

UZASADNIENIE

Powód W. S. wniósł do tutejszego Sądu przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę z dnia 13 sierpnia 2015 r. oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów postępowania. W uzupełnieniu pozwu powód zmienił roszczenie i wniósł o odszkodowanie w wysokości 30.000zł za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem.

W uzasadnieniu swego stanowiska wskazał, że jest pracownikiem pozwanego pracodawcy, zatrudnionym obecnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony z dnia 01 stycznia 1995 roku na stanowisku Kierownik Produkcji. Dnia 13 sierpnia 2015 roku powód otrzymał od pozwanego pracodawcy datowane na dzień 13 sierpnia 2015 roku pismo o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodem jest bezskuteczne albowiem zostało dokonane z uchybieniem przepisu Kodeksu pracy, ponieważ zostało wręczone na urlopie wypoczynkowym, na którym powód przebywał w dniach 22 lipca – 14 sierpnia 2015 rok. Karta urlopową została zatwierdzona przez Dyrektora Zarządu i jest w aktach osobowych powoda. Ponadto wręczone wypowiedzenie zawiera przyczynę nierzeczywistą. Powyższe uchybienie jest wystarczającą przesłanką do uznania wypowiedzenia za bezskuteczne. Powód podnosi także, że wbrew oświadczeniu pracodawcy wskazana przyczyna wypowiedzenia jest nierzeczywista, ponieważ (...) spółka z o.o. Filia w T. jest zakładem produkcyjnym kostki brukowej, dachówki betonowej i innej galanterii betonowej. Praca zakładu jest pracą II -zmianową, powód, jako Kierownik Produkcji do tej pory pełnił rolę osoby nadzorującej pracę parku maszyn do produkcji kostki brukowej, dachówki betonowej wraz z nadzorem całego zaplecza koniecznego do produkcji. Swoim nadzorem, jako Kierownik Produkcji obejmował również pracowników zatrudnionych w zakładzie produkcyjnym oraz wykonywanej produkcji. Ponadto powód pełnił również rolę zaopatrzeniowca części zamiennych do maszyn, samochodów ciężarowych i innych urządzeń, nadzorował również pracę magazynu i kierowców. Do tej pory powód wykonywał wszystkie powyższe czynności na stanowisku Kierownik Produkcji ze względu na fakt, iż był jedynym pracownikiem, które te czynności zostały powierzone. W Filii w T. oprócz powoda nie był zatrudniony żaden inny pracownik któremu można byłoby powierzyć wykonywanie powyższych czynności. Dlatego też nie ma znaczenia jak stanowisko Kierownika Produkcji obecnie się będzie nazywało, gdyż zakład produkcyjny w takim rozległym zakresie działania potrzebuje osoby nadzorującej pracę maszyn, zatrudnionych pracowników, wykonanej produkcji jak również otrzymywanych komponentów do produkcji wraz z dopilnowaniem ich prawidłowego rozładunku. Niemożliwe jest również, aby zakład produkcyjny (...) na dzień dzisiejszy nie miał pracownika, któremu powyższe czynności zostaną powierzone.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła m.in. o oddalenie powództwa lub umorzenie postępowania oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podtrzymała stanowisko, że przyczyny wypowiedzenia powodowi umowy o pracę zawarte w jego oświadczeniu z 13 sierpnia 2015r. były zgodne z rzeczywistym stanem rzeczy. Kształtowanie struktury organizacyjnej pozwanego należy wyłącznej kompetencji pozwanego stąd rozważania pozwanego na temat braku możliwości funkcjonowania zakładu pozwanego w T. bez kierownika są procesowo obojętne. Bezzasadne jest także zmienione żądanie powoda - w stosunku do pierwotnego - w przedmiocie zasądzenia od pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, także w zakresie jego wysokości, albowiem strony dokonały zmiany wysokości należnego powodowi wynagrodzenia w drodze wypowiedzenia, zaś powód tej okoliczności nie zakwestionował. W chwili wypowiedzenia umowy o pracę wynagrodzenie powoda wynosiło 5.000,00 zł brutto, dlatego bezpodstawne jest żądanie powoda zasądzenia na jego rzecz odszkodowania w wysokości 30.000,00 zł (3 x 10.000,00 zł = 30.000,00 zł).

Chybiony jest także twierdzenie powoda, że wypowiedzenie umowy o pracę nastąpiło z naruszeniem art. 41 k.p., albowiem pozwany udzielił powodowi urlopu do 12 sierpnia 2015r. Okoliczność, że powód wystąpił o urlop wypoczynkowy do 14 sierpnia 2015r. jest w tym przypadku bez znaczenia, albowiem ostatecznie czas urlopu

wypoczynkowego określa pracodawca stosownie do swoich potrzeb przy uwzględnieniu interesów pracownika. Godzi się zauważyć, że żądanie powoda w zakresie zasądzenia od pozwanego na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest bezzasadne także z tego powodu, że pozwany 1 września 2015r. złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w powyższym trybie zostało powodowi przesłane pocztą. Przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po dokonaniu wypowiedzenia było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na bezprawnym dokonaniu zakupu towarów objętych fakturą nr (...) z 19 sierpnia 2015r., a obejmujących: nauszники przeciwhałasowe, skrzynkę narzędziową PR-20, oraz kombinerki stalowe w Firmie Handlowej (...) M. K. w T., ul. (...) na rzecz, pozwanego bez jego zlecenia i rzeczowej potrzeby oraz w okresie, w którym powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanego w dokonany 13 sierpnia 2015r. wypowiedzeniu umowy o pracę. Należy tu nadmienić, że przedmiotowe towary nie trafiły nigdy do pozwanego, zaś o dokonanej przez powoda transakcji pozwany powziął wiadomość z pisma sprzedawcy z 19 sierpnia 2015r. Marginalnie należy zauważyć, że pozwany powziął wiadomość, że powód lub ktoś na jego zlecenie wystąpił do sprzedawcy towarów objętych fakturą VAT (...) z 19 sierpnia 2015r. o jej korektę i wpisanie w miejsce dotychczasowego nabywcy powoda.

Powód po zapoznaniu się z oświadczeniem o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda skierował — za pośrednictwem swojego pełnomocnika E. S. — pismo datowane 11 września 2015r. zatytułowane „Cofnięcie wypowiedzenia z dnia 1 września 2015r., w którym stwierdza, że towary nabyte na podstawie faktury VAT nr (...) z 19 sierpnia 2015r. nabyte zostały przez powoda na własne potrzeby, zaś ich zakup na rzecz pozwanego wynikać miał ze splotu niefortunnnych zdarzeń. Próba usprawiedliwienia przedmiotowego zakupu, jako czynionego na rzecz i rachunek powoda jest absolutnie niewiarygodna, albowiem reakcja powoda/jego pełnomocnika nastąpiła dopiero po zapoznaniu się z treścią o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda.

Z uwagi na długotletnią pracę powoda u pozwanego gotów jest on zawrzeć z powodem ugodę kończącą niniejszy spór przez cofnięcie przez powoda pozwu i zrzeczenie się roszczenia oraz rozwiązanie umowy o pracę przez wypowiedzenie dokonane przez powoda lub na zasadzie porozumienia stron bez obowiązku zapłaty odprawy pieniężnej. Wybór formy ustania stosunku pracy w ugodzie pozwany pozostawia powodowi.

Powyższa sprawa została zarejestrowana pod sygn. IV P 447/15.

Powód W. S. wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. o zasądzenie na jego rzecz od pozwanej kwoty 30000,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

W uzasadnieniu swego stanowiska powód wskazał, że rozpoczął pracę u pozwanego dnia 01 stycznia 1995 roku jako operator linii produkcyjnej. Powód otrzymał umowę o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy, a w związku z tym, iż wówczas powód mieszkał z rodziną w B., miejscem wykonywania pracy była właśnie siedziba spółki. W 2010 roku powód, zajmujący wówczas stanowisko mistrza zmiany produkcji, dostał od pracodawcy propozycję awansu na stanowisko Kierownika Produkcji z wynagrodzeniem zasadniczym 10.000,00 zł miesięcznie. Jednakże wiązało się to z koniecznością przeprowadzenia do T., gdzie pozwana spółka miała swój oddział. Powód przyjął tę propozycję i przeprowadził się z całą rodziną z B. do T.. W oczywisty sposób wiązało się to z zakupem w T. mieszkania, na które powód z żoną zaciągnęli kredyt hipoteczny. W 2014 roku dochodzi do rozdzwiewu w relacjach pracownik (powód)-pracodawca. Dotyczy to głównie próby przedstawienia pracodawcy punktu widzenia powoda, jako kierownika produkcji, który zgłasza pilną potrzebę inwestycji w modernizację maszyn w celu zwiększenia bezpieczeństwa pracy pracowników. Niestety prośby te pozostają bez jakiegokolwiek odzewu pracodawcy, dla którego liczy się tylko produkcja- wynik finansowy. W czerwcu 2014 roku dochodzi do wypadku powoda w pracy, w wyniku którego nastąpiła amputacja 2 paliczków prawej ręki. Jednakże ze względu na natłok pracy powód, za cichym przyzwoleniem pracodawcy, wykonuje swoje obowiązki służbowe w zakładzie pracy w trakcie pobierania zasiłku chorobowego (zwolnienia lekarskiego). Należy zauważyć, iż wypadek przy pracy powoda spowodował, że nareszcie pracodawca dostrzegł zgłaszaną wielokrotnie przez powoda potrzebę modernizacji maszyn i zwiększenia ochrony

pracy pracowników. W tym okresie dochodzi do wizyty serwisanta- producenta maszyny, a następnie wymiany istotnych jej podzespołów. Na przełomie lutego/marca 2015 roku pada ze strony pracodawcy propozycja wyjazdu powoda do Z. na okres 3 miesięcy do zakładu o podobnym profilu produkcyjnym. Propozycja ta zostaje przedstawiona jako kolejne wyróżnienie pracownika. W rozmowach na powyższy temat pracodawca zaznacza, że wiązać się to będzie z wypowiedzeniem powodowi warunków płacy, tak, żeby w okresie tych trzech miesięcy pracy zagranicą pracownik otrzymywał od dotychczasowego pracodawcy obniżone wynagrodzenie w wysokości 5.000,00 zł, a resztę wynagrodzenia zapłacić miał powodowi pracodawca w Z.. Powód wyraża zgodę na takie ustalenia i otrzymuje ustne zapewnienie, że to obniżone wynagrodzenie dotyczy tylko i wyłącznie okresu pracy poza granicami kraju, a po powrocie powód znowu otrzyma wynagrodzenie w wysokości 10.000,00 zł miesięcznie. Powód przyjmuje zapewnienia pracodawcy za stuprocentową gwarancję. W związku z powyższymi uzgodnieniami dnia 22 kwietnia 2015 roku strony podpisują aneks do umowy o pracę, w którym oświadczają, iż od dnia 01 maja 2015 roku W. S. będzie otrzymywał wynagrodzenie w wysokości 5.000,00 zł. Ponieważ jednak udaje się pracodawcy ustalić, że przedmiotowy aneks (de facto porozumienie stron) nie wystarczy, aby skutecznie obniżyć pracownikowi wynagrodzenie, tego samego dnia tj. 22 kwietnia 2015 roku powodowi zostaje wręczone wypowiedzenie warunków umowy o pracę antydatowane na dzień 29 stycznia 2015 roku. Oczywiście z treści tego wypowiedzenia również wynika, że od dnia 01 maja 2015 roku powód ma otrzymywać o połowę niższe wynagrodzenie. Powód przebywa w Z. w okresie od dnia 26 kwietnia 2015 roku do dnia 21 lipca 2015 roku. Zgodnie z ustaleniami otrzymuje pozostałą część wynagrodzenia od zagranicznego pracodawcy. Po powrocie do kraju powód uzgadnia z pracodawcą, iż w okresie od dnia 22 lipca 2015 roku do dnia 31 lipca 2015 roku uda się na urlop wypoczynkowy. Jednakże ostatniego dnia ww. urlopu o godzinie 16:53 dzwoni do W. S. pracodawca z prośbą, aby powód wykorzystał zaległy urlop, którego ma bardzo dużo, i wydłużył urlop do dnia 14 sierpnia 2015 roku. Zgodnie ze zwyczajem panującym w zakładzie pracy powód wysłał mailem pracodawcy wniosek o urlop w poprawionej wersji, czyli nie jak pierwotnie ustalały strony w okresie od dnia 22.07.2015 roku- 31.07.2015 roku, lecz aż do 14 sierpnia 2015 roku. Z kolei dnia 10 sierpnia br. o godz. 11:35 powód otrzymuje kolejny telefon od pracodawcy, w którym zostaje zaproszony na spotkanie dnia 13 sierpnia 2015 roku o godzinie 10.00. Jednocześnie pozwany zwraca się do pracownika z prośbą o ponowne przesłanie wniosku urlopowego na dłuższy okres, gdyż z powodu zepsutego serwera pozwana spółka nie mogła odebrać poczty mailowej. W związku z powyższym mailem z dnia 12 sierpnia 2015 roku powód ponownie wysłał pracodawcy swój wniosek urlopowy. Dnia 13 sierpnia 2015 roku, czyli w trakcie trwającego do dnia 14 sierpnia 2015 roku urlopu, powód przyjeżdża do zakładu pracy na umówione spotkanie z pracodawcą na godzinę 10.00. W odróżnieniu od normalnego dnia pracy, który powód zwykł zaczynać bardzo wcześnie, bo nawet o godzinie 5.00, powód porusza się po zakładzie pracy w swoim prywatnym stroju, a nie jak czynił to w trakcie wykonywania obowiązków służbowych tzn. w czerwonym kombinezonie. Podczas tego spotkania w dniu 13 sierpnia 2015 roku niespodziewanie zostaje wręczone powodowi wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwana wskazała likwidację stanowiska pracy. Jednocześnie, w celu dokończenia wszelkich formalności, pracodawca przedkłada powodowi do podpisania przesłany wcześniej mailem jego wniosek o udzielenie urlopu w dniach 22 lipca 2015r.- 14 sierpnia 2015r. Zaskoczony całą tą sytuacją powód wrócił do domu i zaczął analizować wydarzenia. Ku swojemu zdumieniu odkrył, iż pozwany wbrew art. 41 kp wręczył mu wypowiedzenie w trakcie trwania urlopu wypoczynkowego. W związku z powyższym dnia 14 sierpnia 2015 roku powód zwrócił się do działu kadr z telefoniczną prośbą o przesłanie skanu podpisanego przez niego wniosku urlopowego. Powyższa prośba pozostała jednak bez odpowiedzi. Dlatego dnia 16 sierpnia 2015 roku o godzinie 18:43 powód wystosował do kadr mailowy wniosek w tej sprawie. Dnia 18.08.2015 roku o godzinie 8:37 powód otrzymał z pozwanej spółki kartę urlopową. Niestety przesłana karta różniła się od tej, którą parę dni wcześniej podpisał pracownik, gdyż została ona „poprawiona” przez Prezesa Zarządu. Przedmiotowe poprawienie polegało na skreśleniu dnia 14.08. jako daty końcowej urlopu, a wpisaniu ręcznie przez Prezesa Zarządu daty 12.08.2015r. i parafowanie tylko przez Niego powyższej zmiany.

Zgodnie z wyżej wspomnianym już art. 41 kp pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika. Ponadto wskazana przez pracodawcę przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest przyczyną de facto fikcyjną. Trudno sobie bowiem wyobrazić, w jaki sposób zakład pracy stricte produkcyjny będzie funkcjonował bez kierownika produkcji. Jest niemożliwością, aby nikt nie koordynował i nie organizował pracy pracownikom produkcji. Tak więc nawet w sytuacji, gdyby faktycznie po zwolnieniu powoda pracodawca nie obsadził na nowo stanowiska

kierownika produkcji, nie ma możliwości, aby inny pracownik zajmujący inaczej nazwane stanowisko pracy nie wykonywał w rzeczywistości tych samych obowiązków służbowych, co powód. Mając na uwadze powyżej opisany stan faktyczny dnia 17 sierpnia 2015 roku powód składa w tutejszym Sądzie pozew o uznanie wypowiedzenia umowy o pracę za bezskuteczną. Jednakże późniejsze potraktowanie powoda przez pracodawcę i propozycja pracy zagranicą spowodowała, że powód pismem z dnia 01 września 2015 roku, doręczonego dnia 02 września 2015 roku modyfikuje swoje żądanie i wnosi o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. W trakcie swoich przygotowań do wyjazdu do pracy zagranicę, powód musiał uregulować wiele spraw. Przede wszystkim musiał zabezpieczyć byt swojej rodziny, stąd nie tylko udzielił swojej żonie pełnomocnictwa o szerokim zakresie, ale również załatwiał inne konieczne kwestie natury administracyjnej. Ponadto kompletował swój bagaż na wielomiesięczny wyjazd. W tym celu m.in. odwiedził swój zaprzyjaźniony sklep należący do Firmy Handlowej (...) M. K. znajdujący się w T. przy ul. (...). To w tym sklepie od wielu lat w imieniu pracodawcy dokonywał niezbędnych zakupów sprzętu potrzebnego do pracy. Zawsze po takich zakupach zabierał ze sobą faktury wystawione na pozwaną spółkę i wkładał w swoim samochodzie do specjalnego koszyka, który woził ze sobą w celu gromadzenia wszelkich faktur, które otrzymywał dokonując zakupów dla swojego pracodawcy. W tym przypadku przyszedł jednak do sklepu kupić dla siebie niezbędny sprzęt do pracy zagranicą. Wspomniał na ten temat sprzedawcy, który był zdziwiony, że tym razem powód nie chciał faktury na pozwaną spółkę. Powód wyraźnie zaznaczył, że jest to zakup na jego potrzeby własne i wskazał, że za pobrany sprzęt przyjedzie rozliczyć się później, bo wpadł do sklepu w biegu i nie miał ze sobą środków finansowych. Po powrocie do domu przekazał żonie informację, aby poszła zapłacić za pobrany przez niego sklep do sklepu przy ul. (...). Pani E. S. zobowiązała się, że zrobi to. Niestety w natłoku wydarzeń związanych z wyjazdem męża oraz przeorganizowaniem całego życia osobistego z tego powodu, Pani E. S. zapomniała o obietnicy, jaką złożyła mężowi. Przypominała sobie o nieuregulowanych płatnościach na rzecz ww. sklepu dopiero po otrzymaniu w dniu 11 września 2015 roku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Jeszcze tego samego dnia zwróciła pozwanemu kwotę 243,08 zł i w swoim piśmie wyjaśniła, jak doszło do nieporozumienia i poprosiła o wyrażenie zgody przez pozwaną spółkę na dokonanie przez sprzedawcę korekty błędnie wystawionej faktury. Do dnia dzisiejszego tj. do dnia 25 września 2015 roku, pozwana spółka w żaden sposób nie odniosła się na piśmie do wyjaśnień Pani E. S.. Przyjęła też zwrot 243,08 zł. W związku z powyższymi należy przypuszczać, że tym samym uznała wyjaśnienia żony powoda. Jako podstawę prawną rozwiązania umowy o pracę z powodem pozwana wskazała art. 52 § 1 pkt 1 kp, czyli ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Dalej wskazała, że naruszenie to polegało na bezprawnym dokonaniu zakupu towarów objętych fakturą VAT nr (...) z dnia 19 sierpnia 2015 roku w wysokości 243,08 zł, a obejmujących: nauszники przeciwhałasowe, skrzynkę narzędziową PR-20 oraz kombinerki stalowe w Firmie Handlowej (...) M. K. na rzecz pozwanej spółki bez zlecenia i rzeczowej potrzeby oraz w okresie, w którym pracownik był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy. Strona powodowa zaprzecza, aby dopuściła się zarzuczonego mu czynu, potwierdza jedynie, że dokonała zakupu ww. towaru we wskazanym sklepie na własne potrzeby, i że za pobrany towar miała rozliczyć się w imieniu powoda żona, która, jak sama to przyznała, zapomniała tego uczynić. Powód kategorycznie zaprzecza, aby poprosił o wystawienie faktury za pobrany towar na rzecz pozwanej spółki, nie pobrał takiej faktury i nie pokwitował jej. Przedmiotowa faktura została przez pomyłkę wystawiona przez sprzedawcę na rzecz pozwanej spółki. Powód podejrzewa, że sprzedawca uczynił tak z przyzwyczajenia, albo dlatego, że nikt nie zapłacił za pobrany towar w terminie, a sprzedawca nie znał danych adresowych powoda. Tym samym do zaistniałej sytuacji doszło w wyniku splotu niefortunnych wydarzeń, a przede wszystkim z powodu tego, że Pani E. S., żona powoda, nie dokonała zapłaty za pobrany przez powoda towar, do czego się zobowiązała. Mając na uwadze powyższe należy stwierdzić, że powód, który od początku września pracuje zagranicą, nie miał jakiegokolwiek wpływu na bieg wydarzeń w kraju. W związku z tym trudno mu przypisać jakąkolwiek winę, a tylko zawinione działanie pracownika mogłoby być podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę w takim trybie. Należy również zwrócić uwagę na to, czemu powód, którego zarobki wynoszą dużo ponad przeciętne wynagrodzenie w kraju, miałby dokonać bezprawnego przywłaszczenia sobie mienia pracodawcy na kwotę 243,08 zł. Czy ryzykowałby w ten sposób, znając konsekwencję takiego działania, dla takiej niewielkiej sumy pieniędzy? Z punktu widzenia doświadczenia życiowego jest to bardzo mało prawdopodobne. Trzeba bowiem pamiętać, że powód w tym czasie już złożył w Sądzie swój pierwszy pozew przeciwko pozwanemu o odszkodowanie z powodu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę. Czy w świetle tych okoliczności mogłoby zaryzykować nie otrzymanie odszkodowania w wysokości 30.000,00 zł dla 243,08 zł? Strona powodowa podejrzewa, że pozwana spółka wiedząc, że

dokonała niezgodnego z prawem wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, skorzystała z błędnie wystawionej faktury przez ww. sprzedawcę i wykorzystała ją jako pretekst dla rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym. Na zakończenie należy wyjaśnić, dlaczego w niniejszym postępowaniu powód domaga się od pracodawcy odszkodowania w wysokości 30.000,00 zł, mimo tego, iż zgodnie z antydatowanym wypowiedzeniem warunków umowy o pracę z dnia 29 stycznia 2015 roku, które w rzeczywistości zostało wręczone powodowi dnia 22 kwietnia 2015 roku, obecne wynagrodzenie powoda wynosi 5.000,00 zł. Mianowicie należy zauważyć, iż w trakcie ustalania szczegółów trzymiesięcznego wyjazdu powoda do pracy w Z.pracodawca wyraźnie i wielokrotnie ustnie oświadczył pracownikowi, iż podpisanie przez strony aneksu do umowy o pracę obniżającego wynagrodzenie o połowę, a ostatecznie przyjęte w zamian jego antydatowane wypowiedzenie zmieniające, miało na celu jedynie obniżenie wynagrodzenia na okres pobytu zagranicą, gdyż powód pozostałą część wynagrodzenia miał otrzymać od nowego pracodawcy. Pracodawca wyraźnie oświadczył, że niezwłocznie po powrocie do kraju powód z powrotem otrzyma dotychczasowe wynagrodzenie tj. 10.000,00 zł miesięcznie. W. S. wierząc w uczciwe zamiary pracodawcy przystał na taki układ. Faktycznie w trakcie pobytu w Z.otrzymywał oddzielnie wynagrodzenie i był przeświadczony, że po powrocie do Polski pracodawca dotrzyma danego mu słowa. Niestety okazało się, że został wprowadzony przez pracodawcę w błąd. Po ponad 20 latach uczciwej pracy w jednym zakładzie pracy pracodawca wykorzystał moment, w którym powód w wyniku antydatowania i dla pozorów wręzonego mu wypowiedzenia zmieniającego z dnia 29 stycznia 2015 roku, miał ustalone niższe wynagrodzenie, i wręczył mu wypowiedzenie umowy o pracę podając nierzeczywistą przyczynę tj. likwidację stanowiska prac. Dlatego na podstawie art. 84 kc w związku z art. 300 kp powód ma uzasadnione podstawy do uchylenia się od skutków prawnych swego oświadczenia woli złożonego pod wpływem błędu.

W odpowiedzi na pozew pozwana wniosła m. in. o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwana wskazała, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na bezprawnym dokonaniu zakupu towarów objętych fakturą nr (...) z 19 sierpnia 2015r., a obejmujących: nauszniki przeciwhałasowe, skrzynkę narzędziową PR-20, oraz kombinerki stalowe w Firmie Handlowej (...) M. K. w T., ul. (...) na rzecz pozwanego bez jego zlecenia i rzeczowej potrzeby oraz w okresie, w którym powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pozwanego w dokonanych 13 sierpnia 2015r. wypowiedzeniu umowy o pracę. Należy tu nadmienić, że przedmiotowe towary nie trafiły nigdy do pozwanego, zaś o dokonanej przez powoda transakcji pozwany powziął wiadomość z pisma sprzedawcy z 19 sierpnia 2015r. Marginalnie należy zauważyć, że pozwany powziął wiadomość, że powód lub ktoś na jego zlecenie wystąpił do sprzedawcy towarów objętych fakturą VAT (...) z 19 sierpnia 2015r. o jej korektę i wpisanie w miejsce dotychczasowego nabywcy powoda. Absolutnie niewiarygodne jest twierdzenie powoda, że wystawienie faktury na pozwanego przez sprzedawcę było omyłkowe, bowiem dokonywał on tych zakupów dla siebie, kompletując niezbędny sprzęt na wyjazd do Z.do pracy. Z uzasadnienia pozwu wynika, że powód zobowiązał się zapłacić za towar później, ponieważ nie miał przy sobie pieniędzy. Zlecił tę czynność żonie, która zapomniała o tym zleceniu i przypomniała sobie o tym po doręczeniu na adres powoda oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika i następnie uregulowała kwotę 243,08 zł na rachunek pozwanego. Pozwany potwierdza wpływ kwoty 243,08 zł na jego rachunek bankowy. Z treści pisma Firmy Handlowej (...) w T. z 19 sierpnia 2015r. wynika, że powód jako nabywcę wskazał pozwanego. Należy nadmienić, że od dokonania zakupu do wyjazdu powoda z kraju minęło 18 dni. W tym czasie powód mógł sam dokonać zapłaty. Jest oczywiste, dla każdego rozsądnego człowieka, że powód nie zamierzał dokonywać przedmiotowej zapłaty, ani sam, ani za pośrednictwem żony. Liczył bowiem, że drobny w istocie zakup pozostanie niezauważony przez pozwanego. Można się jedynie domyślać, że nie był to jedyny zakup powoda na konto pozwanego. Przyjmując wersję powoda, że przyczyną braku zapłaty przez niego należności za nabyty towar był fakt, że nie posiadał przy sobie pieniędzy to nie stało nic na przeszkodzie, aby faktura zakupu została wystawiona przez sprzedawcę na niego, ale jest oczywiste, że nie było zamiarem powoda regulowanie tej transakcji. Kolejną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia było to, że powód udał się zagranicę do pracy w czasie niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, albowiem z przedłożonych pozwanemu zaświadczeń lekarskich o niezdolności do pracy wynika, że był on niezdolny do pracy do 10 września 2015r., zaś 6 września 2015r. wyjechał (chory) zagranicę do pracy. O ile wyjazd na

wypoczynek można by jeszcze jakoś usprawiedliwić, ale wyjazdu do pracy usprawiedliwić się już nie da. Pozwany po zapoznaniu się z oświadczeniem o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda skierował – za pośrednictwem swojego pełnomocnika E. S. - pismo datowane 11 września 2015r. zatytułowane „Cofnięcie wypowiedzenia z dnia 1 września 2015r., w którym stwierdza, że towary nabyte na podstawie faktury VAT nr (...) z 19 sierpnia 2015r. nabyte zostały przez powoda na własne potrzeby, zaś ich zakup na rzecz pozwanego wynikać miał ze splotu niefortunnych zdarzeń. Próba usprawiedliwienia przedmiotowego zakupu, jako czynionego na rzecz i rachunek powoda jest absolutnie niewiarygodna, albowiem reakcja powoda/jego pełnomocnika nastąpiła dopiero po zapoznaniu się z treścią o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. Z uwagi na długoletnią pracę powoda u pozwanego gotów jest on zawrzeć z powodem ugodę kończącą niniejszy spór przez cofnięcie przez powoda pozwu i zrzeczenie się roszczenia oraz rozwiązanie umowy o pracę przez wypowiedzenie dokonane przez powoda lub na zasadzie porozumienia stron bez obowiązku zapłaty odprawy pieniężnej. Wybór formy ustania stosunku pracy w ugodzie pozwany pozostawia powodowi.

Powyższa sprawa została zarejestrowana pod sygn. IV P 529/15

Sąd postanowił na mocy art. 219 kpc zarządzić połączenie spraw IVP 529/15 z powództwa W. S. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. ze sprawą IV P 447/15 z powództwa W. S. przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. i dalej prowadzić pod wspólną sygn.. IVP 447/15 w celu łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód rozpoczął pracę u pozwanego dnia 1 stycznia 1995 r. jako operator linii produkcyjnej na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy. W 2010 r. powód, zajmujący wówczas stanowisko mistrza zmiany produkcji, dostał od pracodawcy propozycję awansu na stanowisko mistrza zmiany produkcji z wynagrodzeniem zasadniczym 10000,00 zł miesięcznie, jednakże wiązało się to z koniecznością przeprowadzenia do T., gdzie pozwana spółka miała swój oddział. Powód przyjął tę propozycję i przeprowadził się z całą rodziną z B. do T..

/okoliczność bezsporna

Do obowiązków powoda należało zajmowanie się całokształtem produkcji kostki brukowej, blachodachówki, zajmowanie się częściami zamiennymi, serwisowaniem i naprawą maszyn, transportem samochodowym, sprawami personalnymi, planowanie urlopów pracowników. Powód wykonywał powyższe czynności przez okres kilku lat.

Dowód: zeznania świadka P. S. protokół elektroniczny z dnia 17.12.2015r. 00:52:46-01:27:45, zeznania świadka K. M. (1) z dn. 17.12.2015 r. 01:27:45-01:37:15, zeznania świadka W. C. z dn. 17.12.2015 r. 01:37:15-01:48:11, zeznania świadka P. P. z dn. 17.12.2015 r. 01:48:11 – 02:02:41, zeznania świadka Z. B. protokół elektroniczny z dnia 17.12.2015r. 02:02:41-02:22:12, przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 17.12.2015r. 03:33:26-04:50:11

Aneks z dnia 22 kwietnia 2015 r. strony zgodnie oświadczyły, iż z dniem 1 maja 2015 r. zmieniają wiążącą ich umowę o pracę zawartą w dniu 1 stycznia 1995 r. W miejsce dotychczasowych warunków umowy dotyczących wynagrodzenia tj. kwoty 10000,00 zł będzie obowiązywało wynagrodzenie w kwocie 5000,00 zł. Powód otrzymał aneks 22 kwietnia 2015 r. Pismem z dnia 29 stycznia 2015 r. pozwana wypowiedziała powodowi umowę o pracę zawartą w dniu 1 stycznia 1995 r. w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upłynął w dniu 30 kwietnia 2015 r. Przyczyną wypowiedzenia warunków umowy o pracę były zmiany o charakterze organizacyjno – ekonomicznym zakresu pracy. Po upływie okresu wypowiedzenia, tj. od dnia 1 maja 2015 r. pozwana zaproponowała nowe warunki umowy o pracę tj. wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 5000 zł brutto. Pozostałe warunki umowy o pracę nie uległy zmianie. Powyższe wypowiedzenie powód otrzymał 22 lub 23 kwietnia 2015 r. Uwzględniając trzymiesięczny okres wypowiedzenia, nowe warunki umowy o pracę zaczęły obowiązywać od sierpnia 2015 r.

Dowód: zeznania powoda z dn.17.12.2015 r. 03:43:26 – 03:59:57, wypowiedzenie warunków umowy o pracę k. 18, aneks do umowy o pracę z dn. 22.04.2015 r. k. 21

W lutym 2015 roku powód otrzymał od swojego przełożonego propozycję trzymiesięcznego wyjazdu do D. w celu serwisowania maszyn. Powód skorzystał propozycji wyjazdu.

/okoliczność bezsporna

Powód wrócił z delegacji do kraju 21 lipca 2015 r. Następnego dnia skontaktował się z przełożonym, który skierował go na dwutygodniowy urlop wypoczynkowy. Później na wniosek przełożonego P. L. urlop został przedłużony na okres od 22 lipca 2015 r. do dnia 14 sierpnia 2015 r. W trakcie urlopu skontaktował się z nim telefonicznie i poprosił o stawienie się w Oddziale firmy 13 sierpnia 2015 r. o godzinie 10:00, gdyż chciał z nim porozmawiać. Pracodawca powoda poinformował go, że ze względów ekonomicznych jest zmuszony do likwidacji stanowiska pracy powoda a jego obowiązki zostały rozdzielone pomiędzy pozostałych pracowników. Powód podpisał pismo rozwiązujące umowę o pracę oraz zaparafował wcześniej złożony wniosek o urlop, poszedł pożegnać się z pozostałymi pracownikami i wyszedł z firmy. Powód nie wykonywał w tym dniu żadnych obowiązków służbowych.

Dowód: zeznania świadka P. S. protokół elektroniczny z dnia 17.12.2015r. 00:52:46-01:27:45, zeznania świadka K. M. (1) z dn. 17.12.2015 r. 01:27:45-01:37:15, zeznania świadka W. C. z dn. 17.12.2015 r. 01:37:15-01:48:11, zeznania świadka P. P. z dn. 17.12.2015 r. 01:48:11 – 02:02:41, zeznania świadka Z. B. protokół elektroniczny z dnia 17.12.2015r. 02:02:41-02:22:12, przesłuchanie powoda protokół elektroniczny z dnia 17.12.2015r. 03:33:26-04:50:11, rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z dn. 13.08.2015 r. k. 21

W związku z wypowiedzeniem umowy o pracę powodowi przez pozwaną, powód nawiązał kontakt z firmą w D., do której był wcześniej delegowany z zakładu pracy. Powód otrzymał propozycje pracy. Powód otrzymał od nowego pracodawcy bilet samolotowy z terminem wylotu na 7 września 2015 r. W związku z przygotowaniem do wyjazdu 17 sierpnia 2015 r. powód udał się do zaprzyjaźnionej firmy (...), w którym wcześniej zaopatrywał się w zakupy do firmy i do domu. Powód zakupił nauszniki przeciwhałasowe, skrzynkę narzędziową PR – 20 oraz kombinerki stalowe. W związku z niewystarczającą ilością środków pieniężnych powód nie uregulował należności. Pracownicy firmy (...) uznali, że zakupiony towar ma być zapisany na firmę (...) Sp. z o.o. Wystawiono fakturę VAT nr (...) w wysokości 243,08 zł. Powód zamierzał uregulować należność w późniejszym terminie.

Dowód: zeznania świadka R. M. z dn. 17.12.2015 r. 02:22:12-02:53:21, zeznania świadka T. O. z dn. 17.12.2015 r. 03:18:43-03:42:55 zeznania świadka E. S. z dn. 17.12.2015 r. 03:00:21-03:43, zeznania powoda z dn. 17.12.2015 r. 04:14:10 – 04:41:16, zeznania świadka K. M. (2) z dn. 17.12.2015 r. 02:47:37 i następne

Powód będąc w trakcie przygotowań do wylotu do D. poprosił żonę by pojechała do firmy (...) uregulować koszt dokonanych zakupów w dniu 17 sierpnia 2015 r. Będąc przekonany, że żona uregulowała fakturę, powód wyjechał do D. do pracy. Około 20 sierpnia 2015 r. kierownik Oddziału (...) Sp. z o.o. poinformował firmę (...) o tym, że powód nie jest już pracownikiem firmy. Pracownicy Firmy (...) poinformowali P. S. o dokonanych przez powoda zakupach z dnia 17 sierpnia 2015 r. Kierownik Oddziału poprosił pracowników EURO-Wkręt o wydrukowanie tych zakupów na fakturę oraz wystosowanie pisma do firmy (...) Spółki z o.o. o zapłacenie faktury. Pracownicy firmy (...) nie mogli skontaktować się z powodem telefonicznie, powód w okresie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy nie dysponował telefonem służbowym.

Dowód: : zeznania świadka R. M. z dn. 17.12.2015 r. 02:22:12-02:53:21, zeznania świadka T. O. z dn. 17.12.2015 r. 03:18:43-03:42:55 zeznania świadka E. S. z dn. 17.12.2015 r. 03:00:21-03:43, zeznania powoda z dn. 17.12.2015 r. 04:14:10 – 04:41:16, zeznania świadka K. M. (2) z dn. 17.12.2015 r. 02:47:37 i następne, pismo z dn. 19.08.2015 r. k. 48, faktura VAT nr (...) k. 47

Z uwagi na zaistniałą sytuację (...) spółka z o.o. rozwiązała z powodem umowę pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Powodem rozwiązania umowy o prace było ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające

na bezprawnym dokonaniu zakupu towarów objętych fakturą VAT nr (...) z dnia 19 sierpnia 2015 r. w wysokości 243,08 zł w okresie w którym powód był zwolniony z obowiązku świadczenia pracy na rzecz pracodawcy z uwagi na dokonane i przyjęte przez powoda oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z dniem 13 sierpnia 2015 r. Żona powoda po otrzymaniu pisma rozwiązującego umowę o pracę wystosowała pismo wyjaśniające sytuację dotyczącą zakupów objętych fakturą (...) z dnia 19 sierpnia 2015 r. E. S. wyjaśniła, że to przez jej zaniedbanie nie uregulowano zapłaty na czas. Żona powoda jednocześnie uregulowała należną kwotę pozwanej spółce, kontaktowała się z firmą w celu wyjaśnienia i uregulowania faktury, jednakże pozwana nie zgodziła się na cofnięcie wypowiedzenia.

Dowód: zeznania świadka E. S. z dn. 17.12.2015 r. 03:00:21-03:43, zeznania powoda z dn. 17.12.2015 r. 04:14:10 – 04:41:16, rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika k. 44, przelew k. 55 – 56

Sąd zważył, co następuje:

Przedstawiony powyżej stan faktyczny ustalono w oparciu o przesłuchanie powoda jak również w oparciu o zeznania świadków P. S., K. M. (1), W. C., Z. B. , P. P., E. S., K. M. (2) oraz częściowo : R. M., T. O., a także na podstawie zgromadzonych w toku sprawy dowodach w postaci dokumentów.

Sąd uznał za wiarygodne dokumenty dotyczące rozwiązania umowy o pracę zgromadzone w aktach sprawy, prócz poprawionego wniosku powoda o urlop wypoczynkowy, w którym poprawiono datę z 14 sierpnia na 12 sierpnia 2015 r. Sąd poczynił także rozważania w zakresie skutków prawnych wypowiedzenia zmieniającego. Prawdziwość innych dokumentów nie budziła wątpliwości i nie była kwestionowana przez strony. Sąd nie dał wiary ,że urlop został udzielony do 12 sierpnia 2015r., gdyż brakowało przy zmianie daty parafki powoda. Wnioski o urlop kadry kierowniczej jak wynika z przesłuchania świadka S. i przesłuchania powoda były wysyłane drogą elektroniczną i pracownik telefonicznie dowiadywał się o braku akceptacji terminu(k.122). Pozwana nie wykazała aby powód otrzymał taką informację.

Na podstawie zeznań świadków P. S., W. C., Z. B. , P. P., E. S. a także powoda sąd ustalił ,że dacie wypowiedzenia powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. Świadczył o tym czas stawienia się w zakładzie pracy , miejsce do którego udał się po stawieniu do zakładu także brak stroju roboczego. Świadkowie W. C., Z. B. , P. P. nie mieli interesu jako pracownicy pozwanej zeznawać na korzyść powoda. Powód stawiał się tego dnia przed południem a normalnie pracę zaczynał wcześniej rano(k121v), był w ubraniu cywilnym, pojawił się w budynku biurowym a jego miejsce pracy było na produkcji. Świadek S. zeznał ,że powód ubierał się w ubranie cywilne jak jechał po zakupy(k.122), lecz tego dnia powód nie był na zakupach, brak na tą okoliczność jakiegokolwiek dowodu.

Sąd dał wiarę świadkowi P. S. w zakresie obowiązków powoda , wypowiedzenia powodowi umowy o pracę ,w zakresie obowiązków pracowników , którzy przejęli pracę powoda. Jego zeznania w tym zakresie były szczegółowe i spójne. Z jego zeznań wynika ,że dotychczasowe obowiązki powoda zostały rozłożone na szereg pracowników. Pracownik (...) mógł być jeszcze zatrudniony w czasie trwania umowy o pracę powoda , gdyż świadkowie m.in. C. zeznając o zwolnieniu powoda miała na myśli sierpień czy okres w którym powód został zwolniony z obowiązku świadczenia pracy.

Sąd oddalił wniosek o uzupełniające słuchanie świadka S. co do okoliczności sporządzenia pisma firmy (...). Świadek mógł zostać zawnioskowany na te okoliczności skoro został wymieniony w treści tego pisma , pismo było w posiadaniu pozwanej. Nie został zgłoszony wniosek o rozszerzenie tezy dowodowej na rozprawie. Późniejszy wniosek o wezwanie świadka na kolejny termin spowodowałoby przedłużenie postępowania i stanowiło naruszenie art. 207 par. 6 kpc.

Sąd ocenił ,że świadek E. S. pomimo bliskiej relacji z powodem(żona) złożyła spójne zeznania . Jej zeznania były zgodne z tym co napisała w piśmie z dnia 11.09.2015r. i co do zasady z przesłuchaniem powoda .Sąd zwracał na powyższe uwagę , gdyż świadek miała interes aby zeznawać na korzyść powoda. Oczywiście sąd zwrócił uwagę ,że regulowanie należności przez świadka nastąpiło dopiero po otrzymaniu rozwiązania umowy, upłynął okres kilku tygodni między zakupem a zapłatą. Jednakże dyscyplinarne konsekwencje dla powoda za brak dopilnowania tej

sprawy przez żonę powoda są nieprawidłowe. Czy powód działał w celu oszukania pozwanej winna wykazać I. Polska. Przedstawiony w tym zakresie materiał dowodowy budzi uzasadnione wątpliwości.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu w sprawie powodowi, że w czasie wręczenia wypowiedzenia przebywał na urlopie albowiem jego zeznania były logiczne, spójne i znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Sąd ocenił także, że działania powoda związane z zakupem materiałów nie miały na celu świadomego i celowego działania na szkodę pozwanej. Sąd zwrócił w tym zakresie uwagę na zeznania świadków, pracowników firmy (...).

Sąd dał wiarę w części świadkom R. M. oraz T. O. w zakresie dokonywanych przez powoda zakupów w dniu 17 sierpnia 2015 r. Sąd nie dał jednak wiary tym świadkom, że powód chciał kupić materiały na firmę pozwaną. Świadek M. najpierw zeznał, że powód jak kupował nauszniki i inne rzeczy z faktury powiedział, że potrzebuje to do firmy pozwanej, (k.124v) potem zeznał, że jako powód pobrał towar to nie mówił dla kogo i świadek wnioskował, że dla firmy pozwanej, na koniec zeznał, że nie pamięta czy powód mówił, że bierze towar dla firmy pozwanej czy nic nie mówił (k.125) Sąd także nie dał wiary, że o sytuacji świadek zawiadomił swoją szefową i właścicielkę firmy (...). Zeznał, że szefowa w sprawie zapłacenia faktury skontaktowała się z firmą (...) najpierw pismem a następnie telefonicznie (k.125) Natomiast K. M. zeznała, że o sprawie dowiedziała się dopiero z wezwania do sądu (k.125v) Zeznała, że nie wie o jaki towar chodzi i kto zapłacił. Świadek O. drugi ze sprzedawców zeznał, że powód nie mówił po co potrzebuje rzeczy i nie pamiętał czy powód mówił jak zapłacił. (k.126v) Powyższe nie jest zgodne z treścią pisma firmy (...), które podpisali R. M. i T. O.. W treści pisma wskazano, że powód wskazał aby wydany materiał zapisać na firmę pozwaną. Budziło uzasadnione wątpliwości aby powód wnosił o obciążenie pozwanej sporną fakturą mając na uwadze zeznania świadków przedstawione na rozprawie, których w ocenie sądu nie usprawiedliwia upływ czasu. Nie był to długi okres między zdarzeniem a rozprawą. Ponadto takie sytuacje na pewno nie zdarzały się codziennie aby świadkom mogły zatrzeć się w pamięci i aby tak niespójnie przedstawili w/w okoliczności.

Sąd oddalił wnioski dowodowe w zakresie przesłuchania świadków zgłoszonych przez powoda na okoliczności nie związane z wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy o pracę powoda. Dotyczyło to modernizacji maszyn, bezpieczeństwa pracowników, wypadku przy pracy powoda i innych pracowników.

Przechodząc do rozważań prawnych w pierwszej spornej między stronami kwestii dotyczącej wypowiedzenia o pracę za wypowiedzeniem. Powód podnosił, że likwidacja jego dotychczasowego stanowiska pracy była pozorna. Należy podkreślić, że wypowiedzenie umowy o pracę jest to jednostronne oświadczenie woli złożone przez jedną ze stron stosunku pracy drugiej stronie, powodujące rozwiązanie umowy o pracę z upływem okresu wskazanego w oświadczeniu wypowiadającym umowę, czyli okresu wypowiedzenia. W drodze wypowiedzenia można rozwiązać umowę zawartą na czas nieokreślony oraz umowy na okres próbny i na czas określony dłuższy niż 6 miesięcy, jeżeli strony przewidziały wcześniej taką możliwość. Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego likwidacja stanowiska pracy w ramach rzeczywistych zmian organizacyjnych uzasadnia wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę (albo samych warunków pracy lub płacy), a decyzje co do przydatności i celowości utrzymywania danego stanowiska mieszczą się w uprawnieniach pracodawcy i nie podlegają ocenie sądów pracy (por. wyrok SN z 23 maja 1997 r., I PKN 176/97, OSNAPiUS 1998/9/263). Oznacza to, że w razie sporu sąd nie jest uprawniony do oceny, czy zmiany struktury organizacyjnej były celowe i zasadne (wyrok SN z 27 listopada 1997 r., I PKN 401/97, OSNAPiUS 1998/18/542). Pracodawca ma pełne prawo do rzeczywistej likwidacji stanowiska pracy także w sytuacji, gdy potrzeby organizacyjne zakładu pracy jej nie wymagają. Sąd może natomiast badać i oceniać, czy likwidacja stanowiska pracy jest autentyczna czy też ma jedynie charakter pozorny (fikcyjny). Tylko bowiem rzeczywista likwidacja stanowiska pracy uzasadnia wypowiedzenie umowy o pracę albo wypowiedzenie warunków pracy lub płacy. Fikcyjna (pozorna) likwidacja nie stanowi podstawy do wypowiedzenia umowy o pracę albo warunków pracy lub płacy. Mając na uwadze powyższe Sąd uznał, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, była likwidacja stanowiska pracy powoda, stanowiąca zgodnie z obowiązującym w orzecznictwie poglądem okoliczność uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę (vide: uchwała SN z 22.01.1985 r., III PZP 53,84, (...) 1985, nr 8-9, s. 86; wyr. SN z 12.12.2001 r. I PKN 733/00, OSNAPiUS 2002, nr 12, poz. 10). Wskazać przy tym należy również na uchwałę pełnego składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z 27.06.1985 r. (III PZP 10/85, OSNCP 1985, nr 11, poz. 164),

w której Sąd Najwyższy wskazał m.in., że przyczynę wypowiedzenia może stanowić również okoliczność niezależna od pracownika, jeżeli przemawia za tym uzasadniony interes zakładu pracy. Zmiany organizacyjne, zmierzające do ograniczenia zatrudnienia związane z trudną sytuacją finansową mieszczą się niewątpliwie we wskazanym w przywołanej uchwale uzasadnionym interesie zakładu pracy, a tym samym stanowią także przesłankę uzasadniającą dokonanie pracownikowi wypowiedzenia. Rozdzielenie zadań związanych ze zlikwidowanym stanowiskiem pracy między pracowników pozostałych po rozwiązaniu stosunku pracy z pracownikiem zatrudnionym na tym stanowisku, nie daje podstaw do uznania niezasadności wypowiedzenia umowy o pracę temu pracownikowi (art. 45 § 1 k.p.). Pracodawca ma bowiem prawo do tego, aby np. w celu bardziej racjonalnego wykonywania zadań zakładu i racjonalizacji kosztów zmniejszyć liczbę pracowników przez likwidację stanowiska i dokonać innego rozdziału związanych z nim zadań (por. wyrok SN 2014-05-20 I PK 271/13)

Inną kwestią jest okres w którym wypowiedzenie umowy o pracę zostało powodowi złożone. Zasadą jest, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikom przebywającym na urloпах wypoczynkowych, zwolnieniach lekarskich czy opiece nad dzieckiem. Ta zasada wynika z treści art. 41 kp, z którego wynika, iż pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis powyższy dotyczy tylko pracodawców, a zatem pracownik ma prawo, będąc na urlopie czy podczas innej usprawiedliwionej nieobecności, rozwiązać umowę o pracę.

Sąd podzielił natomiast zarzut powoda, iż pozwana wypowiadając mu umowę o pracę naruszyła zakaz wypowiadania umów o pracę wynikający z art. 41 k.p. Powodowi wypowiedziano bowiem umowę o pracę w dniu 13 sierpnia 2015 r., czyli jeszcze w czasie urlopu wypoczynkowego powoda. Stosownie do treści art. 45 § 1 k.p. w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiadaniu 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. Pracodawca nie może rozwiązać stosunku pracy za wypowiedzeniem w czasie korzystania przez pracownika z urlopu wypoczynkowego, nawet jeśli zdarzy się, że w czasie tego urlopu pracownik będzie przebywał na terenie zakładu pracy, nie wykonując jednak swoich obowiązków (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 1 kwietnia 2004 r., III PK 4/04, OSNP 2005, z. 2, poz. 16).

Jak już wskazano wcześniej powód złożył wniosek o urlop zgodnie ze zwyczajem ustalonym dla kadry kierowniczej, termin urlopu został ustalony z przełożonym i nie był kwestionowany. Powód stawił się w dniu 13.08.2015r. przed południem a normalnie pracę zaczynał wcześniej rano, był w ubraniu cywilnym, pojawił się w budynku biurowym a jego miejsce pracy było na produkcji.

Sąd zwrócił także uwagę na art. 167. § 1kp, który stanowi, że pracodawca może odwołać pracownika z urlopu tylko wówczas, gdy jego obecności w zakładzie wymagają okoliczności nieprzewidziane w chwili rozpoczęcia urlopu. Taka sytuacja nie nastąpiła w przedmiotowej sprawie, gdyż powód został poproszony na rozmowę, nie miał stawić się do pracy celem jej wykonywania. Powód nie otrzymał także informacji aby został odwołany z urlopu, gdyż nie można postawić znaku równości między takim poleceniem a prośbą o przyjęcie na rozmowę z przełożonym, który jak wynika z materiału dowodowego nie każdego dnia był w Oddziale w T..

Kolejną kwestią sporną między stronami było czy rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika było zasadne. W pierwszej kolejności wskazać należy wskazać, że w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę z pracownikiem bez wypowiedzenia z jego winy. Jednak stosowanie tego trybu rozwiązania uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinonego naruszenia obowiązków pracowniczych, to jednak przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo – wyrok Sądu Najwyższego z 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746, intencje pracownika, pobudki jego działania – to elementy podmiotowe. Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest

sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny co do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 §1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z 20 maja 1998 r. I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; por. wyrok Sądu Najwyższego z 15 kwietnia 1999 r. I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467, wcześniej wyrok z 23 września 1997 r. I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Pojęcie winy pracownika mieści w sobie nie tylko element subiektywny (wina subiektywna), ale także obiektywny (bezprawność zachowania pracownika) (zob. L. Florek w. Komentarz ..., s. 350-351; M. Gersdorf w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. Z. Salwy, Wydawnictwo Prawnicze, Warszawa 2000, s. 194). W omawianej sytuacji ujętej w przepisie art. 52§1 pkt 1 k.p. pojęcie winy subiektywnej wyrażone zostało przez użycie zwrotu „ciężkie naruszenie”, natomiast bezprawność kryje się w sformułowaniu „naruszenie podstawowych obowiązków pracownika” (zob. M. Gersdorf w: Kodeks ... , s. 195). W piśmiennictwie zaznacza się, iż ocena czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Przy dokonywaniu oceny stopnia ciężkości danego naruszenia winno się zatem uwzględniać stopień natężenia złej woli pracownika (na co wskazuje m.in. stan jego świadomości), rozmiar szkody jaką może pociągać za sobą naruszenie danego obowiązku, jak również rodzaj interesów pracodawcy, w których bezpieczeństwo dane naruszenie godzi. Określone uchybienie pracownicze może zostać jednocześnie zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia, jeżeli można przy tym przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość bądź też niełojalność powodującą utratę zaufania pracodawcy do pracownika i niemożność dalszego zatrudniania w zakładzie pracy (zob. L. Florek w: Komentarz ..., s. 344; W. Muszalski w: Kodeks Pracy. Komentarz, pod red. W. Muszalskiego, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa 2003, s. 169).

Rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia jest środkiem nadzwyczajnym i powinien być stosowany z największą rozwagą. W przedmiotowej sprawie biorąc pod uwagę materiał dowodowy zaprezentowany przez stronę pozwaną, który zawierał wiele niejasności i sprzeczności w zeznaniach świadków pracowników firmy (...) i wystosowanego przez nich pisma także mając na uwadze dotychczasową pracę powoda, nieposzlakowana opinia jaką cieszył się powód oraz wysokość dotychczasowych zarobków nie logicznym jest dla Sądu aby powód chciał oszukać pracodawcę na kwotę 243,08 zł.

Kolejną kwestią o zagadnienie dopuszczalności badania zgodności wypowiedzenia z prawem po rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Można wszak bronić poglądu, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (także wadliwe) konsumuje wypowiedzenie, niweczy jego skutki. A skoro tak, to ocena zgodności wypowiedzenia z prawem wydaje się bezprzedmiotowa. Z tą kwestią pozostaje w najściślejszym związku pytanie czy art. 60 k.p., co do roszczeń, ma zastosowanie w każdym przypadku niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę w okresie jej wypowiedzenia. Możliwe są tu bowiem rozmaite sytuacje faktyczne i prawne. I tak, może się zdarzyć, że: (a) zarówno wypowiedzenie umowy o pracę jak i jej rozwiązanie bez wypowiedzenia są prawidłowe; (b) wypowiedzenie jest prawidłowe a rozwiązanie niezwłoczne wadliwe; (c) wypowiedzenie wadliwe zaś rozwiązanie bez wypowiedzenia prawidłowe; (d) wypowiedzenie wadliwe i rozwiązanie niezwłoczne wadliwe.

Przepis art. 60 k.p. dotyczy tylko takich sytuacji, gdy wadliwe jest rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia. Wtedy też aktualizują się - ewentualnie - roszczenia pracownika zgłoszone w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę. Ustalenie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia jest wadliwe powoduje obowiązek sądu rozpoznania roszczeń zgłoszonych przez pracownika w odwołaniu od wypowiedzenia. (wyrok SN z dn. 28.06.2005 r. III PK 44/05). W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługują roszczenia przewidziane w art. 45 kp (wyrok SN z dnia 8.05.2007r. II PK 277/06) W orzecznictwie utrwalił się pogląd o braku możliwości podwójnej rekompensaty. (wyrok SN z dnia 21.09.2014r. II PK 20/04, wyrok SN z dn. 28.06.2005 r. III PK 44/05, wyrok SN z dnia 8.05.2007r. II PK 277/06)

Sąd zasądził na rzecz powoda jedno odszkodowanie na podstawie art. 45 kp w wysokości 15.000 zł w związku z wadliwym wypowiedzeniem i rozwiązaniem umowy. Wypowiedzenie zmieniające zmieniło wysokość wynagrodzenia powoda od miesiąca sierpnia 2015r. skoro powód otrzymał wypowiedzenie zmieniające 22 lub 23 kwietnia 2015r. Zatem ocena czy były podstawy do uchylenia się od wcześniej dokonanej zmiany wynagrodzenia za porozumieniem stron było zbędne skoro niewątpliwie wywarło skutek prawny wręczony następnie powodowi wypowiedzenie zmieniające.

W pozostałym zakresie sąd powództwa oddalił.

Rozstrzygając o kosztach stron trzeba wskazać ,że powód matematycznie wyliczając wartość dochodzonych odszkodowań przegrał w 75% lecz trzeba także mieć na uwadze ,że merytorycznie sąd uznał ,że zarówno wypowiedzenie jak i rozwiązanie umowy było nieprawidłowe. Sąd miał na uwadze także fakt ,że powód otrzymując osobne pisma wypowiadające i rozwiązujące umowy winien odwoływać się do sądu w przepisanych terminach. Trudno zatem przyjąć możliwość złożenia jednego pozwu z jednym żądaniem w obu sprawach. Brak możliwości podwójnej rekompensaty jest złożonym problemem prawnym , rozważania orzecznictwa w tym zakresie ewaluowały przez szereg lat. W ocenie sądu powyższe pozwalało w sprawie na zastosowanie wobec powoda zasad wynikających z art. 102 kpc.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono na mocy art. 477(2) par. 1 kpc.

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 r. (Dz. U Nr 167, poz. 1389 ze zm.) Sąd obciążył pozwanego kosztami sądowymi tj. kosztami części opłaty od pozwów w sprawie . (łączne opłaty 3000zł, przegrana pozwanej łączna w 1/4, 3000 razy 25%=750zł)

W pozostałym zakresie opłatami od pozwów sąd obciążył Skarb Państwa.