

Sygn. akt XP 800/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lutego 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Agnieszka Chlipała-Koziół

Ławnicy: E. Ż., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 11 lutego 2019 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **C. S.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. nieuiszczonymi kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód C. S. w dniu 14 września 2015 roku (data nadania w urzędzie pocztowym) wniósł do tutejszego Sądu pozew przeciwko (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. o: (1) uznanie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia za dokonane z naruszeniem prawa i przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku z zachowaniem dotychczasowych warunków pracy i płacy; (2) zasądzenie od strony pozwanej odszkodowania z tytułu spowodowania rozstroju zdrowia; (3) zasądzenie od strony pozwanej premii za pierwsze półrocze roku 2015, wypłacanej systematycznie co sześć miesięcy; (4) zasądzenie od strony pozwanej wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe w czasie zatrudnienia; (5) sprostowania świadectwa pracy w pozycji punktu 3 litera a) w ten sposób, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło na podstawie porozumienia stron; (6) zobowiązanie strony pozwanej do wydania wypowiedzenia stosunku pracy na zasadzie porozumienia stron; (7) uznanie, że J. S. (1) prezes (...) sp. z o.o. stosował i stosuje mobbing wobec niego i innych pracowników strony pozwanej.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż w dniu 13 września 2014 roku podał pracę na czas nieokreślony w (...) sp. z .o.o. na stanowisku kierownika F. L.. Praca przebiegała w atmosferze mobbingu. W dniu 10 lipca 2015 roku powód zachorował i przedstawił pozwanemu pierwsze zwolnienie lekarskie do dnia 15 lipca 2015 roku. W dniu 14 lipca 2015 roku uzyskał drugie zwolnienie na okres do 18 lipca 2015 roku. Trzecie zwolnienie lekarskie wystawione zostało do dnia 31 lipca 2015 roku. Czwarte zwolnienie lekarskie z dnia 31 lipca 2015 roku trwało do dnia 18 sierpnia 2015 roku. Piąte zwolnienie lekarskie z dnia 18 sierpnia 2015 roku obejmowało okres do dnia 4 września 2015 roku. W dniu 4 września 2015 roku lekarz stwierdził, że powód jest dalej niezdolny do pracy. W dniu 8 września 2015 roku powód z nieznanego mu przyczyny otrzymał dwa listy od pozwanego. Pierwszy - z dnia 7 września 2015 roku -

wzywający go do zwrotu telefonu służbowego oraz informujący o ustaniu stosunku pracy z dniem 4 września 2015 roku. W drugiej przesyłce znajdowało się świadectwo pracy. Zwolnienie lekarskie z dnia 4 września 2015 roku było ważne do dnia 22 września 2015 roku, a zatem w dniu 23 września 2015 roku powód zamierzał stawić się w pracy. Od chwili rozwiązania z stosunku pracy powód popadł w depresję. Powód podniósł, że nie dokonał naruszenia prawa uzasadniającego rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Dodatkowo do chwili obecnej nie uzyskał oświadczenia woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Data ustania stosunku pracy – 4 września 2015 roku - nie odpowiada faktom, bowiem dopiero w dniu 8 września 2015 roku dowiedział się o rozwiązaniu z nim stosunku pracy (k. 2-5).

Precyzując swoje stanowisko na wezwanie Sądu powód podał, że kwota dochodzona przez niego z tytułu mobbingu to 50.000 zł, a dodatkowo wnosi o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę w tym ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Dochodzoną kwotę odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania stosunku pracy powód określił na kwotę 6.820,15 zł brutto. Ponadto powód wskazał, że dochodzi również odszkodowania z tytułu uzyskiwania mniejszej kwoty zasiłku chorobowego wypłacanego przez ZUS w wysokości 6.406,12 zł, z tytułu premii dochodzi kwoty 13.593,54 zł, zaś z tytułu wynagrodzenia za przepracowane godziny nadliczbowe kwoty 17.904,60 zł brutto (k. 20-22)

Pozwany (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwany wskazał, że w 2014 r. powód został zatrudniony przez (...) sp. z o.o. na stanowisku kierownika fermy L. – fermy macierzystej, której produktem końcowym są prosięta. Umowa o pracę została rozwiązana w dniu 4 września 2015 roku z powodu rażących zaniedbań obowiązków pracowniczych przejawiających się w rażącym przyczynieniu się do upadku 70 macior na fermie L. w dniach od 4-6 lipca 2015 roku. Powodem śmierci macior było przegrzanie organizmu. Wszystkie maciory znajdowały się bezpośrednio przed porodem albo były tuż po nim. W tym czasie temperatury powietrza były bardzo wysokie. W dniu 4 lipca 2015 roku powód pomimo bardzo wysokiej temperatury panującej w budynkach świń, opuścił stanowisko pracy o godz. 15:00, pozostawiając na fermie tylko jednego niedoświadczonego pracownika do godz. 21:00. Warunki panujące na fermie wymagały obecności kierownika oraz zapewnienia stawiennictwa innych osób celem ochładzania zwierząt. Powód nie pojawił się w pracy w dniu 6 lipca 2015 roku zawiadamiając telefonicznie, że wykorzystuje urlop, zaś od dnia 10 lipca zaczął przebywać na zwolnieniu lekarskim. Po dniu 6 lipca 2015 roku na fermie L. przeprowadzona została kontrola, która ujawniła nieprawidłowości w ustawieniach sterowników mikroklimatu - sterowniki nie zostały przestawione na tryb pracy letniej i pracowały tylko w trybie zimowym, a na jednym z budynków nie został uruchomiony system chłodzenia. Kontrola wykazała, że upadek macior w okresie od 4-6 lipca 2015 roku spowodowany został zaniedbaniem C. S. w zakresie czuwania nad temperaturą fermy (k. 56-62).

Postanowieniem z dnia 22 lutego 2017 roku Sąd wyłączył do odrębnego postępowania sprawę o zadośćuczynienie i odszkodowanie za mobbing w kwocie 50.000 zł, odszkodowanie z tytułu uzyskiwania niższego zasiłku chorobowego w kwocie 6.406,12 zł, o wypłatę premii w kwocie 13.593,54 zł oraz o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 17.904,60 zł; łącznie w kwocie 87.904,26 zł i w tym zakresie sprawę przekazał do rozpoznania Sądowi Okręgowemu we Wrocławiu (k. 211). Sprawa została prawomocnie zakończona oddaleniem żądań powoda.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód C. S. od dnia 13 września 2014 r. był zatrudniony przez stronę pozwaną (...) sp. z o.o. z siedzibą w Ł. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierownika fermy L.. Miejscem świadczenia pracy była ferma L. w Ł..

Wcześniej powód pracował w powiązanej ze stroną pozwaną firmie (...). Zmienił zatrudnienie z uwagi na łatwiejszy dojazd do miejsca zamieszkania oraz udogodnienia związane z możliwością kształtowania godzin pracy. Powód nigdy wcześniej nie pełnił funkcji kierownika fermy, choć posiadał w tej mierze uprawnienia. W momencie zatrudnienia powód przedstawił stronie pozwanej trudną sytuację rodzinną, w jakiej się znajdował. Ze względu na konieczność

sprawowania przez powoda opieki nad małym dzieckiem na przemian z żoną, strona pozwana wyraziła zgodę, by powód mógł korzystać z dni wolnych w tygodniu, zaś odpracowywać je w soboty i niedziele. Ze względu na ciągły system pracy obiektu zarządzanie fermą wymagało codziennej obecności kierownika bądź jego zastępcy. Funkcję zastępcy kierownika pełnił M. P. (1).

Średnie miesięczne wynagrodzenia powoda wynosiło 6.439,44 zł brutto.

Dowód:

- zeznania świadka A. A. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 roku 00:15:43 - 01:16:50, k. 204-207;
- umowa o pracę, k. 6;
- odpis (...) sp. z o.o., k. 63; k. 64-66;
- zaświadczenie o wynagrodzeniu, k. 84

W momencie zatrudnienia, powód został szczegółowo poinformowany o zakresie swoich obowiązków, o wysokości wynagrodzenia i obowiązujących w firmie zasadach premiowania. Stanowisko kierownika fermy było samodzielnym stanowiskiem o charakterze kierowniczym. Kierownika fermy obowiązywał nienormowany czas pracy, o czym powód został poinformowany w momencie rozpoczęcia pracy, i co zostało mu następnie przypomniane w korespondencji e-mail. Powód był poinformowany, że jest obowiązany stawić się w miejscu pracy gdy charakter sytuacji tego wymaga. Każda jego nieobecność w pracy miała być skonsultowana z odpowiednimi osobami które mogą zapewnić zwierzętom na fermie należyłą opiekę w czasie jego nieobecności. Powód pobierał od pozwanego dodatkowe zryczałtowane wynagrodzenie w wysokości równej wynagrodzeniu za dwa dni pracy, które miało zrekompensować mu pracę wykonaną w czasie wolnym od pracy.

Strona pozwana miała zastrzeżenia co do sposobu prowadzenia fermy przez powoda. Do zarządu docierały niepoehlebne informacje na temat pracy powoda.

Dowód:

- zeznania świadka A. A. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 roku 00:15:43 - 01:16:50, k. 204-207;
- wydruki wiadomości e-mail, k. 71-75

Bezpośrednim przełożonym powoda był J. S. (1) – członek zarządu strony pozwanej - jednakże praca powoda podlegała codziennej ocenie przez M. K. (1) (odpowiadającego za nadzór) oraz M. P. (2) (lekarza weterynarii sprawującego nadzór weterynaryjny). J. S. (1) sprawował nadzór nad pracą powoda dokonując wizytacji fermy. Od kwietnia 2015 roku funkcję zastępcy powoda pełniła M. U.. Gdy powód wyjeżdżał, M. U. przejmowała opiekę nad fermą od dnia następnego.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanego J. S. (1) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11 czerwca 2018 roku, 00:55:00 – 01:46:01, k. 320-321;
- zeznania świadka M. P. (2) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku, 00:10:33 – 00:54:52, k. 319-320;
- zeznania świadka M. U. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11 czerwca 2018 roku, 00:09:18 – 00:25:26, k. 319-320.

Do ewidencji zwierząt strona pozwana używa programu PigKnows. Na jego podstawie można wygenerować raport o ruchu zwierząt, skuteczności krycia, ilości żywo urodzonych prosiąt na maciorę. Dane do programu muszą być wprowadzane na bieżąco. Dane najpierw spisywane są na kartce, a później wprowadzane do systemu. Rzetelność danych na bieżąco kontroluje m.in. service manager – osoba z firmy kooperującej ze strona pozwaną (...). Powód wprowadzał dane z opóźnieniem.

Strona pozwana jest zobligowana do składania cotygodniowych raportów firmie (...) sp. z o.o., z którą ma zawarty kontrakt. Za sprzedane prosięta (...) wypłaca stronie pozwanej premie. Gdyby podane w raporcie dane nie zgadzały się, strona pozwana musiałaby zwrócić otrzymane premie.

H. Raport jest raportem specyfikacji genetycznej. Zaznacza się w nim między innymi urodzenia loszek genetycznych ich krycia. Ponadto zaznacza się ilości loszek sprowadzonych z D., ilości loszek przekazanych na odchowanie.

Ferma w L. średnio 2-3 razy w roku otrzymuje loszki z D.. W momencie wjazdu na fermę powinny zostać zarejestrowane w systemie PigKnows. Dostawa loszek miał miejsce między innymi w październiku i listopadzie 2014 r. Loszki z dostawy z października zostały wprowadzone do systemu, ale nie były wykazywane w cotygodniowych raportach. Loszki z dostawy z listopada w ogóle nie zostały wprowadzone do systemu.

Ferma ma obowiązek w ciągu 7 dni zgłosić przyjęcie loszek z D. do (...). W przypadku niezgłoszenia przyjęcia loszek na czas, Agencja może nałożyć na stronę pozwaną kary.

Dowód:

- zeznania świadka A. A., elektroniczny protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 roku 00:15:43 - 01:16:50, k. 204-207;
- zeznania świadka M. P. (2), elektroniczny protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku, 00:10:33 – 00:54:52, k. 319-320;
- zeznania świadka M. T. elektroniczny protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku, 00:57:31 – 01:58:12, k. 320;
- zeznania świadka M. U. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11 czerwca 2018 roku, 00:09:18 – 00:25:26, k. 319-320;
- wyjaśnienia powoda C. S. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11.06.2018 roku, 0:46:22 – 01:01:24 k. 320 oraz 11.02.2019 roku, 00:03:26 – 00:20:35, k. 361;
- wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej J. S. (1) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11.06.2018 roku, 01:01:24 – 01:46:00, k. 321.

Strona pozwana korzysta z dopłat obszarowych przyznawanych na dany rok kalendarzowy przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Takie dopłaty miała przyznane również na 2015 r. W ciągu 7 dni należy zgłaszać do Agencji wszystkie ruchy zwierząt; ile się urodziło, ile padło, ile przyjechało, ile wyjechało. Jest to obowiązek ustawowy. Na podstawie danych z programu PigKnows są wypełniane tzw. paszporty zwierząt i dokumenty przemieszczenia zwierząt. W przypadku podania nieprawdziwych informacji, (...) może pomniejszyć lub odebrać dopłaty bezpośrednio.

Dowód:

- zeznania świadka M. P. (2) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku, 00:10:33 – 00:54:52, k. 319-320;
- wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej J. S. (1) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11.06.2018 roku, 01:01:24 – 01:46:00, k. 321;

- decyzje, k. 79-83.

Na terenie fermy w L. jest 7 budynków. Kierownik jest odpowiedzialny za zapewnienie zwierzętom prawidłowej opieki we wszystkich budynkach. Temperaturę w budynkach wskazuje komputer, do którego dostęp ma każdy pracownik ma do niego dostęp. Ponadto budynki są wyposażone w systemy wentylacji, tj. wentylatory, wloty powietrza. Wentylatory są również dostępne z zewnątrz. Wszystkie urządzenia podpięte są pod komputer obsługiwany przez kierownika lub jego zastępcę. W kojcach dla macior są specjalne podgrzewane maty dla prosiąt. Temperatura mat jest uzależniona od temperatury powietrza. W budynkach są zamontowane systemy alarmowe. W przypadku wysokiej temperatury zdarza się, że alarm się uruchamia. System pracuje w trybie zimowym lub letnim. Maksymalna praca systemu w okresie zimowym to 70%, natomiast w okresie letnim 100%. Zmiana ustawień z trybu zimowego na letni odbywa się zazwyczaj w maju, ale wszystko zależy do temperatury. Za przestawienie systemu chłodzenia na odpowiedni tryb w odpowiednim czasie odpowiedzialny jest kierownik fermy.

Na jednej z porodówek jest zamontowany system chłodzenia. Polega on na tym, że wzdłuż budynku znajdują się łączniki z chłodnicami, po których spływa zimna woda. Zimne powietrze z tych pomieszczeń jest wciągane do budynku przez okienka wentylacyjne. System ten jest uruchamiany latem. Za sprawność systemu odpowiada kierownik.

Opieka zwierząt na fermie odbywa się całodobowo. Kierownik jest na fermie najczęściej w godzinach od 7:00 do 15:00. Po godzinach pracy zawsze jest na fermie akuszer. Pełni on dyżur w budynkach, w których są porody. Opieka akuszera polega głównie na przypilnowaniu porodów.

Maciory w okresie okołoporodowym są szczególnie wrażliwe na przegrzanie.

W początkowych dniach lipca 2015 r. temperatury powietrza były bardzo wysokie. Z uwagi na upały świnie na fermie wymagały w tym czasie szczególnej opieki: trzeba było je stale doglądać, kontrolować temperaturę, a w razie konieczności schładzać je odpowiednio wodą (przez polanie całego ciała) i podawać im leki.

W dniu 5 lipca 2015 roku powód pomimo bardzo wysokiej temperatury panującej w budynkach świń, opuścił stanowisko pracy o godz. 15:00, pozostawiając na fermie do godz. 21:00 tylko jednego niedoświadczonego pracownika A. P., który pracował na fermie dopiero od dwóch tygodni. Powód przekazał mu tylko, że ma polewać maciory wodą, nie wyjaśniając, jak ma to robić. W pozostałych budynkach nie było innych pracowników, oprócz pracowników ochrony. Pracownicy ochrony pracują na zmiany przez cały czas. Powód sprawdził i nie przestawił systemu wentylacji na tryb letni, przez co pracował on w trybie zimowym. Powód nie zapewnił obecności na fermie innych pracowników w celu doglądania i schładzania zwierząt. Warunki panujące na fermie wymagały obecności kierownika oraz zapewnienia stawiennictwa innych osób celem ochładzania zwierząt.

W dniach od 4 do 6 lipca 2015 roku w dwóch budynkach fermy P2 i P3 padło 70 macior. Wszystkie maciory znajdowały się bezpośrednio przed porodem albo były tuż po nim.

W budynku (...) nie była włączona wentylacja. Dzień przed zdarzeniem budynek był myty. Po umyciu system należy ponownie uruchomić („wystartować”), tzn. kierownik powinien ustawić parametry temperatury, wentylacji.

Nigdy nie zdarzyło się, żeby w ciągu kilku dni padło na fermie strony pozwanej 70 świń. Upadki świń zdarzają się, jednak są to pojedyncze przypadki.

Dowód:

- przesłuchanie pozwanego J. S. (1) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11 czerwca 2018 roku, 00:55:00 – 01:46:01, k. 320-321;

- zeznania świadka A. A. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 roku 00:15:43 - 01:16:50, k. 204-207;

- zeznania świadka M. W. (1) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 roku 01:21:37 - 01:56:47, k. 207-209;
- zeznania świadka M. P. (2) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku, 00:10:33 – 00:54:52, k. 319-320;
- zeznania świadka M. T. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku, 00:57:31 – 01:58:12, k. 320;
- zeznania świadka M. U. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11 czerwca 2018 roku, 00:09:18 – 00:25:26, k. 319-320;
- zeznania świadka J. U. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11 czerwca 2018 roku, 00:25:50 – 00:45:59;
- zeznania świadka R. J., k. 282;
- zeznania świadka R. C., k. 283,
- zeznania świadka M. F., k. 284,
- zeznania świadka M. K. (1), k. 344-345;
- zeznania świadka K. G. (1), k. 285;
- wyjaśnienia powoda C. S. elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11.06.2018 roku, 0:46:22 – 01:01:24 k. 320 oraz 11.02.2019 roku, 00:03:26 – 00:20:35, k. 361;
- wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej J. S. (1) elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11.06.2018 roku, 01:01:24 – 01:46:00, k. 321.

W okresie od 16 lipca 2015 roku do 6 sierpnia 2015 roku M. T. oraz M. K. (2) przeprowadzili kontrolę (...) w celu ustalenia przyczyn upadku 70 macior w okresie 4-6 lipca 2015 roku. Kontrola oparta została o wywiad z pracownikami, wywiad z lekarzem weterynarii, wywiad z service menagerem, dokumentację, kontrolę systemu wentylacji w tym przegląd ustaleń sterowników mikroklimatu oraz w oparciu o weryfikację danych zawartych w programie PigKnows.

W raporcie pokontrolnym dokonano następujących ustaleń: w dniach 4-6 lipca 2015 roku nastąpił znaczny wzrost liczny upadków macior w związku ze wzrostem temperatury powietrza w budynkach inwentarskich, który był skutkiem wzrostu temperatury powietrza panującej wewnątrz.

Ustalono, że kierownik C. S. nie dopełnił swoich obowiązków, w zakresie zapewnienia odpowiednich warunków dla zwierząt inwentarskich w okresie podwyższonych temperatur, a w szczególności:

- a. w kluczowym dniu 5 lipca opuścił fermę o godz. 15:00, nie zapewniając zastępstwa. W tego typu sytuacji konieczne było zapewnienie co najmniej 3 pracowników do ochładzania zwierząt, a także stała kontrola wskazań temperatury oraz działania systemu wentylacji, a zwłaszcza sterowników mikroklimatu,
- b. nie dopilnował właściwych ustawień sterowników mikroklimatu. Ustawienia krzywej maksymalnej wentylacji były niepoprawne, wskutek czego wydajność wentylatorów została obniżona do 70%, co w okresie letnim (a szczególnie w okresie wysokich temperatur) jest niedopuszczalne,
- c. stwierdzono, że nie działają wentylatory kominowe na budynkach (...), co powodowało nieprawidłowy przepływ powietrza,
- d. stwierdzono nieprawidłowe działanie systemu chłodzenia na budynku (...). Zbyt mała ilość płynu chłodzącego w układzie znacznie ograniczyła wydajność chłodzenia na tym budynku inwentarskim.

Ponadto ustalono, że kwerenda dokumentacji prowadzonej na fermie wykazuje brak rzetelności w jej prowadzeniu z uwagi na nieprawidłowe ewidencjonowanie zdarzeń na fermie, m.in. nie wykazano zwiększenia stada na skutek zakupu loszek z D. oraz wykazana była nieprawidłowa ogólna liczba knurów. Ponadto ustalono, że dane do programu PigKnows były wprowadzane ze znacznym opóźnieniem, co skutkowało generowaniem błędnych raportów. Stwierdzono nieprawidłowości w danych zgłaszanych do (...) w ramach Systemu Identyfikacji i Rejestracji Zwierząt (zobowiązanie na mocy Ustawy z dn. 18 grudnia 2003r. o krajowym systemie ewidencji producentów, ewidencji gospodarstw rolnych). Stwierdzone niezgodności w prowadzonej ewidencji zwierząt gospodarskich mogą skutkować obniżeniem kwoty dopłat bezpośrednich nawet o 100% przyznanej kwoty.

We wnioskach z kontroli wskazano, że bezpośrednią przyczyną upadku 70 macior w dniach 4-6 lipca 2015 r. było pozostawienie fermy pod niedostatecznym nadzorem w okresie nasilonych upałów, ze sterownikami mikroklimatu nie przełączonymi w tryb letni oraz nieprawidłowo działającym systemem chłodzenia w budynkach (...). Spowodowane zostało to niedbalstwem i karygodnym zaniedbaniem obowiązków przez kierownika fermy - powoda.

Raport z kontroli został sporządzony przez M. T. w dniu 10 sierpnia 2015 roku i doręczony wiceprezesowi zarządu J. S. (1) w dniu 12 sierpnia 2015 r.

Dowód:

- zeznania świadka M. T. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 31 maja 2017 roku, 00:57:31 – 01:58:12, k. 320;
- raport dotyczący upadku macior, k. 201-202;

W dniach od 4 lipca 2015 roku do 6 lipca 2015 roku na terenie fermy L. pracę świadczyły następujące osoby: M. U.; Z. B.; S. B.; E. B.; M. D.; P. D.; W. G.; A. G.; K. G. (2); D. H.; F. J.; M. K. (3); P. K.; R. K.; Z. M.; T. M.; K. M.; W. P.; A. P.; J. P.; J. R.; L. S.; J. S. (2); Z. S.; M. S.; D. S.; K. S.; M. W. (2); B. Z.; E. Z.; K. Z.; M. Ż..

Dowód:

- karty pracy za lipiec 2015 roku, k. 229 – 264;
- karta pracy za lipiec 2015 roku, k. 240;

Dla powoda dzień 4 lipca (sobota) i 5 lipca (niedziela) 2015 roku były dniami pracy. W dniach od 6 do 9 lipca 2015 roku powód przebywał na urlopie wypoczynkowym. W dniu 6 lipca 2015 roku powód nie pojawił się w pracy, zawiadamiając telefonicznie, że wykorzystuje urlop. Natomiast od dnia 10 lipca 2015 r. zaczął przebywać na zwolnieniach lekarskich obejmujących następujące okresy: od 10-14 lipca 2015 r. (ze wskazaniem powinien leżeć), od 14-18 lipca 2015 r. (ze wskazaniem powinien leżeć), od 15-31 lipca 2015 r. (może chodzić), 1-18 sierpnia 2015 r. (ze wskazaniem może chodzić), 19 sierpnia 4 września 2015 r. (ze wskazaniem może chodzić), od 5-22 września 2015 r. (ze wskazaniem może chodzić).

Pod koniec lipca 2015 r. powód informował już stronę pozwaną, że nie wróci do pracy, ale obecnie jest jeszcze na zwolnieniu lekarskim.

Obowiązki powoda przejęła w połowie lipca 2015 r. M. T..

Dowód:

- zeznania świadka A. A. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 roku 00:15:43 - 01:16:50, k. 204-207;
- wyjaśnienia powoda C. S. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11.06.2018 roku, 0:46:22 – 01:01:24 k. 320 oraz 11.02.2019 roku, 00:03:26 – 00:20:35, k. 361;

- wyjaśnienia przesłuchanego w char. strony pozwanej J. S. (1) elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11.06.2018 roku, 01:01:24 – 01:46:00, k. 321.

- zwolnienia lekarskie, k. 7-11; k. 13;

- wydruk wiadomości emalii, k. 76;

- karta pracy za lipiec 2015 roku, k. 228;

Pismem z dnia 17 sierpnia 2015 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazano, że w wyniku przeprowadzonej kontroli poprawności wprowadzonych danych do programu służącego do ewidencji zwierząt - PigKnows stwierdzono wiele nieprawidłowości polegających na braku rzetelnych informacji. Nie wykazano w programie wprowadzonych do stada loszek z D.. Dane do raportu H. Raport były nieprawdziwe i nieuzupełniane na bieżąco, co skutkowało błędną oceną stanu rzeczywistego stada, a w konsekwencji w przypadku złożenia fałszywych deklaracji - zgłoszeń zmiany stanu stada świń do Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa, pozbawiłoby firmę dopłat obszarowych. Jednocześnie stwierdzone błędy w ewidencji zwierząt przez zakontraktowanego odbiorcę prosiąt (...) Sp. z o.o. stanowią podstawę do odmowy wypłaty premii półrocznej.

Powód nie dopilnował odpowiednich ustawień wentylacji na budynkach inwentarskich stosownie do panującej pogody, co spowodowało śmierć blisko 70 macior.

Oświadczenie strony pozwanej zawierało informację, prawie wniesienia w terminie 14 dni od jego doręczenia, odwołania do sądu pracy.

Dowód:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 17 sierpnia 2015 roku.

Rozwiązanie umowy o pracę zostało wysłane do powoda na adres domowy w dniu 17 sierpnia 2015 r. firmą kurierską (...) oraz Poczta Polska. Przesyłka kurierska została odebrana w miejscu zamieszkania powoda w dniu 18 sierpnia 2015 roku przez jego sąsiada Pana S.. Jeszcze tego samego dnia powód skontaktował się telefonicznie z firmą kurierską i zgłosił rezygnację z doręczenia przesyłki, po czym została ona zwrócona firmie kurierskiej. Następnie firma kurierska podjęła kolejne próby doręczenia przesyłki powodowi, a po ich bezskuteczności przesyłka wróciła do nadawcy. Przesyłka wysłana Poczta Polska, awizowana w dniach 19 sierpnia 2015 roku oraz 27 sierpnia 2015 roku, nie została odebrana i została zwrócona nadawcy. Termin rozwiązania umowy o pracę oznaczony na datę 4 września 2015 roku przypadł w dniu upływu drugiego terminu awizo przesyłki Poczty Polskiej. C. S. będący w tym czasie na zwolnieniu lekarskim odbierał pod adresem zamieszkania inne przesyłki, nie pochodzące od pracodawcy.

Dowód:

- wyjaśnienia pozwanego J. S. (1) - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 11 czerwca 2018 roku, 00:55:00 – 01:46:01, k. 320-321;

- zeznania świadka A. A. - elektroniczny protokół rozprawy z dnia 22 lutego 2017 roku 00:15:43 - 01:16:50, k. 204-207;

- pismo pracodawcy z dnia 7 września 2015 roku, k. 14;

- śledzenie przesyłek Poczty Polskiej wraz z kserokopią koperty i zwrotnego potwierdzenia odbioru – w aktach osobowych;

- kserokopia strony z książki nadawczej, k. 69,
- historia nadania przesyłki kurierskiej, k. 70;
- wiadomość e-mail dot. rezygnacji z przesyłki (...), k. 195-198;

W dniu 4 września 2015 r. strona pozwana wystawiła świadectwo pracy, które zostało wysłane powodowi pocztą. Przesyłka została odebrana przez powoda osobiście w dniu 8 września 2015 r.

W świadectwie pracy strona pozwana wskazała, że zatrudniała powoda w okresie od 13 września 2014 r. do 4 września 2015 r.

Dowód:

- świadectwo pracy, k. 15,
- potwierdzenie odbioru w aktach osobowych

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo jako niezasadne podlegało oddaleniu.

Podstawę prawną roszczenia powoda stanowił art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. Rozstrzygając zasadność powództwa, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (m.in. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, że przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje, i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych poza oceną stopnia natężenia złej woli pracownika, należy brać również pod uwagę rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które

w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Należy wskazać, że termin ten ma charakter prekluzyjny, po jego upływie pracodawca traci bowiem bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia, co nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem.

Już w okresie następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej. Ustalając stan faktyczny, Sąd odniósł się tylko do przyczyn konkretnie wskazanych w oświadczeniu strony pozwanej, pomijając inne pozostałe kwestie podnoszone już na etapie postępowania sądowego, albowiem nie mogły one mieć znaczenia w kontekście złożonego przez stronę pozwaną pisemnego oświadczenia.

Zgodnie z art. 100 § 2 pkt. 4 k.p. obowiązkiem pracownika – zaliczanym przez kodeks pracy do obowiązków o charakterze podstawowym jest dbanie o dobro zakładu pracy, chronienie jego mienie oraz zachowanie w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę.

W toku przeprowadzonego postępowania dowodowego, potwierdzone zostały zarzuty odnoszące się do nieprawidłowości danych wprowadzanych do systemu PigKnows. Zgromadzony materiał dowodowy potwierdził, że dane muszą być wprowadzane na bieżąco, a pełną odpowiedzialność za ich terminowe wprowadzenie ponosi kierownik fermy. Na podstawie zawartych w systemie danych generuje się szereg niezbędnych raportów, które stanowią podstawę do przekazywania odpowiednich informacji kontrahentom strony pozwanej oraz (...). W świetle zgromadzonych dowodów nie ulega wątpliwości, że powód nie aktualizował informacji w systemie na bieżąco. W trakcie kontroli przeprowadzonej przez M. T. w drugiej połowie lipca 2015 r., ujawniony został szereg nieprawidłowości w raportach specyfikacji genetycznej H. Raport w programie PigKnows służącym do ewidencji zwierząt. Odkryto wówczas, że do systemu nie zostało m.in. wprowadzone stado loszek z D., przywiezione na teren fermy w listopadzie 2014 r. Ponadto ustalono, że stado loszek przywiezionych w październiku 2014 r., choć zostało wprowadzone do systemu, nie było wykazywane w cotygodniowych raportach. Konsekwencją tych nieprawidłowości było realne zagrożenie utraty premii półrocznej wypłacanej stronie pozwanej przez jej kontrahenta (...) sp. z o.o.

Strona pozwana korzysta z dopłat obszarowych przyznawanych na dany rok kalendarzowy przez Agencję Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa. Na podstawie danych z programu PigKnows są wypełniane tzw. paszporty zwierząt i dokumenty przemieszczenia zwierząt. W przypadku podanie nieprawidłowych informacji, Agencja może pomniejszyć lub odebrać dopłaty bezpośrednie do upraw.

Zdaniem Sądu zaniedbania, których powód dopuścił się nie wprowadzając do systemu istotnych dla strony pozwanej danych, stanowiły poważne naruszenie obowiązków pracowniczych.

W świetle zgromadzonego materiału dowodowego w pełni uzasadniona okazała się również druga przyczyna dyscyplinarnego rozwiązania umowy, odnosząca się do niedopilnowania przez powoda odpowiednich ustawieni wentylacji na budynkach inwentarskich stosownie do panującej pogody, co spowodowało śmierć blisko 70 macior.

W niniejszej sprawie okolicznością bezsporną było, że w dniach od 4 do 6 lipca 2015 r. doszło na fermie L. do upadku (śmierci) 70 sztuk macior w budynkach (...). Bezsporne również było, że tak liczne upadki w stadzie w jednym czasie są niespotykane, z reguły dochodzi bowiem do upadków pojedynczych lub obejmujących kilka sztuk. Zgromadzony materiał dowodowy pozwolił również na ustalenie, że na terenie fermy L. jest 7 budynków ze zwierzętami, zaś za opiekę nad świniami oraz sprawność wyposażenia budynków odpowiedzialny jest kierownik fermy. Bezsporne również było, że maciory w okresie okołoporodowym są szczególnie wrażliwe na przegrzanie organizmu, dlatego wymagają w tym czasie szczególnej opieki: trzeba je stale doglądać, kontrolować temperaturę, a w razie konieczności schładzać wodą i podawać im leki. Każdy z budynków wyposażony jest w system wentylacji, tj. wentylatory, wloty powietrza, mający na celu zapewnienie odpowiedniej cyrkulacji powietrza, co jest szczególnie istotne w okresach wysokich temperatur. Wentylatory ustawiane są za pomocą specjalnych sterowników w dwóch trybach: zimowym lub letnim. Maksymalna praca systemu w okresie zimowym to 70%, natomiast w okresie letnim 100%. Z zeznań świadków wynika, że w okresie 4-6 lipca 2015 r. wentylatory były ustawione na tryb zimowy przez co nie pracowały na pełnej wydajności, podczas gdy w tym czasie powinny być przestawione na tryb letni, co zapewniłoby maksymalną przepustowość systemu. Miało to szczególnie duże znaczenie w okresie panujących na początku lipca 2015 r. bardzo wysokich temperatur powietrza. System wentylacji sterowany jest komputerowo, a za jego właściwe ustawienie odpowiadał kierownik fermy, czyli powód. Z zeznań świadka M. W. (1) wynika, że dzień przed zdarzeniem budynek (...) był myty. Po jego umyciu należało ponownie uruchomić system („wystartować”) tzn. ustawić parametry temperatury, wentylacji. Powinien to zrobić kierownik.

Powód nie dopełnił obowiązku zadbania o zdrowie i życie zwierząt w okresie bardzo wysokich temperatur. Jak ujawniły wyniki kontroli przeprowadzonej niedługo po zdarzeniu, i co potwierdziły zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, w budynkach nie dopilnowano właściwych ustawień sterowników mikroklimatu, a wentylatory w budynku pracowały w trybie zimowym, nie zaś letnim, przez co ich wydajność została obniżona do 70%. Wentylatory kominowe na budynkach (...) nie działały, co powodowało nieprawidłowy przepływ powietrza. Ponadto w przypadku budynku (...), wyposażonego w specjalny, dodatkowy system chłodzenia, stwierdzono zbyt małą ilość płynu chłodzącego w układzie, co dodatkowo również wpłynęło na spadek wydajności wentylacji, która i tak była już obniżona.

Z zeznań świadków wynika, że to właśnie niewłaściwe ustawienie parametrów wentylacji w połączeniu z panującą wówczas bardzo wysoką temperaturą oraz brakiem właściwego zabezpieczenia osobowego, za co odpowiadał powód, spowodowało niespotykany zwyczajowo tak duży ubytek zwierząt w przeciągu 3 dni. Maciory w okresie porodu są bowiem bardzo wrażliwe na przegrzanie. W świetle doświadczenia życiowego niewiarygodne są twierdzenia powoda, że przyczyna tego stanu rzeczy mogła być np. epidemia chorobowa. W takim przypadku pomór nie ograniczyłby się tylko do okresu 3 dni, tak jak w niniejszym przypadku. Podkreślenia wymaga, że dopiero na rozprawie w dniu 11 lutego 2019 r. powód podniósł, że jakąś chorobę mógł przynieść dzik, którego powód rzekomo widział w pobliżu ogrodzenia fermy. W ocenie Sądu wyjaśnienia powoda w tym zakresie były jednak całkowicie niewiarygodne. Gdyby bowiem taki fakt miał miejsce, powód niewątpliwie podniósłby go przed sądem już kilka lat wcześniej, nie zaś dopiero po prawie 4 latach od wniesienia pozwu, pod sam koniec procesu. Podkreślenia również wymaga, że według przesłuchanych świadków świnie nie miały żadnych objawów chorobowych za wyjątkiem objawów przegrzania.

Wina powoda za uchybienia, których się dopuścił, nie ulega wątpliwości Sądu. Jako kierownik fermy powód miał nienormowany czas pracy i był umocowany i zobowiązany do podejmowania istotnych dla hodowli decyzji, prowadzenia dokumentacji i zlecania innym pracownikom czynności celem prawidłowego i zgodnego z zasadami sztuki prowadzenia fermy i zapewnienia zwierzętom odpowiednich warunków bytowych. Jednym z podstawowych obowiązków powoda jako kierownika było zapewnienie odpowiedniej temperatury w budynkach przeznaczonych do przebywania świń. Powód miał obowiązek dokonywania przeglądów sprawności wentylacji pomieszczeń oraz obowiązek zmiany trybu pracy wentylacji z letniej na zimowy i odwrotnie, kiedy temperatura powietrza się zmieniała.

Przestawienie trybu zimowego (słabszego), na letni (znacznie bardziej wydajny) następowało z reguły już w maju. W 2015 roku powód nie przestawił wentylacji do lipca, pomimo panujących upałów. Udając się na urlop powód zostawił zwierzęta w budynkach z nieprawidłowo ustawioną częściowo nie działającą wentylacją, narażając je na przegrzanie, stres i bardzo bolesną śmierć.

Powód nie zapewnił również odpowiedniej obsady pracowników na fermie na czas upałów. Opuszczając fermę przed udaniem się na nieuzgodniony wcześniej urlop w okresie bardzo wysokich temperatur, powód pozostawił na fermie tylko jednego, niedoświadczonego (pracującego od dwóch tygodni) pracownika, któremu nie wyjaśnił, w jaki sposób należy schładzać świnię, przez co pracownik robił to nieprawidłowo (nie schładzał całego ciała zwierząt) i nieefektywnie.

W ocenie Sądu dopuszczając się zaniedbań zarzucanych mu w piśmie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia, powód dopuścił się nie tylko ciężkiego, ale rażąco ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Skutki niedbalstwa powoda były wyjątkowo tragiczne, zlekceważenie przez niego sytuacji i niedopełnienie obowiązku zapewnienia zwierzętom odpowiedniej temperatury podczas fali upałów, spowodowało bowiem ból, stres i śmierć aż 70 świń, w tym świń bezpośrednio po lub przed porodem. Spowodowało to również straty finansowe pracodawcy. Konsekwencją nieprawidłowości w bieżącym wprowadzaniu przez powoda danych do systemu było zaś zagrożenie interesów pracodawcy – istniało realne zagrożenie utraty przez pracodawcę premii półrocznej wypłacanej stronie pozwanej przez jej kontrahenta (...) sp. z o.o. Ponadto strona pozwana mogła zostać pozbawiona przez (...) dopłat bezpośrednich do upraw. Jak przyjmuje się w orzecznictwie Sądu Najwyższego, uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może być także zawinione działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego: z dnia 27 października 2010 r., III PK 21/10, LEX nr 694249; z dnia 24 lutego 2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883; z dnia 6 lipca 2011 r., II PK 13/11, LEX nr 952560).

Niezależnie od powyższego, powództwo podlegało oddaleniu również z przyczyn formalnych.

W myśl art. 264 § 2 k.p., w brzmieniu obowiązującym w 2015 r., żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Jednocześnie zgodnie z treścią art. 265 § 1 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy – w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 21 k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu.

Natomiast stosownie do art. 265 § 2 k.p. wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu 7 dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu.

Stosownie do cytowanych powyżej przepisów art. 265 k.p. termin do wniesienia odwołania może zostać przywrócony, jeżeli pracownik uprawdopodobni w terminie siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu – okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. Przywrócenie terminu może nastąpić jedynie wówczas, gdy pracownik bez swojej winy, a więc z powodu okoliczności od niego niezależnych nie wniósł w terminie powództwa.

Z dokonanych przez Sąd ustaleń wynika, że strona pozwana wręczyła powodowi pismo rozwiązujące z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia wraz z pouczeniem o przysługującym prawie i terminie do złożenia odwołania w dniu 18 sierpnia 2015 r. Zatem w myśl powyższego przepisu, termin do wniesienia odwołania minął z dniem 1 września 2015 r. Tymczasem powód złożył pozew do Sądu Pracy w dniu 14 września 2015 r. (data stempla pocztowego – k. 16), a więc 13 dni po terminie.

W dniu 17 sierpnia 2015 r. strona pozwana wysłała na adres powoda dwa identyczne oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Jedno zostało przekazane do doręczenia firmie kurierskiej (...), a drugie nadane w

placówce pocztowej Poczty Polskiej. Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że przesyłka kurierska została doręczona w dniu 18 sierpnia 2015 r. o godz. 11:57 sąsiadowi powoda panu S.. Natomiast jeszcze tego samego dnia o godz. 12:29 powód zawiadomił telefonicznie firmę kurierską o rezygnacji z doręczenia przesyłki i następnego dnia przesyłka została zwrócona do firmy kurierskiej. Miał zatem już tego dnia realną możliwość zapoznania się z treścią przesyłki kurierskiej przekazanej jego sąsiadowi, jednak celowo tego nie uczynił informując telefonicznie kuriera o rezygnacji.

Fakt ten nie zmienia jednak skuteczności dokonanej w dniu 18 sierpnia 2015 r. czynności prawnej. Należy bowiem wskazać, że rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem jest jednostronną czynnością prawną i wywołuje skutek w chwili złożenia stosownego oświadczenia drugiej stronie w taki sposób, że mogła się zapoznać z jego treścią, chociaż tego nie uczyniła. Zastosowanie ma tutaj bowiem art. 61 k.c. w zw. z art. 300 k.p. w myśl którego oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok SN z 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995/18/229).

Zatem dla rozpoczęcia biegu terminu z art. 264 § 2 k.p. nie było konieczne, aby powód faktycznie zapoznał się z treścią oświadczenia woli strony pozwanej, bowiem celowa i świadoma odmowa jego przyjęcia nie miała żadnego wpływu na rozwiązanie stosunku pracy, gdyż strona pozwana zapewniła powodowi możliwość zapoznania się z jego treścią już w dniu 18 sierpnia 2015 r. Natomiast rezygnacja telefoniczna z odbioru przesyłki przekazanej przez kuriera sąsiadowi powoda panu S. dokonana przez powoda i tym samym nie zapoznanie się z treścią pisma zawierającego prawidłowe pouczenie o przysługującym prawie do odwołania do sądu pracy nie wpływa na skuteczność dokonanego rozwiązania stosunku pracy i nie stanowi podstawy do przywrócenia uchybionego terminu (por. wyrok SN z 13 grudnia 1996 r., I PKN 41/96, OSNP 1997/15/268; wyrok SN z 4 marca 2004 r., I PK 429/03, M.Prawn. 2005/4/213, M.P.Pr.-wkl. 2005/2/1, Pr.Pracy 2004/11/40).

Na skuteczność doręczenia przesyłki wysłanej pocztą kurierską w żaden sposób nie wpływa okoliczność jednoczesnego wysłania oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy Poczta Polską. Przesyłka ta była awizowana w dniach 19 sierpnia 2015 roku oraz 27 sierpnia 2015 roku, i z uwagi na nieodebranie w terminie została zwrócona nadawcy. Ponowne doręczenie tego samego oświadczenia woli nie zniweczyło skutków doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia za pośrednictwem poczty kurierskiej.

Ponadto należy wskazać, że powód wbrew ciężącemu na nim obowiązkowi z art. 265 § 2 k.p., powód nawet nie starał się uprawdopodobnić w żaden sposób okoliczności uzasadniających wnioski o przywrócenie terminu. Wnosząc odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, nie złożył wniosku o przywrócenie terminu, pomimo że był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. Powód nie dochował staranności w dbaniu o swoje żywotne interesy i nie wskazał, w ocenie Sądu, usprawiedliwionej przyczyny uchybienia terminu. W żaden sposób nie uprawdopodobnił, że przekroczenie terminu nastąpiło bez jej winy. Należy mieć na uwadze, że pismo o rozwiązaniu stosunku pracy zawierało stosowne pouczenie o sposobie i terminie złożenia odwołania do sądu pracy. Powód nie mógł zatem skutecznie bronić się niezajomością przepisów prawa i brakiem wiedzy. Sam fakt przebywania na zwolnieniu lekarskim nie usprawiedliwia jeszcze uchybienia terminu, albowiem musiałyby być one spowodowane chorobą, która uniemożliwiłaby faktyczne funkcjonowanie powoda, np. śpiączka, brak możliwości chodzenia. W zwolnieniach lekarskich za sierpień i wrzesień 2015 r. lekarz wskazał zaś, że powód może chodzić. Należy również wskazać, że pomimo choroby powód był w stanie, dbając o własne interesy, skontaktować się z kurierem i dokonać rezygnacji z odbioru przesyłki, odbierać inne przesyłki pocztowe (z ZUS), a nawet wnieść pozew przeciwko stronie pozwanej.

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 k.p. należy analizować w płaszczyźnie jego subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy (por. wyroki z 13 maja 1994 r., I PRN 21/94, OSNAPiUS 1994 nr 5, poz. 85; z 6 sierpnia 1998 r. I PKN 258/98, OSNAPiUS 1999/17/547; z 17 listopada 1998 r., I PKN 440/98 OSNAPiUS 2000/1/11; z 21 lutego 202 r. I PKN 925/00, LEX nr 55363, PiZS 2002/10/38). W tym

świetle nie bez znaczenia jest również fakt, iż powód posiada wyższe wykształcenie i w ocenie Sądu odebranie przesyłki od pracodawcy i złożenie wniosku o przywrócenie terminu są czynnościami, jakich można wymagać od powoda przy uwzględnieniu obiektywnego miernika staranności.

W związku z oddaleniem powództwa z uwagi na niedochowanie terminu do wniesienia odwołania do Sądu pracy, powództwo należało oddalić. Jak stwierdził bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z 23 czerwca 2005 r. (II PK 287/04, Prawo Pracy 2006/1/33) – „Niezachowanie przez pracownika terminu do zaskarżenia wypowiedzenia umowy o pracę wyłącza potrzebę rozważania zasadności i legalności przyczyn tego wypowiedzenia”.

Termin przewidziany w art. 264 k.p. jest terminem prawa materialnego, na co wyraźnie wskazał Sąd Najwyższy w uchwale z dnia 14 czerwca 1986 r. (III PZP 8/86, OSNCP 1986/12/194) stwierdzając, iż „Terminy przewidziane w art. 256 i 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy kodeksu postępowania cywilnego dotyczące uchybienia i przywracania terminu, a Sąd oddala powództwo, jeżeli pozew wniesiony został po upływie terminów określonych w art. 264 k.p., których nie przywrócono, oraz po upływie terminów określonych w art. 256 k.p.”.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o zeznania świadków oraz wyjaśnienia stron, jak również dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków, gdyż spójnie potwierdzają okoliczności ustalonego stanu faktycznego. Ich relacje różnią się wzajemnie tylko co do nieznacznych szczegółów, czy umiejscowienia określonych zdarzeń w czasie, co zważywszy na odstęp czasowy pomiędzy tymi zdarzeniami, a ich zeznaniami znajduje swoje obiektywne uzasadnienie. Świadkowie zeznawali w sposób szczerzy i płynny, nie uchylali się od swobodnych wypowiedzi relacjonując to czego byli naoczni świadkami.

Sąd dał wiarę wyjaśnieniom powoda jedynie w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Wyjaśnienia powoda w zakresie kluczowych ustaleń faktycznych były chaotyczne i nieprzekonywujące. Podkreślenia wymaga, że powód obarczał winą za śmierć zwierząt i braki danych w systemie zarówno swoich przełożonych, którym zarzucał brak należytej kontroli nad nim, jak i swoich podwładnych, którym zarzucał nieprzekazanie mu informacji o stanie i potrzebach fermy. Powód nie dostrzegając zdaniem Sądu, że to on był osobą, która jako kierownik fermy miała obowiązek sprawdzić i ustawić systemy wentylacji i chłodzenia, zapewnić właściwą obsadę osobową i wydać pracownikom polecenia jak mają postępować ze zwierzętami podczas upałów podczas jego nieobecności, a także bieżąco wpisywać wszystkie istotne dane o stanie stada do systemu PigKnows. To powód miał kontrolować i zarządzać fermą, tymczasem z jego wyjaśnień wynika, że obowiązku tego nie unióś, i zamiast samodzielnie podejmować działania należące do obowiązków kierownika, pozostawił zwierzęta w niedopuszczalnych warunkach i nieuzupełniony danymi system, a następnie tłumaczył, że nie otrzymał poleceń ze strony członków zarządu spółki ani informacji od podległych mu pracowników. Należy podkreślić, że powód zajmował stanowisko samodzielne – kierownika fermy, do których zastosowanie znajdują ostrzejsze kryteria oceny przyczyn uzasadniających wypowiedzenie.

Z powyższych względów, Sąd w pkt. I sentencji wyroku oddalił powództwo jako bezzasadne.

Orzekając o kosztach procesu Sąd zastosował art. 98 § 1 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód przegrał proces w całości. Strona pozwana poniosła koszty procesu w postaci kosztów zastępstwa procesowego w wysokości 180,00 zł zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokacie (Dz.U z 2015 poz. 1800 ze zm.).

W punkcie III sentencji wyroku nieuiszczonymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu oraz kosztów stawienia świadków, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 100 ust. 1, art. 96 ust. 1 pkt 4, art. 35 pkt 1 ustawy z 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia tymi kosztami strony wygrywającej sprawę – w niniejszej sprawie strony pozwanej – natomiast powód, który sprawę przegrał, był zwolniony od kosztów sądowych z mocy ustawy.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.