

Sygn. akt IV P 367/16

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 06 września 2017 r.

Sąd Rejonowy w O. IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Anna Butajło Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 06 września 2017 r. w O.

na rozprawie sprawy z powództwa R. S.

przeciwko R. W.

o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i odszkodowanie

I. oddala powództwo,

II. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. przyznaje ze Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w O.) kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych pełnomocnikowi r. pr. D. N. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu.

Sygn. akt IV P 367/16

## UZASADNIENIE

W dniu 13.09.2016r., R. S. wystąpił z powództwem przeciwko R. W. o uznanie umowy o pracę za bezskuteczne, dokonanego w piśmie z dnia 02.09.2016r. i zasądzenie odszkodowania w kwocie 925zł czyli wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W uzasadnieniu podał, że był zatrudniony u pozwanego od dnia 11.07.2016r. a w dniu 06.09.2016r. otrzymał świadectwo pracy z trybem rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron przez pracownika. Powód zaprzeczył, aby występował z propozycją rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Pełnomocnik z urzędu podtrzymał w całości żądanie powoda co do odszkodowania za niezgodne z prawem wypowiedzenie umowy o pracę oraz zasądzenie kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Pełnomocnik w uzasadnieniu podnosił argumenty dotyczące wadliwości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W kolejnym piśmie procesowym wskazywał, na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż nie doszło do rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem ani za porozumieniem stron.

R. W. wniósł o oddalenie powództwa i zasądzenie kosztów procesu. W uzasadnieniu zarzucając, że powód porzucił pracę, a pracodawca, aby nie psuć mu dokumentów, wpisał w świadectwie pracy, że doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron. Podkreślił także, że powód nadużywa swojego prawa, a jego roszczenie powinno być oddalone w oparciu o art.8kp., gdyż podczas pracy spożywał alkohol, mimo wykonywania zadań na wysokościach.

### **Sąd ustalił, co następuje:**

R. S. i R. W. łączyła umowa o pracę na czas określony od dnia 11.07.2016r. do 30.11.2016r. za wynagrodzeniem 1850zł brutto. Pracodawca prowadził Usługi (...). Pozwany znał rodzinę powoda. Na skutek pobrania i spłacania kredytu, sytuacja finansowa rodziny powoda jest trudna. W umowie o pracę strony nie przewidziały rozwiązania jej za dwutygodniowym wypowiedzeniem.

Od dnia zawarcia umowy R. S. miał wykonywać czynności jako pomoc dekarza, pracownik ogólnobudowlany. Praca była na wysokościach. R. S. zaniedbywał obowiązki pod koniec sierpnia 2016r. Przy bloku na ul. (...) w O., do dyspozycji powoda i innych pracowników został postawiony blaszany kontener. Za tym kontenerem przy rusztowaniu zostało utworzone składowisko butelek po alkoholach. Pracownicy pozwanego nie spożywali alkoholu podczas pracy.

R. W. na przełomie sierpnia i września 2016r. zauważył w godzinach pracy powoda idącego ulicą w stanie wskazującym na spożycie alkoholu. Po przybyciu na budowę, poprosił, aby jeden z pracowników pilnował powoda. W następnym tygodniu, gdy R. W. w dniu 01.09.2016r. przyjechał na budowę stwierdził, że powód pozostaje na rusztowaniu, ale wygląda jakby nadużywał alkoholu i był pod jego wpływem. Pozwany powiedział mu, aby przyszedł do kontenera na rozmowę. Powód go nie usłuchał. Pozwany na niego oczekiwał, ale po jakimś czasie musiał udać się do kontrahenta. Gdy na drugi dzień (02.09.2016r.) w godzinach rannych pracodawca zobaczył bardzo bladego powoda i zapytał go dlaczego nie zszedł do niego, powód powiedział, że telefonicznie został poinformowany, że jego dziecko wybiło zęby i musi z nim jechać do szpitala, co nie było prawdą. Mówił też, że musi zajmować się dzieckiem, gdyż żona jest ułomna, co również nie polegało na prawdzie. R. W. nakazał powodowi pozostanie na budowie i oczekiwanie na niego, aby mógł z nim porozmawiać, gdyż w tym momencie musiał udać się po materiał do hurtowni.

W tym samym dniu około godz. 10.00 R. S. używając słów wulgarnych z k. 70, poinformował współpracowników, że ma dosyć pracy, nie będzie już więcej pracował i odchodzi z niej. Powód samowolnie opuścił teren budowy, wsiadł w samochód i odjechał. Po powrocie z hurtowni, R. W. nie zastał na budowie R. S.. Pracownicy przekazali mu, że powód opuścił ją samowolnie, informując, że więcej pracować nie będzie.

Tego samego dnia R. S. spożywał alkohol, będąc w nieprzerwanym ciągu alkoholowym od około 2 tygodni. Przez cały ten okres posiadał zbliżony stan psychofizyczny ok. 03mg/l (od 5lat cierpi na chorobę alkoholową). Około godz. 10.45 w tym stawiał się do lekarza rodzinnego.

Po paru godzinach do R. W. zadzwoniła żona powoda, M. S.. M. S. zwróciła się do pozwanego o wypłatę wynagrodzenia. Pozwany podał, że to zrobi, gdy powód zwróci zabraną piłę. Pozwany powiedział jej też, że jak powód się z nim skontaktuje telefonicznie zaraz po kontakcie z nią, to on zastanowi się czy powód będzie pracował czy nie. W sobotę i niedzielę R. W. oczekiwał na telefon od powoda, ale ten nie zadzwonił.

W dniu 03.09.2016r.(sobota) R. S. zgłosił się do Szpitala (...) i przebywał w nim do dnia 12.09.2016r. na oddziale zamkniętym, a następnie od dnia 13.09.2016r. do 25.11.2016r. na oddziale dziennym. Za okres od dnia 03.09.2016r. do dnia 30.09.2016r., a następnie 5.11.2016r. stwierdzono niezdolność do pracy, a powód otrzymał zaświadczenia o niezdolności do pracy.

W poniedziałek (05.09.2016r.) do R. W. przyszła żona powoda wraz ze swoim ojcem J. U., aby oddać piłę, które powód nie zwracał. Otrzymała wynagrodzenie tygodniowe. Teść powoda powiedział, że powód od czwartku powód był w domu, a do szpitala poszedł w poniedziałek. Żona twierdziła co innego. Potem okazało się, że w poprzednim tygodniu powód wcale nie był w szpitalu. Pozwany powiedział, że chce, aby powód się z nim skontaktował w tym samym dniu, ale do tego kontaktu nie doszło. Po kilku godzinach R. W. doszedł do przekonania, że jest oszukiwany

i podjął decyzję, że rozwiąże z powodem umowę o pracę. Z uwagi na to, że znał rodzinę powoda zdecydował się na porozumienie stron. Zlecił w dniu 05.09.2016r. przygotowanie przez pracujące dla niego biuro rachunkowe przygotowanie odpowiednich dokumentów. Przedstawione świadectwo pracy, w którym zostało wpisane rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 02.09.2016r. podpisał. Świadectwo pracy zostało przez biuro wysłane listem poleconym. W dniu 06.09.2016r. świadectwo przekazano na pocztę. M. S. odebrała go w następnym dniu, we wtorek (07.09.2016r.). (dowód: kopia świadectwa pracy wraz z potwierdzeniem przesłania. 27, oświadczenie o stanie majątkowym –k. 8-10, zaświadczenie o wynagrodzeniu –k. 25, pismo –k. 28, orzeczenie –k. 29, umowa o pracę –k. 31, skierowanie do szpitala –k. 44, karta leczenia –k. 45, zaświadczenia (...)k. 46-51, skierowanie –k. 57, oryginał potwierdzenia nadania –k. 75, zestawienie połączeń telefonicznych –k. 78-89, 97-98 przesłuchanie pozwanego – k.67v-69, 99v-100 częściowo przesłuchanie powoda –k. 69-70, 100 przesłuchanie świadków: A. M. (1) –k.70-70v, D. Ś. –k. 70v, częściowo M. S. –k. 71-72, J. U. –k. 99v)

W dniu 12.09.2016r. R. S. został wypisany z oddziału zamkniętego. W tym samym dniu otrzymał skierowanie na oddział dzienny na dalszy okres. Po dniu 01.09.2016r. w szczególności po dniu 13.09.2016r., ani razu nie przybył do R. W., nie wnosił o dopuszczenie go do pracy, ani nie wykonywał pracy. W tym czasie również nie zadzwonił do pozwanego. (bezsporne)

### **Sąd zważył, co następuje:**

Roszczenie o uznanie za bezskuteczne wypowiedzenia umowy o pracę i zasądzenie odszkodowania w związku z wypowiedzeniem umowy o pracę nie zasługuje na uwzględnienie.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art.233 § 1kpc Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Przyjmuje się, że ramy swobodnej oceny dowodów muszą być zakreślone wymaganiami prawa procesowego, doświadczenia życiowego, regułami logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i wając ich moc oraz wiarygodność odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (zob. uzasadnienie orzeczenia SN z dnia 20 marca 1980 r., II URN 175/79, OSNC 1980, nr 10, poz. 200).

W wyroku z dnia 19 czerwca 2001 r., II UKN 423/00, Sąd Najwyższy ponownie wyjaśnił, że granice swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 KPC) może naruszyć tylko dowolna ocena zebranego materiału, brak wszechstronnej oceny wszystkich istotnych dowodów lub ich ocena sprzeczna z zasadami logicznego powiązania wniosków z ustalonym stanem faktycznym lub z doświadczeniem życiowym - z orzeczeń ostatnio publikowanych w tym zakresie patrz: wyrok z dnia 29 lipca 1998 r., II UKN 151/98 (OSNAPiUS 1999 r. nr 15, poz. 492).

W wyroku z dnia 27 września 2002r., II CKN 817/00 LEX nr 56906 Sąd Najwyższy wskazał, iż jeżeli z określonego materiału dowodowego sąd wyprowadza wnioski logicznie poprawne i zgodne z doświadczeniem życiowym, to ocena sądu nie narusza reguł swobodnej oceny dowodów (art. 233 § 1 k.p.c.) i musi się ostać, choćby w równym stopniu, na podstawie tego materiału dowodowego, dawały się wysnuć wnioski odmienne. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona.

Podkreślić należy, że zgodnie z art. 6 kc - ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne. Co do zasady zatem trzeba przyjąć, że to "strony są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia faktów, z których wywodzą skutki prawne" (art. 232 zdanie pierwsze k.p.c.). Strona powodowa zainicjowała przeprowadzenie dowodów, które zostały w całości przeprowadzone w niniejszym procesie.

Sąd dał wiarę przedłożonym dokumentom, gdyż żadna ze stron nie kwestionowała ich prawdziwości.

Sąd dał wiarę pozwanemu, gdyż wypowiadał się spokojnie i logicznie oraz konsekwentnie i jasno odpowiadał na bardzo szczegółowe pytania. Okoliczności przez niego podane zostały potwierdzone przez przedłożone dokumenty.

Sąd w części dał wiarę powodowi, gdyż wypowiadał się dość jasno, mimo, że w okresie wcześniejszym zdarzało się mu podawać okoliczności nieprawdziwe, na co wskazują inne przeprowadzone dowody.

Sąd dał wiarę przesłuchanym świadkom, gdyż okoliczności przez nich podane tworzą logiczną całość, z tym, że M. S. nie jest wiarygodna, gdyż co innego wpisała w pozwie, formułując go w imieniu powoda, co innego podała na sali, niekonsekwentnie podawała daty i zdarzenia, starając się sformułować swoje wypowiedzi w sposób najbardziej korzystny dla powoda. Jako żona powoda była zainteresowana rozstrzygnięciem, gdyż na skutek pobrania i spłacania kredytu, sytuacja finansowa rodziny jest trudna. Świadek kontaktował się z PIP, dzwonił i przychodził do pozwanego, żądała wypłaty rozliczała się z pobranego przez męża sprzętu. Należy też podkreślić, że to ona a nie powód wykazała aktywność w związku ze zdarzeniami z początku września 2016r. Zatem jej zeznania nie są obiektywne, jednocześnie dokumenty, w tym zestawienie połączeń telefonicznych nie potwierdza podanych przez nią okoliczności.

Przedmiotem sporu w niniejszej sprawie było ustalenie, czy zaszły przesłanki, przyznania odszkodowania za wadliwe złożenie wypowiedzenia umowy o pracę. Tak zostały zakreślone ramy procesu przez powoda w pozwie, a następnie przez jego pełnomocnika profesjonalnego. Powód nie wnosił ani o przywrócenie do pracy, ani o sprostowanie świadectwa pracy.

Przypomnieć należy, że w związku z tak określonym przedmiotem sprawy, strona powodowa jest zobowiązana prowadzić postępowanie celem udowodnienia okoliczności jednoznacznie wskazujących na naruszenie zasad wypowiedzania umów o pracę na czas określony, zawartych w kodeksie pracy, zaakceptowanych przez doktrynę i orzecznictwo.

Strona powodowa natomiast nie prowadziła postępowania celem wykazania, że doszło do złożenia przez pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu i to niezgodnie z art. 30 § 1-4 kp. Jej argumenty wskazane w pismach procesowych są chybione, w szczególności dotyczące wad rozwiązania przez pozwanego z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia(k.42v-43).

Jednocześnie bezsporne było, że w umowa o pracę zawarta przed 22.12.2016r. na czas określony od dnia 11.07.2016r. do dnia 30.11.2016r. (czyli okresu ponad 4miesiące, ale mniej niż 6miesiące) nie zawierała zapisu o możliwości jej rozwiązania za wypowiedzeniem. Po zmianach przepisów po dniu 22.12.2016r. (Dz.U. z 2015r. , poz. 1220) każda ze stron może rozwiązać umowę o pracę na czas określony bez względu na długość jej trwania za wypowiedzeniem. Przepisy te jednak nie dotyczą umowy stron (zob. przepisy art.32, 33 kp przed i po zmianach). W przypadku umowy na czas określony w wypowiedzeniu nie musi być wskazana przyczyna wypowiedzenia. Do opisanych sytuacji doszło po upływie 1 miesiąca i 21 dni zatrudnienia. Zatem zgodnie z treścią art. 32 § 1 kp w dotychczasowym brzmieniu, przed 22.12.2016r. umowa łącząca strony nie mogła być rozwiązana za wypowiedzeniem. Niesłuszne jest zatem twierdzenie powoda, że przysługuje mu odszkodowanie 2tygodniowe, gdyż mimo, że w oparciu o przepisy w nowym brzmieniu (od 22.02.2016r.), art. 36 § 1kp obejmował okres wypowiedzenia umowy zawartej na czas określony 2 tygodni, ale w myśl art. 32 kp musiałyby istnieć prawna możliwość wypowiedzenia umowy o pracę jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6miesiące już we wrześniu 2016r., a przepis ten uzyskał nowe brzmienie w dniu 22.12.2016r. Dopiero z tą datą, art. 32 § 1 kp w nowym brzmieniu każda ze stron niniejszej sprawy mogła rozwiązać umowę o pracę za wypowiedzeniem, które w przypadku okresu zatrudnienia krótszego niż 6miesiące, wynosiłby 2tygodnie.

Skoro z ustalonego stanu faktycznego, nie kwestionowanego przez pełnomocnika powoda nie wynika, aby doszło do wypowiedzenia umowy o pracę, to Sąd nie badał jej warunków formalnych oraz czy przyczyna wypowiedzenia umowy była zgodna z prawem, czy łącznie odpowiadała trzem warunkom, konkretności, rzeczywistości i uzasadniania wypowiedzenia. Sąd oceniając ustalone działania stron w kontekście okoliczności zaistniałych w okresie przelomu sierpnia i września 2016r., doszedł do przekonania, że doszło do rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

Należy jednak prześledzić poszczególne zdarzenia w poszczególnych sekwencjach czasowych.

Zachowanie powoda wskazuje, że nie wypełniał swoich obowiązków służbowych w sposób prawidłowy. Powód nadużywał alkoholu w ciągu alkoholowym przez 2 tygodnie poprzedzające dzień wizyty lekarskiej (2.09.2016r.) Pozwany zaobserwował jego stan fizyczny i zachowanie. Chciał z nim przeprowadzić rozmowę w dniu 02.09.2016r., gdyż powód pozostawał pod wpływem alkoholu i „wymigiwał” się od pracy (zob. zeznanie A. M. –k. 70), a w dniu 01.09.2016r. samowolnie opuścił wcześniej stanowisko pracy celem uniknięcia negatywnych konsekwencji swojego zachowania. Sytuacja w dniu 02.09.2016r. wskazuje dobitnie, że powód miał zamiar porzucenia pracy i wprowadził go w czyn. Złożył swoje oświadczenie o porzuceniu pracy, wobec świadków w tym reprezentującego pracodawcę brygadzysty A. M. i D.Ś. (k. 70-70v). Następnie opuścił budowę, wsiadł w samochód i odjechał i już nigdy więcej nie kontaktował się z pozwanym, nie stawiał się do pracy, nie żądał dopuszczenia go do jej wykonywania. Jego nieobecność w części dnia 01.09.2016r. i w prawie całości dnia 02.09.2016r. nie była usprawiedliwiona. Nie została uznana za spowodowana niezdolnością do pracy w wyniku choroby, co potwierdzają przedłożone zaświadczenia (...). Pozwany w zaistniałych warunkach mógł uznać, że zachowanie powoda wypełnia przesłanki ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych i złożyć powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, jednak pozwany znając rodzinę powoda nie chciał mu zaszkodzić i oświadczenia tego nie złożył. Chciał, aby powód skontaktował się z nim osobiście i poinformował, co dalej zamierza zrobić. Jak każdy pracodawca miał do tego prawo. Informację o swoich wymaganiach przekazał żonie powoda, która do niego zadzwoniła w piątek (02.09.2016r.), następnie stawiła się z ojcem w poniedziałek (05.09.2016r.) i ponownie zadzwoniła w środę(07.09.2016r.). Jednakże ani w piątek po jej telefonie, ani przez sobotę i niedzielę, ani w poniedziałek po jej wizycie, powód nie skontaktował się z pozwanym. Żona powoda nie dzwoniła także do pozwanego też do pozwanego z informacją, że powód nie ma możliwości skontaktowania się z nim telefonicznie, gdyż nie ma aparatu. Jednocześnie oczywistym jest, że jeżeli osoba przebywa na Oddziale zamkniętym to kontakt z nią jest utrudniony, ale nie niemożliwy (nawet powód przyznał, że można go nawiązać). Zatem jego całkowite zerwanie ze strony powoda po dniu 02.09.2016r. należy ocenić bardzo negatywnie, jako chęć uniknięcia skutków własnego działania. Jak wynika z konsekwentnych przesłuchań pozwanego, podczas rozmowy w dniu 05.09.2016r. żona powoda i jej ojciec, raz twierdzili, że powód podjął leczenie innym razem, że tego nie zrobił w tym okresie, gdy powód nie stawiał się do pracy. Pozwany czując się manipulowany i oszukany doszedł do przekonania, że powinno dojść do rozwiązania umowy o pracę.

Przypomnieć należy, że zgodnie z art. 52 §1 pkt 1 kp - pracodawca może, ale wcale nie musi, rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Aby doszło do rozwiązania pracodawca rozważa czy zostały spełnione dwie zasadnicze przesłanki: naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego (wymienionego przykładowo w art. 100 § 2kp.) oraz znaczny stopień zawinienia rozumiany jako występująca po stronie pracownika wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Takie ukształtowanie przepisów wskazuje, że przygotowanie oświadczenia następuje w wyniku całościowego rozważenia okoliczności, po przeprowadzeniu szczegółowego postępowania wewnątrz zakładu pracy. Postępowanie to jest żmudne i często prowadzi do procesu sądowego, jednocześnie utrudnia pracownikowi znalezienie zatrudnienia przez dłuższy czas.

Pozwany zatem wybrał nie najsurowszy oparty o treść art. 52kp, ale najbardziej łagodny i najbardziej korzystny dla powoda tryb rozwiązania umowy o pracę oparty o treść art. 30 § 1 pkt 1kp. Polecił przygotowanie w tym zakresie dokumentów biuro rachunkowemu. Po przedstawieniu przygotowanego świadectwa pracy podpisał je, a następnie biuro wysłało je pracownikowi na wskazany adres.

Należy wskazać, że kodeks pracy nie wskazuje w jakiej formie ma być dokonane rozwiązanie umowy o pracę na czas określony poniżej 6 miesięcy w drodze porozumienia stron.

Przypomnieć warto, że porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę jest dwustronną czynnością prawną, w której pracodawca i pracownik składają zgodne oświadczenia woli o ustaniu istniejącego między nimi stosunku pracy. Skoro nie jest przewidziana forma pisemna dla porozumienia, to porozumienie zawarte w formie ustnej jest także skuteczne i prowadzi do ustania stosunku pracy. Skoro Kodeks pracy nie zastrzega dla rozwiązania umowy o pracę za

porozumieniem stron formy pisemnej, to umowa może być rozwiązana w ten sposób również w drodze ustnego między stronami porozumienia, a nawet poprzez określone ich zachowania, z których jasno wynika zgodna wola rozstania się w tym trybie.

Faktem jest, że warto, aby porozumienie zostało spisane, (choć wcale nie musi). Forma pisemna jest zalecana dla ewentualnych celów dowodowych co do warunków i terminu ustania stosunku pracy. Skoro ani jednocześnie na jednym dokumencie, ani na odrębnych dokumentach strony w niniejszej sprawie nie złożyły oświadczeń o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, to Sąd oceniał w kontekście art. 61kc w zw. z art. 300kp ich zachowania inne niż oświadczenia pisemne.

Istotne było w niniejszej sprawie ustalenie czy strony doszło do porozumienia. Z materiału dowodowego wynika, że tak, chociaż nie w momencie wskazany w świadectwie pracy.

Gdyby przyjąć, że powód nie złożył swego oświadczenia o porzuceniu pracy, a pozwany nie potraktował tego jako propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, składając ustne (żonie powoda) oświadczenie o akceptacji propozycji powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, to stosunek pracy istniałby nadal. Powództwo w tej sytuacji nie zasługiwałoby na uwzględnienie, z uwagi na to, że nie doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, w tym rozwiązania wadliwego. Taka konstatacja jednak ostać się nie może, gdyż powód od dnia 2.09.2016r. aż do wydania wyroku, ani razu nie stawiał się do pracy i nie żądał dopuszczenia go do pracy. Z jego zachowania wynika, że był przekonany, że doszło do rozwiązania umowy o pracę, a jego nie obciążają obowiązki pracownicze. Powód wiedział też, że pozwany wyraził zgodę na ustanie stosunku pracy za porozumieniem stron, co wynikało z otrzymanego świadectwa pracy. Biorąc pod uwagę fakt, że odwołujący z oświadczeniem woli pozwanego nie mógł się zapoznać, tak, aby doszło do jego świadomości w dniu wskazanym w świadectwie pracy w dniu 02.09.2016r., należy podkreślić, że nastąpiło ono w dacie późniejszej, co powód przyznał to w pozwie. Powód wskazał też, że nie otrzymał od pozwanego oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, a świadectwo pracy zawierające jako podstawę rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Wobec powyższego, Sąd w świetle art. 45 § 1 kp a contrario, Sąd rozstrzygnął, jak w pkt I sentencji wyroku. Sąd poparł także stanowisko strony pozwanej, że żądanie powoda zasądzenia odszkodowania jest niezgodne z zasadami współzycia społecznego, zatem powinno też podlegać oddaleniu w myśl art. 8kp. Materiał dowodowy wskazuje, że powód starał się wymigać od pracy, niektóre czynności wykonywał na wysokościach będąc w ciągu alkoholowym, nie kontaktował się z pozwanym, mimo jego próśb, starał się uniknąć negatywnych konsekwencji swojego działania i opuścił stanowisko pracy, porzucając pracę. Jego zachowanie narażało pozwanego na szkodę.

O kosztach procesu Sąd orzekł jak w pkt II i III wyroku, po myśli art.98 kpc.

Sprawa wpłynęła w dniu 13.09.2016r. zatem, na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U.1804) zasądził koszty procesu pozwanemu kwotę 360 złotych, jak w pkt II sentencji wyroku.

Postanowieniem z dnia 15 grudnia 2016r. tutejszy Sąd w niniejszej sprawie ustanowił dla R. S. radcę prawnego z urzędu, zatem na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu, uwzględniając wynik sprawy, Sąd przyznał ze Skarbu Państwa (Kasa Sądu Rejonowego w O.) kwotę 360złoty pełnomocnikowi r.pr.D. N. tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi z urzędu, których strona pozwana nie miała obowiązku uiścić, jak w pkt III sentencji wyroku.

SSR Barbara Kokoryn