypowiedzenie definitywne – na piśmie, z zachowaniem przepisów o okresach i terminach wypowiedzenia, oraz powinno zawierać pouczenie o przysługujących pracownikowi środkach prawnych od wypowiedzenia (niezależnie od pouczenia, że pracownik może do połowy okresu wypowiedzenia odmówić przyjęcia nowych warunków). Dlatego też wypowiedzenie to podlega podobnym ograniczeniom jak wypowiedzenie definitywne, co dotyczy zwłaszcza szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem, a w przypadku umów na czas nieokreślony – także przyczyny wypowiedzenia zmieniającego oraz obowiązku konsultacji związkowej.

Roszczenia pracownika z tytułu nieprawidłowego (bezprawnego) wypowiedzenia przez pracodawcę warunków pracy lub płacy są uregulowane podobnie jak roszczenia przysługujące pracownikowi w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z przepisami kodeksu pracy wypowiedzenia umowy o pracę. Stosowany w tym zakresie odpowiednio przepis art. 45 § 1 k.p. stanowi, iż w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W Kodeksie pracy istnieje rozróżnienie między formalnym wskazaniem przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (art. 30 § 4 k.p.) a jej zasadnością (art. 45 § 1 k.p.). Sąd Najwyższy wyrażając taką opinię w wyroku z dnia 18 kwietnia 2001 r. (I PKN 370/2000; OSNPUS 2003, nr 3, poz. 65) zwrócił uwagę, że skuteczność wypowiedzenia zależy nie tylko od spełnienia formalnego warunku wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie, lecz również od tego, czy przyczyna ta jest prawdziwa, rzeczywista i uzasadniona w rozumieniu art. 45 k.p.

Pojęcie wypowiedzenia nieuzasadnionego lub merytorycznej zasadności wypowiedzenia umowy zawartej na czas nieokreślony zostało wszechstronnie omówione w wielu orzeczeniach Sądu Najwyższego. Szczególne znaczenie należy przypisać uchwale pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 27 czerwca 1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11 poz. 164), w której ustalono wytyczne dotyczące stosowania art. 45 k.p. W uchwale tej przyjęto między innymi, że podstawy (przyczyny) uzasadniające wypowiedzenie muszą być prawdziwe. Muszą być także konkretne, aby sąd mógł zbadać, czy w rzeczywistości zaistniała przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania. Przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę ma być zatem skonkretyzowana (formalnie). Ma być rzeczywista w przekonaniu pracodawcy i tylko ten fakt jest przedmiotem oceny wykonania obowiązku z art. 30 § 4 k.p. (wskazania przyczyna uzasadniającej wypowiedzenie). Ostatnio w orzecznictwie poglądy na temat istniejącej ochrony przed wypowiedzeniem umowy o pracę ewoluują w kierunku liberalizowania ochrony wynikającej z konieczności merytorycznego uzasadniania wypowiedzenia, szczególnie wobec osób zajmujących samodzielne stanowiska. Zasadność wypowiedzenia zaczyna być oceniana w

tych przypadkach w kontekście stwierdzenia, że wypowiedzenie jest zwykłym sposobem rozwiązania stosunku pracy. Chociaż wypowiedzenie uważane jest za zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę i nie wymaga stwierdzenia winy pracownika, a jedynie musi być uzasadnione, to oczywiście nie oznacza to przyzwolenia na arbitralne, dowolne, nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współzycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W niniejszej sprawie pozwany pracodawca powołał się w treści wypowiedzenia zmieniającego na brak konstruktywnego współdziałania z kierownikami pozostałych działów zakładu w zakresie działania ochrony, nienależyte umiejętności w kierowaniu zespołem pracowniczym pracowników ochrony oraz brak właściwego nadzoru nad pracą strażników.

W ocenie Sądu tak wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie zmieniające budzi duże wątpliwości co do jej konkretności, jest lakoniczna i mogła nie być w istocie do końca zrozumiała dla powoda. Konkretność przyczyny wymaga bowiem jej sprecyzowania. Nie wystarczy ogólnikowy zwrot (np. utrata zaufania do pracownika) lub powtórzenie wyrażen ustawowych (np. naruszenie obowiązków pracowniczych), jeżeli nie jest połączone z wykazaniem konkretnych okoliczności, które taki ogólny wniosek uzasadniają (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. III PZP 10/85, OSNC 1985, Nr 11, poz. 164). Wskazanie „niespełnienia oczekiwań pracodawcy w związku z zajmowanym stanowiskiem”, bez konkretyzacji, o jakie oczekiwania chodziło, nie może być uznane za podanie konkretnej i rzeczywistej przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę na czas nieokreślony, w rozumieniu art. 30 § 4 i art. 45 § 1 k.p. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 grudnia 2001 r., I PKN 726/00, OSNP 2003, Nr 23, poz. 566). Podobnie wskazanie na „racjonalizację zatrudnienia dla dobra firmy” w sposób oczywisty nie wypełnia sprecyzowania konkretnej, a więc weryfikowalnej przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., II PK 123/07, Legalis nr 173506).

Pozwany dopiero w odpowiedzi na pozew wyjaśnił, iż decyzję o wypowiedzeniu powodowi warunków umowy o pracę motywował jego negatywną oceną pracy przedkładając na tę okoliczność notatkę z dnia 11 lutego 2022 r., w której wyszczególniono przykłady nieprawidłowego świadczenia pracy przez powoda i braku jego współpracy z kierownikami pozostałych działów. W ocenie Sądu jednak przedstawienie przez pozwanego przedmiotowej notatki w odpowiedzi na pozew nie wpływa na ocenę niezgodności z prawem wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy i płacy.

Według utrwalonej linii orzecznictwa już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Niepodanie przyczyny wypowiedzenia lub niewłaściwe jej podanie stanowi naruszenie prawa (art. 30 § 4 k.p.) i uprawnia pracownika do dochodzenia roszczeń z art. 45 § 1 k.p. Podanie przyczyny oznacza wskazanie konkretnego zdarzenia lub zdarzeń, ewentualnie okoliczności, które – zdaniem pracodawcy – uzasadniają wypowiedzenie. Opis przyczyny musi umożliwiać jej indywidualizację w miejscu i czasie. Ogólne wskazanie przyczyny wypowiedzenia umowy nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach konkretnej sprawy stanowi uogólnienie zarzutów skonkretyzowanych wcześniej w pismach doręczonych pracownikowi i zamieszczonych w jego aktach osobowych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 1998 r., I PKN 538/97, OSNAPiUS 1999 nr 3, poz. 86). Naruszenie art. 30 § 4 k.p. może polegać na niewskazaniu w ogóle przyczyny rozwiązania umowy o pracę lub na pozornym, niewystarczająco jasnym i konkretnym jej wskazaniu. Kwestia dostatecznie konkretnego i zrozumiałego dla pracownika wskazania przyczyny jest podlegającą ustaleniu okolicznością faktyczną (wyrok Sądu Najwyższego z 19 stycznia 2000 r., I PKN 481/99, OSNAPiUS 2001 nr 11, poz. 373). W podobny sposób – uznając konieczność indywidualnej oceny, z punktu widzenia świadomości pracownika, prawidłowości podania przyczyny przez pracodawcę – wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 19 lipca 2012 r., II PK 312/11 (OSNP 2013 nr 15-16, poz. 171), przyjmując, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę ma być zrozumiała dla pracownika, a nie – po pierwszej lekturze – dla sądu. Już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr. Pracy 2007, Nr 5, poz. 27; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2008 r., I PK 177/07, MOPR 2009 nr 7 str. 382). A

zatem, skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę powinna być mu znana najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę. Konkretyzowanie tej przyczyny przez pracodawcę dopiero w trakcie procesu należy uznać za spóźnione i niedopuszczalne (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 stycznia 2007 r., I PK 175/06, MoPr 2007 nr 6, str. 280).

Przyjmując nawet, iż zarzuty te były dla powoda zrozumiałe, znał je wcześniej i mógł się do nich w pełni odnieść w stosownym czasie, tak z postępowania dowodowego nie wynikało, iż świadczył on swoją pracę w nieprawidłowy sposób. W ocenie Sądu wskazana przyczyna, nawet warunkowo uznając jej wymagania co do konkretności, to z pewnością nie spełnia kryteriów prawdziwości, a nadto nie można uznać ją za przyczynę rzeczywistą. Postępowanie dowodowe wykazało, iż powód przez cały okres swojej pracy oceniany był nienagannie, niemal wszyscy świadkowie bardzo dobrze oceniali współpracę z powodem, a oceniający ją negatywnie R. D. i Ł. B. byli w ocenie Sądu nieobiektywni i niewiarygodni. Również nieprawdą było wskazane w notatce służbowej z dnia 11 lutego 2022 r., że sposób kierowania działem ochrony i metody pracy uzyskały negatywną ocenę ze strony wszystkich kierowników działów zakładu. Jak wskazano wyżej – niemal wszyscy świadkowie, w tym również kierownicy pozostałych działów nie mieli do powoda większych zastrzeżeń.

Ponadto działalność Zakładu (...) w N., w tym działu powoda, była oceniana dwukrotnie przez podmioty zewnętrzne – Najwyższą Izbę Kontroli za okres od 2018 do 2021 roku, a nadto Ministerstwo Sprawiedliwości za okres od 1 października 2015 r. do 1 października 2020 r. Obie kontrole nie wykazały większych zastrzeżeń i oceniły Zakład (...) w N. pozytywnie. Sąd wskazuje również, że zupełnie nieracjonalne jest w tym względzie postępowanie pracodawcy, który przez cały okres zatrudnienia pozytywnie oceniał powoda, regularnie przyznawał mu nagrody finansowe w związku z zaangażowaniem w pełnienie swoich obowiązków (ostatnią nagrodę otrzymał w grudniu w 2021 r.), aby po tak krótkim okresie (w dniu 8 lutego 2022 r.) ocena jego pracy miała być tak negatywna, że uzasadniała jego degradację.

W konsekwencji, mając powyższe na uwadze, zdaniem Sądu wobec powoda zostały zastosowane niekonkretne, nierzeczywiste i nieprawdziwe kryteria wypowiedzenia zmieniającego warunki umowy o pracę, a więc doszło do naruszenia art. 30 § 4 k.p.

Wskazać w tym miejscu należy, że zgodnie z art. 45 § 1 k.p. razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nie określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia (art. 47¹ k.p.). W przedmiotowej sprawie powód miał zawartą umowę na czas nieokreślony, a okres zatrudnienia u pozwanej wynosił powyżej 3 lat, co skutkowało zasądzeniem odszkodowania w wysokości 3 miesięcznego wynagrodzenia. Sporna okazała się jednak wysokość odszkodowania. Powód żądał bowiem kwoty 23.664,21 zł, stanowiącej trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto za okres od grudnia 2021 r. do lutego 2022 r. w kwocie 7.888,07 zł, zgodnie z przedłożonym przez siebie zaświadczeniem o wynagrodzeniu z dnia 29 marca 2022 r. (k. 11), a pozwany przedłożył zaświadczenie z dnia 10 maja 2022 r. (k. 32), w którym podano wysokość miesięcznego wynagrodzenia powoda w kwocie 4.442,04 zł, liczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy.

W ocenie Sądu do ustalenia wysokości odszkodowania należało przyjąć kwotę wyliczoną przez pozwanego. Zgodnie bowiem § 14 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14) ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w § 15-19. Zgodnie natomiast z § 6 pkt 8 rozporządzenia wynagrodzenie za czas urlopu wypoczynkowego, ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej. Podobnie

wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z 9 maja 2000r. III ZP 12/00 OSNP z 2000r. nr 21 poz.800 , gdzie uznał, że do podstawy nie wlicza się nagród.

W takiej sytuacji Sąd w punkcie 1 sentencji wyroku na podstawie art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p. zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 13.266,12 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy.

Kolejną kwestią wymagającą rozstrzygnięcia było określenie, czy w toku sprawy, już po wypowiedzeniu powodowi warunków pracy i płacy pozwany w uzasadniony sposób rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia. Pracodawca podjął bowiem decyzję o dyscyplinarnym zwolnieniu P. K. z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zwrócić należy uwagę na to, że co do zasady, art. 52 k.p może zostać zastosowany podczas okresu wypowiedzenia. Sąd Najwyższy potwierdził, że w okresie biegu wypowiedzenia dokonanego przez pracownika pracodawca może z nim rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 26 marca 2002 r., I PKN 40/01, Legalis nr 79065). Zakład pracy nie może jednak rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę z jego winy bez wypowiedzenia, jeżeli uprzednio z tej samej przyczyny wypowiedział mu umowę o pracę (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 stycznia 1978 r., I PRN 173/77, OSP 1979, Nr 3, poz. 49).

Przechodząc do meritum wyjaśnić więc wypada, iż stosownie do 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. Orzecznictwo Sądu Najwyższego postrzega rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Oczywistym jest, iż rozpatrując zasadność wypowiedzenia dokonanego w tym trybie sąd zobowiązany jest poruszać się jedynie w zakresie wyznaczonym przez przyczynę podaną pracownikowi jako podstawa rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie były to okoliczności wskazane w oświadczeniu z dnia 11 kwietnia 2022 r., w którym pozwany pracodawca powoływał się na zmieszczenie mienia pracodawcy poprzez nieuzgodnione, celowe skasowanie istotnych i poufnych danych firmowych z dysków dwóch komputerów przenośnych i pozostawieniu na nich tylko systemów operacyjnych, tj. braku należytej dbałości o dobro zakładu pracy oraz ochrony jego mienia. Druga ze wskazanych przyczyn miała polegać na naruszeniu interesu pracodawcy i wyrządzeniu szkody polegającej na utrudnieniu w funkcjonowaniu zakładu poprawczego w zakresie dalszego prowadzenia spraw zapewnienia bezpieczeństwa pracowników i wychowanków przez osobę zastępującą.

W kontekście tym wskazać należy, iż Kodeks pracy nie zawiera definicji ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że mieszczą się w tym pojęciu trzy elementy, tj. bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, MoPr 2011 nr 10, str. 539; z dnia 24 maja 2011 r., III PK 72/10, Legalis nr 442197; z dnia 25 kwietnia 2017 r., II PK 74/16 Legalis nr 1640734).

W ocenie Sądu, mając na względzie realia niniejszej sprawy, uznać jednak należało, iż powód nie dopuścił się wskazanych w przedmiotowym oświadczeniu ciężkich naruszeń. Przeprowadzone postępowanie dowodowe nie wykazało, iż w związku z działaniami wykonanymi przez powoda pracodawca naruszył bądź zagroził interesom pozwanego pracodawcy. Faktycznie, zachowanie powoda było naganne, nie powinien bez uzgodnienia z pracodawcą formatować dysków w posiadanych przez siebie służbowych laptopach, jednakże działanie to nie wiązało się z żadną szkodą i wbrew twierdzeniom strony pozwanej, nie spowodowało utrudnień w funkcjonowaniu zakładu poprawczego. Zarzucane powodowi naruszenia dyscypliny pracy, zdaniem Sądu, nie były zatem na tyle poważne, aby rozwiązać z nim umowę o pracę w trybie dyscyplinarnym. Istotne w tym kontekście było również to, iż powód na polecenie pracodawcy niezwłocznie przekazał drogą elektroniczną niemal wszystkie kopie zapasowe usuniętych plików, w tym

tych istotnych z punktu widzenia bezpieczeństwa zakładu, takie jak grafiki pracy strażników były dostępne w wersji papierowej. Ponadto jak wskazywali świadkowie będący strażnikami, nieobecność powoda i inne okoliczności z tym związane nie wpłynęły w ogóle na ich pracę i potwierdzili oni dostępność grafików zarówno przed, jak i po zwolnieniu powoda. Zauważyć również należało, iż wprawdzie usunięte zostały programy znajdujące się na dyskach twardych komputerów, takie jak pakiet MS Office, jednakże w tym celu wymagana była jedynie ponowna instalacja tego programu. Pracodawca nie musiał ponownie zakupić licencji na to oprogramowanie, a więc nie poniósł w tym zakresie żadnej szkody finansowej. Warto ponownie podkreślić, iż zachowanie powoda, chociaż nieprawidłowe, nie utrudniło funkcjonowania zakładu, a co najwyżej pracownikowi, który zastąpił powoda na jego stanowisku. Uwypuklany przez pozwanego brak wersji edytowalnej pliki zawierającego harmonogram czasu pracy nie był dokumentem wymaganym niezwłocznie, a zastępca powoda miał czas, aby stworzyć taki dokument na nowo. Ponadto świadek R. S., który zastąpił powoda na stanowisku przyznał, że grafiki pracy w wersji edytowalnej zostały wysłane przez powoda pocztą.

Z powyższych względów uznać należało, iż rozwiązanie powodowi umowy o pracę bez wypowiedzenia dokonane zostało z naruszeniem prawa. 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. Powód domagał się odszkodowania

O dopuszczalności zbiegu roszczeń odszkodowawczych w przypadku wadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę oraz późniejszego rozwiązania jej bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów wypowiedział się Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 4 kwietnia 2019r. IIIPZP 2/19. Sąd podejmując decyzję o zasądzeniu obu odszkodowań kierował się wykładnią wskazaną właśnie w tej uchwale.

Z uwagi na to Sąd w punkcie 2 wyroku uwzględnił powództwo w części odpowiadającej zasądzeniu odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd wskazuje, iż zgodnie z treścią art. 321 § 1 k.p.c. nie może wyrokować co do przedmiotu, który nie był objęty żądaniem, ani zasądzać ponad żądanie. Powódka w przedmiotowym postępowaniu domagał się zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w kwocie 10.414,36 zł, wobec czego Sąd był związany tym żądaniem i nie mógł zasądzić odszkodowania wyższego.

W pozostałym zaś zakresie Sąd w punkcie 3 oddalił powództwa. Niezasadne było żądanie przez powoda odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie zmieniające warunki pracy i płacy przekraczającego kwotę 13.266,12 zł, jak również roszczenia odsetkowe, których zasądzenia powód domagał się od dnia wniesienia pozwów do dnia zapłaty.

O odsetkach orzeczono bowiem w myśl art. 481 § 1 i 2 Kodeksu cywilnego zgodnie z którym, jeżeli dłużnik (którym w niniejszej sprawie jest pracodawca) opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel (którym w niniejszej sprawie jest powód, jako pracownik) może żądać odsetek za opóźnienie, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Cytowany przepis ma zastosowanie do stosunku pracy w myśl odesłania zawartego w art. 300 k.p., który w sprawach nie unormowanych przepisami prawa pracy odsyła do odpowiedniego stosowania przepisów Kodeksu cywilnego. Zgodnie z trafną uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03, OSNP 2004 nr 5, poz. 74, str. 198) ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisów pozwów w połączonych sprawach zawierających żądanie zapłaty odszkodowań, którymi w niniejszej sprawie był odpowiednio dzień 28 kwietnia 2022 r. oraz dzień 23 maja 2022 r.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie 4 wyroku z uwzględnieniem wyniku sprawy, którą pozwany przegrał w całości. Zgodnie z treścią art. 98 § 1 k.p.c. strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty procesu, które poniósł powód składa się wynagrodzenie ustanowionego w sprawie profesjonalnego pełnomocnika i z tego tytułu zasądzono na jego rzecz od pozwanej kwotę 360 zł (po 180 zł za każdą z połączonych spraw). Wysokość przyznanych kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października

2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800). Sąd zastosował powołany przepis przy ustalaniu wynagrodzenia pełnomocnika powoda zgodnie z utrwalonym w tym zakresie orzecnictwem Sądu Najwyższego w tym Uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 r. III PZP 15/02 zgodnie z którą przyjmuje się stawkę podstawową tak jak to uczynił Sąd orzekający w nn sprawie.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 5 sentencji wyroku na podstawie art. 97 i 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) w zw. z art. 98 k.p.c. Powód był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych, w związku z czym zaistniała konieczność orzeczenia o nich w wyroku. Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy, kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. Taka sytuacja zaistniała właśnie w niniejszej sprawie, stąd nakazano pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bydgoszczy kwoty 5.468 zł tytułem nieuiszczonych opłat od pozwów (wzięto pod uwagę wysokość zasadzonych odszkodowań), ustalonych na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 6 powoływanej ustawy o kosztach sądowych.

W punkcie 6 wyroku Sąd nadał wyrokowi w punkcie 1 z urzędu rygor natychmiastowej wykonalności, uwzględniając treść art. 477² k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd nadaje wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia. Biorąc pod uwagę, że miesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 4.422,04 zł, to należało nadać wyrokowi w punkcie 1 rygor natychmiastowej wykonalności do tej kwoty.

Sędzia Katarzyna Błazejowska