

Sygn. akt VI P 764/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 lutego 2017 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy: Ewa Śledzikowska, Elżbieta Żak

Protokolant : st. sekr. sąd. Barbara Marszewska

po rozpoznaniu w dniu 6 lutego 2017 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa T. S.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę, wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda T. S. kwotę 5.040 złotych (pięć tysięcy czterdzieści złotych i 00/100) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę,

II. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda T. S. kwotę 50,08 złotych (pięćdziesiąt złotych i 08/100) brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2014 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 października 2014 roku do dnia zapłaty,

III. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

IV. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz powoda T. S. kwotę 71,75 złotych (siedemdziesiąt jeden złotych i 75/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

V. zasądza od powoda T. S. na rzecz pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. kwotę 123,25 złotych (sto dwadzieścia trzy złote i 25/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680 złotych (tysiąc sześćset osiemdziesiąt złotych i 00/100) brutto,

VII. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 255 złotych (dwieście pięćdziesiąt pięć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn. akt VI P 764/14

UZASADNIENIE

Powód T. S. pozwem z dnia 8 października 2014 r. skierowanym przeciwko pozwanej M. N. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w G. wniósł o zasądzenie na jego rzecz :

- kwoty 5.040 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia,

- kwoty 574,79 zł tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, jak również o zasądzenie kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód wskazał, iż był pracownikiem pozwanej od dnia 5 października 2010 r. zatrudnionym na podstawie kolejnych umów o pracę na czas określony. W okresach pomiędzy zwartymi przez strony umowami pracodawca nakłaniał go do zawierania umów zlecenia. Ostatnia umowa o pracę została zawarta przez strony w dniu 15 kwietnia 2014 r. W oparciu o powyższą powód został zatrudniony na stanowisku ślusarza mechanika. W dniu 25 września 2015 r. powód odebrał przesyłkę pocztową, która zawierała pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia tj. w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. W ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę w tymże trybie narusza przepisy, albowiem nie spełnia ono wymogów określonych w treści art. 30 § kp w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 kp z uwagi na brak konkretności i zasadności podanych przez pracodawcę przyczyn. Powód wskazał, iż w jego ocenie pracodawca chciał mu dać nauczkę, iż ośmielił się on sam wypowiedzieć umowę o pracę. W dniu bowiem 23 września 2014 r. powód udał się do pomieszczenia, w którym przebywała M. N. i usiłował wręczyć jej wypowiedzenie umowy o pracę. Powód zdecydował się na wypowiedzenie łączącej strony umowy w związku z nieakceptowalnym sposobem traktowania pracowników przez pracodawcę, zarówno przez M. N., jak również R. N.- występującego w imieniu pracodawcy. Pozwana odmówiła jednak podpisania powodowi wręzonego jej dokumentu, jak również jego przyjęcia, informując jednocześnie o zwolnieniu powoda. W tym samym dniu powód otrzymał również od R. N. polecenie wyjazdu służbowego. Ponieważ powód był zdenerwowany niemożliwością złożenia wypowiedzenia i źle się czuł, odpowiedział iż w delegację nie pojedzie. W odpowiedzi na powyższe R. N. oświadczył w takiej sytuacji jego stosunek pracy wygaś. W dniu 24 września 2014 r. powód podjął ponowną próbę wręczenia pozwanemu swojego wypowiedzenia. Tym razem M. S. (1)- pracownik pozwanej, potwierdziła otrzymanie dokumentu wypowiedzenia z datą 23 września 2014 r. Jednakże przed złożeniem podpisu na dokumencie składanym przez powoda przedłożyła powodowi do podpisania dokument polecenia wyjazdu służbowego do G. i uzależniła potwierdzenie przyjęcia wypowiedzenia powoda od podpisania przez niego tegoż polecenia.

Powód z uwagi na objawy niedyspozycji nerwowej oraz bóle brzucha, w związku z czym planował wizytę lekarską, odmówił wyjazdu w delegację. Jako przyczynę odmowy powód wskazał – przyczyny osobiste, przez co rozumiał zły stan psychiczny i problemy żołądkowe. Powód zamierzał dalej pracować w dniu 24 września 2014 r. gdyż uważał, że biegnie dwutygodniowy okres dokonanego przez niego wypowiedzenia, ale pozwana nakazała mu opuszczenie miejsca pracy i zabranie rzeczy. W tym samym dniu powód udał się do lekarza ogólnego, który wystawił mu zwolnienie lekarskie i zalecił wizytę u lekarza specjalisty. Powód w dniu 29 września 2014 r. odbył wizytę u psychiatry, który zalecił mu przyjmowanie silnych leków wspomagających jego stan psychiczny i skierował powoda do psychologa celem terapii. W ocenie powoda w okolicznościach przedmiotowej sprawy jego zachowanie w żadnej mierze nie wypełnia znamion określonych w treści art. 52 § 1 pkt 1 kp. Powód podkreślił, iż na gruncie powyższego przepisu zachowanie pracownika winno cechować się świadomym naruszeniem przez niego podstawowych obowiązków, jak również stwarzać rzeczywiste zagrożenie dla interesów pracodawcy. W jego zaś przypadku dokument w postaci „polecenia wyjazdu służbowego” został przedstawiony w warunkach szantażu psychicznego, co więcej u pracodawcy nigdy nie było praktyki wystawiania pisemnych poleceń wyjazdu służbowego. Powód podkreślił również, iż w momencie odmowy wyjazdu w delegację był w bardzo złym stanie psychicznym wywołanym wyłącznie przez osoby reprezentujące pracodawcę. Od dnia 25 września 2014 r. był zaś niezdolny do pracy, co zostało wykazane drukiem ZUS ZLA. Tym samym roszczenie powoda dotyczące odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę jest całkowicie zasadne. W zakresie zaś roszczenia dotyczącego należności z tytułu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych powód wskazał, iż powyższe dotyczy okresu od dnia 1 do dnia 23 września 2014 r., kiedy to świadczył pracę w godzinach nadliczbowych, w łącznym wymiarze 35 godzin, z czego 19,5 godzin przypadało w porze nocnej. (k. 2-11)

Pozwana M. N. w odpowiedzi na pozew z dnia 26 listopada 2014 r. wniosła o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W uzasadnieniu pozwana potwierdziła fakt zatrudnienia powoda oraz rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jednakże zaprzeczyła by powyższe nastąpiło z naruszeniem prawa. Odmowa wykonania polecenia służbowego, jakim był wyjazd powoda w delegację, stanowi bowiem ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, zwłaszcza mając na uwadze bezzasadność powyższej. Pozwana wskazała, iż do obowiązków powoda wynikających z umowy o pracę należało wykonywanie pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę. Pracodawca zaś wydał powodowi ustne polecenie wyjazdu służbowego w dniu 23 września 2014 r., a powyższy miał mieć miejsce dnia 25 września 2014 r. Pozwana podała, iż zgodnie z treścią umowy o pracę łączącej strony pracodawca był zobowiązany każdorazowo zawiadamiać pracownika o wyjeździe służbowym z co najmniej 2-dniowym wyprzedzeniem, co w niniejszej sprawie miało miejsce.

Pozwana podała, iż sytuacja odmowy wyjazdu służbowego przez powoda nie miała charakteru jednorazowego, takowe sytuacje miały bowiem miejsce również wcześniej. W ocenie pozwanej fakt, iż powód w dniach 23 i 24 września 2014 r. był w miejscu pracy świadczy o jego dobrym stanie zdrowia, a co za tym idzie o braku podstaw do odmowy wykonania polecenia służbowego. Nadto powód udał się do lekarza w dniu 24 września 2014 r., zwolnienie lekarskie otrzymywał zaś dopiero od dnia 25 września 2014 r. do dnia 29 września 2014 r. W sytuacji zatem gdyby powód byłby niezdolny do pracy już od 23 września 2014 r. to ta okoliczność winna wynikać z wystawionego mu zwolnienia lekarskiego. Skoro zaś zaświadczenie lekarskie dotyczy okresu od dnia 25 września 2014 r. należy domniemywać, iż w dniach 23 i 24 września 2014 r. powód był zdolny do pracy. Powód zaś odmawiając wykonania polecenia służbowego w dniu 23 września 2014 r. nie mógł przewidzieć, iż w dniu planowanego wyjazdu służbowego będzie niezdolny do pracy. Nadto powód odmawiając wykonania polecenia służbowego podał, iż przyczynę powyższego stanowią względy osobiste, a nie zdrowotne. W ocenie strony pozwanej przyczyna rozwiązania umowy o pracę była powodowi znana. Pozwany podkreślił również, iż powód miał pełną świadomość, że planowany wyjazd służbowy był niezwykle ważny z punktu widzenia interesów pracodawcy. O fakcie tym poinformowała powoda pozwana, jak również R. N. i M. S. (1). W ocenie pozwanej również roszczenie dotyczące zasądzenia wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych również nie zasługuje na uwzględnienie. Załączony przez powoda do pozwu terminarz nie stanowi bowiem prowadzonego przez pracodawcę dokumentu ewidencjonującego rzeczywisty czas pracy pracownika. Jedyne dokument potwierdzający ilość rzeczywiście przepracowanych godzin przez pracowników stanowią przedłożone do akt druki ewidencji czasu pracy. Same wpisy powoda na powyższych świadczą natomiast, iż pracownik faktycznie wpisywał w nich rzeczywistą ilość przepracowanych godzin, albowiem wskazane przez niego godziny pracy w zależności od dnia różnią się od siebie. Pozwana wskazała, iż z punktu widzenia tegoż roszczenia istotne jest, iż pracownik pracował w równoważnym systemie czasu pracy, co nie zostało jednak uwzględnione w pozwie. Pozwana przyznała, iż w miesiącu wrześniu 2014 r. powód był 2 dni w delegacji w terminie od 17 do 18 września 2014 r. Delegacja ta nie została jednak przez powoda rozliczona, wskutek czego wpisany do ewidencji czas nie jest w całości czasem świadczenia pracy, lecz czasem łącznym spędzonym przez niego w podróży, za co uzyskał on odrębną rekompensatę z tytułu podróży służbowej wraz ze zwrotem wydatków. (k. 50-58)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód T. S. został zatrudniony u pozwanej M. N. prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą (...) w G. na podstawie umowy o pracę na stanowisku ślusarza- mechanika w pełnym wymiarze czasu pracy od dnia 5 października 2010 r. na okres 24 miesięcy, a następnie na czas określony do dnia 31 grudnia 2012 r. i od dnia 1 marca 2013 r. do dnia 31 sierpnia 2013 r.

Kolejna umowa o pracę na czas określony została zawarta przez strony tj. od dnia 15 kwietnia 2014 r. do dnia 14 kwietnia 2015 r.

Zgodnie umową o pracę z dnia 15 kwietnia 2014 r. powód miał świadczyć pracę w miejscu wskazanym przez pracodawcę, przeciętnie 5 dni w tygodniu, w ramach 8 godzinnego dnia pracy.

Wynagrodzenie miesięczne powoda T. S. wynosiło kwotę 1.680 zł.

W treści powyższej umowy strony przewidziały również, iż pracodawca jest zobowiązany każdorazowo zawiadomić pracownika o wyjeździe służbowym- z co najmniej 2-dniowym wyprzedzeniem (ustnie lub pisemnie).

(Dowód : umowy o pracę – k. 14-17 oraz k. 1 część B akt osobowych powoda)

Zgodnie z Obwieszczeniem z dnia 16 maja 2014 r., określającym organizację i porządek w procesie pracy oraz obowiązki zakładu pracy i pracowników związane z działalnością Firmy (...) M. N. czas pracy pracowników wynosi 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin na tydzień w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Powyższe Obwieszczenie wskazywało również na wprowadzenie u pozwanej równoważnego systemu czasu pracy (§ 6 pkt 2).

(Dowód: Obwieszczenie – k. 64-72, zeznania świadka R. N. – k. 175-179 (nagranie z rozprawy z dn. 14.09.2015r. 00:13:46-01:10:14)

Powód w dniu 22 kwietnia 2014 r. złożył podpis oświadczaniem o zapoznaniu się z powyższym Obwieszczeniem oraz wyraził zgodę na pracę w równoważnym systemie czasu pracy.

(Dowód : oświadczenie – k. 134, k. 6-7 część B akt osobowych powoda)

Zgodnie z informacją pracodawcy o obowiązującej dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, częstotliwości wypłaty wynagrodzenia za pracę, urlopie wypoczynkowym oraz długości okresu wypowiedzenia - czas pracy powoda nie mógł przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym.

(**Dowód:** informacja pracodawcy – k. 2 część B akt osobowych powoda

Pracownicy pozwanej pracowali w podstawowym systemie czasu pracy od godziny 8:00 do godziny 16:00, w 3 miesięcznym okresie rozliczeniowym. W pisemnych informacjach o warunkach zatrudnienia została również określona pora nocna na przedział godzin od 22:00 do 6:00.

U pracodawcy funkcjonował też tzw. zeszyt, który znajdował się w jadalni, gdzie pracownicy wpisywali swoje godziny pracy.

(Dowód : kserokopie notatnika – k. 27-36, protokół kontroli – k. 160, zeznania świadka R. P. – k. 181-182 (nagranie z rozprawy z dn. 14.09.2015r. 01:50:23-01:55:53), zeznania świadka M. S. (2) – k. 182-183 (nagranie z rozprawy z dn. 14.09.2015r. 01:56-02:11:11), ewidencja czasu pracy – k. 193-194, zeznania powoda T. S. – k. 143 (nagranie z rozprawy z dn. 01.04. 2015r. 00:05:51- 00:15:35) w zw. z k. 209-210 (nagranie z rozprawy z dn. 11.04.2016r. 00:02:28-00:21:05) oraz k. 245 (nagranie z rozprawy z dn. 14.11.2016r. 00:01:12-00:05:16)

U pozwanej była również prowadzona ewidencja czasu pracy, w której pracownik odnotowywał godziny rozpoczęcia i zakończenia przez niego pracy w danym dniu oraz łączną ilość przepracowanych godzin, co potwierdzał własnoręcznym podpisem.

Zgodnie z ewidencją czasu pracy, którą powód potwierdził własnoręcznym podpisem, w dniach 12 i 15 i 22 września 2014 r. pracował on w wymiarze po 9 godzin każdego dnia, zaś w dniu 16 września 2014 r. przepracował 8,5 godziny.

W dniach 17 i 18 września 2014 r. powód przebywał na wyjeździe delegacyjnym. W tym zakresie w ewidencji czasu pracy powód wskazał, iż pracował od 17 września 2014 r. od godziny 8:00 do dnia 18 września 2014r. do godziny 12:30 (z przerwą od 4:00-8:00).

Powód nie przedstawił pracodawcy rozliczenia czasu pracy w tychże dniach, w szczególności w zakresie czasu dojazdu oraz świadczenia pracy.

Pozwany wypłacił powodowi należność z tytułu wyjazdu delegacyjnego w dniach 17-18 września 2014 r.

(Dowód : ewidencja czasu pracy- k. 63, 193-194, protokół kontroli PIP– 76- 79, 160, zeznania powoda T. S. – k. 143 (nagranie z rozprawy z dn. 01.04. 2015r. 00:05:51-00:15:35) w zw. z k. 209-210 (nagranie z rozprawy z dn. 11.04.2016r. 00:02:28-00:21:05) oraz k. 245 (nagranie z rozprawy z dn. 14.11.2016r. 00:01:12-00:05:16)

W dniu 23 września 2014 r. powód doręczył pracodawcy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia, jednakże pozwana M. N. odmówiła jego przyjęcia.

W tym też dniu powód otrzymał telefonicznie od R. N.- występującego w imieniu pracodawcy, polecenie wyjazdu służbowego – jednoosobowo, w dniu 25 września 2014 r., do G. oraz O.. Powód odmówił wyjazdu w delegację. Wobec powyższego poinformowano go, iż jego stosunek pracy ustał.

W dniu 24 września 2014 r. powód udał się ponownie do biura pozwanej, gdzie otrzymał od M. S. (1) potwierdzenie przyjęcia przez nią złożonego przez niego uprzednio wypowiedzenia umowy o pracę - z datą 23 września 2014 r.

Warunkiem powyższego było jednak uprzednie potwierdzenie przez powoda faktu otrzymania na piśmie polecenia wyjazdu służbowego na dzień 25 września 2014 r.

Na treści pisemnego polecenia wyjazdu służbowego powód wskazał, iż odmawia wykonania powyższego - z przyczyn osobistych.

(Dowód : wypowiedzenie umowy o pracę – k. 21, zeznania powoda T. S. przed PIP- k. 22-22v, polecenie wyjazdu służbowego- k. 74, zeznania świadka R. N. – k. 175-179 (nagranie z rozprawy z dn. 14.09.2015r. 00:13:46-01:10:14), zeznania świadka M. S. (1) – k. 178-179 (nagranie z rozprawy z dn. 14.09.2015r. 01:10:27-01:21:08), częściowo zeznania świadka I. K. – k. 179-181 (nagranie z rozprawy z dnia 14.09.2015r. 01:21:16-01:44:24), zeznania powoda T. S. – k. 143 (nagranie z rozprawy z dn. 01.04. 2015r. 00:05:51- 00:15:35) w zw. z k. 209-210 (nagranie z rozprawy z dn. 11.04.2016r. 00:02:28-00:21:05) oraz k. 245 (nagranie z rozprawy z dn. 14.11.2016r. 00:01:12-00:05:16)

Pismem datowanym na dzień 24 września 2014 r., doręczonym powodowi w dniu 26 września 2014 r. za pośrednictwem poczty, pozwana rozwiązała umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego przejawiającego się w nieprzestrzeganiu ustalonego w zakładzie porządku, jak również niedotrzymaniu postanowień i zobowiązań zawartej i przyjętej umowy. W szczególności – odmowie wykonania polecenia wyjazdu służbowego w zaistniałych okolicznościach, co narażało pracodawcę na straty.

(Dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę (zpo) – k. 20, k. 1 część C akt osobowych powoda)

W dniu 24 września 2014 r. powód udał się na wizytę do lekarza rodzinnego, gdzie uzyskał zaświadczenie o niezdolności do pracy w okresie od dnia 25 września 2014 r. do dnia 29 września 2014 r.

Lekarz stwierdził u powoda reakcję na ciężki stres oraz zaburzenia adaptacyjne.

W czasie wizyty lekarskiej powód podał, iż w takim stanie jest od kilku tygodni, przyczyną powyższego są kłopoty rodzinne oraz w miejscu pracy.

W dniu 29 września 2014 r. powód skorzystał z porady lekarza specjalisty.

(**Dowód:** ZUS ZLA – k. 23, recepta – k. 24-25, pismo- k. 159, zeznania świadka D. K. – k. 254-255 (nagranie z rozprawy z dn. 06.02.2017r. 00:02:14-00:12:55)

W dniach 3,6,7 października 2014 r. Państwowa Inspekcja Pracy przeprowadziła u pozwanej kontrolę.

(Dowód : protokół kontroli – k. 76- 79, 160)

Wskutek aktu notarialnego z dnia 8 stycznia 2016 r. nastąpiło przekształcenie pozwanej- przedsiębiorcy będącego osobą fizyczną – M. N. prowadzącej działalność pod firmą (...) M. N. w G. na (...) spółkę z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w G..

(Dowód : okoliczność bezsporna, odpis KRS – k. 227-230)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo w części zasługiwało na uwzględnienie.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, wnioski konstruując w szczególności w oparciu o zeznania świadków w osobach R. P., M. S. (2), M. S. (1), D. K., R. N. oraz I. K., jak również powoda T. S. oraz dokumenty przedłożone do akt sprawy.

Podstawę ustaleń Sądu w zakresie przebiegu zatrudnienia powoda oraz łączącej strony umowy, jej charakteru (umowa na czas określony) stanowiły również akta osobowe powoda.

Sąd dał im wiarę powyższym dowodom w takim zakresie w jakim każdy z nich stanowił podstawę ustaleń faktycznych w sprawie.

Wartość wiarygodności Sąd przyznał dokumentom prywatnym, które ocenił na podstawie art. 245 kpc. Wynika z niego, że dokument prywatny stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała złożyła oświadczenie w nim zawarte.

W ocenie Sądu zeznania powoda zasługiwały na wiarę i uwzględnienie w całości, albowiem powyższe korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Zeznania świadków R. P., M. S. (2), M. S. (1), D. K. uznać należało również za wiarygodne, albowiem były one spójne, konsekwentne i logiczne, nadto znajdowały odzwierciedlenie w dowodach z dokumentów.

Sąd dał również wiarę zeznaniom świadków R. N. i I. K.. W/w wskazali na okoliczności związane z wydaniem powodowi polecenia wyjazdu służbowego, odmową wykonania powyższego, doręczenia powodowi polecenia w tym zakresie na piśmie, jak również rozwiązania umowy o pracę łączącej strony. Świadek R. N. wskazał w trakcie zeznań również na okoliczności dotyczące obowiązywania u pozwanej Obwieszczenia określającego system czasu pracy, jak również zapoznania się z powyższym przez powoda.

W pierwszej kolejności wskazać należy, iż rozwiązanie umowy est dokonane skutecznie w stosunku do adresata w momencie, w którym doszło do niego w sposób pozwalający mu zapoznać się z treścią oświadczenia. (art. 61 kc w zw. z art. 300 kp)

Zdarzeniem istotnym dla skuteczności oświadczenia woli jest jego dojście do adresata w taki sposób, aby mógł on zapoznać się z jego treścią. Nie jest natomiast istotne to, kiedy oświadczenie woli zostało wyrażone albo wysłane do adresata.

Samo sporządzenie pisma zawierającego oświadczenie woli nie może być uznane za złożenie oświadczenia woli w rozumieniu art. 61 kc, chociażby nawet istniała możliwość faktycznego zapoznania się z treścią oświadczenia przez adresata, o ile nie nastąpiło przekazanie tego pisma z zamiarem wywołania skutków prawnych (wyr. SN z dnia 4 listopada 1982 r., II CR 380/82, OSNC 1983, nr 8, poz. 117; wyr. SN z dnia 20 sierpnia 1984 r., I PRN 111/84, OSNC 1985, nr 4, poz. 57 z glosą T. Liszcz, PiZS 1985, nr 11, s. 68). W razie niedojścia wysłanego oświadczenia woli do adresata nie można również mówić o skutecznym jego złożeniu (por. uchwała SN z dnia 20 lutego 1967 r., III CZP 88/66,

OSNC 1967, nr 12, poz. 210). W takim wypadku adresat nie ma bowiem możliwości zapoznania się z jego treścią, a to oznacza, że oświadczenie nie zostało skutecznie złożone i nie wywarło skutków prawnych (por. A. Wypiórkiewicz (w:) Praktyczny komentarz..., op. cit., s. 161 i n.).

Z punktu widzenia skuteczności oświadczenia woli nieistotne jest również to, czy i kiedy adresat zapoznał się z jego treścią. Wystarczające jest, że oświadczenie woli doszło do niego w sposób stwarzający mu realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia (por. wyr. SN z 19 października 1976 r., I PR 125/76, Lex nr 14332; wyr. SN z dnia 6 listopada 1980 r., I PRN 109/80, PiZS 1982, nr 5, s. 53; wyr. SN z dnia 15 stycznia 1990 r., I CR 1410/89, Lex nr 9006; post. SN z dnia 5 października 1995 r., I CR 9/95, Palestra 1996, z. 11-12, s. 218 i n. z glosą J.P. Naworskiego; wyr. SN z dnia 18 grudnia 1996 r., I CKU 44/96, Prok. i Pr. 1997, nr 6, poz. 30; uchwała SN z dnia 6 października 1998 r., III ZP 31/98, OSNP 1999, nr 3, poz. 80).

Oświadczenie woli uznaje się za skutecznie złożone również wtedy, gdy adresat mogąc zapoznać się z jego treścią, celowo tego nie uczynił (wyr. SN z dnia 16 marca 1995 r., I PRN 2/95, OSNP 1995, nr 18, poz. 229), odmówił zapoznania się z nim (wyr. SN z dnia 23 stycznia 1998 r., I PKN 501/97, OSNP 1999, nr 1, poz. 15) lub z własnej woli nie podjął przesyłki pocztowej zawierającej to oświadczenie (wyr. SN z dnia 11 grudnia 1996 r., I PKN 36/96, OSNP 1997, nr 14, poz. 251).

Odmowa przyjęcia oświadczenia woli lub zaniechanie zapoznania się z nim nie wywołuje żadnych skutków prawnych (por. J. Strusińska-Żukowska, Rozwiązanie stosunku pracy, Prawo Pracy 1995, nr 10, s. 6 i n.).

Wskazać należy, iż ocena czy adresat oświadczenia miał faktyczną możliwość zapoznania się z jego treścią nie zawsze jest oczywista i niekiedy wymaga weryfikacji z uwzględnieniem konkretnych okoliczności sprawy. Zgodnie z ogólną regułą wynikającą z art. 6 kc na składającym oświadczenie woli spoczywa w takich przypadkach ciężar dowodu, że jego oświadczenie doszło do adresata w taki sposób, że mógł się z nim zapoznać w normalnym toku czynności, natomiast na adresacie tego oświadczenia spoczywa ewentualnie ciężar wykazania, że nie miał on rzeczywistej możliwości zapoznania się z jego treścią (Z. Radwański (w:) System Prawa Prywatnego, t. 2, s. 301; por. M. Piekarski (w:) Komentarz 1972, t. 1, s. 179; B. Ziemanin, Z. Kuniewicz, Prawo cywilne. Część ogólna, Poznań 2007, s. 169).

W świetle powyższego uznać należało, iż w dniu 23 września 2014 r. powód złożył skutecznie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Fakt, iż pozwana odmówiła jego przyjęcia, nie miał znaczenia w zakresie jego skuteczności.

W ocenie Sądu okolicznością potwierdzoną materiałem dowodowym sprawy było również, iż w okresie wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca z dniem 23 września 2014 r. (data złożenia oświadczenia w tym przedmiocie) rozwiązał z pracownikiem umowę o pracę w trybie art. 52 kp.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecznictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp 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 (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Powyższe musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Zachowanie pracownika powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy. Pracodawca zwalniając pracownika w tym szczególnym trybie powinien spełnić wszystkie wymogi formalne zwolnienia (wyroki SN z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz z dnia 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 98.11.323).

Podstawę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika daje tylko takie naruszenie obowiązków pracowniczych, które może być ocenione jako ciężkie. 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, z uwzględnieniem wszelkich okoliczności sprawy (wyrok SN z dnia 19.08.1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 00.22.818).

W razie zwolnienia dyscyplinarnego 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 dnia 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 98.13.396 oraz wyrok SN z dnia 19.03.1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 99.5.163).

Podkreślenia wymaga, że sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przypisania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, gdyż do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. np. wyroki Sądu Najwyższego: z 5 marca 2013 r., II PK 174/12, z 28 czerwca 2012 r., II PK 285/11, a wcześniej z 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000 nr 20, poz. 746 i powołane w nich orzecznictwo).

O stopniu winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jeżeli pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania i celowo do niego zmierza lub co najmniej się na nią godzi, można mu przypisać winę umyślną. Jeżeli natomiast przewiduje możliwość nastąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć, lub też, gdy nie przewiduje możliwości jego wystąpienia, choć może i powinien go przewidzieć, jego postępowaniu można przypisać winę nieumyślną w postaci lekkomyślności - w pierwszej sytuacji i niedbalstwa - w drugim wypadku. Rażące niedbalstwo mieszczące się - obok winy umyślnej - w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych jest wyższym od niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Niedbalstwo określa się jako niedołożenie należytej staranności ogólnie wymaganej w stosunkach danego rodzaju (art. 355 § kc). Przez rażące niedbalstwo rozumie się natomiast niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu pewnej osobie winy w tej postaci decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyrok z 11 września 2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003 nr 16, poz. 381). Natomiast wina umyślna wyraża się w tym, że pracownik chce przez swoje zachowanie wyrządzić szkodę pracodawcy lub co najmniej świadomie się na to godzi (por. wyrok Sądu Najwyższego z 27 października 2010 r., III PK 21/10).

Umyślność (zła wola) lub rażące niedbalstwo pracownika to dwie odrębne postaci winy. Rażące niedbalstwo to rażące niedołożenie staranności wymaganej od pracownika. Rażący charakter przejawia się w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków. Natomiast wina umyślna polega na tym, że pracownik chce wyrządzić szkodę pracodawcy lub świadomie się na to godzi. Różnica między opisanymi postaciami winy jest wyraźna; inne okoliczności świadczą o rażącym niedbalstwie, a inne o umyślności.

Sąd podziela argumentację powoda, że pracodawca w sposób pochopny zastosował szczególny ten tryb rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę. W tym zakresie, zdaniem Sądu trudno jest postawić pracownikowi zarzut zawinonego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd w tym miejscu pragnie wskazać, że kwestią sporną było to, czy powód w sposób zasadny odmówił wykonania polecenia służbowego. W tym zakresie okolicznością wynikającą z oświadczenia pracownika, złożonego na piśmie, było iż powyższe wynikało z przyczyn osobistych.

Nie bez znaczenia w zakresie oceny zachowania pracownika, jest fakt, iż z uwagi na stan zdrowia, powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie na okres od dnia 25 września do 29 września 2014 r., potwierdzające tym samym jego niezdolność do pracy, uniemożliwiającą w istocie wykonanie tegoż polecenia służbowego. Powyższy ciąg zdarzeń uzasadnia twierdzenie, iż odmowa wykonania powyższego polecenia, w świetle stwierdzonego u powoda stanu zdrowia, była jak najbardziej usprawiedliwiona.

Z pisma lekarza przyjmującego powoda w dniu 24 września 2014r. wynika, iż u powoda została rozpoznana reakcja na silny stres, nadto zaburzenia adaptacyjne. Z zeznań świadka D. K. wynika również, iż zgodnie z oświadczeniem powoda, powyższy stan chorobowy utrzymywał się od kilku tygodni. Nie była to zatem sytuacja, dotycząca ostatnich dwóch dni pracy powoda. Stan powoda, reakcja na silny stres w pracy, utrzymywał się bowiem u powoda od dłuższego czasu.

Zdaniem Sądu strona pozwana w toku niniejszego postępowania nie podnosiła również, iż kiedykolwiek kwestionowała prawidłowość czy zasadność wystawionego pracownikowi zwolnienia lekarskiego. Podkreślić należy, iż bezsprzecznie takowe uprawnienie posiadała. Istnieje przecież, o czym powszechnie wiadomo, stosowny tryb podważania zasadności zwolnień lekarskich w ramach postępowania kontrolnego przed Zakładem Ubezpieczeń Społecznych, w sytuacji, gdy pracodawca ma wątpliwości co do zasadności jego wystawienia. Natomiast na gruncie przedmiotowej sprawy pracodawca na powyższe okoliczności w żadnej mierze nie wskazywał.

W związku z powyższym, skoro pracownik był niezdolny do pracy w okresie, kiedy miał jechać na delegację tj. od dnia 25 września 2014 r., to nie można przyjąć, że pracownik w sposób niezasadny odmówił wykonania polecenia służbowego.

W realiach przedmiotowej sprawy bezsprzecznie stan zdrowia pracownika, mógł stanowić usprawiedliwienie dla jego decyzji o niemożności wyjazdu na delegację, zwłaszcza iż na powyższą powód miał jechać jednoosobowo, co nie było uprzednio u pozwanego praktykowane.

W toku postępowania strona pozwana przytoczyła szereg orzeczeń wskazujących na to, że odmowa wykonania polecenia służbowego może stanowić uzasadnioną przyczynę rozwiązania umowy o pracę. Jednakże powyższa może być uznana za słuszną jedynie w sytuacji gdy nie zachodzą uzasadnione okoliczności, które by usprawiedliwiały zachowanie pracownika.

W ocenie Sądu stan zdrowia powoda, potwierdzony również treścią zwolnienia lekarskiego oraz zeznaniami świadka D. K. – lekarza prowadzącego, uzasadnienie dla decyzji pracownika bezsprzecznie stanowił.

Reasumując w ocenie Sądu zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie pozwala na uznanie, że istnieje możliwość przypisania pracownikowi winy umyślnej czy też rażącego niedbalstwa, co w konsekwencji uniemożliwia i wyklucza możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

Wskazać także należy, iż pozwany pracodawca jako uzasadnienie przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia powoływał się także na uprzednie odmowy wyjazdów służbowych przez powoda.

Zdaniem Sądu okoliczności te pozostają jednak poza zakresem rozważań Sądu.

Przywołać w tym miejscu należy stanowisko Sądu Najwyższego, zgodnie z którym okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością tejże decyzji. Podana przyczyna powinna być przy tym na tyle konkretna i zrozumiała, aby nie stwarzała wątpliwości interpretacyjnych, przy czym interpretacja ta nie polega na wykładni oświadczenia woli, lecz na ustaleniu, jak pracownik powinien był i mógł ją zrozumieć w kontekście znanych mu okoliczności złożenia oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym. Przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika musi być bowiem zrozumiała dla adresata oświadczenia woli, a nie - po pierwszej lekturze - dla sądu. Konieczność skonkretyzowania przyczyny zwolnienia pracownika nie oznacza jednak obowiązku opisanie jej w sposób drobiazgowy. Stopień uszczegółowienia stawianych pracownikowi zarzutów zależy od tego, jaka przyczyna została podana i jakie są jej uwarunkowania (wyrok SN z dn. 09.02.2016r., II PK 324/14).

Mając powyższe na uwadze pracodawca rozwiązując z powodem umowę o pracę naruszył treść art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Istotne jest również, iż pracodawca rozwiązując umowę o pracę z powodem, naruszył nadto treść art. 30 § 3 kp, z którego wynika powinność złożenia takowego oświadczenia na piśmie.

Tymczasem z materiału dowodowego sprawy wynika, iż wobec odmowy wykonania przez powoda polecenia służbowego, R. N. ustnie wskazał na rozwiązanie umowy o pracę łączącej strony. Powyższe miało miejsce podczas rozmowy telefonicznej w dniu 23 września 2014r. W tym zakresie pracodawca ograniczył się wyłącznie do oświadczenia, iż rozwiązuje umowę o pracę z powodem, iż umowa o pracę łącząca strony ustala. Dopiero w dniu 26 września 2014 r. powyższe oświadczenie zostało złożone pracownikowi na piśmie wraz ze stosownym pouczeniem.

Pozew w niniejszej sprawie powód złożył zaś w dniu 8 października 2014r.

Zdaniem Sądu brak jednak pouczenia przez pracodawcę o prawie i terminie do złożenia przez pracownika odwołania do Sądu w trybie art. 264 § 2 kp stanowił uzasadnienie dla przywrócenia przez Sąd termniu do złożenia odwołania,

który to termin w tym przypadku, mając na uwadze datę złożenia ustnego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę, został przekroczony jedynie o jeden dzień.

Zgodnie z ugruntowanym orzecznictwem wystąpienie przez pracownika z powództwem po terminie należy traktować, jako zawierające w sobie wniosek o przywrócenie terminu (uchwała Sadu Najwyższego z dnia 14 marca 1986 roku, III PZP 8/86, OSNCP 1986, z. 12 poz. 194)

Podnieść należy, iż terminy z art. 264 kp są zachowane, gdy pracownik najpóźniej ostatniego dnia złoży pozew we właściwym sądzie lub nada w polskim urzędzie pocztowym operatora publicznego przesyłkę do tegoż sądu.

Wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 265 §1 kp, jeżeli pracownik nie dokonał – bez swojej winy- w terminie czynności, o których mowa między innymi w treści art. 264 kp, sąd pracy na jego wniosek postanowi przywrócenie uchybionego terminu. Wniosek o przywrócenie terminu wnosi się do sądu pracy w ciągu siedmiu dni od dnia ustania przyczyny uchybienia terminu. We wniosku należy uprawdopodobnić okoliczności uzasadniające przywrócenie terminu. (art. 265 § 2 kp)

O istnieniu winy lub jej braku w uchybieniu terminowi należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że brak winy pracownika w przekroczeniu terminu z art. 264 § 1 kp, należy analizować w płaszczyźnie subiektywnej oceny stanu rzeczy, zwłaszcza z uwzględnieniem stopnia jego wykształcenia i posiadanej wiedzy oraz doświadczenia życiowego, a także z uwzględnieniem obiektywnego miernika staranności, jakiej można wymagać od strony dbającej należycie o swoje interesy. (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1994 roku, I PRN 21/94, OSNAPiUS z 1994 roku, Nr 5, poz. 85, z dnia 6 sierpnia 1998 roku, I PKN 258/98, OSNAPiUS z 1999 roku, Nr 17, poz. 547 oraz z dnia 17 listopada 1998 roku, I PKN 440/98, OSNAPiUS z 2000 roku, Nr 1, poz. 11)

Należy mieć również na uwadze, iż w myśl art. 265 § 2 kp pracownik powinien przede wszystkim zadbać o zachowanie stosunkowo krótkiego terminu zawitego, przy wnoszeniu stosownego powództwa do sądu pracy, a jeżeli go nie dochowa, to powinien bezzwłocznie, najdalej w ciągu 7 dni od ustania przyczyny uchybienia terminu złożyć wniosek do sądu pracy o przywrócenie terminu.

O istnieniu winy lub jej braku należy wnioskować na podstawie całokształtu okoliczności sprawy, w sposób uwzględniający obiektywny miernik staranności, jakiej można wymagać od strony należycie dbającej o swoje interesy.

Muszą zatem zaistnieć szczególne okoliczności, które spowodowały opóźnienie w wytoczeniu powództwa oraz związek przyczynowy pomiędzy tymi okolicznościami a niedochowaniem terminu do wystąpienia strony na drogę sądową (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 22 listopada 2001 r., I PKN 660/00, OSNP 2003, Nr 20, poz. 487). Za przyczyny te judykatura najczęściej uznaje stan zdrowia pracownika, uniemożliwiający mu fizycznie dochowanie terminu lub utrudniający właściwą ocenę sytuacji i podjęcie prawidłowych działań (wyroki Sądu Najwyższego z 25 sierpnia 1998 r., I PKN 270/98, OSNP 1999, Nr 18, poz. 576; z 7 sierpnia 2002 r., I PKN 480/01, OSNP 2004, Nr 8, poz. 138 i z 11 maja 2006 r., II PK 277/05, OSNP 2007, nr 9-10, poz. 130), niedopełnienie przez pracodawcę wynikającego z art. 30 § 5 kp obowiązku pouczenia o przysługującym pracownikowi prawie odwołania się od rozwiązania stosunku pracy (wyroki Sądu Najwyższego z 5 września 1997 r., I PKN 285/97, OSNP 1998, Nr 11, poz. 323; z 12 stycznia 1998 r., I PKN 468/97, OSNP 1998 Nr 23, poz. 678; z 23 listopada 2000 r., I OKN 117/00, OSNP 2002, Nr 13, poz. 304; z 5 lutego 2002 r., I PKN 845/00, OSNP 2004 Nr 3, poz. 46; z 18 grudnia 2003 r., I PK 100/03, LEX nr 320015 i z 17 listopada 2004 r., II PK 62/04, OSNP 2005, Nr 8, poz. 111).

Sąd Najwyższy podkreślił również, iż okoliczności świadczące ewentualnie o braku winy w niedochowaniu terminu muszą być konfrontowane z całokształtem stanu faktycznego sprawy, a także z indywidualnymi cechami pracownika, by ocenić ich wpływ na procesy decyzyjne strony i w konsekwencji by móc przyjąć istnienie lub nieistnienie winy w uchybieniu terminu do wystąpienia z roszczeniami na drogę sądową.

Zgodnie z art. 56 kp 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.

Zgodnie natomiast z art. 58 kp odszkodowanie, o którym mowa w art. 56, przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W tym zakresie Sąd miał na uwadze, iż miesięczne wynagrodzenie powoda stanowiło kwotę 1.680 zł brutto, powód zaś domagał się zasądzenia odszkodowania mając na uwadze trzykrotność otrzymywanego wynagrodzenia.

W odniesieniu do drugiego z roszczeń powoda tj. dotyczące wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, Sąd podzielił stanowisko strony powodowej odnośnie tego, iż powoda w rzeczywistości obowiązywał podstawowy system czasu pracy.

Wskazać należy, że zgodnie z treścią art. 135 kp § 1 i 2 kp, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją, może być stosowany system równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

Konstrukcja równoważnego systemu czasu pracy polega na możliwości przedłużania dobowej normy czasu pracy ponad 8 godzin, przy czym dłuższa praca jest rekompensowana krótszym zatrudnieniem w innych dniach lub udzieleniem dni wolnych. Powoduje to, że pracodawca może bardziej elastycznie zarządzać czasem pracy pracowników. W szczególnie uzasadnionych przypadkach okres rozliczeniowy obowiązujący pracownika, może być przedłużony.

Ustawodawca wprowadził do kodeksu pracy trzy odmiany równoważnego systemu czasu pracy. W pierwszym, uregulowanym w art. 135 kp, który można nazwać typową odmianą tego systemu, nie został wyraźnie wskazany rodzaj czy charakter pracy, jaki może uzasadniać wprowadzenie takiej organizacji pracy. W dwóch pozostałych odmianach (art. 136 i 137 kp) ustawodawca taki rodzaj pracy wyraźnie określił.

W systemie równoważnym dopuszczalne jest wydłużenie dobowej normy czasu pracy do 12 godzin.

Praca w przedłużonym wymiarze powinna zostać zbilansowana w przyjętym okresie rozliczeniowym. Ustawodawca określił trzy dopuszczalne okresy rozliczeniowe w opisywanym systemie. Podstawowy wynosi 1 miesiąc. Stanowi to odzwierciedlenie zasady skracania długości okresów rozliczeniowych wraz z wydłużaniem dobowego wymiaru czasu pracy. Podyktowane jest to troską o zapewnienie pracownikowi należytego wypoczynku oraz bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i ma za zadanie przeciwdziałać nadmiernemu kumulowaniu pracy w przedłużonym, dobowym wymiarze. Miesięczny okres rozliczeniowy może zostać przedłużony w szczególnie uzasadnionych przypadkach do trzech miesięcy. Przesłanka przedłużenia okresu rozliczeniowego jest niezwykle ogólnie sformułowana. Podkreślić trzeba, że przedłużenie takie powinno stanowić wyjątek i nie można uznać, że dopuszczalne jest zawsze, gdy jest zgodne z wolą pracodawcy. Przy pracach uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych możliwe jest przedłużenie okresu rozliczeniowego do czterech miesięcy. Wskazać tu trzeba zwłaszcza na prace wykonywane na dworze (m.in. prace w rolnictwie i budownictwie), ale także prace wykonywane w pomieszczeniach, lecz mające związek z warunkami atmosferycznymi (np. palacze). W systemie tym znajduje zastosowanie możliwość przedłużania okresów rozliczeniowych określona w art. 129 § 2 kp.

Podkreślić należy, iż w przypadku zastosowania równoważnych systemów czasu pracy szczególną rolę odgrywa planowanie czasu pracy w harmonogramach. Tylko wiedza wynikająca z harmonogramów pozwala na ocenę, czy

była świadczona praca w godzinach nadliczbowych. Ponadto tylko harmonogramy pozwalają na właściwie ustalenie wymiaru wykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Równoważny czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym pracy lub w regulaminie pracy albo w obwieszczeniu, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy (art. 150 § 1 kp).

W małych, zatrudniających mniej niż 20 osób, zakładach, gdzie nie obowiązuje regulamin pracy, również powinny być ukształtowane czytelne zasady dotyczące rozkładu czasu pracy w poszczególnych dniach tygodnia oraz okresu rozliczeniowego. Zasady te pracodawca ustala w obwieszczeniu, które wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy (art. 104³ kp w zw. z art. 150 § 4 kp).

Wskazać należy, iż na gruncie przedmiotowej sprawy okoliczność, iż u pozwanego obowiązywał w istocie podstawowy system czasu pracy została również podniesiona w czasie kontroli Państwowej Inspekcji Pracy.

Sąd przy tym ma świadomość, że powód T. S. podpisał oświadczenie, wskazujące na to, iż obowiązuje go równoważny system czasu pracy. Natomiast dla wprowadzenia równoważnego systemu czasu pracy pracodawca musi wskazać, jak ten system ma wyglądać, tzn. w jakich dniach ma nastąpić przedłużenie wymiaru ośmiogodzinnego, czy to do dziewięciu, dziesięciu czy też do dwunastu godzin, jak również jaki okres rozliczeniowy pracownika obowiązuje. Są określone wymogi, jeżeli pracodawca wprowadza dłuższy okres rozliczeniowy niż trzy miesiące, a nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa, musi mieć bowiem w tym zakresie akceptację inspektora pracy. Powyższych okoliczności pozwany w toku prowadzonego postępowania nie wykazał.

Tym samym Sąd uznał, że wprowadzenie równoważnego systemu pracy w stosunku do powoda było całkowicie nieskuteczne, albowiem nie określało dokładnie jaki rozkład czasu pracy powoda w ramach równoważnego systemu czasu pracy ma obowiązywać, tak by można było ustalić w jakich dniach następuje przekroczenie dobowego wymiaru, tygodniowego i w jaki sposób powyższe winno być rozliczane.

Sąd w odniesieniu do wniesionego żądania zapłaty za pracę w godzinach nadliczbowych w miesiącu wrześniu 2014 r. uwzględnił jedynie 3,5 godziny, czyli tak jak to wynikało z protokołu pokontrolnego Państwowej Inspekcji Pracy. W miesiącu wrześniu 2014 r. nastąpiło bowiem przekroczenie dobowego wymiaru czasu pracy, tj. w dniach 12, 15, i 22 o jedną godzinę (każdego dnia) oraz w dniu 16 września 2014r. o pół godziny.

Wskazać należy, że praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracowników systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych (art. 151 § 1 kp).

Zgodnie natomiast z art. 151¹ kp pracownikowi za pracę w godzinach nadliczbowych, oprócz normalnego wynagrodzenia przysługuje dodatek w wysokości:

1. 100 % wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w niedziele i święta niebędące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy oraz
2. 50% wynagrodzenia - za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w każdym innym dniu niż określony powyżej.

Dodatek w wysokości 100 % przysługuje także za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, chyba, że przekroczenie tej normy nastąpiło w wyniku pracy w godzinach nadliczbowych, za które pracownikowi przysługuje prawo do dodatku w wysokości 100%. Wynagrodzenie stanowiące podstawę obliczenia dodatku, o którym mowa powyżej, obejmuje wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną.

Mając powyższe na uwadze Sąd na podstawie art. 15¹ § 1 pkt 2 kp zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 50,08 zł brutto tytułem wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych za miesiąc wrzesień 2014 r. tj. za 3,5 godziny wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 22 października 2014 r. (tj. od dnia doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej) do dnia zapłaty, o czym orzekł w punkcie II wyroku. (1.680 zł :176 h =9,54 zł brutto (za godzinę), 9,54 zł x 3,5 h =33,39 zł plus 50 % dodatek tj. w wysokości 16,69 zł =50,08 złotych brutto)

W pozostałym zakresie, tj. ponad kwotę 50,08 zł, mając na uwadze regulacje wskazane wyżej, Sąd oddalił powództwo, o czym orzeczono w punkcie III wyroku.

W toku prowadzonego postępowania powód wskazywał, iż w dniach 17-18 września 2014 r. był na wyjeździe delegacyjnym i czas trwania powyższego winien być również oceniony jako praca w godzinach nadliczbowych.

Strona powodowa nie przedstawiła jednak Sądowi żadnych dowodów co do okoliczności, jak przebiegały te dwa dni delegacji, tzn. ile trwała podróż powoda, a ile czasu powód przeznaczył na realizację obowiązków służbowych. W oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy brak jest możliwości ustalenia rzeczywistej ilości godzin spędzonych przez powoda w podróży, jak również związanych ze świadczeniem pracy.

W związku z powyższym Sąd nie mógł ocenić kwestii dotyczących nadgodzin w tych dwóch dniach, zgodnie z wyliczeniami powoda.

Podkreślić należy, iż w rozumieniu art. 128 kp czas dojazdu, powrotu, oraz pozostawania w miejscu delegacji, jeżeli pracownik nie wykonuje w tym czasie obowiązków pracowniczych, nie jest pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy. Przywołać w tym miejscu należy wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 czerwca 2005 r. (II PK 265/04), w którym Sąd Najwyższy stwierdził, iż czas dojazdu i powrotu z miejscowości stanowiącej cel pracowniczej podróży służbowej (oraz ewentualnego pobytu w tej miejscowości) nie jest pozostawaniem do dyspozycji pracodawcy w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 kp), lecz w zakresie przypadającym na godziny normalnego rozkładu czasu pracy podlega wliczeniu do jego normy (nie może być od niej "odliczony"), natomiast w zakresie wykraczającym poza rozkładowy czas pracy ma w sferze regulacji czasu pracy i prawa do wynagrodzenia doniosłość o tyle, o ile uszczupla limit gwarantowanego pracownikowi czasu odpoczynku. (OSNAPiUS 2006 nr 5-6, poz. 76, str. 197, MoPr 2005 nr 7, str. 170, OSP 2005 nr 11, poz. 137, str. 618, Legali)

Z kolei w wyroku z dnia 3 grudnia 2009r. (II PK 138/09) Sąd Najwyższy wskazał, iż typowa podróż służbowa charakteryzuje się tym, że w kompleksie obowiązków pracownika stanowi zjawisko nietypowe, okazjonalne. Czas podróży nie musi i nie ma być wykorzystywany do pełnienia pracy w interesie pracodawcy.

W zakresie prowadzonych rozważań odnośnie czasu pracy powoda podstawę ustaleń Sądu w tym zakresie stanowiła ewidencja przedłożona przez pozwanego. (k. 63)

Strona powodowa wprawdzie zakwestionowała zapisy w tejże ewidencji czasu pracy, jednakże zdaniem Sądu, z uwagi na to, że powód sam poświadczał podpisem swój czas pracy każdego dnia, uznać należało powyższy dokument za wiarygodny i odzwierciedlający rzeczywisty czas pracy powoda.

Wbrew również twierdzeniom powoda, czas pracy powoda każdego dnia był różny, nie ograniczał się wyłącznie do 8 godzin dziennie.

W świetle powyższego nie zasługiwały zatem na uwzględnienie twierdzenia powoda odnośnie nakazu pracodawcy w zakresie wpisania przez pracowników do powyższej ewidencji wyłącznie wymiaru czasu pracy dotyczącego 8 godzin.

W związku z powyższym Sąd uznał ewidencję czasu pracy jako dokument wiarygodny, z podpisami powoda i uwzględnił powództwo jedynie w zakresie powyższych 3,5 godzin nadliczbowych, które bezsprzecznie z niniejszej ewidencji wynikały.

Przy czym w zakresie dni 17-18 września 2014 r. Sąd w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy, nie był w stanie ustalić jaki był rzeczywisty czas pracy powoda, czy też jaki był czas jego podróży.

Te okoliczności nie zostały przez stronę powodową, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, należycie wykazane.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł o oddaleniu powództwa w pozostałym zakresie dotyczącym roszczenia o nadgodziny.

Na podstawie art. 98 kpc i art. 108 kpc oraz §11 ust. 1 pkt 1 i 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu (t.j. Dz.U. z 2013r. poz. 490), Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 71,75 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Na powyższe koszty złożyła się kwota 60 zł z tytułu roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę oraz kwota 11,75 zł mając na uwadze zakres uwzględnionego powództwa odnośnie nadgodzin powoda (tj. 8,7%). Powód zaś z racji nieuwzględnionego powództwa (91,3%) o nadgodziny zobowiązany jest do uiszczenia na rzecz pozwanego kwoty 123,25 zł. (tj. 135 zł – 11,75 zł)

W zakresie kosztów zastępstwa procesowego dotyczących odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę podzielić tu należało stanowisko wyrażone w postanowieniu z dnia 9 czerwca 2010 roku (II PZ 20/10), iż stawka minimalna opłat za czynności adwokata lub radcy prawnego powinna być taka sama zarówno w sprawie o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne (o przywrócenie do pracy), jak i w sprawie o odszkodowanie z tytułu niezasadzonego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę albo z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W każdej z tych spraw rodzaj i stopień zawilości sprawy oraz wymagany i niezbędny nakład pracy pełnomocnika jest taki sam, niezależnie od wybranego przez pracownika lub uwzględnionego przez sąd pracy z urzędu alternatywnego roszczenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 lutego 2011 roku, I PZP 6/10, Biul. SN 2011/2/18, wyrok Sąd Najwyższego z dnia 7 sierpnia 2002 roku, III PZP 15/2002, OSNP 2003/12/285).

Zgodnie z treścią § 21 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz.U. 2015 poz. 1804 ze zm.) do spraw wszczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie rozporządzenia stosuje się przepisy dotychczasowe do zakończenia postępowania w danej instancji.

W punkcie VI Sąd nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.680 zł tj. zgodnie z dyspozycją art. 477² § 1 k.p.c. Zgodnie z powołanym przepisem rygor ten nadaje się obligatoryjnie z urzędu wyrokowi zasądzającemu należność pracownika z zakresu prawa pracy do wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia za pracę.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U. Nr 167, poz. 1398 z zm.) 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. Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl zaś art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy

z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy. A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa. Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I i II wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 255 zł (5% z kwoty 5.090,08 złotych– tj. po zaokrągleniu 255 złotych).

O powyższym orzeczono w punkcie VII wyroku.