

Sygn. akt X P 272/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 29 września 2015 r.

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

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: W. D.

G. K.

Protokolant: Katarzyna Pietrzak

po rozpoznaniu w dniu 29 września 2015 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: A. T. (1)

przeciwko R. S. i P. S. prowadzącym działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą (...) S.C. we W.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika

I. zasądza solidarnie od pozwanych R. S. i P. S. prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą (...) S.C. we W. na rzecz powoda A. T. (1) kwotę 11 850 zł brutto (jedenaście tysięcy osiemset pięćdziesiąt złotych brutto);

II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;

III. zasądza solidarnie od pozwanych na rzecz powoda kwotę 120 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

IV. nakazuje uiścić solidarnie pozwanym na rzecz Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia Śródmieścia) kwotę 593 zł tytułem nieuiszczonej opłaty od pozwu, od której zwolniony był powód z mocy ustawy;

V. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 3 950 zł brutto;

VI. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 marca 2015 r. (data stempla pocztowego) powód wniósł o zasądzenie od pozwanych R. S. i P. S. prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą (...) S.C. we W. solidarnie odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego wypowiedzenia umowy o pracę w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 11.580 zł oraz zasądzenia na kosztów zastępstwa procesowego, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego roszczenia powód wskazał, iż zatrudniony był u pozwanych na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony zawartej w dniu 15 marca 2011 r. na stanowisku instalatora urządzeń telekomunikacyjnych na terenie całego kraju.

Pozwani zajmowali się prowadzeniem działalności gospodarczej w zakresie instalacji urządzeń teleinformatycznych, na zlecenie spółki (...) Sp. z o.o., która obsługiwała firmę (...), która z kolei współpracowała z (...) Sp. z o.o. Pracownicy pozwanych oraz sami pozwani w praktyce współpracowali z pracownikami (...) Sp. z o.o. na płaszczyźnie zawodowej. Powód będący zainteresowany podjęciem zatrudnienia w (...) Sp. z o.o. podczas urlopu wypoczynkowego w dniu 11 marca 2015 r., odbył rozmowę rekrutacyjną w ww. spółce. Skutkiem wzięcia udziału powoda w procesie rekrutacyjnym było wręczenie powodowi przez pozwanych w dniu 16 marca 2015 r. wypowiedzenia umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia pozwani wskazali utratę zaufania. Wręczenie wspomnianego wypowiedzenia nastąpiło po odbytym spotkaniu ze wszystkimi pracownikami, podczas którego pozwani poinformowali, iż powód zachował się w sposób naganny, ponieważ wziął udział w rekrutacji (...) Sp. z o.o. Pozwani wskazali, że udział w rekrutacji do innej firmy jest przejawem nielojalności, a powód u nich zdobywał doświadczenie. Powód wskazał ponadto, iż utrata zaufania do pracownika może być uzasadniona przyczyną wypowiedzenia mu stosunku pracy, koniecznej jest aby okoliczność ta miała oparcie w przesłankach obiektywnych i racjonalnych, nie może być jedynie wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Powód podkreślił, iż nie zawierał z pozwanymi umowy na dożywotnie świadczenie dla nich pracy. Nie miał zastrzeżonej klauzuli o zakazie konkurencji ani w czasie świadczenia pracy na rzecz powodów ani też po ustaniu stosunku pracy. Ponad to dodatkowo wskazał, że (...) nie stanowi konkurencji dla przedsiębiorstwa pozwanych, które wykonuje usługi techniczne. Na rozmowę o pracę udała się w czasie urlopu, zatem w czasie, którym mógł swobodnie dysponować. Wykorzystanie czasu wolnego przez powoda m.in. na udział w procesie rekrutacyjnym jest zachowaniem dozwolonym i nie powinno mieć znaczenia dla oceny relacji powoda z pozwanymi. Powód podkreślił, że zbieranie informacji na temat jego aktywności w czasie wolnym jest nieuprawnioną ingerencją w jego życie prywatne, a ogłaszanie publicznie oszczerczych informacji, jakoby rzekomo zachowywał się w sposób naganny wobec pracodawcy stanowi naruszenie dóbr osobistych strony pozwanej. (pismo procesowe, k. 3-8).

Stron pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie na rzecz pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana wskazała, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem było okłamanie przez powoda pracodawcy co do potrzeby udzielenia powodowi urlopu wypoczynkowego w dniu 11 marca 2015 r. Po uzyskaniu informacji że powód kłamał, pozwani stracili do niego zaufanie, co zdaniem strony pozwanej zostało powodowi wyjaśnione na spotkaniu w dniu 16 marca 2015 r., po którym wręczono mu wypowiedzenie.

Zdaniem pozwanych okłamanie pracodawcy stanowi naruszenie szczególnej zasady lojalności określonej w art. 100 § 2 pkt 4 k.p. oraz fakt zajmowanie przez powoda w firmie pozwanych szczególnej pozycji oraz okoliczności udzielenie mu urlopu wypoczynkowego w dniu 11 marca 2015 r.

Pozwani wskazali, iż spośród czterech zatrudnianych przez nich pracowników, tylko powód, ze względu na odpowiednie przeszkolenie i posiadane umiejętności, wykonywał prace telekomunikacyjno-informatyczne, podobnie jak jeden z pozwanych pozostali pracownicy zaś jedynie czynności techniczno-instalacyjne. Pozwalało to na częste posługiwanie się przez pozwanych dwoma zespołami, każdy z nich składał się z dwóch instalatorów i jednej osoby posiadającej umiejętności teleinformatyczne. Taka organizacja pracy miała wpływ na szybsze wywiązywanie się przez firmę pozwanych przyjętych zleceń oraz na przyjmowanie większej ilości zleceń. Pozwani podkreślili, że w tygodniu, w którym powód otrzymał urlopu wypoczynkowy, strona pozwana wykonywała terminowe prace, które była zobowiązana we wskazanym tygodniu zakończyć. Wniosek urlopowy powoda złożony w dniu 05 marca 2015 r., w którym zwrócił się o udzielenie dwóch dni wolnych od pracy w dniach 10 i 11 marca 2015 r. dezorganizował wcześniej ustalony plan pracy. Pozwani uzgodnili z powodem że udzieli mu urlopu na dzień 10 marca, a 11 marca skończy on wcześniej pracę o godz. 14. Strona pozwana podkreśliła, że udzieliła powodowi urlopu, ponieważ wskazał on, że czas wolny jest dla niego niezbędny ze względu na sprawy rodzinne. Powód wycofał się z wcześniejszych ustalonych ustaleń z pozwanym bowiem w dniu 9 marca 2015 r. złożył wniosek urlopowy na dzień 11 marca, skutkiem czego była konieczność kolejnej reorganizacji pracy, przesunięcie terminu realizacji kontraktu oraz konieczność uzyskania

nowego pozwolenia czasowego na wykonywanie prac instalacyjnych u operatora. Pozwani wyrazili zgodę również i na ten wniosek urlopowy, w przekonaniu, że pomoże no powodowi na załatwienie spraw rodzinnych.

Strona pozwana, podniosła, że po uzyskaniu informacji, że powód urlop wypoczynkowy wykorzystał na wzięcie udziału w procesie rekrutacyjnym w innej firmie, stracili do powoda zaufanie. Pozwani wskazali, że trata zaufania spowodowana była nie samym faktem wzięcia powoda udziału w rekrutacji do pracy w innej firmie, ale okłamaniem pozwanych co do celu, dla którego potrzebował dni wolnych od pracy oraz tym że udzielenie pozwanemu urlopu stało się przyczyną dezorganizacji pracy firmy strony pozwanej oraz możliwością utraty zlecenia.

Pozwani podkreślili, że ze względu na zakres uprawnień powoda i jego pozycję w firmie, nie mogą pracować z powodem, wiedząc, że są przez niego okłamywani, poza tym nie mogą oni wykluczyć, iż w przyszłości powód nie okłamywałby ich w innych kwestiach. Wskazali ponadto, że nie mogą oni pracować z powodem, w sytuacji gdy mają świadomość, że powód w każdym momencie, nie zważając na dobro zakładu, może powodować dezorganizację pracy (pismo procesowe, k. 24-30).

Pozwem z dnia 24 kwietnia 2015 r. (data stempla pocztowego) powód w związku z otrzymaniem przez niego w dniu 10 kwietnia 2015 r. rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wniósł o zasądzenie od pozwanych solidarnie na swoją rzecz odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w kwocie 11.850 zł, ewentualnie w razie ustalenia przez sąd, że wypowiedzenie umowy o pracę ze stroną powodową dokonane przez pozwanych w dniu 16 marca 2015 r. było uzasadnione i zgodne z przepisami prawa pracy, wniósł o zasądzenie od pozwanych solidarnie na rzecz strony pozwanej odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

W uzasadnieniu swojego stanowiska powód wskazał, że w dniu 16 marca 2015 r. pozwani wręczyli mu wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego wypowiedzenia. Z przyczynę wypowiedzenia wskazali utratę zaufania do powoda. Powód nie uchybiając terminom przewidzianym przez ustawę, w dniu 23 marca 2015 r. złożył odwołanie od wskazanego wypowiedzenia. W trakcie wypowiedzenia zaistniała okoliczność usprawiedliwiająca nieobecność powoda w pracy. Powód był niezdolny do pracy w okresie od 04 do 17 kwietnia 2015 r., co udokumentował zaświadczeniem lekarskim, które listem poleconym nadanym w placówce (...) wysłał do pozwanych w dniu 07 kwietnia 2015 r. Przesyłka została odebrana przez pozwanych e w dniu 09 kwietnia 2015 r.

Powód wskazał, że pozwani w dniu 08 kwietnia 2015 r. wysłali do niego oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, w oparciu przepis art. 30 § 1 pkt 3 k.p., które otrzymał w dniu 10 kwietnia 2015 r. Powód podniósł, że usprawiedliwił swoją nieobecność w pracy zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, a tym samym pozwani doręczając mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w dniu 08 kwietnia 2015 r. naruszyli prawo, bowiem nie zakończył się jeszcze wówczas drugi dzień nieobecności pracownika w pracy. Ponadto pozwani nie uwzględnili faktu, że w przypadku skorzystania przez pracownika z możliwości informowania o przyczynie nieobecności za pośrednictwem poczty, czas doręczenia przesyłki może spowodować, że moment, w którym zostaną oni prawidłowo powiadomieni o przyczynie nieobecności w pracy powoda może być odsunięty w czasie.

Powód wskazał, że powołana przez pozwanych przyczyna w rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia, tj. przepis art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w rzeczywistości nie zaistniała.

Ponadto powód podniósł, że wniosek o połączenie do wspólnego rozpoznania sprawy dotyczącej odwołania powoda od trzymanego w dniu 16 marca 2015 r. wypowiedzenia umowy o pracę jest uzasadniony, ponieważ jej wynik będzie miał wpływ na rozstrzygnięcie niniejszego postępowania. Przede wszystkim może mieć znaczenie dla ustalenia wysokości należnego pracownikowi odszkodowania, jeżeli rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę nastąpiło w okresie trwającego już wypowiedzenia. Powód wskazał, że na wypadek gdyby sąd nie ustalił niezgodności z prawem wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pozwanych, powód żąda na podstawie art. 60 k.p. odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia (pismo procesowe, k. 2-6 sprawy o sygn. akt XP 390/15).

Strona pozwana w odpowiedzi na pozew z dnia 01 czerwca 2015 r. (data stempla pocztowego) wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanych kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska strona pozwana zaprzeczyła, iż doszło do rozwiązania do umowy o pracę na skutek oświadczenia pozwanych z dnia 09 kwietnia 2015 r.

Powód pozostawał nieobecny w pracy od dnia 17 marca 2015 r. W dniu 16 marca 2015 r. zwrócił się do pozwanych za pośrednictwem poczty elektronicznej, SMS o udzielenie urlopu na żądanie w dniach od 17 marca do 20 marca 2015 r. Kolejno w dniu 23 marca 2015 r. poinformował pozwanych poprzez SMS o tym iż w dniach od 18 marca do 27 marca będzie nieobecny w pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym synem. Pozwani podkreślili, że zwyczajem w ich firmie było informowanie pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy za pomocą SMS i poczty elektronicznej. Wskazany sposób informowania o przyczynie nieobecności wynikał z faktu, iż pozwani ze względu na częste prace wyjazdowe nie są codziennie obecni pod adresem siedziby firmy.

Pozwani podnoszą, iż złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było następstwem doręczenia stronie pozwanej zwolnienia lekarskiego za okres od 30 marca do 03 kwietnia 2015 r. dopiero w dniu 09 kwietnia 2015 r. za pomocą poczty, bez uprzedniego poinformowania drogą elektroniczną bądź SMS. Zwolnienie dyscyplinarne zostało wysłane w dniu 08 kwietnia 2015 r. Pozwani wskazują, że do zwolnienia dyscyplinarnego nie doszłoby, gdyby powód poinformował o przyczynie nieobecności w pracy w sposób przyjęty u strony pozwanej. Pozwani po otrzymaniu ww. zwolnienia lekarskiego, w dniu 17 kwietnia 2015 r. wysłali do powoda za pomocą SMS, poczty elektronicznej oraz (...) oświadczenie o anulowaniu dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę. Wskazali jednocześnie, iż oczekują stawienia się powoda w pracy w dniu 20 kwietnia o godz. 7:30. Powód nie stawiał się do pracy. Pozwani wskazali, że powód przysyłając kolejne zwolnienie lekarskie za okres od 20 kwietnia do 24 kwietnia 2015 r., za pomocą (...) nadane w dniu 20 kwietnia 2015 r., w sposób dorozumiany przyjął oświadczenie pozwanych o anulowaniu rozwiązania umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia. Ponadto Pozwani podkreślili, że gdyby w istocie doszło do rozwiązania umowy o pracę z dnia 10 kwietnia 2015 r., to powód powinien zwrócić stronie powodowej wypłacone mu wynagrodzenie za miesiąc kwiecień i maj 2015 r. jako świadczenie nienależne.

Strona pozwana podniosła, że powód w dniu 29 kwietnia 2015 r. zmienił zdanie i oświadczył, że nie wyraża zgody na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ze względu na wcześniejsze wyrażenie zgody, oświadczenia powoda z dnia 29 kwietnia 2015 r. nie mogło odnieść żadnego skutku oprawnego.

Na rozprawie w dniu 08 czerwca 2015 r. na podstawie art. 219 k.p.c. Sąd postanowiło\ połączyć sprawę o sygn. akt X P 390/15 do wspólnego rozpoznania ze sprawą o sygn. akt. X P 272/15.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód, A. T. (1) był zatrudniony u pozwanych R. S. i P. S. prowadzących działalność gospodarczą w formie spółki cywilnej pod nazwą (...) S.C. we W. na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 15 marca 2011 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku instalatora urządzeń telekomunikacyjnych z wynagrodzeniem 2 830 zł brutto.

Wynagrodzenie powoda uległo zmianie z dniem 31 maja 2011 r. tj. wynagrodzenie powoda zostało podwyższone do kwoty 3 280 zł, a następnie z dniem 31 października 2011 r. do kwoty 3 950 zł.

Powód nie miał zastrzeżonego zakazu konkurencji ani w czasie pracy u pozwanych ani po ustaniu stosunku pracy.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące pracy wynosiło 3 950 zł brutto.

Dowód: akta osobowe powoda

Zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia (k. 34)

Pozwani prowadzą działalność gospodarczą w zakresie instalacji urządzeń teleinformatycznych, na zlecenie spółki (...) Sp. z o.o., która obsługiwała firmę (...), która z kolei współpracowała z firmą (...) Sp. z o.o.

Łącznie z powodem pozwani zatrudniali czterech pracowników: trzech pracowników wykonywało prace wyłącznie techniczno - instalacyjne, a powód ze względu na odpowiednie przeszkolenie i posiadane umiejętności, wykonywał prace telekomunikacyjno – informatyczne podobnie jak jeden z pozwanych R. S..

Praca w przedsiębiorstwie pozwanych często odbywała się w dwóch trzyosobowych zespołach, z których każdy składał się z dwóch instalatorów i jednej osoby posiadającej umiejętności teleinformatyczne.

Dowód: akta osobowe – załącznika do akt sprawy

Przesłuchane świadka M. O. (k.59, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka K. W. (k. 60, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka S. Ł. (k.58, k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 61, k., 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego R. S. (k. 62., k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego P. S. (k.81, k. 82 , płyta CD)

W dniu 05 marca 2015 r. powód zwrócił się do pozwanych o udzielenie urlopu wypoczynkowego w dniach 10 i 11 marca 2015 r.

Pozwani uzgodnili z powodem, że w dniu 10 marca 2015 r. udzielą mu dnia wolnego za pracę w godzinach nadliczbowych, natomiast w dniu 11 marca 2015 r. powód szybciej skończy pracę, tj. ok. godz. 14:00.

Powód jednak w dniu 09 marca 2015 r. złożył wniosek o udzielenie urlopu na cały dzień 11 marca 2015 r.

Pozwani uwzględnili wniosek powoda o urlop, w szczególności dlatego, że powód zwracał się o udzielenie urlopu ze względów osobistych.

Wniosek powoda o udzielenie urlopu na cały dzień 11 marca 2015 r. spowodował zmianę organizacji pracy. Zaplanowane prace, które miały odbyć się poza W. w przygranicznej miejscowości, ze względu na wnioski powoda o udzielenie urlopu zostały przełożone na dzień 16 marca 2015 r., ponieważ przy tych pracach konieczna była również obecność powoda, ze względu na posiadane przez niego umiejętności.

Dowód: Podanie o udzielenie czasu wolnego (k. 33)

Przesłuchane świadka M. O. (k.59, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka K. W. (k. 60, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka S. Ł. (k.58, k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 61, k., 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego R. S. (k. 62., k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego P. S. (k.81, k. 82 , płyta CD)

Powód dzień 11 marca 2015 r., tj. dzień wolny od pracy wykorzystał na załatwienie spraw rodzinnych, tj. uczestniczył w terapii rodzinnej, która odbyła się w (...) przy ul. (...) we W. (...), a także wziął udział w procesie rekrutacyjnym do (...) Sp. z o.o., która prowadziła nabór na stanowisko młodszego inżyniera do spraw utrzymania sieci.

Powód oraz pozostali pracownicy otrzymali od pozwanych urlopy na 12 i 13 marca 2015 r.

Pozwani uzyskali informacje w dniu 15 marca 2015 r. o tym, że powód uczestniczył w czasie udzielonego mu urlopu w rozmowie rekrutacyjnej do (...) Sp. z o.o.

Przełożone prace instalacyjne zostały w całości wykonane w poniedziałek w dniu 16 marca 2015 r.

Po zakończeniu prac pozwani zorganizowali zebranie wszystkich pracowników, podczas którego pozwani oznajmili, że jeden z pracowników ich oszukał. Wszyscy pracownicy zostali poinformowani, że powód starał się o pracę w innej firmie w czasie udzielonego mu czasu wolnego.

Pozwani nie zapytali powoda czy udzielony mu urlop w dniach 10 i 11 marca 2015 r. wykorzystał do załatwienia spraw rodzinnych.

Dowód: Przesłuchane świadka M. O. (k.59, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka K. W. (k. 60, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka S. Ł. (k.58, k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 61, k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego R. S. (k. 62., k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego P. S. (k. 81., k. 82 płyta CD)

Pismo z (...) k. 102

Pozwani wręczyli powodowi w dniu 16 marca 2015 r. wypowiedzenie umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, w którym jako przyczynę wskazali „utrata zaufania do pracownika”.

Dowód: Wypowiedzenie umowy o pracę (k. 11)

W zakładzie pracy pozwanych nie obowiązuje żaden regulamin informujący w jaki sposób ma pracownik przekazywać informację o przyczynie nieobecności w pracy, w tym o zwolnieniu lekarskim.

Zwyczajowo pracownicy o przyczynie nieobecności w pracy informowali telefonicznie, za pomocą SMS, drogą elektroniczną.

Zwolnienia lekarskie dostarczane były przez kolegów z pracy, członka rodziny oraz wysyłane pocztą.

Dowód: Wypowiedzenie umowy o pracę (k. 11)

Przesłuchane świadka M. O. (k.59, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka K. W. (k. 60, k. 65 płyta CD)

Przesłuchane świadka S. Ł. (k.58, k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie powoda (k. 61, k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego R. S. (k. 62., k. 65 płyta CD)

Przesłuchanie pozwanego P. S. (k. 81., k. 82 płyta CD)

Powód w dniu 16 marca 2015 r. uzyskał od pozwanych urlop na żądanie w dniach od 17 marca do 20 marca 2015 r. Wniosek ww. urlop wysłał za pomocą SMS oraz pocztą elektroniczną.

Następnie w dniu 23 marca 2015 r. powód poinformował pozwanych poprzez SMS o tym, iż w dniach od 18 marca 2015 r. do 27 marca 2015 r. będzie nieobecny w pracy z powodu sprawowania opieki nad chorym synem.

Dowód: Kopia wiadomości SMS (akta sygn. akt XP 390/15)

Kopia wiadomości SMS (akta sygn. akt XP 390/15)

Korespondencja email z dnia 16 marca 2015 r. (akta sygn. akt XP 390/15)

Powód w okresie od 30 marca 2015 r. do 03 kwietnia 2015 r. był niezdolny do pracy z powodu choroby. Za ten okres powód otrzymał od lekarza zaświadczenia lekarskie.

Powód w dniu 31 marca 2015 r. wysłał do pozwanych listem poleconym zaświadczenie lekarskie nr ZUZ ZLA seria (...).

Przesyłka w dniu 01 kwietnia 2015 r. była awizowana z powodu nie zastania adresata. Przesyłka została odebrana przez pozwanych w dniu 09 kwietnia 2015 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie nr ZUZ ZLA seria (...). (sygn akt XP 390/15 – załącznik do odpowiedzi na pozew)

Wydruk z serwisu internetowego (...) (akta sygn. akt XP 390/15)

Przez kolejne dni tj. od 04 kwietnia do 17 kwietnia 2015 r. powód również był niezdolny do pracy z powodu choroby. Za ten okres powód otrzymał od lekarza zaświadczenia lekarskie.

W dniu 07 kwietnia 2015 r. powód nadał list polecony zawierający zaświadczenie lekarskie ZUS ZLA seria (...). Przesyłka została odebrana przez pozwanych w dniu 09 kwietnia 2015 r.

Dowód: zaświadczenie lekarskie nr ZUZ ZLA seria (...). (k. 9 akt XP 390/15)

Wydruk z serwisu internetowego (...) (k. 10 sygn. akt XP 390/15)

Pozwani w dniu 08 kwietnia 2015 r. wysłali do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w oparciu o przepis art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z 52 § 1 pkt 1 k.p., które powód odebrał w dniu 10 kwietnia 2015 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwani wskazali: „brak podjęcia pracy po ustaniu zasiłku opiekuńczego w trakcie trwania okresu wypowiedzenia umowy o pracę”.

Dowód: Rozwiązanie dyscyplinarne umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika z dnia 08 kwietnia 2015 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru (Akta osobowe, załącznik do akt sprawy)

Pozwani po odebraniu w dniu 09 kwietnia 2015 r. przesyłek listownych zawierających usprawiedliwienie nieobecności powoda, w dniu 17 kwietnia 2015 r. wysłali do powoda za pomocą SMS, poczty elektronicznej oraz (...) oświadczenie o cofnięciu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwani w swoim piśmie wskazali, że oczekują stawienia się powoda w pracy w dniu 20 marca 2015 r. o godz. 07:30.

Oświadczenie pozwanych o cofnięciu przez nich powodowi umowy o pracę bez wypowiedzenia odebrała w dniu 20 kwietnia 2015 r., żona powoda A. T. (2). Powód nie stawił się do pracy.

Dowód: Anulowanie rozwiania umowy z dnia 08 kwietnia 2015 r. wraz z potwierdzeniem nadania i odbioru (Akta osobowe, załącznik do akt sprawy)

Powód wysłał za pośrednictwem (...) w dniu 20 kwietnia 2015 r. do pozwanych kolejne zwolnienie lekarskie za okres od 20 kwietnia do 24 kwietnia 2015 r. Powód wysyłając ww. zwolnienie lekarskie do pozwanych nie miało na celu usprawiedliwienia nieobecności, a prawidłowe poinformowanie Zakładu Ubezpieczeń Społecznych o utrzymującym się stanie niezdolności do pracy. Powód nie wiedział, że zwolnienie lekarskie dotyczące niezdolności do pracy po ustaniu zatrudnienia należy kierować do ZUS. Dopiero po zasięgnięciu porady prawnika, kolejne zwolnienia lekarskie kierował bezpośrednio do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Pozwani wypłacili pozwanemu wynagrodzenie za miesiąc kwiecień i maj 2015 r. Powód to wynagrodzenie potraktował jako należności z tytułu wynagrodzenia za przepracowane przez powoda godziny nadliczbowe oraz ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pozwani nie wzywali powoda o zwrot wypłaconego mu wynagrodzenia za miesiąc kwiecień i maj 2015 r.

Powód w dniu 29 kwietnia 2015 r. poinformował pozwanych drogą elektroniczną o braku zgody z jego strony zgody na cofnięcie oświadczenia woli pracodawców dotyczącego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Ponadto na rozprawie w dniu 15 czerwca 2015 r. powód złożył oświadczenie, że nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia woli pracodawców dotyczącego dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę.

Dowód: Wiadomość email z dnia 29 kwietnia 2015 r. (akta sprawy XP 390/15)

Przesłuchanie powoda (k. 61-62, k 65, płyta CD)

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w całości.

Okoliczności faktyczne sprawy Sąd ustalił w oparciu o przedstawioną dokumentację dotyczącą przebiegu zatrudnienia powoda. Ustalając okoliczności rozwiązania umowy za wypowiedzeniem oraz rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w takcie okresu wypowiedzenia Sąd oparł się ponadto na zeznaniach świadków – pracowników strony pozwanej, a także o zeznania stron, z tym zastrzeżeniem, że dał jedynie w bardzo ograniczonym zakresie wiarę zeznaniom pozwanych, gdyż stały one w sprzeczności z zeznaniami pozostałych pracowników. Sąd oparł się ponadto na dowodzie z przesłuchania powoda oraz na przedstawionych przez niego dokumentach potwierdzających prawidłowe zawiadomienie pozwanych o przyczynie nieobecności w pracy po ustaniu zasiłku opiekuńczego.

Przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzało do jednoznacznego ustalenia, czy wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wręczone powodowi w dniu 16 marca 2015 r. jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, oraz czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art.30 § 1 pkt w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w trakcie trwającego okresu wypowiedzenia uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Podstawą do rozstrzygnięcia w odnośnie wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony wręczone powodowi w dniu 16 marca 2015 r. był przepis art. 45 k.p., zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem i bez wypowiedzenia należy do czynności prawnych jednostronnych, polegających na tym, że każda ze stron poprzez złożenie stosownego oświadczenia woli doprowadzić może do ustania stosunku pracy. Zgoda drugiej strony na wypowiedzenie umowy o pracę lub na rozwiązanie umowy o pracę

bez wypowiedzenia nie ma tu żadnego znaczenia. Oświadczenie woli (art. 61 k.c. w związku z art. 300 k.p.) o wypowiedzeniu umowy o pracę uznaje się za złożone z chwilą, gdy doszło do stron w taki sposób, że każda z nich mogła zapoznać się z jego treścią (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84). Ponadto wskazane oświadczenie musi być sporządzone na piśmie (art. 30 § 3 k.p.).

Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy w tym trybie.

Zgodnie z przepisem art. 30 § 4 k.p. oświadczenie woli pracodawcy o wypowiedzeniu umowy zawartej na czas nieokreślony powinno zawierać przyczynę dokonania tego rodzaju czynności prawnej, przy czym przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę musi być konkretna i rzeczywista.

Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000 r. (sygn. akt I PKN 641/99) „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, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 1 października 1997 r. (sygn. akt I PKN 315/97), „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). Nie dopuszczalne są, więc również przyczyny enigmatyczne bez konkretnego wskazania, które zachowania lub zaniechania pracownika stanowią przyczynę wypowiedzenia mu pracy. Ponadto ocena wskazanej przyczyny pod kątem jej należytego skonkretyzowania jest dokonywana z perspektywy jego adresata, tj. pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonał wypowiedzenia umowy o pracę.

Mimo, iż wypowiedzenie umowy o pracę stanowi zwykły sposób jej rozwiązania, w związku z czym przyczyna wypowiedzenia nie musi mieć szczególnej wagi czy nadzwyczajnej doniosłości, to nie oznacza to jednak przyzwolenia na arbitralne, dowolne i nieuzasadnione lub sprzeczne z zasadami współżycia społecznego wypowiedzenie umowy o pracę.

W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie pozwani nie dopełnili obowiązku wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia. Powołanie się na enigmatyczny zwrot „utrata zaufania” nie wypełnia w żaden sposób obowiązku nałożonego cytowanymi przepisami.

Nadmienić należy w tym miejscu, iż skoro pozwani w wypowiedzeniu wskazali zarzut „utrata zaufania do pracownika” to nie mogą w trakcie postępowania powoływać się na inne przyczyny, doprecyzowywać lub też tworzyć takich na użytek postępowania sądowego. Wskazanie enigmatycznie „utrata zaufania” bez konkretnego wskazania co kryje się za tym określeniem nie może się ostać, tym bardziej, iż pozwala to w toku postępowania sądowego na dowolną interpretację i dopasowywanie rozmaitych zdarzeń z udziałem powoda do tak ogólnie sformułowanej przyczyny. Sąd dokonuje oceny zasadności rozwiązania umowy o pracę jedynie w zakresie katalogu przyczyn wskazanych w treści pisma wypowiedzającego umowę o pracę.

Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądziło o tym, że spór w niniejszej sprawie mógł toczyć się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawcy pozbawieni byli możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., I PRN 86/80, Sl. Prac. 1981, nr 8, s. 12).

W niniejszym postępowaniu pozwani, rozwiązując z powodem stosunek pracy, w piśmie z dnia 16 marca 2015 r. wskazali, że wypowiedają umowę o pracę zawartą z powodem w dniu 15 marca 2011 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wypowiedzenia wskazali jedynie „utrata zaufania”.

Z treści wypowiedzenia nie sposób zatem ustalić czy odczytać, z jakich konkretnych powodów pozwani utracili zaufanie do powoda – inaczej mówiąc - w następstwie jakiego działania czy zaniechania powoda doszło do utraty zaufania. Co więcej, w ocenie Sądu, utrata zaufania następuje jako skutek jakiegoś zachowania czy zaniechania ocenianego przez pracodawcę jako dostatecznie uzasadniające utratę zaufania.

Pomimo, że pozwani publicznie potępili udział powoda w rekrutacji, to z ustnie wygłoszonych wyjaśnień strony pozwanej jasno nie wynika przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie umowy o pracę.

Podkreślić należy, że nawet w toku postępowania przed sądem, pozwani i ich profesjonalny pełnomocnik niekonsekwentnie uzasadniali przyczynę „utruty zaufania”. W odpowiedzi na pozew pozwani wskazali, że „utrata zaufania” miała miejsce z uwagi na fakt, że powód w czasie urlopu „udał się do firmy konkurencyjnej w celu wzięcia udziału w rekrutacji” co już uzasadnia utratę zaufania. Następnie w toku postępowania w swoich zeznaniach pozwani wskazywali, że utrata zaufania miała miejsce z uwagi na fakt, że powód wskazał inną przyczyną wniosku o urlop (tj. przyczyny osobiste), a urlop wykorzystał w celu rekrutacji do innej firmy, czym okłamał pracodawcę. W toku postępowania pozwani wskazywali, że jeśli powód przyznałby im, że urlop jest mu potrzebny w celu wzięcia udziału w rekrutacji, to udzieliliby mu tego urlopu, natomiast w mowie końcowej stron, na rozprawie w dniu 29 września 2015 r. pełnomocnik pozwanych wskazał, że powód celowo okłamał pozwanych w zakresie przyczyn chęci pójścia na urlop, gdyż, gdyby pozwani wiedzieli w jakim celu jest mu potrzebny urlop, to nie udzieliliby mu w tym dniu urlopu. Zatem należy uznać, że sam pracodawca nawet w toku postępowania sądowego przed Sądem Pracy nie potrafił konsekwentnie wskazać, czy utrata zaufania była spowodowana samym faktem, że powód wziął udział w rekrutacji w innej firmie, czy też dlatego, że nie wskazał tego jako przyczyny wniosku o urlop.

Taki sposób działania i rozumowania pracodawcy nie może zasługiwać na ochronę prawną. Ani z treści wypowiedzenia, ani w toku postępowania pozwani nie wykazali, na czym polegała zarzucona powodowi utrata zaufania. Istotnym również jest, że przed wręczeniem powodowi wypowiedzenia pozwani nie mieli zastrzeżeń do jego pracy, przeciwnie docenili ją, świadczy o tym chociażby dwukrotne podwyższenie wynagrodzenia. Przez wręczeniem powodowi wypowiedzenia pozwani nie skonkretyzowali przyczyny wypowiedzenia na piśmie.

Zaakcentować w tym miejscu należy, iż bezspornym było, że pozwani wręczając powodowi pismo zawierające oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę zorganizowali spotkanie ze wszystkimi pracownikami w dniu 16 marca 2015 r. Potwierdził to w swych zeznaniach świadek M. O., który zeznał, „umowę o pracę wypowiedziano powodowi ze względu na utratę zaufania. Powodem było złożenie podania do innej firmy. (...) Było to powiedziane w biurze podczas rozmowy, że powód zamiast pójść załatwić sprawy rodzinne, starał się o zatrudnienie w innej firmie.”(vide k. 59, K. 65, płyta CD). Natomiast świadkowie S. Ł. i K. W., którzy potwierdzili, że przyczyną wypowiedzenia powodowi umowy o pracę była utrata zaufania do powoda (vide: k.58-61, k.65 płyta CD) nie potrafili jednak wskazać, dlaczego pozwani utracili do powoda zaufanie. S. Ł. w swoich zeznaniach wskazał, że nie wie, czy powód szukał nowej pracy w czasie zatrudnienia u pozwanych, natomiast K. W. wskazał, że: „pozwani chyba powiedzieli powodowi, że to dlatego, że zostali oszukani. Nie pamiętam dlaczego powiedzieli, że zostali oszukani...” (K. 60 akt)

Zatem z zeznań świadków nie wynika jednoznacznie, czy pozwani utracili zaufanie z samego faktu, że powód starał się o pracę w innej firmie, czy dlatego, że im tego nie powiedział.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że nawet gdyby przyjąć za prawdziwe twierdzenia pozwanych, że utrata zaufania do powoda polegała nie na tym że powód wziął udział w postępowaniu rekrutacyjnym, a tym samym, że okłamał pozwanych co do przyczyny, dla której zwrócił się o urlop, to należy wskazać, że wskazana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę jest nieprawdziwa.

W toku postępowania pozwani wyjaśniali, że utrata zaufania do powoda polegać miała nie na fakcie uczestnictwa powoda w procesie rekrutacyjnym do innej firmy, na okłamaniu strony pozwanej co do przyczyn urlopu w dniu 11 marca 2015 r. Akcentowali, że udzielenie urlopu nastąpiło, bowiem powód wnioskuje o niego z powodów osobistych. Zdaniem Sądu, pozwany P. S. podczas przesłuchania na rozprawie w dniu 16 lipca 2015 r., mówiąc, że powód powinien go poinformować o tym, iż idzie na rozmowę kwalifikacyjną, skoro tego nie uczynił, to znaczy że go okłamał (k. 81v, k. 82 płyta CD), dopuścił się nieuzasadnionej nadinterpretacji argumentacji powoda.

W ocenie Sądu, fakt, że powód nie poinformował pracodawcy o wszystkich czynnościach, które wykonywał w czasie udzielonego mu urlopu, nie stanowiło naruszenia obowiązków pracowniczych.

Co więcej, w opinii Sądu, pracodawca nie jest uprawniony do otrzymywania szczegółowych informacji o celach, w jakich powód wykorzystał urlop.

Nie poinformowanie pracodawcy o wszystkich przyczynach dla których powód ubiegał się o udzielenie urlopu nie może stanowić o utracie zaufania do pracownika. Co więcej powód w istocie w dniu 11 marca 2015 r. wykorzystał urlop do celów osobistych, tego dnia uczestniczył w spotkaniu w ramach terapii rodzinnej, zatem chybiony jest zarzut pozwanych, iż powód zamiast wykorzystać urlop do celów osobistych uczestniczył w postępowaniu rekrutacyjnym w do innej firmy.

Złożenie przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu, nie nakłada na pracodawcę obowiązku jego udzielenia. To do pracodawcy należy decyzja czy udzieliawnioskowanemu urlopu i czy też nie, i ocena czy wyrażenie zgody na absencję pracownika wpłynie na organizację pracy. Skoro pozwani udzieli powodowi urlopu naawnioskowane przez niego dni, przyjęli na siebie ryzyko organizacji pracy pozostałym pracownikom.

W ocenie Sądu, pozwani nie mogli na gruncie utrwalonego orzecznictwa Sądu Najwyższego powoływać się na nowe okoliczności w toku postępowania, doprecyzowywać przyczyny rozwiązania umowy o pracę w dowolny, korzystny dla siebie na użytek postępowania sposób, poprzez wykazywanie, iż udzielenie powodowi urlopu w dniach 10 i 11 marca 2015 r. dezorganizowało pracę firmy, wręcz narażało ją na utratę zlecenia. Przedmiotem rozważań Sądu może być jedynie przyczyna wskazana w wypowiedzeniu umowy o pracę. Okoliczności, na które strona pozwana powoływała się już w toku procesu jako uzasadniające rozwiązanie z powodem stosunku pracy, a nie umieszczone w piśmie rozwiązującym umowę o pracę - nie podlegały badaniu Sądu z racji tego, że ich ewentualna zasadność pozostawała bez wpływu dla rozstrzygnięcia niniejszego sporu.

Mając powyższe na uwadze należy uznać, że pozwani wskazując jako przyczynę wypowiedzenia powodowi umowy o pracę jedynie utratę zaufania do powoda, naruszyli dyspozycję art. 30 § 4 k.p.

Pozwani na poparcie swojego stanowiska powołał się na szereg orzeczeń Sądu Najwyższego, które, w ocenie Sądu, nie miały zastosowania w niniejszej sprawie, z uwagi na odmienny stan faktyczny.

Złożenie powodowi oświadczenia o wypowiedzeniu z nim umowy o pracę nie zostało poprzedzone jakąkolwiek oceną jego pracy. Ponadto przyczyna wypowiedzenia została sformułowana w sposób lakoniczny, nie zawierała nawet jednego zdania pisemnego uzasadnienia. Pozwani nie sprecyzowali na czym owa „utrata zaufania polegała”. W trakcie spotkania z pracownikami, jakie miało miejsce w dniu 16 marca 2015 r., podczas którego wręczono powodowi oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, pozwani wyrazili swoją niezadowolony w obecności pozostałych pracowników z tego powodu, że strona powodowa w czasie udzielonego jej urlopu zamiast załatwiać sprawy rodzinne uczestniczył w spotkaniu rekrutacyjnym do innej firmy. Natomiast sam ten fakt nie może stanowić o tym, że wskazana przyczyna jest prawdziwa i konkretna.

Sąd następnie badał, czy pozwani dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w trakcie trwającego okresu wypowiedzenia uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie 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.

W/w 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 SN 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. 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, nr 9, poz. 269).

Powyższy artykuł określa, iż 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. W razie rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., 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 19.08.1999; I PKN 188/99; OSNP 2000/22/818, M.Prawn. 2000/12/749).

Zgodnie z treścią art.100 §1 kp pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę (art.100 §2 pkt.2-4 kp).

W niniejszej sprawie, pozwani w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jako przyczynę wskazali brak podjęcia pracy po ustaniu zasiłku opiekuńczego, w trakcie trwania okresu wypowiedzenia umowy o pracę.

Sposób usprawiedliwiania nieobecności w pracy przez pracowników reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielenia pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r.(Dz. U. Nr 60. poz. 281, t.j. z dnia 16 września 2014 r. (Dz. U. z 2014 r., poz. 1632).

Zgodnie z par. 2 w/w Rozporządzenia w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, na pracowniku ciąży obowiązek niezwłocznego zawiadomienia pracodawcy o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później niż w drugim dniu nieobecności w pracy. W przypadku zawiadamiania drogą pocztową przyczynie nieobecności, za datę zawiadomienia poczytuje się datę stempla pocztowego. Zgodnie z ust 3 w/w par. 2 niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym.

Mając na uwadze niniejsze przepisy, w niniejszej sprawie powód, poprzez wysłanie listami poleconymi w dniach 31 marca 2015 r. i 07 kwietnia 2015 r. zaświadczeń lekarskich zawierających usprawiedliwienie nieobecności w pracy, wypełnił ciężący na nim obowiązek niezwłocznego zawiadomienia o przyczynie nieobecności w pracy.

Powód nie wykazał ani złej woli ani też nie dopuścił się rażącego niedbalstwa.

Zwolnienie lekarskie za okres od 4 kwietnia 2015 r. zostało wystawione w dniu 3 kwietnia 2015 r. W dniach od 05 do 06 kwietnia 2015 r. trwały Ś. Wielkanocne, które są dniami wolnymi od pracy, zatem dzień 07 kwietnia 2015 r. był pierwszym, w którym powód mógł bez naruszenia zasad zawiadamiania o przyczynie nieobecności w pracy o tym fakcie powiadomić pozwanych.

U pozwanych nie było regulaminu ani innych wewnętrznych zarządzeń stanowiących zasady powiadamiania pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy. Powód zatem dostarczając usprawiedliwienie nieobecności w pracy za pośrednictwem (...) prawidłowo powiadomił pozwanych o przyczynie swojej nieobecności w pracy. Oznacza to, że wskazana w oświadczeniu Pozwanych o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia przyczyna nie istniała.

Pozwani, wysyłając do powoda w dniu 08 kwietnia 2015 r. oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia, które w dniu 10 kwietnia 2015 r. odebrała żona powoda, nie dołożyli należytej staranności w sprawdzeniu przyczyn nieobecności powoda, nie wzięli pod uwagę, że w przypadku skorzystania przez pracownika z możliwości informowania o przyczynie nieobecności drogą pocztową, czas doręczenia przesyłki może spowodować sytuację, że monet doręczenie przesyłki zostanie odsunięty w czasie. Fakt, że pozwani nie odbierają codziennie przesyłki ze względu na charakter wykonywanej pracy oraz z powodu tego, że adres do doręczeń jest inny niż siedziba firmy, nie zwalnia pozwanych z odbioru adresowanej do nich korespondencji.

W toku postępowania pozwani wskazali, iż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wynikało z faktu doręczenia stronie pozwanej zwolnień lekarskich powoda za okres od 30 marca do 03 kwietnia 2015 r. i od 04 do 17 kwietnia 2015 r. dopiero w dniu 09 kwietnia 2015 r. Taka sytuacja miała miejsce jedynie dlatego, że przesyłka pocztowa wysłana przez powoda nie została przez pozwanych odebrana w sposób niezwłoczny, lecz była awizowana na pocztę. Przesyłka zawierająca zaświadczenie lekarskie za okres o d 30 marca do 03 kwietnia 2015 r. pozostało w urzędzie pocztowym już od 01 kwietnia 2015 r.

W ocenie Sądu, pozwani powinni, jako przedsiębiorcy, profesjonalisci, na których wymaga się większej staranności aniżeli od zwykłego pracownika, sprawdzić przed wysłaniem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., czy powód nie skierował do nich korespondencji zawierającej usprawiedliwienie swojej nieobecności w pracy. Pozwani 17 kwietnia 2015 r. , wysłali do powoda oświadczenie o anulowaniu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, które powód odebrał w dniu 20 kwietnia 2015 r, t.j. 10 dni po doręczeniu mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenie.

Odnosnie składania i odwoływania oświadczeń woli na gruncie prawa pracy stosuje się odpowiednio przepisy kodeksu cywilnego, w szczególności art. 61 par. 1 k.c. Zatem odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne jeśli dotrze do adresata równocześnie z odwołanym oświadczeniem lub wcześniej. Zatem należy uznać, że w przypadku braku zgody adresata na cofnięcie oświadcza woli jest ono nieskuteczne.

W niniejszej sprawie powód w sposób jasny, wyraźny i oczywisty poinformował pozwanych o nie wyrażeniu zgody na cofnięcie ich oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę drogą elektroniczną, złożył także w tym przedmiocie wyraźne oświadczenie na rozprawie w dniu 16 czerwca 2015 r.

Sąd uznał zatem, iż nieskuteczne było cofnięcie oświadczenia pozwanych z dnia 08 kwietnia 2015 r.

Sąd nie przychylił się do zaprezentowanej przez pozwanych koncepcji „dorozumianej” zgody pozwanego na cofnięcia ww. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, a wywodzonej przez pozwanych z faktu wysłania do strony pozwanej przez powoda zwolnienia lekarskiego z dnia 20 kwietnia 2015 r.

Istotnym jest, iż rozwiązanie umowy o pracę w tak szczególnym trybie jak rozwiązanie bez wypowiedzenia powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo, z należyłą starannością po przeprowadzeniu wszechstronnego, wyczerpującego wewnętrznego postępowania wyjaśniającego i zweryfikowaniu wszelkich okoliczności sprawy, a także przeanalizowaniu wszelkich nasuwających się wątpliwości.

Zatem należy uznać, że roszczenie powoda o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę co do zasady zasługiwało na uwzględnienie.

Stosownie do treści art. 60 k.p. Jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia.

Problem zbiegu roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w przepisach art. 45 § 1 w związku z art. 47 (1) KP i art. 60 KP był przedmiotem rozważań Sądu Najwyższego w wyrokach z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNAPiUS 2003, nr 12, poz. 294) oraz z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147).

Zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego wyrażonym w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r. III PK 44/05 w takich okolicznościach jak w niniejszej sprawie, źródłem obowiązku odszkodowawczego są dwa różne zdarzenia prawne, co prima facie mogłoby sugerować, że w istocie "pracownik ma tyle roszczeń ile przyznaje mu prawo". W istocie skutki obu tych alternatywnych zdarzeń są takie same - rozwiązanie stosunku pracy - i w konsekwencji pozbawienie pracownika dochodu (wynagrodzenia za pracę), choć za różne okresy. Funkcją odszkodowania jest zrekompensowanie pracownikowi utraconego zarobku. Rozstrzygając o odszkodowaniu z tytułu wadliwego rozwiązania umowy o pracę, należy mieć na względzie, że "odszkodowanie powinno odpowiadać wysokości utraconego wynagrodzenia" (tak: uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2004 r., II PK 20/04, OSNP 2005 nr 6, poz. 85). Z kolei Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 lipca 2001, I PKN 568/00 (OSNP 2003 nr 12, poz. 294) wyraził pogląd, że w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 k.p. według jego wyboru.

W wyroku z dnia 10 lipca 2007 r. I PK 241/06, którego treść Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela, Sąd Najwyższy uznał, że: „... W razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz w jego trakcie niezgodnego z prawem rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie” (OSNP 2008/17-18/254, M.P.Pr. 2008/1/33).

W ocenie Sądu, wszelkie wcześniejsze wątpliwości w tym zakresie rozstrzygnął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 maja 2007 r. II PK 277/06, w którym wskazał, że: „...W razie niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia, dokonanego z naruszeniem przepisów w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługują wyłącznie roszczenia przewidziane w art. 45 § 1 k.p.” (OSNP 2008/7-8/103, OSP 2009/3/29).

Zgodnie z treścią art. 45 § 1 k.p., w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedaniu umów o pracę, Sąd Pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Przepis art. 47¹ k.p. stanowi zaś, iż odszkodowanie, o którym mowa w art. 45 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres od 2 tygodni do 3 miesięcy, nie niższej jednak od wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Stosownie do w/w ustaleń zatem, Sąd zasądził odszkodowanie na podstawie art. 45 k.p. w zw. z art. 47¹ k.p., a w pozostałym zakresie roszczenie oddalił.

Ustalając powyższe, Sąd w punkcie I sentencji wyroku zasądził solidarnie od pozwanych na rzecz powoda tytułem odszkodowania kwotę 11 850 zł brutto (3 x 3950 zł), przyjmując za podstawę kwotę wynagrodzenia brutto powoda - zgodnie z zaświadczeniem pracodawcy w aktach sprawy (k.34).

Powód nie wnosił o zasądzenie odsetek ustawowych od żądanych odszkodowań, zatem Sąd nie orzekał w tym przedmiocie.

Sąd w punkcie II sentencji wyroku oddalił powództwo w pozostałym zakresie, mając na uwadze powyższe stanowisko Sądu Najwyższego, iż w razie niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę oraz w jego trakcie niezgodnego z prawem rozwiązania tej umowy bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje jedno odszkodowanie.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści 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).

Sąd przyjął zasadę pełnej odpowiedzialności strony pozwanej za wynik procesu. Mając na uwadze iż powód wygrał proces co do zasady w zakresie obu żądań zasądził solidarnie od pozwanych kwotę 120 zł (tj. dwa razy po 60 zł) na podstawie § 11 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1348 ze zm.).

Sąd uwzględnił stawki obowiązujące przed zmianą w/w Rozporządzenia wprowadzoną Rozporządzeniem Ministra Sprawiedliwości z dnia 29 lipca 2015 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. z dnia 31 lipca 2015 r.) z uwagi na treść par. 2 w/w rozporządzenia zmieniającego, który stanowi, że do spraw wszczętych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do czasu zakończenia postępowania w danej instancji.

Niniejsza sprawa została wszczęta w I instancji przed 1 sierpnia 2015 r. zatem mają do niej zastosowanie przepisy przed wprowadzoną zmianą.

O obowiązku zapłaty przez pozwanych na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy, orzeczono w punkcie IV sentencji wyroku na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cytowanej ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w danej instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

Uchwałą z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07, OSNP 2007/19-20/269, Biul.SN 2007/3/23, M.P.Pr. 2007/7/368) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, iż Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec czego, strona pozwana obowiązana jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu kwotę 593 zł (5% z 11 850 zł) tytułem kosztów sądowych.

Sąd uwzględniając jedynie kwotę 11 850 zł, od takiej kwoty zobowiązał pozwanych solidarnie do uiszczenia opłaty od pozwu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności orzeczono jak w pkt V sentencji wyroku na zasadzie art. 477² § 1 k.p.c., w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, którego wysokość wynosiła 3 950 zł brutto.

Orzeczenie w pkt VI wyroku znajduje uzasadnienie w treści art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.).