

Sygn. VPa 110/14

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 czerwca 2015 roku

Sąd Okręgowy – Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Piotrkowie Trybunalskim,

Wydział V w składzie:

Przewodniczący: SSO Beata Łapińska (spr.)

Sędziowie: SSR del. Urszula Sipińska-Sęk

SSO Dariusz Mizera

Protokolant: st.sekr.sądowy Marcelina Machera

po rozpoznaniu w dniu 16 czerwca 2015 roku w Piotrkowie Trybunalskim

na rozprawie

sprawy z powództwa T. P. (1), D. C. (1), J. C. (1)

i G. S. (1)

przeciwko M. W. (1)

o wynagrodzenie i odszkodowanie

*na skutek apelacji pozwanego M. W. (1) od wyroku Sądu Rejonowego w Piotrkowie Tryb. IV
Wydziału Pracy i Ubezpieczeń Społecznych*

z dnia 26 kwietnia 2013r. sygn. IV P 337/12

oddala apelację.

Sygn. akt V Pa 110/14

UZASADNIENIE

W pozwach z dnia 21 listopada 2012 roku D. C. (1), J. C. (1), G. S. (1) i T. P. (1) wnieśli o zasądzenie od M. W. (1) na rzecz każdego z nich kwoty 21 000 złotych, na którą to kwotę składało się wynagrodzenie za październik 2012 roku w wysokości 1410,00 złotych i odszkodowanie za rozwiązanie umowy niezgodnie z przepisami w wysokości 19 590,00 złotych.

W odpowiedziach na pozwy M. W. (1) nie uznał powództw i wniósł o ich oddalenie, wskazując iż żądania powodów nie są zasadne, gdyż umowy z nimi zostały rozwiązane w trybie dyscyplinarnym z uwagi na naganne ich zachowanie w miejscu pracy.

W pismach z dnia 31 grudnia 2012 roku powodowie sprecyzowali swe roszczenia i wnieśli o zasądzenie od pozwanego M. W. (1) na rzecz każdego z nich kwoty 16982,29 złotych z odsetkami od dnia 12 listopada 2012 roku tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, która to kwota jest równa wynagrodzeniu za okres

do końca umowy o pracę, kwoty 787,50 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 26 do 30 października 2012 roku oraz kwoty 3230,21 złotych tytułem wynagrodzenia za okres od 1 do 11 listopada 2012 roku.

Postanowieniem z dnia 20 marca 2013 roku Sąd postanowił połączyć wszystkie powyższe sprawy celem ich łącznego rozpoznania i wyrokowania.

Na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2013 roku powodowie i pełnomocnik powoda J. C. (1) poparli powództwo.

Pełnomocnik pozwanego nie uznał powództwa i wniósł o jego oddalenie.

Wyrokiem z dnia 26 kwietnia 2013 roku, wydanym w sprawie IV P 337/12, Sąd Rejonowy w Piotrkowie Tryb. zasądził od pozwanego M. W. (1) na rzecz D. C. (1), J. C. (1), G. S. (1) i T. P. (1) kwoty w wysokości po 787,50 złotych tytułem wynagrodzenia za październik z ustawowymi odsetkami od dnia 12 listopada 2012 roku do dnia zapłaty, 3230,21 złotych tytułem wynagrodzenia za listopad z ustawowymi odsetkami od dnia 12 listopada 2012 roku do dnia zapłaty i 16982,29 złotych tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 1 lutego 2013 roku do dnia zapłaty na rzecz każdego z nich oraz oddalił powództwo w pozostałym zakresie.

Podstawę wyroku stanowiły następujące ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu Rejonowego:

M. W. (1) prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą M. (...) Usługi (...) i (...). Firma ma porozumienie z firmą z Niemiec i wykonuje różne prace na rzecz tej firmy na terenie Niemiec.

Pozwany zatrudnił powodów D. C., J. C., T. P. i G. S. na stanowiskach monterów konstrukcji stalowych. Umowy o pracę zostały zawarte na okres od 26 października 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku. W umowach o pracę ich wynagrodzenie zostało określone na 1500, 00 złotych na miesiąc. Ustalenia dotyczące faktycznego wynagrodzenia poczynili z matką pozwanego E. W.. Zostało ustalone, że wynagrodzenie będzie wynosiło 30 złotych / godzinę, co odpowiadało 7,5 euro. Pracownicy otrzymali zakwaterowanie w prywatnej willi. Stamtąd dojeżdżali na teren budowy. Pracowali w godzinach 17:00-4:00.

W dniu 11 listopada 2012 roku pozwany poinformował powodów, że muszą zjechać na jeden tydzień do Polski, bo mają wypracowane zbyt dużo godzin. Powodowie zjechali do kraju. Nikt z nimi nie rozmawiał. Każdy z nich otrzymał świadectwo pracy z dnia 14 października 2012 roku, w których wpisane, że zatrudnieni byli do dnia 11 listopada 2012 roku, a umowa o pracę została rozwiązana za porozumieniem stron.

Pozwany w grudniu 2012 roku dostał od niemieckiego kontrahenta żądanie zapłacenia 300 euro za sprzątnięcie kwatery, na której mieszkali powodowie. W miesiącu październiku i listopadzie 2012 roku kontrahent zgłaszał zastrzeżenia pisemne do pracy pracowników pozwanego. Kontrahent wystosował do pozwanego pismo z dnia 10 listopada 2012 roku o dyscyplinarnym rozwiązaniu umowy o pracę z 9 pracownikami, w tym z powodami.

W dniu 7 grudnia 2012 roku pozwany wystawił i wysłała powodom świadectwa pracy, w których jako podstawę rozwiązania umów wskazał art. 52 k.p.

Sąd Rejonowy dał wiarę twierdzeniom powodów, że nikt nie rozmawiał z nimi na temat rozwiązania umów o pracę i dostarczenia im dokumentów z tym związanych. Twierdzenia powodów potwierdzają w swych zeznaniach świadkowie - pozostali pracownicy, którzy zjechali do kraju w listopadzie 2012 roku. Potwierdza je także świadek E. W. (2)-matka pozwanego, która w jego firmie zajmuje się kadrami i księgowością i zajmowała się wystawianiem dokumentów powodom.

Sąd za niesporne uznał fakt, że powodowie otrzymali po 970, 00 zł za październik i po 219,00 zł za listopad 2012 roku i, że rozliczała ich E. W., która za dni pracy w listopadzie wypłaciła powodom wynagrodzenie zgodnie z warunkami umowy o pracę, a więc według stawki 1500,00 zł na miesiąc i potrąciła kwoty za sprzątnięcie kwatery.

Przy tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy uznał, że żądania powodów są zasadne.

Jak wskazał Sąd meriti powodowie zawarli z pozwanym umowy o pracę na okres od 26 października 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku. W umowach nie zastrzeżono żadnej możliwości ich wcześniejszego rozwiązania, nie były to umowy na okres próbny, ale normalne umowy o pracę na czas określony. Pozwany prowadził działalność gospodarczą i nie jest to agencją pracy tymczasowej, a tym samym to pozwany był jedynym uprawnionym do rozwiązania umów o pracę z powodami, nie miała takowych uprawnień jego niemiecki kontrahent. Pismo więc tego kontrahenta z dnia 10 listopada 2012 roku skierowane do pozwanego jest dokumentem nie mającym żadnego znaczenia ani faktycznego, ani prawnego w sprawie i nie mogło odnosić żadnego skutku w zakresie stosunków pracy powodów. Świadczy to, w ocenie Sądu Rejonowego, co najwyżej o całkowitej ignorancji tego podmiotu o normach prawa pracy.

W dalszej części Sąd Rejonowy podał, że powodowie zatrudnieni byli na podstawie umów o pracę na czas określony i ponieważ te umowy zawarto na okres wynoszący 3 miesiące i 6 dni, nie było prawnej możliwości rozwiązania ich w drodze wypowiedzenia przez jedną ze stron. Sąd Rejonowy powołując się na art. 33 k.p. wskazał, że tylko w przypadku umów o pracę na czas określony wynoszącej dłużej niż 6 miesięcy strony mogą w umowie zastrzec prawo jej wcześniejszego rozwiązania za wypowiedzeniem wynoszącym 2 tygodnie.

Jak podał Sąd Rejonowy możliwe było rozwiązanie tych umów w jeden z innych sposobów wymienionych w art. 30 k.p. Z powodami zaś pozwany rozwiązał umowę o pracę sprzecznie z normą art. 30§1 pkt.1 k.p. Nadto Sąd podniósł, że nie ma sporu, co do tego, że żaden z powodów nie zgadzał się na taką formę rozwiązania umowy o pracę a dla rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron konieczna jest zgodna wola obydwóch stron umowy, pracodawcy i pracownika.

Sąd Rejonowy wskazała, że tak rozwiązane umowy o pracę pozwany rozwiązał po raz drugi w grudniu 2012 roku a nie ma prawnej możliwości rozwiązania umowy już raz rozwiązanej. Sąd podniósł, że pozwany rozwiązując umowę o pracę na mocy porozumienia stron jaki i na podstawie art. 52 k.p. , nie złożył, zgodnie z warunkami formalnymi zawartymi w art. 30§13 k.p., żadnemu z powodów oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę na piśmie, a jedynie dostarczył im świadectwa pracy.

Sąd I instancji stwierdził, powołując się na art. 50§3 k.p., że umowy o pracę z powodami zostały rozwiązane z naruszeniem podstawowych norm prawa pracy. Tym samym uznał, że każdy z powodów ma prawo do odszkodowania, które przysługuje im w wysokości określonej w art. 50§ 4 k.p. za okres od 12 listopada 2012 roku do 31 stycznia 2013 roku.

Sądu Rejonowego wskazał, że pozwany wypłacił powodom wynagrodzenie za okres, w którym pracowali w niepełnej wysokości po 970,00 zł i 219,00 zł oraz po 100 euro na dojazdy. Pozwany wypłacił im wynagrodzenie za listopada dopiero w grudniu 2012 roku i potrącił kwoty za sprzątanie kwatery. Wypłacił im wynagrodzenie według stawek wynikających z umowy (1500 zł), a nie według stawek umówionych (30 zł/h), dlatego, w ocenie Sądu, powodom przysługuje wyrównanie wynagrodzeń za okres przepracowanych do tych właściwych stawek (30 zł/h).

Sąd Rejonowy powołując się na przepisy działu III rozdziału II k.p. (art. 84-91), stwierdził, że pozwany nie miał żadnych podstaw prawnych do dokonywania potrąceń z wynagrodzenia powodów. Jednocześnie wskazując, że w sytuacji zaistniałej w niniejszej sprawie M. W. nie był uprawniony do dokonywania żadnych potrąceń, nie miał na to zgody powodów-pracowników, nie istniał też żaden tytuł prawny do dokonania tych potrąceń bez zgody pracowników.

Sąd meriti podkreślił, że pozwany nie kwestionował wyliczonych przez powodów żądań, dlatego Sąd nie miał podstaw do kwestionowania podanych przez powodów kwot wynagrodzeń i odszkodowań.

Z tych też względów na podstawie wyżej wymienionych przepisów kodeksu pracy Sąd Rejonowy zasądził na rzecz każdego z powodów wyrównanie wynagrodzenia za miesiąc październik, za dni przepracowane w listopadzie 2012 roku oraz odszkodowanie za okres do 31 stycznia 2013 roku.

Powyższy wyrok zaskarżyły apelacją w całości pozwany M. W. (1) zarzucając mu:

- naruszenie przepisów prawa materialnego

1. art. 3¹§ 2 k.p. poprzez niesłuszne uznanie, że sporządzenie świadectwa pracy przez E. W. (2), wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy;

2. art. 30§ 4 k.p. poprzez niesłuszne przyjęcie, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi wskazywać naruszenie obowiązków pracowniczych poprzez podanie konkretnej daty w jakiej do niego doszło, podczas gdy prawidłowa wykładania tego przepisu spełnia takie wypowiedzenie umowy o pracę, które zawiera opis przyczyn umożliwiających jej indywidualizację w miejscu i czasie, a w konsekwencji niezasadne przyjęcie, że wypowiedzenie umowy o pracę złożone powodom, które zawiera fakty i okoliczności dotyczące konkretnych pracowników oraz ich zachowania w miejscu świadczenia pracy nie spełnia wymogów podania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę;

3. art. 80 k.p. poprzez jego nie zastosowanie przy braku ustalenia, że do niewykonania pracy przez powodów w okresie przekraczającym 15 dni faktycznie wykonywanej pracy, doszło z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, podczas gdy w rzeczywistości, pracownicy po powrocie do kraju nie zgłosili gotowości świadczenia pracy, nie podjęli żadnych kroków celem wywiązania się z zawartej umowy o pracę;

- błąd w ustaleniach faktycznych polegający na niesłusznym przyjęciu, że pracodawca w niniejszej sprawie złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, a w konsekwencji doszło do rozwiązania stosunku pracy na skutek doręczenia świadectwa pracy, błąd w ustaleniach faktycznych, polegający na niezasadnym przyjęciu, że wręczone powodom oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę nie zawierają konkretnych przyczyn wypowiedzenia umowy o pracę a okoliczności jego dokonania były powodom znane, niezasadne przyjęcie, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy były sporządzone według szablonu lub stanowiło przejaw odpowiedzialności zbiorowej, podczas gdy stanowiło ono wyraz zachowania pracowników, którzy wspólnie dopuścili się rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych spożywając alkohol, naruszając przepisy BHP.

Wskazując na powyższe pełnomocnik pozwanego wnosił o zmianę zaskarżonego wyroku i oddalenie powództwa w całości.

W toku postępowania apelacyjnego pełnomocnik pozwanego popierał wniesioną przez siebie apelację a powodowie wnosili o oddalenie apelacji strony przeciwnej oraz zasądzenie na ich rzecz kosztów postępowania apelacyjnego.

Sąd Okręgowy zważył co następuje :

Apelacja pozwanego jest bezzasadna, albowiem wszystkie zawarte w niej zarzuty okazały się chybione.

Pozwany rozwiązując umowę o pracę z każdym z powodów w taki sam sposób naruszył szereg przepisów kp.

Zupełnie niezrozumiałym zarzutem jest zarzut naruszenia przepisu art. 3 §2 KP , iż Sąd Rejonowy błędnie przyjął, że sporządzenie świadectwa pracy przez E. W. (2) wywołało skutek w postaci rozwiązania stosunku pracy. Treść pierwszego świadectwa pracy błędnie bowiem wskazywała sposób rozwiązania stosunku pracy , wpisując jako formę porozumienie stron. Poza sporem bowiem jest, iż powodowie nie złożyli żadnego oświadczenia woli w tym zakresie, wręcz przeciwnie, nie wiedzieli , że pracodawca zamierza z nimi rozwiązać umowę o pracę zawartą na okres od 26 października 2012 r. do 31 stycznia 2013 r.

Za całkowicie chybiony należało także uznać zarzut naruszenia przepisu art. 30 KP polegające na niesłusznym zdaniem apelującego przyjęciu, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi wskazywać naruszenie obowiązków pracowniczych przez podanie konkretnej daty w jakiej do niego doszło podczas gdy wymogi takie spełnia wypowiedzenie umowy o pracę , który zawiera opis przyczyny umożliwiający jej indywidualizację.

Trudno w ogóle odnieść się do tego zarzutu, albowiem w aktach przedmiotowej sprawy brak jest jakiegokolwiek pisemnego oświadczenia pracodawcy skierowanego do każdego z powodów o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Ma rację Sąd rejonowy, iż to pozwany był jedynym uprawnionym do rozwiązania umów o pracę z powodami, nie miał takowych uprawnień w żadnym razie jego niemiecki kontrahent. Pismo więc tegoż kontrahenta z dnia 10 listopada 2012 roku skierowane do pozwanego jest dokumentem nie mającym żadnego znaczenia ani faktycznego, ani prawnego w sprawie i nie mogło odnosić żadnego skutku w zakresie stosunków pracy powodów.

Pozwany działając zgodnie z prawem winien był po uzyskaniu informacji o zachowaniach poszczególnych powodów wnikliwie zbadać przebieg zdarzeń, kiedy miały one miejsce, jakie były towarzyszące im okoliczności i kiedy miały miejsce i dopiero po potwierdzeniu faktów przytoczonych w piśmie z dnia 10 listopada rozważyć z którym z powodów może rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i podawać w sposób konkretny i zrozumiały dla pracownika przyczynę dokonania tej czynności prawnej (art. 30 § 4 kp).

W orzecznictwie sądowym utrwalony jest pogląd, iż wszelkie przesłanki uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę winny znaleźć się w oświadczeniu pracodawcy rozwiązującym stosunek pracy i tylko takie podlegają ocenie w postępowaniu sądowym. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 kp (por. np. orzeczenie SN z 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

W przedmiotowej sprawie brak jest natomiast w ogóle pism skierowanych do każdego z powodów zawierających oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umów w trybie natychmiastowym z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych wobec czego Sąd Rejonowy zasadnie przyjął, iż umowy o pracę z każdym z powodów zostały rozwiązane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę zawartych na czas określony, krótszy niż 6 miesięcy.

Prawidłowo tym samym stosownie do treści art. 50 § 3 KP postąpił Sąd I instancji zasądzając na rzecz każdego z powodów odszkodowanie.

Wysokość odszkodowania została zasadnie ustalona w wysokości wynagrodzenia za okres do 31 stycznia 2013 r. Jak bowiem stanowi art. 50 § 4 KP - odszkodowanie, o którym mowa w § 3, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do upływu którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Trudno w tej sytuacji zrozumieć zawarty w apelacji zarzut naruszenia przepisu art. 80 kp. Dotyczy on bowiem wynagrodzenia za pracę wykonaną, a w przedmiotowej sprawie oceniana była prawidłowość rozwiązania umów o pracę i prawne konsekwencje wynikające z naruszenia obowiązujących w tym zakresie przepisów prawa pracy. Skoro więc pracodawca rozwiązał umowy o pracę z powodami po ich powrocie do pracy nie można rozważać kwestii ich gotowości do pracy. Zarzut ten w kontekście analizowanej sprawy jest więc absolutnie chybionym.

Z tych wszystkich względów Sąd Okręgowy dzieląc w pełni wyrok Sądu Rejonowego oddalił apelację jako absolutnie bezzasadną orzekając na podstawie art. 385 kpc jak w sentencji.