

Sygn. akt VI P 325/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 3 stycznia 2018 roku

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Sałacińska

Ławnicy: Jadwiga Janina Piłatkowska

Beata Dąbała

Protokolant: protokolant sądowy Lena Fremmel

po rozpoznaniu w dniu 20 grudnia 2017 roku w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa G. G.

przeciwko Ł. O.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

1. Zasadza od pozwanego Ł. O. na rzecz powoda G. G. kwotę 7.200 zł (siedem tysięcy dwieście złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 24 czerwca 2014 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
2. W pozostałym zakresie oddala powództwo.
3. Zasadza od pozwanego Ł. O. na rzecz powoda G. G. kwotę 60 zł (sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.
4. Zasadza od pozwanego Ł. O. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 786,46 zł (siedemset osiemdziesiąt sześć złotych 46/100) tytułem zwrotu kosztów procesu, poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa.
5. Nakazuje pobrać od pozwanego Ł. O. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie kwotę 360 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych) tytułem zwrotu opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić.
6. Wyrokowi w pkt. I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.400 zł (dwa tysiące czterysta złotych).

Jadwiga Janina Piłatkowska SSR Maria Sałacińska Beata Dąbała

Sygn. akt VI P 325/14

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 maja 2014 roku (data na kopercie) powód G. G. wniósł o przywrócenie go do pracy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz o zasądzenie z tego

tytułu stosowanego odszkodowania. Jako pozwanego powód wskazał Ł. O., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...)Ł. O..

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że faktycznie w dniach 5 i 6 maja 2014 roku nie był w pracy, czego powodem była jego poważna choroba związana z krążeniem. Dalej powód podał, że wysłał pracodawcy zwolnienie lekarskie listem poleconym dnia 6 maja 2014 roku, a wcześniej dnia 2 maja 2014 roku zasygnalizował swojemu kierownikowi, że się źle czuje i idzie do lekarza.

(pozew – k. 1 – 3)

W odpowiedzi na pozew pozwany Ł. O. wniósł o oddalenie powództwa w całości. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwany wskazał, że nie został przez powoda powiadomiony o jego nieobecności w dniach 5 i 6 maja 2014 roku, dopiero dnia 7 maja 2014 roku wpłynęło zwolnienie lekarskie od powoda. Pozwany dalej wskazał, że oczekiwał, że powód stawi się do pracy po okresie zwolnienia lekarskiego, czyli po dniu 17 maja 2014 roku, co jednak nie nastąpiło.

(odpowiedź na pozew – k. 22 – 23)

Ostatecznie powód wnosil o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 7.354,00 zł brutto wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty.

(protokół rozprawy z 3.03.2017 r. – k. 164, protokół rozprawy z dnia 05.07.2017r. – k. 193)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód był zatrudniony u pozwanego początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 16 lutego 2009 roku do 31 sierpnia 2009 roku, a następnie na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony od dnia 1 września 2009 roku, na stanowisku pracownika budowlanego. Wynagrodzenie powoda składało się z wynagrodzenia zasadniczego oraz premii uznaniowej w wysokości do 100% wynagrodzenia zasadniczego. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 2.400,00 zł brutto.

(dowód: umowa o pracę z dnia 16.02.2009r. i umowa o pracę z dnia 01.09.2009r. – a/o powoda (czerwona teczka), opinia uzupełniająca biegłego – k. 174 – 179)

Powód nie stawil się w pracy w dniach 5 maja 2014 roku i 6 maja 2014 roku. W tym okresie był niezdolny do pracy, miał na ten okres zwolnienie lekarskie. Powód nie informował o przyczynach swej nieobecności pozwanego, ponieważ nie mógł się do niego wówczas dodzwonić, poinformował on jednak swojego kierownika B. M., że może nie przyjść do pracy dnia 5 maja 2014 roku. B. M. nie był pracownikiem pozwanego i nie przekazał pozwanemu tej informacji. Powód po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego dnia 5 maja 2014 roku następnego dnia wysłał to zwolnienie lekarskie pocztą do pozwanego.

(dowód: zeznania powoda G. G. – protokół rozprawy z dnia 15.07.2015r. od 00:11:28 do 00:20:20, zeznania pozwanego Ł. O. - protokół rozprawy z dnia 15.07.2015r. od 00:20:22 do 00:30:10)

Pozwany dnia 6 maja 2014 roku wysłał powodowi oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. W treści tego oświadczenia jako jego przyczynę pozwany wskazał nieusprawiedliwioną nieobecność powoda w dniach 5 maja 2014 roku i 6 maja 2014 roku. Powód odebrał to oświadczenie pracodawcy dnia 16 maja 2014 roku.

Z kolei dnia 7 maja 2014 roku pozwany odebrał przesyłkę od powoda zawierającą zwolnienie lekarskie powoda na okres od 5 maja 2014 roku do 17 maja 2014 roku. Zwolnienie to powód nadał listem poleconym dnia 6 maja 2014 roku.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 06.05.2014r. – k. 7, potwierdzenie odbioru oświadczenia z dnia 06.05.2014r. – a/o powoda (teczka czerwona), potwierdzenie nadania zwolnienia lekarskiego - k. 5 – 6, zwolnienie lekarskie powoda - k. 29)

Po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego od powoda pozwany kontaktował się z powodem w sprawie wypłacenia mu zaległego wynagrodzenia za kwiecień i maj 2014 roku, a także w sprawie przyjechania powoda do pracy. Powód wskazywał, że chciałby porozmawiać o rozwiązaniu umowy i o powrocie do pracy u pozwanego, wcześniej w rozmowie telefonicznej z żoną pozwanego powód również wskazał, że nie chciałby mieć rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany wskazywał powodowi, że nie rozwiąże z powodem umowy o pracę z powodu likwidacji stanowiska pracy, ponieważ nie zlikwiduje wszystkich stanowisk, na których zatrudnia innych ludzi. Pozwany umówił się z powodem, że powód przyjedzie po otrzymaniu wynagrodzenia na Ż., gdzie miała być budowa prowadzona przez pozwanego. Powód stawiał się w umówionym miejscu, jednak nie było tam nikogo. W odpowiedzi pozwany kazał powodowi jechać na B. i tam spotkać się ze znajomym powoda, jednak po telefonie do wspomnianego znajomego powód dowiedział się, że nie pracuje już u pozwanego. Po tym powód nie stawiał się już do pracy u pozwanego, uznał bowiem, że nie ma sensu dalszej rozmowy z pozwanym. Powód nie prowadził też już z pozwanym żadnych rozmów co do cofnięcia oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 6 maja 2014 roku.

(dowód: zeznania powoda G. G. – protokół rozprawy z dnia 15.07.2015r. od 00:11:28 do 00:20:20, zeznania pozwanego Ł. O. - protokół rozprawy z dnia 15.07.2015r. od 00:20:22 do 00:30:10, zapis rozmowy z dnia 05.06.2014r. – k. 55 – 56)

Dnia 18 czerwca 2014 roku pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za kwiecień 2014 roku wraz z odsetkami, zaś dnia 20 czerwca 2014 roku wypłacił mu on również wynagrodzenie za maj 2014 roku, w tym wynagrodzenie chorobowe.

(dowód: potwierdzenia przelewów – k. 45 – 46, lista płac za maj 2014 roku – k. 158)

Pozwany wysłał powodowi kolejne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia dnia 28 lipca 2015 roku, razem ze świadectwem pracy, którym pozwany wskazał, że stosunek pracy ustał z dniem 28 lipca 2015 roku. Oświadczenie to zostało przez powoda odebrane dnia 3 sierpnia 2015 roku.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 28.07.2015r. – k. 84, świadectwo pracy – k. 85 – 86, potwierdzenie odbioru – k. 82 – 83)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody z: oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 06.05.2014r. z k. 7, zwolnienia lekarskiego powoda z k. 29, potwierdzenia nadania zwolnienia lekarskiego z k. 5 – 6, zapisu rozmowy z dnia 05.06.2014r. z k. 55 – 56, potwierdzeń przelewów z k. 45 – 46, listy płac za maj 2014 roku z k. 158, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 28.07.2015r. z k. 84, świadectwa pracy z k. 85 – 86, potwierdzenia odbioru z k. 82 – 83, a także dokumentów z akt osobowych powoda (czerwonateczka). Prawdziwość wskazanych wyżej dowodów nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania.

Sąd w niniejszej sprawie uznał za wiarygodne w całości zeznania powoda G. G.. Sąd jednocześnie nie dał wiary zeznaniom pozwanego Ł. O. w zakresie, w jakim zeznania te są sprzeczne z zeznaniami powoda. W szczególności Sąd nie dał wiary zeznaniom pozwanego w zakresie, w jaki stwierdził on, że ustalił ustnie z powodem, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało anulowane. Sąd miał na uwadze, że powód w swych zeznaniach nie potwierdził, aby wyraził zgodę na cofnięcie tego oświadczenia pracodawcy. Pozwany w swych zeznaniach również wskazał, że nie cofnął tego oświadczenia, a jedynie później doszło rzekomo do ustaleń między stronami o jego anulowaniu. Na potwierdzenie swych słów pozwany przedstawił zapis rozmowy z dnia 5 czerwca 2014 roku (k. 55 – 56), z którego nie wynika jednak, aby powód zgodził się na wycofanie oświadczenia pozwanego z dnia 6 maja 2014 roku. Z treści tej rozmowy wynika, że strony po spotkaniu w W. na budowie będą dopiero dalej rozmawiać o

rozwiązaniu zaistniałej sytuacji, można więc wnioskować z treści tej rozmowy, że powód nie wykluczył, że takiej zgody na cofnięcie oświadczenia pozwanego udzieli. W trakcie przedmiotowej rozmowy na wszelkie pytania pozwanego co do sposobu rozwiązania umowy o pracę, czy też co do dni nieobecności w pracy powód odpowiadał „nie wiem, to pojadę to chyba porozmawiamy”. Nie ma jednak kategorycznego wskazania powoda, że wraca on do pracy, rozwiązanie umowy o pracę uważa za niebyłą i zgadza się na jego wycofanie przez pozwanego. Jak zaś wynika z dalszych ustaleń faktycznych poczynionych przez Sąd ostatecznie nie doszło do spotkania pomiędzy powodem i pozwanym, powód nie wrócił do pracy u pozwanego, wobec czego nie doszło też do wyrażenia przez powoda zgody na cofnięcie oświadczenia pozwanego. Również sam fakt rozmowy powoda i żony pozwanego, w której to rozmowie powód miał stwierdzić, że nie chciałby takiego rozwiązania umowy o pracę nie oznacza jeszcze automatycznie zgody powoda na cofnięcie tego oświadczenia przez pozwanego. Jest to tylko wyrażenie gotowości do negocjacji, które, jak to wyżej wskazano, strony miały podjąć po spotkaniu się w W. i powrocie powoda do pracy, do czego jednak ostatecznie nie doszło. Sąd nie dał również wiary zeznaniom pozwanego w zakresie, w jakim stwierdził on, że powód nie kontaktował się z nim i nie stawiał się do W. do pracy, gdyż w tym zakresie za wiarygodne zostały uznane zeznania powoda, który wskazał, że dzwonił do pozwanego po tym jak stawiał się do W. i nie mógł znaleźć budowy. Sąd miał jednak na uwadze, że nawet przy uznaniu prawdziwości wersji podanej przez pozwanego, a mianowicie, że powód już w ogóle nie stawiał się do W. do pracy i się z pozwanym nie kontaktował po wypłacie mu wynagrodzenia, to również nie uzasadnia wniosku, że powód wyraził zgodę na cofnięcie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W zakresie ustalenia wysokości średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda obliczanego jak ekwiwalent za urlop Sąd oparł się na wnioskach płynących z uzupełniającej opinii biegłego z zakresu księgowości i rachunkowości (174 – 179), który to biegły wyliczył przedmiotowe wynagrodzenie w wysokości 2.400,00 zł brutto. Opinia biegłego została sporządzona fachowo i rzetelnie, biegły kompleksowo przeanalizował wynagrodzenie wypłacane powodowi. Wnioski płynące z uzupełniającej opinii biegłego są dla Sądu przekonujące, w związku z czym Sąd je podzielił. Tym samym Sąd nie uznał za wiarygodne zaświadczenia o wynagrodzeniu przedłożonego przez pozwanego na k. 90 akt sprawy. Nie są także przekonujące dla Sądu argumenty pozwanego przeciwko owej opinii biegłego (k. 187 – 189), w szczególności Sąd miał na uwadze, że dla potrzeb niniejszego postępowania, dotyczącego odszkodowania od rozwiązania umowy o pracę oświadczeniem z dnia 6 maja 2014 roku, a nie oświadczeniem z 28 lipca 2015 roku, istotnym było ustalenie średniego wynagrodzenia liczonego według miesięcy przypadających przed dniem 6 maja 2014 roku.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie było roszczenie powoda o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Materiałnoprawną podstawą roszczenia powoda jest regulacja z art. 56 § 1 KP, zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

W niniejszej sprawie przedmiotem sporu oprócz zgodności z prawem oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia z dnia 6 maja 2014 roku była również kwestia odwołania tego oświadczenia przez pracodawcę. Pozwany bowiem argumentował, że po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego od powoda uznał on rozwiązanie umowy o pracę datowane na dzień 6 maja 2014 roku za niebyłe i nadal chciał zatrudniać powoda. Warto w tym miejscu zauważyć, że do cofnięcia oświadczeń stron stosunku pracy powinno się stosować odpowiednio przepisy Kodeksu cywilnego, na podstawie art. 300 KP. Zgodnie więc z art. 61 § 1 KC odwołanie oświadczenia woli jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej. W niniejszej sprawie pozwany nie wykazał, że odwołał swoje oświadczenie woli w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę z powodem przed dojściem tego oświadczenia do powoda. Wobec tego należy uznać, że dla skutecznego odwołania oświadczenia pracodawcy konieczna była zgoda powoda – pracownika. Niewątpliwie brak jest przepisów statuujących konieczną formę wyrażenia takiej zgody, a więc możliwe jest też wyrażenie jej w sposób dorozumiany, przez podjęte czynności, np. powrót do pracy. Taka okoliczność powinna jednak zostać w sprawie wykazana, zaś ciężar jej udowodnienia spoczywa na pozwanym, jako że to on się na nią powołuje. W toku postępowania pozwany argumentował, że powód miał się zgodzić na cofnięcie oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę datowanego na dzień 6

maja 2014 roku, o czym miało świadczyć to, iż powód chciał wrócić do pracy, stawiał się nawet w miejscu wskazanym przez pozwanego. Sąd miał jednak na uwadze, że z zeznań samego powoda wynika, że żadnej takiej zgody nie wyrażał. Jednocześnie nie zostało też wykazane, aby faktycznie powód tę pracę u pozwanego po dniu 6 maja 2014 roku podjął, aby wykonywał jakiegokolwiek czynności pracownicze na rzecz pozwanego. Tym samym nie sposób uznać argumentacji pozwanego. Sąd w takiej sytuacji uznał, że powód podjął raczej próbę powrotu w celu ostatecznego uregulowania wszelkich należności z pozwanym, czy też nawet w celu ustalenia, czy jednak umowa rozwiązała się w wyniku oświadczenia pracodawcy z dnia 6 maja 2014 roku, czy też jednak strony dalej ją będą kontynuować. Wobec jednak tego, że ostatecznie powód nie znalazł budowy, na której miał pracować i więcej już się z pozwanym w sprawie pracy nie kontaktował należy uznać, że nie doszło do przeprowadzenia uzgodnień między stronami co do ewentualnego wyrażenia zgody przez powoda na cofnięcie oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd uznał więc, że w rzeczywistości powód nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd miał także na uwadze, że z akt sprawy wynika, że pozwany wypłacił powodowi wynagrodzenie za maj 2014 roku w wysokości 540,32 zł netto. Wynagrodzenie to obejmowało również wynagrodzenie chorobowe za okres objęty zwolnieniem lekarskim powoda od 5 maja 2014 roku do 17 maja 2014 roku. Sam jednak fakt wypłaty tego wynagrodzenia powodowi przez pozwanego nie może jednak zastępować suwerennej decyzji powoda o wyrażeniu zgody na cofnięcie oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Pozwany co prawda wypłacił powodowi to wynagrodzenie, powód jednak zgody na cofnięcie oświadczenia pozwanego z dnia 6 maja 2014 roku nie wyraził.

Wobec powyższego Sąd uznał, że stosunek pracy pomiędzy stronami ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę z winy pracownika z dniem 16 maja 2014 roku, który to dzień został ustalony jako dzień, w którym powód otrzymał oświadczenie przesłane mu przez pracodawcę.

Na marginesie jedynie należy wskazać, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem z dnia 28 lipca 2015 roku nie mogło już być skuteczne, gdyż w związku z skutecznością jego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 6 maja 2014 roku stosunek pracy między stronami ustał z dniem 16 maja 2014 roku. W dniu 28 lipca 2015 roku pomiędzy stronami nie istniał więc stosunek pracy, który mógłby być przez pozwanego rozwiązany.

W tym miejscu należy więc przejść do analizy zgodności z prawem oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem z jego winy bez wypowiedzenia. Podstawą dla takiego oświadczenia pozwanego jest regulacja z art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którą pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W treści oświadczenia pracodawcy z dnia 6 maja 2014 roku wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia jest nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy w dniach 5 i 6 maja 2014 roku.

Na wstępie należy zauważyć, że zgodnie z utrwalonym poglądem wyrażonym w orzecznictwie, który niewątpliwie zasługuje na aprobatę „ocena, czy naruszenie obowiązku [przez pracownika] jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo” – wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13.

Warto również dodać, że tylko konkretna, wskazana w treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyna może być analizowana pod kątem spełnienia przesłanek przemawiających za uznaniem, iż doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych pracowniczych obowiązków. Oznacza to, że Sąd przeanalizował zachowanie powoda polegające na jego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, a nie na jego spóźnionym usprawiedliwieniu tej nieobecności.

W pierwszej kolejności należy zauważyć, że sama nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy stanowi naruszenie podstawowego obowiązku pracownika, bowiem z art. 100 § 2 pkt 1 KP wynika, że pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy. W niniejszej sprawie jednak Sąd ustalił, że w rzeczywistości nieobecność powoda w pracy w dniach 5 i 6 maja 2014 roku nie była nieusprawiedliwiona, w tych dniach bowiem przebywał on na zwolnieniu lekarskim, które to zwolnienie dotarło do pracodawcy dnia 7 maja 2014 roku, a więc jeden dzień po sporządzeniu przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodem. W tej sytuacji należy więc uznać, że nie doszło do naruszenia obowiązku pracowniczego wskazanego w oświadczeniu pracodawcy z dnia 6 maja 2014 roku. Raz jeszcze bowiem należy podkreślić, że przedmiotem badania przez Sąd jest jedynie przyczyna wskazana bezpośrednio w treści oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę, a tą przyczyną nie jest złożenie dokumentów usprawiedliwiających nieobecność w pracy z opóźnieniem, ale sam fakt nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy.

Należy tutaj przywołać orzecznictwo wydane w sprawach analogicznych jak niniejsza. I tak Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 roku, sygn. akt I PKN 126/99 wskazał, że 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. Taki pogląd został powtórzony też w nowszym orzecznictwie. Szczególnie warto tu zwrócić uwagę na wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20 października 2015 roku, sygn. akt III PK 8/15, gdzie SN wskazał, że skoro nieusprawiedliwieni w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych, to przyjmuje się, że pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Jeśli więc pracodawca wskazuje jako przyczynę uzasadniającą rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę „opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia”, podczas gdy pracownik usprawiedliwił nieobecność w pracy, choć uczynił to z opóźnieniem, to podana w tych okolicznościach przyczyna ustania stosunku pracy jest nierzeczywista, co w konsekwencji uprawnia pracownika do realizacji roszczeń z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę”.

Wobec powyższego Sąd uznał, że powód nie dopuścił się naruszenia swego podstawowego obowiązku pracowniczego. Jego nieobecność w dniach 5 i 6 maja 2014 roku nie była bowiem nieusprawiedliwiona, a tym samym nie jest prawdziwą przyczyną wskazaną w oświadczeniu pozwanego z dnia 6 maja 2014 roku w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Skoro więc brak jest zachowania powoda uzasadniającego zastosowanie wobec niego rozwiązania umowy o pracę na podst. art. 52 KP to trzeba uznać, że rozwiązanie z nim umowy o pracę przez pozwanego było niezgodne z prawem. Tym samym spełniona jest przesłanka z art. 56 § 1 KP, powodowi więc należy się odszkodowanie. Wysokość tego odszkodowania określa z kolei art. 58 KP, zgodnie z którym odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W niniejszej sprawie okres wypowiedzenia powoda wynosił 3 miesiące, a więc należne mu odszkodowanie powinno być obliczone jako trzykrotność jego miesięcznego wynagrodzenia, obliczonego jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy. Ostatecznie Sąd ustalił wysokość odszkodowania na kwotę 7.200,00 zł brutto (3 x 2.400,00 zł) i taką też kwotę Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego, oddalając powództwo w pozostałym zakresie.

W kwestii odsetek Sąd uznał, iż zasadnym jest zasądzenie kwoty głównej wraz z odsetkami, liczonymi – jak żądał ostatecznie powód - od daty doręczenia odpisu pozwu pozwanemu, tj. od dnia 24 czerwca 2014 roku.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz § 12 ust.1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (tekst jednolity – Dz. U. z 2013 roku, poz. 461, ze zm.) – według jego brzmienia z chwili wniesienia pozwu. na tej podstawie Sąd zasądził na rzecz powoda od pozwanego kwotę 60,00 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sąd miał na uwadze, że pełnomocnik powoda złożył do akt sprawy spis kosztów, jednak spis ten został złożony już po zamknięciu rozprawy, jednocześnie pełnomocnik nie sygnalizował, że wnosi o zasądzenie kosztów według spisu kosztów, ale wskazywał, że wnosi o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych. Zgodnie zaś z art. 109 § 1 KPC roszczenie o zwrot kosztów wygasa, jeśli strona najpóźniej przed zamknięciem rozprawy bezpośrednio poprzedzającej wydanie orzeczenia nie złoży sądowi spisu kosztów albo nie zgłosi wniosku o przyznanie kosztów według norm przepisanych. W niniejszej sprawie przed zamknięciem rozprawy pełnomocnik powoda wniósł w imieniu powoda o zasądzenie kosztów postępowania według norm przepisanych, spis kosztów zaś został doręczony do Sadu już po zamknięciu rozprawy. Z tego względu Sąd zasądził na rzecz powoda koszty postępowania według norm przepisanych, a nie według spisu kosztów.

Ponadto na podst. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych Sąd zasądził od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 786,46 zł stanowiącą równowartość wypłaconego w toku postępowania tymczasowo ze Skarbu państwa wynagrodzenia biegłego (postanowienia w przedmiocie wynagrodzenia biegłego – k. 116, 183). Sąd nakazał również pobrać od pozwanego tytułem należnej opłaty od pozwu, której powód nie miał obowiązku uiścić, kwotę 360,00 zł.

Sąd nadał również wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności, zgodnie z art. 477² § 1 KPC, do kwoty 2.400,00 zł.