

Sygn. akt VI P 386/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 14 sierpnia 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Franciszek Konarski, Elżbieta Jeznach

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 31 lipca 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. T.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, wynagrodzenie chorobowe, ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, sprostowanie świadectwa pracy

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego pozwu,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda M. T. kwotę 2.285,71 złotych (dwa tysiące dwieście osiemdziesiąt pięć złotych i 71/100) netto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

III. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

IV. odstępuje od obciążania powoda M. T. kosztami zastępstwa procesowego,

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. od na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...)w G. kwotę 184,35 złotych (sto osiemdziesiąt cztery złote i 35/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn. akt VI P 386/16

UZASADNIENIE

Powód M. T. pozwem z dnia 27 czerwca 2016 roku wystąpił przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, nadto kwoty 1.160 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę, kwoty 1.440 złotych netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2015 i 2016 oraz kwoty 24 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę począwszy od dnia 20 lutego 2015 roku na stanowisku elektromontera. Powód wskazał, iż nie zgadza się z decyzją pracodawcy o rozwiązaniu z nim umowy o pracę, albowiem nie dopuścił się rażących zaniedbań. Powód stwierdził, iż przyczyną opuszczenia przez niego miejsca pracy w dniach 15 czerwca 2016 roku do dnia 17 czerwca 2016 roku była usprawiedliwiona nieobecność, co zostało udokumentowane zwolnieniem lekarskim z dnia 15 czerwca 2016 roku.

Powyższe zwolnienie zostało przez niego doręczone osobiście w dniu 20 czerwca 2016 roku kierownikowi działu wykonawczego - P. C. w miejscu wykonywania pracy, w obecności współpracowników K. D. oraz M. H.. Mimo to pozwany doręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym. (k. 2-4)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 16 września 2016 roku wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powód wykonywał pracę na budowie budynku (...) (...) w G.. Zgodnie z umową łączącą pozwanego z kontrahentem prace miały zostać zakończone do dnia 30 czerwca 2016 roku. W dniu 15 czerwca 2016 roku zaawansowanie prac wynosiło tylko ok. 75 %. Pracownicy pozwanego mieli pełną świadomość napiętego harmonogramu i wynikających z tego konsekwencji dla organizacji pracy. W zaistniałej sytuacji pozwany musiał na bieżąco dysponować wystarczającą liczbą pracowników, aby w terminie wywiązać się z umowy ze swoim kontrahentem, względnie ograniczyć ewentualne opóźnienie i tym samym minimalizować ryzyko odpowiedzialności kontraktowej. Powód wiedząc o powyższym zaniechał poinformowania pracodawcy, w tym swojego przełożonego, o przyczynach i okresie swojej nieobecności w pracy, która rozpoczęła się dnia 15 czerwca 2016 roku. Powód dopiero w dniu 20 czerwca 2016 roku, a więc po upływie 5 dni, stawiając się w miejscu wykonywania pracy, przedłożył zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy w okresie od dnia 15 czerwca 2016 roku do dnia 17 czerwca 2016 roku.

Powód nie informując o swojej nieobecności, nie później niż drugiego dnia powyższej tj. stosownie do treści § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 czerwca 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, nie dochował powyższego obowiązku, utrzymując pozwanego w usprawiedliwionym przekonaniu, iż nieobecność powoda w pracy jest nieusprawiedliwiona, a jednocześnie doprowadzając do dezorganizacji pracy u pozwanego, który nie mógł przewidzieć charakteru i okresu nieobecności powoda w pracy. Pozwany nie był w stanie ustalić, czy powód np. nie porzucił pracy. Pozwany podał, iż pozostałe roszczenia pieniężne powoda zostały na jego rzecz uregulowane. Pozwany bowiem zapłacił na jego rzecz kwotę 2.112 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę, jak również tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. (k. 28-33)

W piśmie z dnia 13 lipca 2016 roku powód sprecyzował, iż w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia na jego rzecz od pozwanego kwoty 2.400 złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, nadto kwoty 800 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 1 czerwca 2016 roku do dnia 14 czerwca 2016 roku, kwoty 192 złotych tytułem wynagrodzenia chorobowego za okres od dnia 15 czerwca 2016 roku do dnia 17 czerwca 2016 roku, jak również kwoty 1.140 złotych netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz kwoty 24 złotych tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za okres od grudnia 2015 roku do czerwca 2016 roku (2,4h). (k. 15)

W piśmie z dnia 25 lipca 2016 roku powód rozszerzył powództwo wnosząc również o nakazanie pozwanemu sprostowanie wydanego mu świadectwa pracy, poprzez usunięcie wskazanej w nim przyczyny zwolnienia z pracy, jak również zapisu iż wykorzystał w 2016 roku urlop wypoczynkowy w ilości 10 dni, w tym 2 dni urlopu na żądanie. W tym zakresie powód wskazał, iż wykorzystał jedynie 2 dni urlopu na żądanie, a zatem pozostały zapis w tym przedmiocie nie polega na prawdzie. (k.17)

W piśmie procesowym z dnia 14 stycznia 2017 roku pozwany podał, iż uregulował na rzecz powoda należności w wysokości: 640 złotych netto tytułem wynagrodzenia za pracę za miesiąc czerwiec 2016 roku, 173,70 złotych netto tytułem wynagrodzenia za czas niezdolności za okres choroby, jak 1.280 złotych netto tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. (k. 93-94)

Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 roku powód sprecyzował, iż w niniejszym żądaniu domaga się jedynie odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę oraz sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę trybu rozwiązania umowy o pracę tj. wpisanie w tym przedmiocie porozumienia stron, bądź wypowiedzenia umowy przez

pracodawcę. W pozostałym zakresie tj. co do roszczeń o wynagrodzenie za pracę, wynagrodzenie chorobowe, jak również ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy powód cofnął pozew. (k. 109) Na rozprawie w dniu 31 lipca 2017 roku pełnomocnik pozwanego wyraził zgodę na cofnięcie pozwu przez powoda w zakresie przez niego sprecyzowanym. (k. 138)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. T. został zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na podstawie umowy o pracę z dnia 20 lutego 2015 roku na czas określony 6 miesięcy, na stanowisku elektromontera.

Aneks z dnia 19 sierpnia 2015 roku strony przedłużyły obowiązywanie powyższej umowy na czas do dnia 31 sierpnia 2016 roku.

(Dowód : świadectwo pracy- k. 19-20, ewidencja czasu pracy- k. 47-53, umowa o pracę- k. 70-70v, aneks – k. 71, kopia protokołu Państwowej Inspekcji Pracy- 95-102, akta osobowe pracownika)

Powód wykonywał pracę na budowie budynku (...) (...)w G., w brygadzie 10-cio osobowej.

W czerwcu 2016 roku prace były znacznie zaawansowane, ogólnie pozwany był jednak opóźniony w realizacji poszczególnych prac na budowie (...). Powyższe wynikało z opóźnienia w wykonaniu prac przez poszczególne grupy branżowe.

W okresie od dnia 15 czerwca 2016 roku do dnia 17 czerwca 2016 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Brygadzysta - M. H. miał wiedzę o fakcie przebywania powoda na zwolnieniu lekarskim. O powyższym został powiadomiony przez pracowników, między innymi przez K. D..

(Dowód : kopia zwolnienia lekarskiego- k. 82, kopia protokołu Państwowej Inspekcji Pracy- 95-102, zeznania świadka P. C.- k. 109-110 (nagranie 00:14:08-00:23:08), zeznania świadka M. H.- k. 110-111 (nagranie 00:23:08-00:32:44), zeznania świadka K. D.- k. 138-139 (nagranie 00:04:54-00:17:15), zeznania powoda M. T.- k. 111 (nagranie 00:34:03-00:38:14) w zw. z k. 139 (nagranie 00:20:57-00:22:48), zeznania za pozwanego T. W.- k. 140 (nagranie 00:23:22-00:31:30)

Zgodnie z Regulaminem Pracy obowiązującym u pozwanego pracownik jest obowiązany zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności w pracy i przewidywanym czasie jej trwania- pierwszego dnia nieobecności, nie później jednak niż w dniu następnym.

Zawiadomienie może być dokonane osobiście, przez inne osoby, telefonicznie lub przez pocztę. W tym ostatnim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego. (§ 22 powyższego)

(Dowód : Regulamin Pracy- 55-60v)

Oświadczeniem z dnia 8 czerwca 2016 roku powód rozwiązał umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, ze skutkiem ustania stosunku pracy na dzień 31 lipca 2016 roku.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę- k. 18, 72)

W dniu 20 czerwca 2016 roku, po stawieniu się powoda w miejscu pracy, pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał opuszczenie miejsca pracy przez powoda bez zgody pracodawcy, dezorganizację pracy poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność, konieczność poniesienia dodatkowych kosztów poprzez zatrudnienie pracownika na zastępstwo, przez co nastąpiła utrata zaufania pracodawcy do pracownika.

Powód odmówił przyjęcia powyższego.

Powyższe oświadczenie zostało również doręczone powodowi pocztą w dniu 23 czerwca 2016 roku.

(Dowód : rozwiązanie umowy o pracę- k. 5, 73, potwierdzenie odbioru- k. 73v, zeznania świadka P. C. - k. 109-110 (nagranie 00:14:08-00:23:08), zeznania świadka M. H.- k. 110-111 (nagranie 00:23:08-00:32:44), zeznania świadka K. D.- k. 138-139 (nagranie 00:04:54-00:17:15), zeznania powoda M. T.- k. 111 (nagranie 00:34:03-00:38:14) w zw. z k. 139 (nagranie 00:20:57-00:22:48), zeznania za pozwanego T. W.- k. 140 (nagranie 00:23:22-00:31:30)

Sąd zważył co następuje :

Powództwo M. T. w części zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruuje w szczególności w oparciu o zeznania świadków w osobach P. C., M. H. oraz K. D., jak również powoda M. T. i słuchanego za stronę pozwaną T. W. oraz dokumenty przedłożone do akt sprawy.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy, jej charakteru (umowa na czas określony) stanowiły również akta osobowe powoda.

Sąd dał im wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Walor wiarygodności Sąd przyznał dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

W ocenie Sądu zeznania powoda oraz pozwanego zasługiwały na wiarę i uwzględnienie w całości, albowiem powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Zeznania świadków P. C., M. H. oraz K. D. uznać należało również za wiarygodne, albowiem były one spójne, konsekwentne i logiczne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie bezspornie wynika, iż powód wykonywał pracę na budowie budynku (...) (...)w G., w brygadzie 10-cio osobowej. W czerwcu 2016 roku zaawansowanie powyższych prac było znaczne, jakkolwiek pozwany był opóźniony w realizacji poszczególnych prac na budowie, co wynikało przede wszystkim z opóźnienia w wykonaniu prac przez poszczególne grupy branżowe.

Poza sporem pozostawała okoliczność, iż w okresie od dnia 15 czerwca 2016 roku do dnia 17 czerwca 2017 roku powód przebywał na zwolnieniu lekarskim. Brygadzysta - M. H. miał wiedzę o powyższym. W tym zakresie pozyskał informację od pracowników, między innymi K. D..

Powołane wyżej okoliczności zostały potwierdzone zarówno zeznaniami stron, jak również świadków przesłuchanych w toku prowadzonego postępowania.

Bezsporne w sprawie było również, iż oświadczeniem z dnia 20 czerwca 2016 roku pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp. Jako przyczynę powyższego pozwany wskazał opuszczenie miejsca pracy przez powoda bez zgody pracodawcy, dezorganizację pracy poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność, konieczność poniesienia dodatkowych kosztów poprzez zatrudnienie pracownika na zastępstwo, przez co nastąpiła utrata zaufania pracodawcy do pracownika. Powód odmówił przyjęcia powyższego oświadczenia. Powyższe zostało następnie doręczone powodowi pocztą w dniu 23 czerwca 2016 roku.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy jest dokonane skutecznie w stosunku do adresata w momencie, w którym doszło do niego w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia. (art. 61 kc w zw. z art. 300 kp)

Zdarzeniem istotnym dla skuteczności oświadczenia woli jest jego dojście do adresata w taki sposób, aby mógł on zapoznać się z jego treścią. Nie jest natomiast istotne to, kiedy oświadczenie woli zostało wyrażone albo wysłane do adresata.

Samo sporządzenie pisma zawierającego oświadczenie woli nie może być uznane za złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 kc, chociażby nawet istniała możliwość faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata, o ile nie nastąpiło przekazanie tego pisma z zamiarem wywołania skutków prawnych (wyr. SN z dnia 4 listopada 1982 r., II CR 380/82, OSNC 1983, nr 8, poz. 117; wyr. SN z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNC 1985, nr 4, poz. 57 z glosą T. Liszcz, PiZS 1985, nr 11, s. 68). W razie niedojścia wysłanego oświadczenia woli do adresata nie można również mówić o skutecznym jego złożeniu (por. uchwała SN z dnia 20 lutego 1967 r., III CZP 88/66, OSNC 1967, nr 12, poz. 210). W takim wypadku adresat nie ma bowiem możliwości zapoznania się z jego treścią, a to oznacza, że oświadczenie nie zostało skutecznie złożone i nie wywarło skutków prawnych (por. A. Wypiórkiewicz (w:) Praktyczny komentarz..., op. cit., s. 161 i n.).

Z punktu widzenia skuteczności oświadczenia woli nieistotne jest również to, czy i kiedy adresat zapoznał się z jego treścią. Wystarczające jest, że oświadczenie woli doszło do niego w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia (por. wyr. SN z 19 października 1976 r., I PR 125/76, Lex nr 14332; wyr. SN z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80, PiZS 1982, nr 5, s. 53; wyr. SN z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, Lex nr 9006; post. SN z dnia 5 października 1995 r., I CR 9/95, Palestra 1996, z. 11-12, s. 218 i n. z glosą J.P. Naworskiego; wyr. SN z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96, Prok. i Pr. 1997, nr 6, poz. 30; uchwała SN z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNP 1999, nr 3, poz. 80).

Oświadczenie woli uznaje się za skutecznie złożone również wtedy, gdy adresat mogąc zapoznać się z jego treścią, celowo tego nie uczynił (wyr. SN z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995, nr 18, poz. 229), odmówił zapoznania się z nim (wyr. SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 15) lub z własnej woli nie podjął przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (wyr. SN z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNP 1997, nr 14, poz. 251).

Odmowa przyjęcia oświadczenia woli lub zaniechanie zapoznania się z nim nie wywołuje żadnych skutków prawnych (por. J. Strusińska-Żukowska, Rozwiązanie stosunku pracy, Prawo Pracy 1995, nr 10, s. 6 i n.).

W świetle powyższego uznać należało, iż w dniu 20 czerwca 2016 roku pozwany złożył skutecznie oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę. Fakt, iż powód odmówił jego przyjęcia, nie miał znaczenia w zakresie jego prawidłowości i skuteczności.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Podkreślić należy, iż okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusznością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 lutego 2016 roku, II PK 324/14)

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Powyższe musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy.

Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy. Pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia (wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323).

Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. Do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny

stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818).

W razie zwolnienia dyscyplinarnego ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy (wyrok SN z dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Podkreślenia wymaga, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i powołane w nich orzecznictwo).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na to godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § kc).

Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10).

Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności.

Sąd podziela argumentację powoda, że pracodawca bezpodstawnie rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp.

W tym miejscu ponownie wskazać należy, iż jako przyczyny powyższej decyzji pozwany wyraźnie wskazał na opuszczenie miejsca pracy przez powoda bez zgody pracodawcy, dezorganizację pracy poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność, konieczność poniesienia dodatkowych kosztów poprzez zatrudnienie pracownika na zastępstwo, przez co nastąpiła utrata zaufania pracodawcy do pracownika.

W świetle powyższego, mając na uwadze rozważania poczynione wyżej, ocena złożonego przez pozwanego oświadczenia winna była być dokonana w granicach przyczyn podanych przez pracodawcę. Jak to zostało wskazane

wyżej, pracodawca w toku postępowania sądowego dotyczącego rozwiązania umowy o pracę nie może powoływać się na przyczyny nieobjęte oświadczeniem, a co za tym idzie powyższe pozostają również poza zakresem rozważań Sądu.

W ocenie Sądu materiał dowodowy sprawy nie potwierdził, iż nieobecność powoda w pracy w okresie od dnia 15 czerwca 2016 roku do dnia 17 czerwca 2016 roku była nieusprawiedliwiona. Powód bowiem bezsprzecznie na powyższy okres posiadał zwolnienie lekarskie, co dowodzi iż jego nieobecność w pracy, wbrew twierdzeniom pracodawcy, była jak najbardziej usprawiedliwiona.

Nadto pracodawca nie wykazał w przedmiotowej sprawie, iż nieobecność powoda spowodowała dezorganizację pracy i konieczność poniesienia dodatkowych kosztów związanych z zatrudnieniem pracownika na zastępstwo.

Z zeznań świadków oraz strony pozwanej wynika jedynie, iż prace na budowie (...) (...) były ogólnie opóźnione i po terminie realizacji, co wynikało z opóźnienia w wykonywaniu prac przez pozostałe grupy branżowe. W żadnej mierze z powyższych dowodów nie wynika, iż za powyższe w jakikolwiek sposób odpowiedzialność ponosi powód. Twierdzenia w tym zakresie uznać zatem należało za całkowicie gołosłowne i nieudowodnione.

Trudno również przyjąć, iż nieobecność powoda, przez dwa dni, mając na uwadze jego pracę w 10-cio osobowej brygadzie mogła w jakikolwiek sposób rzutować na ogół prac na budowie. Pozwany powyższego w żaden sposób nie udowodnił.

Na uwagę jednak w zakresie prowadzonych rozważań zasługuje okoliczność, która stanowi punkt wyjścia dla pozostałych ustaleń, iż w żadnej mierze nie można uznać, iż nieobecność powoda była nieusprawiedliwiona. Powód posiadał zwolnienie lekarskie na powyższy okres, brak zatem podstaw do przyjęcia jakiegokolwiek bezprawności jego zachowania, jak również zawinienia w stopniu winy umyślnej, czy też rażącego niedbalstwa.

Strona pozwana uzasadniając w toku niniejszego postępowania słuszność decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 §1 pkt 1 kp, wskazywała, iż zarzut pracodawcy w tym zakresie był związany z brakiem zawiadomienia go przez powoda, stosownie do zapisów Regulaminu Pracy w tym przedmiocie, o przyczynie nieobecności, jak również przewidywanym czasie jej trwania.

W tym miejscu na uwagę zasługuje jednak okoliczność, iż niniejszy zarzut nie został podany przez pracodawcę w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a zatem powoływanie powyższego dopiero na etapie prowadzonego postępowania sądowego uznać należało za działanie spóźnione i całkowicie nieuprawnione.

W związku z powyższym jedynie na marginesie wskazać należało, iż również niniejszy zarzut nie został w toku prowadzonego postępowania należyście wykazany. Z zeznań bowiem świadków K. D. oraz M. H. wynika, iż pracodawca – w tym przypadku brygadzysta, miał wiedzę o nieobecności powoda związanej ze zwolnieniem lekarskim.

W ocenie Sądu nawet jednak gdyby powód nie poinformował pracodawcy o przyczynie swej nieobecności, najpóźniej drugiego dnia powyższej, to należy przyjąć, iż ciężar naruszenia obowiązków przez pracownika musi być rozważany w dwóch płaszczyznach : w zakresie stopnia zawinienia, jak również zagrożenia dla interesów pracodawcy.

W tym zaś przypadku brak jest możliwości uznania, iż ewentualne opóźnienie w tym przedmiocie takowe zagrożenie dla interesów pracodawcy spowodowało. Jako to zostało wskazane wyżej, materiał dowodowy sprawy nie potwierdził w żadnej mierze, iż ewentualny brak zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności, spowodował dezorganizację w pracy. Okoliczności tej nie potwierdził żaden z dowodów sprawy. Okoliczność ta zaś powinna być brana pod uwagę przy ocenie zawinionego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków. (podobnie uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1999 roku, I PKN 270/99, uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 16 czerwca 2004 roku, I PK 639/03)

W zakresie prowadzonych rozważań, w szczególności mając na uwadze treść złożonego pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, na uwagę zasługuje również wyrok Sądu Najwyższego z dnia 4 grudnia 1997 roku (I PKN 416/97, ISNP 1998/20/596, Wokanda 1998/12/32), wskazujący iż pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w

pracy z opóźnieniem nie można zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.

Tymczasem pracodawca w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 20 czerwca 2016 roku wyraźnie wskazał, iż przyczynę powyższego stanowiło jedynie opuszczenie miejsca pracy przez pracownika bez zgody pracodawcy, nie zaś brak należytego usprawiedliwienia nieobecności przez pracownika.

Mając powyższe na uwadze pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszył treść art. 52 § 1 pkt 1 kp.

O powyższym na mocy art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp w zw. z art. 60 kp, orzeczono jak w punkcie II wyroku.

W zakresie Sąd miał na uwadze, iż powód otrzymywał za godzinę pracy należność w wysokości 10 złotych netto, za miesiąc zatem wynagrodzenie przysługujące powodowi wynosiło kwotę 1.600 złotych netto.

Uwzględniając zatem okres do rozwiązania z powodem umowy o pracę tj. 31 lipca 2016 roku (wypowiedzenie umowy o pracę przez powoda) odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę wynosi należność w wysokości 2.285,71 złotych netto. (tj. za 1 dzień $76,1904 \times 30 = \text{§ 2a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie Pracy}$)

Ponad kwotę objętą punktem II wyroku, orzeczono na podstawie powołanych wyżej regulacji, w punkcie III.

Zdaniem Sądu powództwo o sprostowanie świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

W tym zakresie powód wnosił o wpisanie jako trybu ustania stosunku pracy- porozumienia stron lub wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż w razie prawomocnego orzeczenia Sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca na żądanie pracownika, jest obowiązany uzupełnić treść wydanego mu świadectwa o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa wyżej, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi, w terminie 3 dni, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, powołującą art. 97 § 3 kp. W powyższym przypadku pracodawca jest obowiązany najpóźniej w dniu wydania pracownikowi nowego świadectwa pracy, usunąć z akt osobowych pracownika i zniszczyć poprzednio wydane świadectwo pracy. (§ 5 ust. 3-5 cyt. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku – obowiązującego w okresie objętym sporem. (Dz. U z 1996 roku, Nr 60, poz. 282 ze zmianami)

Konsekwencją powyższej regulacji jest zatem przyznanie pracownikowi prawa do złożenia żądania sprostowania świadectwa pracy dopiero w sytuacji, gdy pracodawca po wydaniu prawomocnego orzeczenia w sprawie potwierdzającego wadliwość rozwiązania umowy o pracę odmawia sprostowania świadectwa, zgodnie z powołaną wyżej regulacją.

O powyższym orzeczono w punkcie III wyroku, na podstawie art. 97 § 2¹, 3 i 4 kp w zw. z § 5 ust. 3-5 cyt. Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania z dnia 15 maja 1996 roku. (obowiązującego w okresie ustania stosunku pracy powoda)

W zakresie cofniętego przez powoda pozwu, zgodnie z oświadczeniem sprecyzowanym na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 roku, Sąd postępowanie umorzył, o czym orzekł w punkcie I na mocy art. 203 kpc § 1 i 4 w zw. z 469 kpc w zw. art. 355 § 1 kpc.

W tym zakresie Sąd uznał, iż cofnięcie pozwu przez powoda nie jest sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego, nie zmierza również do obejścia prawa, jak również nie narusza słusznego interesu pracownika.

Zgodnie z art. 98 § 1 kpc strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony.

Art. 102 kpc stanowi natomiast, iż w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami.. Sąd zważył, iż w sprawie niniejszej mamy do czynienia ze szczególnie uzasadnionym wypadkiem w rozumieniu art. 102 kpc i nie obciążył strony przegrywającej kosztami.

Zastosowanie przez sąd art. 102 kpc powinno być oceniane w całokształcie okoliczności, które by uzasadniały odstępstwo od podstawowych zasad decydujących o rozstrzygnięciu w przedmiocie kosztów procesu.

Do kręgu bowiem okoliczności należy zaliczyć zarówno fakty związane z samym przebiegiem procesu, jak i fakty leżące na zewnątrz procesu, zwłaszcza dotyczące stanu majątkowego - sytuacji życiowej (por. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 14 stycznia 1974r., II CZ 223/73).

Przyjmuje się stosowanie art. 102 kpc, gdy sprawa ma wątpliwy i dyskusyjny charakter; dochodzone roszczenie powoda wynika z niejasno sformułowanych przepisów; strona przegrywająca znajduje się w wyjątkowo trudnej sytuacji majątkowej, a wytaczając powództwo była subiektywnie przeświadczona o słuszności dochodzonego roszczenia, natomiast strona wygrywająca korzystała ze stałej obsługi prawnej i nie poniosła dodatkowych nakładów na prowadzenie procesu (por. wyrok Sądu Apelacyjnego w Białymstoku z 15 maja 2015r., I ACa 51/15).

Przenosząc powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy odstępując od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego Sąd miał na uwadze, iż jego żądanie dotyczące rozwiązania umowy o pracę było całkowicie zasadne, fakt zaś częściowego nieuwzględnienia powyższego, jak również w zakresie sprostowania świadectwa pracy, nie powinien skutkować jego obciążeniem kosztami na rzecz strony przeciwnej.

Powód nie ma bowiem wykształcenia prawniczego, mógł być zatem przekonany o słuszności swoich roszczeń w całości. Bezsprzecznie postawa pracodawcy i niezasadna decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę skutkowałą koniecznością złożenia pozwu przez powoda, który okazał się co do zasady słuszny. Żądanie zaś dotyczące sprostowania świadectwa pracy pozostawało w ścisłym związku z żądaniem dotyczącym rozwiązania umowy o pracę.

W tym miejscu podkreślić należy, iż ocena Sądu, czy zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, o którym mowa w art. 102 kpc, ma charakter dyskrecyjny, oparty na swobodnym uznaniu, kształtowanym własnym przekonaniem sądu oraz oceną okoliczności rozpoznawanej sprawy.

W związku z tym może być ona podważona przez sąd wyższej instancji tylko wtedy, gdy jest rażąco niesprawiedliwa (Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 26 stycznia 2012r. III CZ 10/12, Biul.SN 2012/4/7).

Mając na względzie powyższe okoliczności Sąd na mocy art. 102 kpc orzekł jak w punkcie IV wyroku.

Zgodnie z art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy.

A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie kwoty zasądzonej w punkcie II wyroku, na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 13 i 113 ust. 1 cyt. ustawy Sąd nakazał ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa -Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 115 złotych. (5% z kwoty 2.285,71 złotych)

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.

W niniejszym postępowaniu na podstawie art. 2 ust. 1 w zw. z art. 5 ust 1 pkt 2 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych rozliczenia wymagały również należności z tytułu kosztów dojazdu świadka M. H. na termin rozprawy w dniu 27 czerwca 2017 roku (postanowienie z dnia 25 lipca 2017 roku tj. w kwocie 69,35 złotych).

W zakresie powyższych Sąd uznał, iż koszty te powinny w całości obciążać pozwanego, jako stronę co do zasady przegrywającą proces, której bezpodstawna decyzja o rozwiązaniu z powodem umowy pracę, skutkowałą koniecznością wytoczenia pozwu przez pracownika, a co za tym idzie powodowała dodatkowe koszty tego procesu. (art. 100 kpc)

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.