

Sygn. akt IV P 22/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 listopada 2017 r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marta Ładzińska

Ławnicy: Danuta Dudzik, Zdzisław Józwicki

Protokolant: Katarzyna Przybylska

po rozpoznaniu w dniu 16 listopada 2017 r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **G. G.**

przeciwko (...) **S.A. w S.**

o odszkodowanie, wynagrodzenie, sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. w S. na rzecz powoda G. G. kwotę 2 000,00 zł (dwa tysiące złotych 00/100) z ustawowymi odsetkami od dnia 25 października 2016 r. do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. zasądza na rzecz Kancelarii Adwokackiej adw. P. H. z siedzibą w J. od Skarbu Państwa kwotę 701,10 zł tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu, w tym kwotę 131,10 zł tytułem podatku VAT,

IV. nie obciąża powoda kosztami zastępstwa procesowego poniesionymi przez stronę pozwaną,

V. kosztami sądowymi obciąża Skarb Państwa,

VI. nadaje wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2 000,00 zł.

Danuta Dudzik SSR Marta Ładzińska Zdzisław Józwicki

Sygn. akt IV P 22/16

UZASADNIENIE

Powód G. G. pozwem z dnia 29.06.2015 r. (data nadania) skierowanym do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. w S. na jego rzecz odszkodowania w kwocie 9.000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony, o sprostowanie świadectwa pracy oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu.

Zażądał także wypłaty wynagrodzenia za czas choroby.

W uzasadnieniu wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej od 3 lat na stanowisku przedstawiciela handlowego. Przebywał na zwolnieniu lekarskim od 26.04.2014 r. i na bieżąco informował pracodawcę o zwolnieniach. Pismem z dnia 16.12.2014 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy

w okresie od 8.12.2014 r. do 16.12.2014 r. Powód podniósł, że było to kolejne zwolnienie lekarskie przesłane do pracodawcy drogą mailową.

W odpowiedzi na pozew (k. 58) strona pozwana (...) S.A. w S. wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych. Zarzuciła, że pozew został wniesiony z przekroczeniem 14-to dniowego terminu określonego w art. 264 § 2 k.p., który to termin jest terminem prawa materialnego, a także z przekroczeniem terminu, o którym mowa w art. 97 § 2 (1) k.p., co winno skutkować oddaleniem powództwa.

Odnosząc się merytorycznie do żądania pozwu strona pozwana zarzuciła, że powód był obowiązany dostarczyć zwolnienie lekarskie nie później niż w ciągu 7 dni od jego otrzymania, a list zawierający zwolnienie lekarskie powód nadał w dniu 16.12.2014 r. Powód nie poinformował pracodawcy o uzyskaniu zwolnienia na kolejny okres, czym doprowadził do dezorganizacji pracy w spółce.

Strona pozwana zarzuciła nadto, że strony łączyła umowa na czas określony, przewidująca dwutygodniowy okres wypowiedzenia, a żądanie odszkodowania w kwocie 9.000 zł przekracza kwotę dwutygodniowego wynagrodzenia.

Postanowieniem z dnia 22.07.2015 r. Sąd Rejonowy dla m.st. Warszawy przekazał sprawę do rozpoznania tut. Sądowi (k.12).

Postanowieniem z dnia 14.03.2016 r. tut. Sąd ustanowił dla powoda pełnomocnika z urzędu.

Pismem z dnia 16.09.2016 r. (k. 101) pełnomocnik powoda podniósł, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda była likwidacja jego stanowiska pracy.

Pismem z dnia 11.10.2016 r. (k. 107) pełnomocnik powoda sprecyzował żądanie pozwu wskazując, że powód żąda odszkodowania w kwocie 4.800 zł oraz wynagrodzenia za czas choroby w kwocie 2000 zł. Na rozprawie w dniu 11.10.2016 r. (k. 110) oświadczył, że cofa pozew w pozostałym zakresie bez zrzeczenia się roszczenia.

Strona pozwana, ustosunkowując się do zmodyfikowanego powództwa wskazała (k. 116), że uznaje pozew w zakresie żądania wynagrodzenia za czas choroby za okres od 8.12.2014 r. do 31.12.2014 r. w kwocie 2.000 zł oraz że nie wyraża zgody na cofnięcie powództwa bez zrzeczenia się roszczenia. Zaprzeczyła, aby przyczyną rozwiązania umowy z powodem były grupowe zwolnienia i wskazała, że w 2014 i 2015 r. u strony pozwanej nie były prowadzone zwolnienia grupowe.

Na rozprawie w dniu 5.10.2017 r. pełnomocnik powoda rozszerzył powództwo, żądając zasądzenia odsetek od daty złożenia pozwu do dnia zapłaty. Uzupełnił braki formalne rozszerzonego powództwa składając je na piśmie w dniu 18.10.2017 r. (k. 169).

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. G. był zatrudniony w (...) S.A. w S. od dnia 01.02.2012 r. do dnia 30.12.2014 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku przedstawiciela handlowego ds. gastronomii. Umowę zawarto na czas określony do dnia 31.12.2017 r.

Pismem z dnia 16.12.2014 r. pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., jako przyczynę wskazując ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie od 8.12.2014 r. do 16.12.2014 r. Pismo zawierało pouczenie o trybie i sposobie odwołania od rozwiązania umowy.

Rozwiązanie umowy o pracę powód otrzymał w dniu 30.12.2014 r.

Pracodawca wydał powodowi świadectwo pracy, w którym jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazał art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Świadczenie pracy doręczono powodowi w dniu 13.01.2015 r.

Powód nie składał do pracodawcy wniosku o sprostowanie świadectwa pracy.

(**dowód:** r rozwiązanie umowy o pracę z dnia 16.12.2014 r., k – 5, k – 77, świadectwo pracy, k – 6, umowa o pracę, k – 7, k – 76, dowód nadania rozwiązania umowy o pracę wraz z potwierdzeniem odbioru, k – 78-79 , dokumenty zawarte w aktach osobowych powoda – potwierdzenie odbioru świadectwa pracy, część C akta osobowych powoda)

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.572,58 zł brutto.

(**dowód** : zaświadczenie o wynagrodzeniu, k – 73)

Powód w okresie od 08.12.2014 r. do 21.12.2014 r. przebywał na kolejnym zwolnieniu lekarskim. Zwolnienie zostało wystawione w dniu 08.12.2014 r.

Powód przedmiotowe zwolnienie nadał na poczcie do pracodawcy w dniu 16.12.2014 r. Pracodawca odebrał je w dniu 18.12.2014 r.

(**dowód** : zwolnienie lekarskie (...), k – 74, koperta, k – 45)

Powód złożył pozew o odszkodowanie do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w dniu 13.01.2015 r. Sprawa została zarejestrowana pod sygn. VII P 106/15. Zarządzeniem z dnia 28.01.2015 r. powód został wezwany do uzupełnienia braków formalnych pozwu. Pismem z dnia 19.02.2015 r. powód uzupełnił częściowo braki pozwu i wniósł o przywrócenie terminu do uzupełnienia braków formalnych pozwu.

Postanowieniem z dnia 27.02. (...). oddalono wniosek powoda o przywrócenie terminu do uzupełnienia braków formalnych pozwu.

Pozew został zwrócony zarządzeniem z dnia 27.02.2015 r. wobec nieuzupełnienia braków formalnych. Zarządzenie o zwrocie pozwu jest prawomocne.

(**dowód:** dokumenty zawarte w aktach sprawy Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy sygn. VII P 106/15)

W okresie od 1.12.2014 r. do 31.01.2015 r. strona pozwana rozwiązała umowę o pracę z 51 osobami, przy czym z 18 osobami umowy wygasły po upływie okresu, na jaki zostały zawarte. Z 8 osobami umowy rozwiązano na zasadzie porozumienia stron. Zawarto nowe umowy z 9 osobami, w tym z dwoma na stanowisku przedstawiciela handlowego.

(**dowód** : zestawienie , k -134-1 36)

Ustalając stan faktyczny Sąd oparł się na dowodach z dokumentów, a w szczególności na dokumentach znajdujących się w aktach osobowych powoda w postaci: umowy o pracę, oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Ponadto Sąd oparł się na zaświadczeniu o zarobkach oraz na dokumentacji lekarskiej tj. na kserokopii zwolnienia lekarskiego oraz na kopiach kopert i dowodów nadania dokumentów. Ich prawdziwość w toku postępowania sądowego nie była przez strony kwestionowana.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda wobec jego nieusprawiedliwionego niestawiennictwa na rozprawie pomimo wezwania w celu przesłuchania.

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda było nieuzasadnione i jako takie podlegało oddaleniu, z wyłączeniem żądania uznanego przez stronę pozwaną.

W rozpoznawanej sprawie powód domagał się odszkodowania w kwocie 9.000 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę zawartej na czas określony wraz z odsetkami od daty złożenia pozwu do dnia zapłaty, sprostowania świadectwa pracy, wynagrodzenia za czas choroby w kwocie 2.000 zł.

Pełnomocnik powoda na rozprawie w dniu 11.10.2016 r. (k. 110) oświadczył co prawda, że cofa pozew ponad żądanie zasądzenia odszkodowania w kwocie 4.800 zł i 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby bez zrzeczenia się roszczenia, jednak pełnomocnik strony pozwanej oświadczył, że nie wyraża zgody na cofnięcie powództwa bez zrzeczenia się roszczenia.

Zgodnie z przepisem art. 203 §1 k.p.c. pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Powód częściowo cofnął żądanie po rozpoczęciu rozprawy, bez zrzeczenia się roszczenia, a strona pozwana nie wyraziła na to zgody. Oznacza to, że cofnięcie pozwu nie było skuteczne, a więc przedmiotem postępowania było roszczenie w pierwotnym kształcie.

Zwrócić uwagę także należy, że pismem z dnia 16.09.2016 r. (k. 101) pełnomocnik powoda podniósł, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda była likwidacja jego stanowiska pracy. Nie zgłosił jednak w związku z tym twierdzeniem żadnego żądania i w ocenie Sądu nie rozszerzył skutecznie powództwa.

Podstawą prawną żądania powoda o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 56 § 1 k.p. stanowi, iż pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. W przypadku umowy na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości za czas, do którego umowa miała trwać nie więcej niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.).

Na mocy przepisu art. 264 § 2 k.p. w brzmieniu obowiązującym na gruncie przedmiotowej sprawy, 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 lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Pismo rozwiązujące umowę o pracę z powodem zawierało prawidłowe pouczenie w tym zakresie.

Zgodnie z art. 265 § 1 i 2 k.p. jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 264, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. 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.

W przedmiotowej sprawie powód otrzymał pismo rozwiązujące umowę o pracę bez wypowiedzenia w dniu 30.12.2014 r., a pozew do sądu złożył w dniu 29.06.2015 r., a więc około pół roku po odebraniu pisma rozwiązującego umowę.

Zgodnie z utrwalonym orzecnictwem terminy przewidziane w art. 256 i art. 264 k.p. są terminami prawa materialnego, do których nie mają zastosowania przepisy k.p.c. dotyczące uchybienia i przywracania terminu. 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. (tak: uchwała Składu Siedmiu Sędziów Sądu Najwyższego - Izba Pracy i Ubezpieczeń Społecznych - zasada prawna z dnia 14 marca 1986 r., III PZP 8/86).

Powód powinien zachować terminy zawite przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli ich nie dochowa, to powinien bezzwłocznie (tj. najdalej w ciągu 7 dni) od ustania przyczyny uchybienia terminowi, złożyć wniosek do sądu pracy o przywrócenie terminu. Wniosek ten powinien zawierać stosowne uzasadnienie, streszczające się w uprawdopodobnieniu okoliczności faktyczno-prawnych, przemawiających za przywróceniem uchybionego terminu (zob. wyr. SN z 29.5.2007 r., II PK 316/06, L.). Dotychczasowa judykatura dość liberalnie podchodzi

jednak do powyższych zasad. W szczególności nie wymaga się składania oddzielnych wniosków o przywrócenie uchybionego terminu z art. 264 k.p. i zadowala się samym złożeniem pozwu przez powoda-pracownika po tym terminie, jako zawierającym w swej treści implicite taki właśnie wniosek. Można przy tym wezwać powoda do ewentualnego uzupełnienia pozwu-wniosku w przedmiocie wskazania przyczyn usprawiedliwiających opóźnienie wniesienia powództwa o roszczenia pracownicze określone w art. 97 § 2 (1) oraz w art. 264 k.p. Przyjmuje się, że nie jest konieczne wydawanie odrębnego, formalnego postanowienia o przywróceniu terminu (względnie o oddaleniu wniosku w tym zakresie), lecz decyzja w tym zakresie znajduje się w uzasadnieniu wyroku. Praktyka sądowa w tym zakresie znajduje potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego (cyt. za: uchw. SN(7) z 14.3.1986 r., III PZP 8/86, OSN 1986, Nr 12, poz. 94, wyrok SN z 2.10.1990 r., I PR 273/90, OSP 1991, Nr 7, poz. 167, cyt. za: Komentarz do K.P. p.red. K. Muszalski 2017, publ. Legalis).

Zgodnie z piśmiennictwem ta liberalna linia orzecznicza zasługuje na akceptację, odnosi się bowiem do szczególnie krótkich terminów zawitych, przy dochodzeniu nader istotnych roszczeń pracowniczych i koresponduje z podstawową zasadą prawa pracy, jaką jest właśnie uprzywilejowanie uprawnień pracowniczych (cyt. za: Komentarz do K.P. p.red. K. Muszalski 2017, publ. Legalis, por. uzasadnienie uchw. SN z 9.11.1994 r., I PZP 46/94, OSNAPiUS 1995, Nr 7, poz. 87; orz. SN z 17.11.1998 r., I PKN 440/98, OSNAPiUS 2000, Nr 1, poz. 11; z 23.11.2000 r., I PKN 117/00, OSNAPiUS 2002, Nr 13, poz. 304; z 30.5.2001 r., I PKN 415/00, OSNP 2003, Nr 7, poz. 168 oraz z 7.10.2008 r., II PK 56/08, OSNP 2010, Nr 5–6, poz. 61).

Uznaje się, że wniosek o przywrócenie terminu do złożenia pozwu zawarty jest implicite w złożonym po terminie pozwie i w taki sposób wniosek powód złożył w niniejszej sprawie.

Jeżeli pracownik nie dokonał - bez swojej winy - w terminie czynności, o których mowa w art. 97 § 2 (1) k.p. i w art. 264 k.p., sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Brak winy pracownika w zakresie uchybienia terminom zawartym w art. 264 k.p. należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy przez pracownika, w kontekście uwzględniania obiektywnego miernika staranności, której można wymagać od osoby dbającej o swoje interesy.

W przedmiotowej sprawie powód nie wykazał, z jakich przyczyn złożył pozew po terminie określonym w art. 264 § 2 k.p. i uniemożliwił sądowi zbadanie tego poprzez swoje nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie wyznaczonej w celu przesłuchania powoda. W związku z powyższym Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda, a pełnomocnik powoda nie zgłosił zastrzeżeń do tej czynności procesowej.

Powód na rozprawie w dniu 23.06.2016 r. wskazywał co prawda w toku słuchania informacyjnego, że złożył pierwszy pozew do Sądu Rejonowego dla m.st. Warszawy w dniu 13.01.2015 r., a więc w terminie. Pozew ten został jednak skutecznie zwrócony, a więc nie wywoływał skutków prawnych. Postępowanie prowadzone przez ten sąd zostało przeanalizowane przez sąd w niniejszej sprawie i nie stanowi ono przyczyn pozwalających na przywrócenie powodowi terminu do złożenia pozwu.

Nawet w przypadku przyjęcia, że złożenie pozwu, który następnie został zwrócony stanowi usprawiedliwienie spóźnionego złożenia kolejnego pozwu, zauważyć należy, że powód nie wykazał, aby dochował termin 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminowi.

Z tych względów **powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu** wobec przekroczenia terminu do wywiedzenia powództwa i niewykazania przyczyn uzasadniających przywrócenie terminu.

Badając jednak dodatkowo merytorycznie żądanie pozwu o odszkodowanie stwierdzić należy, że także podlegało ono oddaleniu. Jego podstawę prawną, jak już wyżej wskazano, stanowił przepis art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p.

Zgodnie z przyjętą praktyką i orzecznictwem w razie wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, ocena zasadności decyzji pracodawcy odbywa się w granicach podanej przyczyny lub przyczyn (art. 30 § 4 k.p.). Podstawowe wymogi formalne wymienione w art. 30 § 3, 4 i 5 k.p. określają, że rozwiązanie umowy

o pracę dokonane przez pracodawcę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinno: 1) mieć formę pisemną, 2) wskazać przyczynę wypowiedzenia, 3) zawierać pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie pracodawca spełnił wymogi formalne rozwiązania umowy o pracę - rozwiązanie umowy o pracę miało formę pisemną, wskazano w nim przyczynę wypowiedzenia, zawierało pouczenie o prawie odwołania do sądu pracy, a nadto pracodawca zachował miesięczny termin od dowiedzenia się o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego naruszeniem art. 30 § 4 k.p. jest brak wskazania przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę, ujęcie jej w sposób ogólnikowy, a także podanie innej przyczyny niż uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę, a więc wskazanie przyczyny „nierzeczywistej”. „Podanie w oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę przyczyny pozornej (nierzeczywistej, nieprawdziwej) jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p.” (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13.10.1999r. I PKN 304/99, OSNAPiUS z 2001, nr 4, poz.118).

Z treści oświadczenia woli strony pozwanej z dnia 18.12.2014 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynika, iż jego przyczyną było nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy w okresie od 8 do 14.12.2014 r.

Tak sformułowana przyczyna zdaniem Sądu spełnia wymogi formalne wynikające z przepisu art. 30 § 4 k.p. Jest precyzyjna, zrozumiała i nie narusza przepisów o wypowiedaniu umów o pracę.

Przeprowadzone postępowanie wykazało nadto, że podana przez stronę pozwaną przyczyna była także prawdziwa. Powód od dnia 08.12.2014 r. do 21.12.2014 r. przebywał na kolejnym zwolnieniu lekarskim. Zwolnienie zostało wystawione w dniu 08.12.2014 r., a powód przedmiotowe zwolnienie nadał pocztą do pracodawcy w dniu 16.12.2014 r. Pracodawca odebrał je w dniu 18.12.2014 r. Powód nie poinformował pracodawcy drogą telefoniczną lub mailową o zwolnieniu lekarskim.

Na mocy § 2 ust. 2 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 15 maja 1996 r. (Dz. U. Nr 60, poz. 281) w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Dowodami usprawiedliwiającymi nieobecność w pracy jest zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, wystawione zgodnie z przepisami o orzekaniu o czasowej niezdolności do pracy.

Powód nie wykazał, by zawiadomił pracodawcę o kolejnym otrzymanym zwolnieniu lekarskim telefonicznie lub drogą mailową. Jedynym dowodem, który sąd dysponował, była koperta, w której przesłał do pracodawcy przedmiotowe zwolnienie (k.75). Z pieczęci na tej kopercie wynika, że zwolnienie lekarskie zostało nadane 16.12.2014 r., a więc 8 dni po jego wystawieniu, a pracodawca otrzymał je 18.12.2015 r., a więc już po sporządzeniu pisma rozwiązującego umowę o pracę z powodem.

W dniach od 8.12.2014 r. do 16.12.2014 r. nieobecność powoda była nieusprawiedliwiona i stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Z ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych mamy bowiem do czynienia wówczas, gdy jest to świadome naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, w sposób przez pracownika zawiniony, które stwarza zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy czym przy ocenie stopnia ciężkości tego naruszenia należy odwołać się do umyślności zachowania lub rażącego niedbalstwa połączonego z zagrożeniem interesów pracodawcy.

Zgodnie z utrwalonym orzecznictwem 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 to uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (vide: wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, (...) i US 1998, nr 9, poz. 269, wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, (...) i US 1998, nr 14, poz. 424).

Zwrócić uwagę należy, że nieusprawiedliwiona nieobecność powoda naruszała nie tylko dyscyplinę pracy, ale i tworzyła niepewność pracodawcy odnośnie perspektywy powrotu pracownika do pracy, tym bardziej, że powód od dawna przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Z winą umyślną pracownika mamy do czynienia wówczas, gdy sprawca chce wyrządzić szkodę w mieniu pracodawcy i celowo do tego zmierza lub, gdy mając świadomość szkodliwych skutków swego działania i przewidując ich nastąpienie godzi się na nie (por. wyrok SN z 24.05.2001r., I PKN 400/00, OSNP 2003/6/144). Powodowi można w ocenie Sądu przypisać winę umyślną, czy też rażące niedbalstwo wymagane dla uzasadnienia decyzji pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 §1 pkt.1 k.p. Zasady logiki i doświadczenia życiowego pozwalają na przyjęcie, że powód miał świadomość, że brak informacji o dalszej nieobecności może wyrządzić pracodawcy szkodę. Powód nie wykazał, dlaczego, z jakich przyczyn nie usprawiedliwił dalszej nieobecności u pracodawcy bezpośrednio po uzyskaniu w dniu 8.12.2014 r. zwolnienia lekarskiego, a w szczególności nie wykazał, z jakich przyczyn nie skorzystał z ogólnodostępnych metod kontaktu z pracodawcą – telefonu czy poczty e-mail.

Przyczyna ta (nieusprawiedliwienie nieobecności) może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 k.p. W myśl aktualnego orzecznictwa Sądu Najwyższego „zachowanie członka zarządu będącego pracownikiem spółki polegające na niestawieniu się do pracy i kilkudniowym spóźnieniu w usprawiedliwianiu swojej nieobecności stanowi istotne zagrożenie interesów pracodawcy, ponieważ narusza dyscyplinę pracy, a nadto tworzy atmosferę niepewności co do perspektywy powrotu pracownika do pracy. Przedstawione wyżej okoliczności, przemawiając za przyjęciem tezy o niewywiązaniu się przez pracownika wskutek rażącego niedbalstwa z obowiązku usprawiedliwienia nieobecności w pracy w sposób przewidziany w obowiązujących przepisach, uzasadniają posłużenie się tym poglądem i uznanie, że takie zachowanie stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracownika w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p.” (tak: wyrok Sądu Najwyższego - Izba Pracy, (...) i Spraw Publicznych z dnia 20 grudnia 2013 r., sygn. akt II PK 81/13, publ. L.).

Powód podnosił, że była to jego kolejna nieobecność, jednak ta okoliczność nie ma znaczenia dla rozstrzygnięcia i nie wpływa na zakres obowiązków stron stosunku pracy – o nieobecności pracownika to pracownik winien zawiadamiać pracodawcę, a pracodawca nie ma obowiązku ustalać i badać przyczyn nieobecności pracownika.

Nie ma także znaczenia dla oceny zachowania powoda okoliczność, że strona pozwana wyraziła zgodę na wypłacenie powodowi wynagrodzenia za czas choroby. W dacie sporządzania pisma o rozwiązaniu umowy, nieobecność powoda nie była usprawiedliwiona.

Z tych względów rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało zdaniem Sądu przepisów, a **powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu jak w punkcie II wyroku.**

Odnośnie żądania sprostowania świadectwa pracy, zgodnie z przepisem art. 97 §2 (1) k.p. pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie Sąd ustalił, że powód otrzymał świadectwo pracy 13.01.2015 r. Powód nie wykazał, by zachował przewidzianą przez ustawę procedurę, tj. by występował do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. Z tych względów **powództwo o sprostowanie świadectwa pracy podlegało oddaleniu jak w punkcie II wyroku.**

Żądanie sprostowania świadectwa pracy mogło zostać uwzględnione w wypadku uwzględnienie powództwa o odszkodowanie, a to na mocy przepisu art. 97 § 3 k.p. Jednak wobec oddalenia powództwa o odszkodowanie brak było podstaw, aby z tych przyczyn nakazać pracodawcy wydanie sprostowanego świadectwa pracy.

Powód żądał także zasądzenia kwoty 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby za okres od 8 do 31.12.2014 r. Strona pozwana uznała powództwo w tym zakresie.

Zgodnie z art. 213 § 2 k.p.c. Sąd jest związany uznaniem powództwa, chyba że uznanie jest sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierza do obejścia prawa. Sąd stwierdził, że uznanie powództwa nie sprzeciwia się prawu, zasadom współżycia społecznego ani nie zmierza do obejścia prawa.

Z tych względów zasądzono na rzecz powoda kwotę 2.000 zł tytułem wynagrodzenia za czas choroby z ustawowymi odsetkami od dnia 25.10.2016 r. do dnia zapłaty. Żądanie zasądzenia odsetek znajduje oparcie w przepisie art. 481 § 1 i § 2 k.c. w zw. z art. 359 k.c., a ich początkowy termin płatności wyznacza dzień doręczenia stronie pozwanej pisma rozszerzającego żądanie pozwu o odsetki.

Pełnomocnik powoda żądanie zasądzenia kwoty 2.000 zł zgłosił na piśmie 11.10.2017 r., złożonym na rozprawie w dniu 11.10.2017 r. wraz z odpisem dla strony przeciwnej. W związku z powyższym zarządzono doręczenie odpisu pisma pełnomocnikowi strony przeciwnej. Pismo doręczono stronie pozwanej 24.10.2016 r., jak wynika z relacji poczty (k. 115), tym samym uzasadnione było zasądzenie odsetek od dnia następnego, tj. od 25.10.2016 r. Nie zmienia powyższej oceny fakt, że strona pozwana powództwo w tym zakresie uznała. Chcąc uwolnić się od zasądzenia odsetek w tym zakresie strona pozwana po uznaniu powództwa powinna uiścić ww. kwotę na rzecz powoda.

O odsetkach Sąd orzekł stosownie do treści art. 481 § 1 i 2 k.c., który stanowił do dnia 31.12.2015 r., że jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik nie ponosi odpowiedzialności. Jeżeli stopa odsetek nie była z góry oznaczona, należą się odsetki ustawowe.

Od dnia 1.01.2016 r. art. 481 § 1 i 2 k.c. przewiduje natomiast, że:

§ 1. Jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

§ 2. Jeżeli stopa odsetek za opóźnienie nie była oznaczona, należą się odsetki ustawowe za opóźnienie w wysokości równej sumie stopy referencyjnej Narodowego Banku Polskiego i 5,5 punktów procentowych. Jednakże gdy wierzytelność jest oprocentowana według stopy wyższej, wierzyciel może żądać odsetek za opóźnienie według tej wyższej stopy.

Powód reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika żądał zasądzenia odsetek ustawowych, które są niższe niż odsetki ustawowe za opóźnienie. Sąd nie wychodząc poza żądanie pozwu zasądził więc odsetki ustawowe.

Pismem z dnia 16.09.2016 r. (k. 101) pełnomocnik powoda podniósł, że rzeczywistą przyczyną zwolnienia powoda była likwidacja jego stanowiska pracy. Nie zgłosił jednak w związku z tym twierdzeniem żadnego żądania i w ocenie Sądu nie rozszerzył skutecznie powództwa. Pełnomocnik powoda wskazał w piśmie: „(...) rzeczywistą przyczyną jego zwolnienia z pracy była likwidacja stanowiska pracy. W związku z tym faktem przysługuje mu odprawa, jak w sytuacji gdyby rozwiązano z nim stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia”.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę, że powód był reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, nie sposób uznać ww. pisma procesowego za zgłoszenie żądania, a tym samym – za rozszerzenie powództwa.

Jednak nawet w razie przyjęcia, że ww. pismem powód rozszerzył żądanie pozwu, stwierdzić należy, że żądanie to nie było uzasadnione.

Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, zgodnie z którym przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

- 1) 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

- zwanego dalej "grupowym zwolnieniem".

Liczby odnoszące się do pracowników, o których mowa w ust. 1, obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (ust. 2 tego artykułu).

W myśl art. 8 ust. 1 tej ustawy, pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.

Zgodnie z przepisem art. 10 ust. 1 ustawy, przepisy art. 5 ust. 3-7 i art. 8 stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1.

Sąd badał przyczyny leżące u podstaw wypowiedzenia powodowi umowy o pracę, a w szczególności czy to wypowiedzenie wynikało z przyczyn leżących wyłącznie po stronie pracodawcy, ze względu na podstawę roszczenia, albowiem powódka domagała się odprawy wynikającej z regulacji zawartych w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

W ocenie Sądu w chwili wypowiedzenia powodowi umowy o pracę u strony pozwanej nie następowały zwolnienia grupowe. Strona pozwana zaprzeczyła, aby miały u niej miejsce zwolnienia grupowe, tym samym przesuując ciężar dowodu w tym zakresie na powoda (art. 6 k.c.). Powód tego faktu nie wykazał.

Z tych względów Sąd badał, czy wyłącznym powodem uzasadniającym wypowiedzenie stosunku pracy powódce była likwidacja jej stanowiska pracy, a więc przyczyna niedotycząca pracownika, o której mowa w przepisie art. 10 ust. 1 powołanej ustawy.

Sąd doszedł do przekonania, że wyłączną przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę było naruszenie przez niego obowiązków pracowniczych, co stanowiło rozważania sądu j.w. Nie wykazano w niniejszym procesie, aby tą wyłączną przyczyną była likwidacja stanowiska pracy powoda. Wręcz przeciwnie, z zestawienia złożonego przez stronę

pozwaną wynika, że w pozwanej spółce zatrudniono nowe osoby, w tym na stanowisku analogicznym do stanowiska powoda – tj. przedstawiciela handlowego.

Wobec ustanowienia przez Sąd pełnomocnika z urzędu zasądzone na jego rzecz kwotę 701,10 zł tytułem nieuiszczonych kosztów udzielonej powodowi z urzędu pomocy prawnej, w tym 131,10 zł tytułem podatku Vat – na podstawie przepisu § 12 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokatów oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz.U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.) – w brzemieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania (60 zł), § 12 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 3 ww. Rozporządzenia (600 zł x 75% = 450 zł) oraz § 12 ust. 1 pkt 3 (60 zł), tj. łącznie 570 zł plus podatek VAT, o czym orzekł jak w punkcie III wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego strony pozwanej Sąd orzekł natomiast na mocy przepisu art. 102 k.p.c., zgodnie z którym w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami, mając nadto na względzie pracowniczy charakter postępowania.

Sąd zważył, iż inicjując postępowanie sądowe powód dochodził roszczeń z zakresu prawa pracy, które na tle stosunków roszczeniowych posiadają charakter specyficzny (por. orz. SN z dn. 5.12.1967 r. III PRN 78/67 OSNC 1968/11/185, orz. Sądu Apelacyjnego we Wrocławiu III APz 135/92), pozostając w przekonaniu o zasadności swego żądania. Nie można przy tym uznać, w ocenie Sądu, iż powód, dążąc do wyjaśnienia swoich żywotnych interesów w postępowaniu sądowym, wytoczył powództwo niezasadnie czy też zbyt pochopnie skoro był przekonany o słuszności swojego powództwa. Pracownik nie tylko może ale i powinien żądać wyjaśnienia jego żywotnych interesów także w postępowaniu sądowym choćby jego żądanie okazało się nieuzasadnione (por. postan. SN z dn. 27.04.1971 I Pz 17/71, OSNC 1971\12\22 wyrok SN z dn. 14.06.2005 r. V CK 719/04, Lex nr 152455).

Z tych względów Sąd nie obciążył powoda kosztami zastępstwa adwokackiego poniesionymi przez stronę pozwaną, jak w punkcie IV wyroku.

Orzeczenie o kosztach sądowych zawarte w punkcie V sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 108 § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd rozstrzyga o kosztach w każdym orzeczeniu kończącym sprawę w instancji. Z tych względów w punkcie III wyroku Sąd na podstawie przepisu art. 113 u.k.s.c. w zw. z art. 98 k.p.c. obciążył nieuiszczonymi przez powoda kosztami sądowymi Skarb Państwa, uznając, że brak jest podstaw do obciążania nimi strony wygrywającej postępowanie – pozwanej – a powód był od kosztów sądowych w niniejszej sprawie zwolniona. Podkreślić należy, że także w zakresie żądania zasądzenia kwoty 2.000 zł, które zostało uwzględnione, Sąd uznał stronę pozwaną za wygrywającą proces, albowiem powód nie zgłosił takiego żądania stronie pozwanej przez procesem, a strona pozwana przy pierwszej czynności uznała powództwo w tym zakresie.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono w pkt VI sentencji wyroku na zasadzie art. 477 (2) § 1 k.p.c., który stanowi, że zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika, dodatkowo mając na względzie, że sąd nadaje wyrokowi z uznania przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności (art. 333 § 1 pkt 2 k.p.c.).

W związku z powyższym orzeczono jak w sentencji.