

Sygn. akt VII P 606/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 sierpnia 2019 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	sędzia Katarzyna Błażejowska
Ławnicy:	Jan Sobociński, Krzysztof Witkowski
Protokolant:	st. sekr. sądowy Wiktoria Niesiobędzka - Pawlak

po rozpoznaniu w dniu 20 sierpnia 2019 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa A. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. w W.

o odszkodowanie

1. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 24 750 zł (dwadzieścia cztery tysiące siedemset pięćdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ;
2. zasądza od pozwanej na rzecz powoda kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. wyrokowi w punkcie 1 nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 8 250 zł (osiem tysięcy dwieście pięćdziesiąt złotych);
4. nakazuje pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 238 zł (tysiąc dwieście trzydzieści osiem złotych) tytułem opłaty od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony.

sędzia Katarzyna Błażejowska

Jan Sobociński Krzysztof Witkowski

Sygn. akt VII P 606/18

UZASADNIENIE

Powód A. S., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, domagał się uznania za bezskuteczne rozwiązanie umowy o pracę z pozwanym pracodawcą (...) Sp. z o.o. w W. oraz wypłatę odszkodowania w wysokości 3-miesięcznego wynagrodzenia za pracę w kwocie 24.750 zł. Nadto powód wniósł o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, od dnia 30 października 2015 r. Pozwany pismem z dnia 21 stycznia 2018 r. oświadczył o rozwiązaniu

umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jako przyczynę podając nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy od 6 października 2018 r. do 31 października 2018 r. oraz wykorzystywanie w sierpniu 2018 r. pracowników Spółki do celów prywatnych. Zdaniem powoda przyczyny te są całkowicie bezpodstawne, ponieważ powód od 2 października 2018 r. do 2 listopada 2018 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim i druk zwolnienia z dnia 2 października 2018 r. został doręczony pozwanemu. Z kolei w sierpniu 2018 r. powód, działając, jako wiceprezes pozwanej Spółki, zawarł umowę o dzieło, którą wykonywało dwóch oddelegowanych pracowników. Strony ustaliły, że jej rozliczenie nastąpi do 30 listopada 2018 r.

W odpowiedzi na powyższe pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu pozwany wskazał, że na początku listopada 2018 r. prezes Spółki została poinformowana przez pracowników pracujących w zakładzie pracy w B. o nadużywaniu swoich kompetencji przez członka zarządu spółki – (...) w podległym mu zakładzie pracy. W wyniku przeprowadzonej kontroli okazało się, że powód bez konsultacji z zarządem oddelegował pracowników do prac remontowych w lokalu, w którym działalność gospodarczą miała prowadzić żona powoda. Pozwany podkreślił, iż ani powód, ani inny podmiot nie zawierał ze Spółką jakiegokolwiek umowy, której przedmiotem było oddelegowanie pracowników do opisanego wyżej lokalu. Pomimo tego powód w piśmie z dnia 21 grudnia 2019 r. zaproponował Spółce sposób rozliczenia za pracę pracowników w okresie od 21 sierpnia 2018 r. do 31 października 2018 r., a zatem opisana wyżej przyczyna jest jednoznacznie przesłanką do rozwiązania umowy o pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

Powód A. S. powód został powołany Uchwałą Nadzwyczajnego Zgromadzenia Wspólników Spółki (...) Sp. z o.o. nr 1 z dnia 3 sierpnia 2015 r. w skład zarządu i został zatrudniony na stanowisku wiceprezesa zarządu na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony za wynagrodzeniem zasadniczym w kwocie 8.250 zł brutto. W rzeczywistości powód odpowiadał za funkcjonowanie spółki, gdyż E. B., jako prezes była jedynie osobą figurującą na tym stanowisku i nie zajmowała się sprawami spółki podpisując jedynie dokumenty przedstawione przez powoda.

Dowód: uchwała nr 1 z dnia 3.08.2015 r., umowa o pracę z 30.10.2015 r., aneks do umowy o pracę – akta osobowe pracownika, zeznania świadka J. B. (e-protokół 00:03:44-00:19:59) – k. 144, przesłuchanie powoda (e-protokół 00:01:28-00:21:10), przesłuchanie reprezentanta strony pozwanej (e-protokół 00:21:36-00:43:03) – k. 150

Powód ze względu na przestój w Spółce zawarł z J. T. umowę o dzieło na kwotę 3.000 zł brutto celem wykonania prac remontowych lokalu użytkowego mieszczącego się przy ul. (...) w B.. Lokal był wynajmowany przez żonę powoda i miał służyć, jako sklep odzieżowy. Prace trwały od 11 sierpnia 2018 r. do 31 października 2018 r., a następnie sprawę pozostawiono zamawiającemu do rozliczenia się ze Spółką za wykonane dzieło. Do wykonania remontu oddelegowani zostali pracownicy spółki, którzy z powodu przestoju nie pracowali. W przeszłości zdarzały się sytuacje, w których podczas przestoju pracownicy nie świadczyli pracy i przebywali w domach, bądź wykonywali inne zadania polegające na remontach, jak na przykład malowanie ścian stołówki, sprzątanie i drobne prace remontowe. Za wykonaną pracę otrzymali normalne wynagrodzenie, natomiast nadgodziny były opłacone przez powoda.

Dowód: umowa o dzieło z 10.08.2018 r. – k. 104-105, protokół rozliczenia prac – k. 106, pismo z 6.05.2019 r. – k. 107, zeznania świadków: S. H. (e-protokół 00:23:17-00:31:16), Z. J. (e-protokół 00:31:47-00:36:00) – k. 144

Powód w okresie od 2 października 2018 r. do 3 lutego 2019 r. był niezdolny do pracy z powodu urazu kręgosłupa. Zwolnienia lekarskie były wystawione w formie elektronicznej oraz papierowej, a powód przekazał je do M. Ł., a także do biura rachunkowego w T., które zajmowało się sprawami rachunkowymi Spółki.

Dowód: zwolnienia lekarskie ZUS ZLA – k. 71-74, karta informacyjna leczenia szpitalnego – k. 75, przesłuchanie powoda (e-protokół 00:01:28-00:21:10) – k. 150

Pismem z dnia 21 listopada 2018 r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy wskazano nieusprawiedliwioną nieobecność

pracownika w pracy w dniach od 6 do 31 października 2018 r. oraz wykorzystywanie pracowników Spółki w sierpniu 2018 r. do celów prywatnych.

Dowód: rozwiązanie umowy o pracę – k. 5, przesłuchanie powoda (e-protokół 00:01:28-00:21:10) – k. 150

Sąd zważył, co następuje:

Sąd dokonał ustaleń faktycznych w oparciu o całokształt zgromadzonego materiału dowodowego. Sąd uznał za wiarygodne w całości dokumenty zebrane w toku postępowania, które nie budziły wątpliwości Sądu, co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy. Należy podkreślić, że żadna ze stron nie zakwestionowała wiarygodności tych środków dowodowych. Ponadto ustalając stan faktyczny sprawy Sąd oparł się na zeznaniach świadków J. B., S. H. oraz Z. J., które uznał za wiarygodne w całości albowiem były one jasne, spójne i logiczne, a nadto korelowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w niniejszej sprawie.

Dowodowi z przesłuchania stron Sąd co do zasady przyznał walor wiarygodności, zarówno powód A. S., jak i reprezentant strony pozwanej E. B. zeznawali zgodnie na okoliczności, które stanowiły o przyczynie rozwiązania umowy o pracę z powodem. Zaznaczyć jedynie należy, iż z powodu czysto subiektywnego odbioru tych sytuacji ich ocena może w pewien sposób odbiegać od rzeczywistego stanu rzeczy. Niemniej w treści zeznań nie wynika, iż strony miały się z prawdą, a w kluczowych okolicznościach były zgodne zarówno ze sobą, jak i z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w niniejszej sprawie.

Oceniając materiał dowodowy Sąd kierował się zasadami logiki i doświadczenia życiowego.

Przechodząc do rozważań natury prawnej należy wskazać, że strony prowadziły spór czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było skuteczne i zgodne z prawem.

W tym miejscu Sąd wskazuje, iż 30 § 1 pkt 3 k.p. określa jeden z nadzwyczajnych sposobów rozwiązania, istniejącego między pracodawcą a pracownikiem stosunku pracy. Zgodnie, bowiem z treścią tego przepisu, umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest jednostronną czynnością prawną, która powoduje bezzwłoczne ustanie umowy w chwili, w której oświadczenie woli dotarło do adresata w taki sposób, że mógł on zapoznać się z jego treścią. Abstrahując od formalnych wymogów oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia należy wskazać, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia 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 (wyrok SN z dnia 21 grudnia 2005 r., II PK 305/04, Legalis).

Ponadto artykuł 52 § 1 pkt 1 k.p. stanowi, iż pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten ma więc charakter klauzuli generalnej (zob. postanowienie SN z dnia 4 marca 2003 r., I PK 393/02, Legalis). Dla jego zastosowania należy uwzględnić następujące elementy: winę pracownika, ciężkie naruszenie obowiązku podstawowego, wystąpienie, co najmniej zagrożenia interesów pracodawcy. Warto w tym miejscu przytoczyć poglądy judykatury, w świetle których ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony i stanowić zagrożenie dla interesów pracodawcy (zob. wyrok SA w Warszawie z dnia 17 listopada 2005 r., III APa 103/04, Legalis). Określenie "ciężkie naruszenie" należy tłumaczyć z uwzględnieniem stopnia winy pracownika i zagrożenia dla interesów pracodawcy powstałego wskutek jego działania (zaniechania). Samo naruszenie obowiązków pracowniczych nie jest wystarczające do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika (zob. postanowienie SN z dnia 11 stycznia 2008 r., I PK 229/07, Legalis). Wystąpienie wskazanych elementów należy analizować łącznie w każdym konkretnym stanie faktycznym, z uwzględnieniem wszystkich okoliczności

danego przypadku. Sąd Najwyższy stwierdził również, że w pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to:

- 1) bezprawność zachowania (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego),
- 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy,
- 3) zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo, które muszą wystąpić łącznie.

Samo zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy nie może, więc uzasadniać rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Podobnie, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę w tym trybie sama tylko bezprawność zachowania pracownika (wyrok SN z dnia 22 marca 2016 r., I PK 94/15, Legalis). Najczęściej występującą w praktyce przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (§ 1 pkt 1). Orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje (np. wyrok z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r. (I PKN 188/99; OSNAPiUS 2000/22/818) przyjął, że w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny 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. Analogiczny pogląd wyraził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 września 1997 r. (I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396) oraz w wyroku z dnia 19 marca 1998 r. (I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999/5/163). Typowymi przyczynami z § 1 pkt 1 są: nietrzeźwość pracownika, niewykonanie polecenia, opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia, zakłócenie porządku w miejscu pracy, czy też kradzież, bądź jedynie usiłowanie kradzieży mienia pracodawcy.

Stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w Kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również, gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika, jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione – stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; wyrok SN z 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; wyrok SN z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49; wyrok SN z 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424).

Trzeba podkreślić, że chociaż ustawodawca nie sprecyzował pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, ciężkie naruszenie należałoby definiować oceniając stopień winy pracownika, intensywność i nasilenie, a także intencje pracownika oraz pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych ma, bowiem złożony charakter. Składają się na nie element obiektywny dotyczący pogwałcenia obowiązków pracowniczych oraz zagrożenia bądź naruszenia interesów pracodawcy oraz element subiektywny polegający na podmiotowej wadliwości zachowania pracownika będącej wynikiem winy umyślnej bądź rażącego niedbalstwa. Naruszenie może

mieć charakter jednorazowy bądź ciągły, lecz każdorazowo winno skutkować, co najmniej poważnym zagrożeniem interesów pracodawcy majątkowych bądź niemajątkowych (Baran K.W., Kodeks pracy, Komentarz, WKP, 2012), co w rozpoznawanej sprawie miejsca nie miało. Jak przyznali świadkowie S. H. oraz Z. J., a także E. B. – reprezentant pozwanego pracodawcy, w czasie przestoju w zakładzie pracy były zasadniczo dwie możliwości działania – pozostawianie pracowników w domu, albo wykonywanie drobnych prac remontowych i sprzątanía w godzinach pracy. Nieracjonalne jest natomiast myślenie E. B., iż w okresie przestoju wykorzystanie pracowników do innych funkcji, podpisywanie umowy, która przyniesie dla Spółki wymierną korzyść w postaci wynagrodzenia za jej wykonanie, nawet, jeżeli chodziło o remont lokalu, w którym żona powoda miała zamiar prowadzenia działalności gospodarczej, jest działaniem na szkodę spółki i jedynie w prywatnym interesie powoda. W zamian można odnieść wrażenie przeciwne, gdyż powód swoje czynności pełnił sumiennie i rzetelnie oraz kierował się dobrem Spółki. Nie można inaczej interpretować jego zachowania, jako działanie przemyślane i zgodne z ogólnie przyjętymi zwyczajami w zakładzie pracy. Natomiast wskazanie w piśmie rozwiązującym umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda, jakoby miał korzystać z pracowników Spółki do swoich prywatnych celów, jeśli nie jest co najmniej istotnym nadużyciem tego sposobu zakończenia stosunku pracy, to z pewnością jest przyczyną w luźnym stopniu nawiązującą do rzeczywistości i zawierającą jedynie subiektywny element oceny sytuacji przez pozwanego. Tym bardziej, że powód, jako wiceprezes zarządu faktycznie był „mózgiem firmy”, natomiast prezes w osobie E. B. „figurantem”, który podpisywał jedynie niezbędne dokumenty. Nie można, więc w ocenie Sądu stwierdzić, iż działania te nosiły znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Drugą przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. stanowiło nieusprawiedliwienie nieobecności powoda w pracy w okresie od 6 października 2018 r. do 31 października 2018 r.

Należy wskazać, iż o przyczynie niestawienia się do pracy pracownik obowiązany jest zawiadomić pracodawcę w sposób przewidziany w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (tekst jedn. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632 ze zm.). Zaniedbywanie tego obowiązku jest uchybieniem pracowniczym, które przy uwzględnieniu okoliczności konkretnego przypadku może uzasadniać zastosowanie przez pracodawcę sankcji o charakterze porządkowym (art. 108 i nast. k.p.), wypowiedzenie umowy o pracę przez pracodawcę czy też rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (por. wyrok SN z dnia 15 marca 1977 r., I PRN 21/77, Legalis). Co do zasady, nieusprawiedliwienie nieobecności w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych pomimo uprzedniego zawiadomienia pracodawcy o nieobecności i jej przyczynie. Zgłoszenie wniosku o udzielenie czasu wolnego w zamian za pracę w dodatkowe dni wolne od pracy nie uprawnia pracownika do wykorzystania tego czasu bez udzielenia zwolnienia przez pracodawcę (m. in. wyroki SN z dnia 14 grudnia 2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002, Nr 15, poz. 357; z dnia 5 lipca 2017 r., II PK 202/16, Legalis). W zależności od okoliczności konkretnego przypadku, jako ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych może być potraktowana nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok SN z dnia 29 września 1981 r., I PRN 57/81, Legalis).

Jednakże pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności (tak SN w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 r., I PKN 126/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 752). Stąd też opóźnienie usprawiedliwienia nieobecności w pracy w zasadzie nie powinno być traktowane, jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika (wyrok SN z dnia 22 września 1999 r., I PKN 270/99, OSNAPiUS 2001, Nr 2, poz. 40). Pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem, nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych (wyrok SN z dnia 4 grudnia 1997 r., I PKN 416/97, OSNAPiUS 1998, Nr 20, poz. 596). W stanie faktycznym niniejszej sprawy powód z powodu urazu kręgosłupa przebywał na zwolnieniu lekarskim w okresie od 2 października 2018 r. do 7 lutego 2018 r. i przedstawił zwolnienia lekarskie ZUS ZLA, które potwierdzały jego absencję w pracy w sposób usprawiedliwiony. Ponadto nie było zwłoki w dostarczeniu dokumentu dla pracodawcy. Mimo tego E.

B., reprezentująca pozwaną, jako prezes Spółki, twierdziła, iż ze względu na brak podanej jednostki chorobowej na formularzu zwolnienia lekarskiego powód „coś kręci” i jednocześnie wiedziała, że powód jest chory. Wersję o nieuczciwości powoda należy jednak odrzucić. Albowiem już w wyroku z dnia 19 maja 1998 r., sygn. akt U 5/97 (Dz. U. Nr 67, poz. 444) Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że § 5 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia i Opieki Społecznej z dnia 17 maja 1996 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy (Dz.U. Nr 63, poz. 302) w zakresie, w jakim zobowiązuje do uwidocznienia w zaświadczeniu lekarskim numeru statystycznego choroby – jest niezgodny z art. 31 ust. 3, art. 47, art. 51 ust. 1, 2 i 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. (Dz.U. Nr 78, poz. 483) oraz z art. 8 Konwencji o ochronie praw człowieka i podstawowych wolności (Dz.U. z 1993 r. Nr 61, poz. 284) i z art. 17 Międzynarodowego Paktu Praw Obywatelskich i Politycznych (Dz.U. z 1977 r. Nr 38, poz. 167), a także z art. 50 ust. 2 ustawy z dnia 17 grudnia 1974 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (Dz.U. z 1983 r. Nr 30, poz. 143, z 1985 r. Nr 4, poz. 15, z 1986 r. Nr 42, poz. 202, z 1989 r. Nr 4, poz. 21 i Nr 35, poz. 192, z 1991 r. Nr 104, poz. 450, Nr 106, poz. 457 i Nr 110, poz. 474 oraz z 1995 r. Nr 16, poz. 77), ponieważ ustanawia ograniczenie w zakresie korzystania z konstytucyjnych praw i wolności obywatelskich, zastrzeżone do wyłączności ustawowej. Wprawdzie orzeczenie to dotyczy nieobowiązującego już stanu prawnego, jednakże w swojej istocie nie straciło na aktualności. Wynika bowiem z niego to, iż umieszczanie numeru statystycznego choroby na egzemplarzu zwolnienia lekarskiego przeznaczonego dla pracodawcy godzi w podstawowe prawa i wolności człowieka, zatem nie ma potrzeby umieszczenia go na egzemplarzu zwolnienia lekarskiego przeznaczonego dla pracodawcy. Przez wzgląd na powyższe orzeczenie próżno szukać w aktach normatywnych takiego obowiązku. Tym samym nie może i nie powinno wzbudzać podejrzeń nieumieszczenie symbolu choroby na zwolnieniu lekarskim.

W związku z powyższym, w ocenie Sądu, nie było żadnego obiektywnego powodu uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Zarówno w pierwszym, jak i drugim przypadku nie może być mowy o jakimkolwiek naruszeniu obowiązków pracowniczych, a tym bardziej o ich istotności i wadze tych naruszeń.

Zgodnie z art. 56 § 1 k.p. 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. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia; w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 58 k.p.). Mając powyższe na uwadze na podstawie art. 56 § 1 k.p. Sąd zasądził na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości 24.750 zł co stanowi wynagrodzenie za okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, jak orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

O kosztach procesu orzeczono z kolei w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią tego przepisu strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód wygrał przedmiotową sprawę w całości, a na koszty procesu, które poniósł składa się wynagrodzenie ustanowione w sprawie pełnomocnika. Wysokość przyznanych pozwanemu kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015, poz. 1804 ze zm.), zasądzając na rzecz powoda kwotę 180,00 zł (§9 ust 1 pkt 1 rozporządzenia), ustaloną w związku z zasądzeniem na rzecz pozwanego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.

W punkcie 3 wyroku Sąd orzekło o nadaniu wyrokowi natychmiastowej wykonalności do kwoty 8.250 zł, albowiem zgodnie z art. 477² § 1 zd. 1 k.p.c. zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Natomiast o kosztach sądowych orzeczono w punkcie 4 wyroku na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2016 r., poz. 623 ze zm.) oraz stosowanego odpowiednio art. 98 k.p.c., zgodnie, z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie

koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Powód, jako pracownik był z mocy prawa zwolniony od ponoszenia kosztów sądowych (art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach), natomiast powództwo zostało w całości uwzględnione, a zatem w tej sytuacji kosztami nieuiszczonej opłaty od pozwu obciążono pozwanego. Wymiar opłaty Sąd ustalił w oparciu o treść art. 13 w zw. z art. 21 powołanej ustawy o kosztach sądowych, który stanowi, iż opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5% wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych, a końcówkę opłaty zaokrągla się w górę do pełnego złotego ($24.750 \text{ zł} * 5\% \sim 1.237,50 \text{ zł} = 1.238 \text{ zł}$).

Sędzia Katarzyna Błażejowska