

Sygn. akt VI P 118/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 6 grudnia 2018 roku

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

Przewodniczący: SSR Joanna Napiórkowska – Kasa

Ławnicy: Elżbieta Godlewska, Jadwiga Pawlik

Protokolant: protokolant sądowy Aleksandra Łaszuk

po rozpoznaniu w dniu 22 listopada 2018 roku w Warszawie

na rozprawie

sprawy z powództwa D. P.

przeciwko K. K., (...) sp. z o.o. z siedzibą w M.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia,
wynagrodzenie

I. Zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w M. na rzecz powoda D. P. kwotę 1.862,00 zł. (słownie: jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt dwa złote 00/100) tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 25 stycznia 2016 roku do dnia 1 lutego 2016 roku 2016 roku wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2016 roku do dnia zapłaty.

II. Oddala powództwo w pozostałym zakresie w stosunku do pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w M..

III. Umarza postępowanie w stosunku do pozwanego K. K..

IV. Zasądza od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w M. na rzecz powoda D. P. kwotę 900,00 zł. (słownie: dziewięćset złotych 00/100) powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem zwrotu kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego A. D. z urzędu.

V. Nakazuje pobrać od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w M. na rzecz Skarbu Państwa – kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie – kwotę 93,10 zł. (słownie: dziewięćdziesiąt trzy złote 10/100) tytułem opłaty od pozwu, z której powód był zwolniony z mocy ustawy.

VI. Przyznaje radcy prawnemu A. D. ze Skarbu Państwa - kasa Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 360,00 zł. (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu.

VII. Nie obciąża powoda kosztami procesu.

VIII. Przejmuje na rachunek Skarbu Państwa kwotę 360,00 zł. (słownie: trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

IX. Wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.862,00 zł. (słownie: jeden tysiąc osiemset sześćdziesiąt dwa złote 00/100).

Elżbieta Godlewska SSR Joanna Napiórkowska – Kasa Jadwiga Pawlik

Sygn. akt VI P 118/16

UZASADNIENIE

D. P. w pozwie z dnia 10 marca 2016r. (data prezentaty), skierowanym przeciwko K. K. wniósł o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.294,34 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także kwoty 1.741,56 zł tytułem zaległego wynagrodzenia za okres od 25 stycznia 2016r. do 29 stycznia 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie, a także zasądzenie zwrotu kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż zawarł z pozwanym umowę o pracę na okres jednego miesiąca. Praca miała dotyczyć robót remontowych na budowie w Anglii. Powód podjął pracę w dniu 25 stycznia 2016r. i pracował do dnia 3 lutego 2016r. W dniu 4 lutego 2016r. powód powrócił do kraju. Wskazał ponadto, iż stawka godzinowa wynosi 6,31 (...), co oznacza że za wszystkie przepracowane godziny należne wynagrodzenie wynosi 315,5 (...), czego odpowiednikiem jest kwota 1.741,56 zł.

(pozew – k. 1 – 5)

Na rozprawie w dniu 22 grudnia 2016r. powód oświadczył, że pozywa swojego pracodawcę (...) sp. z o.o. z siedzibą w M., jednocześnie cofając pozew w stosunku do K. K..

W piśmie procesowym z dnia 28 marca 2018r. powód sprecyzował żądanie pozwu, wskazując, iż wnosi o zasądzenie kwoty 5.587,00 zł tytułem odszkodowania za okres od 2 lutego 2016r. do 25 lutego 2016r., tj. za 18 dni pracy, a także kwoty 1.862,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od 25 stycznia 2016r. do 1 lutego 2016r.

(protokół rozprawy z 22 grudnia 2016r. – k. 39 – 40; pismo procesowe z 28 marca 2018r. – k. 104; pismo procesowe z 22 listopada 2018r. – k. 115)

(...) Sp. z o.o. z siedzibą w M. w odpowiedzi na pozew wniósł o oddalenie powództwa w całości, a także zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko wskazał, iż powód pobrał 300 (...) już w dniu przyjazdu do L., tj. w dniu 24 stycznia 2016r., w dniu 30 stycznia 2016r. otrzymał kolejną kwotę 150 (...), pomimo że nie było to przewidziane we wcześniejszych ustaleniach. W dniu 1 lutego 2016r. powód nie stawiał się w pracy, pomimo nałożonego na niego przez pracodawcę obowiązku. Wobec czego pozwany uznał, iż powód porzucił pracę i rozwiązał z nim umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem pozwanego, powód nie mógł stawiać się w pracy w dniu 1 lutego 2016r., ponieważ był w tym czasie pod wpływem alkoholu. Ostatni dzień pracy powoda to 29 stycznia 2016r., czyli łącznie przepracował 5 dni. Pozwany poniósł zaś dodatkowe koszty zakwaterowania, biletów lotniczych oraz koszty wykonania prac przez inne osoby. Łącznie wynagrodzenie powoda wynosi 486,84 zł. Powód pomimo niepodjęcia pracy w L. pobrał zaliczkę w kwocie 300 (...) i dotychczas jej nie rozliczył.

(odpowiedź na pozew – k. 12)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

D. P. zawarł z (...) sp. z o.o. z siedzibą w M. umowę o pracę na czas określony od 25 stycznia 2016r. do 25 lutego 2016r. Umowa dotyczyła realizacji prac budowlanych w L..

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda obliczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 1.862,00 zł brutto.

(okoliczność bezsporna, a nadto dowód: umowa o pracę na czas określony z 15 stycznia 2016r. – k. 2 i 22; zaświadczenie o dochodach – k. 20; karta płac - k. 21; zaświadczenie z 15 stycznia 2016r. – k. 23; zeznania K. K. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:17:34 do 01:11:23)

Podpisując umowę o pracę strony uzgodniły, że wynagrodzenie za pracę zostanie powodowi wypłacone po powrocie do kraju. Natomiast na miejscu pracodawca przekaże mu środki na noclegi, wyżywienie i przejazd.

W dniu 24 stycznia 2016r. powód, wraz z innymi pracownikami przyjechał do L., gdzie miał świadczyć pracę. Od razu po przylocie pobrał od pracodawcy kwotę 300 (...) tytułem zaliczki na noclegi, przejazd i diety. Kolejną kwotę 150 (...) powód otrzymał w dniu 30 stycznia 2016r.

(dowód: zeznania świadka M. W. – nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:39:06 do 00:58:18; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 22 marca 2018r. od 00:18:27 do 01:07:02; zeznania K. K. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:17:34 do 01:11:23)

Powód wraz z M. W. oraz A. M. (1), a także dwoma stolarzami podjęli pracę w dniu 25 stycznia 2016r. i do dnia 29 stycznia 2016r. wykonywali powierzone im obowiązki. Powód, M. W. oraz A. M. (1) byli odpowiedzialni za wykonanie konstrukcji sufitu.

W trakcie pracy w dniu 29 stycznia 2016r. podjęto przypuszczenie, że sufit w remontowanym pomieszczeniu jest wykonany z materiału szkodliwego – azbestu. Na miejsce prac wezwano specjalną komisję. Pracownicy wstrzymali prace i czekali na usunięcie azbestu.

Pomimo nałożonego przez pracodawcę obowiązku stawiennictwa w pracy w dniu 1 lutego 2016r., powód wraz z A. M. (1) podjęli decyzję o nie świadczeniu pracy w tym dniu.

W dniu 1 lutego 2016r. pracodawca od rano próbował skontaktować się z powodem, jednakże ten nie odbierał od niego telefonów. Dopiero w godzinach wieczornych powód poprzez wiadomość sms poinformował pozwanego, że podjął decyzję o nie przystąpieniu do pracy w dniu 1 lutego 2016r. Następnego dnia powód również nie stawiał się w pracy. Tłumaczył pracodawcy, że przystąpi do pracy, po tym jak elektrycy położą przewody elektryczne. Przewody elektryczne nie mogły zostać położone, dopóki nie została wykonana konstrukcja aluminiowa, za której położenie odpowiedzialny był powód. Dopiero na niej mogły zostać położone przewody.

Przez cały weekend, tj. od piątku 29 stycznia 2016r. do niedzieli 31 stycznia 2016r. powód wraz z A. M. (1) nadużywali alkoholu. Pomimo kilkukrotnego kontaktowania się z nimi przez pracodawcę oraz współpracowników i próśb o stawiennictwo w pracy, powód odmówił świadczenia pracy. Nie stawili się do pracy w poniedziałek.

Z uwagi na niestawiennictwo w pracy przez powoda oraz A. M. (1) powierzone im obowiązki musiały zostać wykonane przez innych pracowników, tj. M. W. i jednego ze stolarzy. Pracodawca musiał w trybie pilnym znaleźć dodatkowego pracownika, który miał zastąpić nieobecnych w pracy.

(dowód: wydruk wiadomości sms – k. 19; zeznania świadka M. W. – nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:39:06 do 00:58:18; zeznania świadka A. M. (2) – nagranie rozprawy z 22 grudnia 2016r. od 00:58:18 do 01:10:28; zeznania powoda – nagranie rozprawy z 22 marca 2018r. od 00:18:27 do 01:07:02; zeznania K. K. – nagranie rozprawy z 22 listopada 2018r. od 00:17:34 do 01:11:23)

Pismem z dnia 1 lutego 2016r. pozwany rozwiązał z powodem umowę o pracę na czas określony bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano opuszczenie miejsca pracy, odmówienie należycie (zgodnie ze sztuką) wykonania pracy, opuszczenie kraju wykonania pracy i powrót do Polski.

W treści oświadczenia brak było pouczenia o terminie i sposobie odwołania się od otrzymanego oświadczenia do Sądu Pracy.

Oświadczenie zostało powodowi doręczone w dniu 9 lutego 2016r.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z 1 lutego 2016r. – k. 3 i 24; zeznania powoda – nagranie rozprawy 22 grudnia 2016r. od 00:25:10 do 00:37:02)

Jednocześnie w dniu 1 lutego 2016r. powód został wezwany do rozliczenia otrzymanej zaliczki tytułem diety wypłaconej w kwocie 450 (...).

(dowód: wezwanie z 1 lutego 2016r. – k. 3 i 25)

W dniu 27/28 lutego 2016r. powód udał się po poradę prawną w przedmiotowej sprawie. Otrzymał informację, że ma 14 dni na wniesienie odwołania, licząc od dnia otrzymania porady.

(dowód: zeznania powoda – nagranie rozprawy 22 grudnia 2016r. od 00:25:10 do 00:37:02)

Powyższy stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda D. P., w charakterze pozwanego K. K., świadka M. W., A. M. (1), a także na podstawie dokumentów złożonych przez strony do akt przedmiotowej sprawy, a także oświadczeń stron co do okoliczności bezspornych.

Zeznania świadków były dla Sądu wiarygodne. Były bowiem spójne, logiczne i korespondowały z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. W szczególności znaczenie dla Sądu miały zeznania świadka A. M. (1), który miał wykonywać te same obowiązki co powód i który potwierdził, że w dniu 1 lutego 2016r. nie stawili się do pracy, ponieważ dzień wcześniej wypili za dużo alkoholu. Potwierdził, że nie chciało im się świadczyć pracy w dniu 1 lutego 2016r.

Zeznania powoda w zakresie w jakim wskazywał, że odmówił świadczenia pracy w dniu 1 lutego 2016r. z uwagi na znalezienie w budynku azbestu, nie były dla Sądu wiarygodne. Z treści zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że powód nie stawiał się w pracy ponieważ wcześniej wypił za dużo alkoholu i nie był w stanie świadczyć pracy i nie miał woli stawienia się w pracy. W pozostałym zakresie jego zeznania były dla Sądu wiarygodne i stanowiły podstawę ustalenia w sprawie stanu faktycznego.

Zeznania przesłuchanego w charakterze pozwanego K. K. były dla Sądu wiarygodne, w szczególności w zakresie w jakim wskazywał, że przekazał powodowi i innym pracownikom kwotę po 300 (...) na zakwaterowanie i wyżywienie. W żaden sposób nie potwierdził, aby wypłacona powodowi kwota stanowiła część wynagrodzenia.

Zgromadzone w niniejszej sprawie dowody z dokumentów Sąd ocenił jako w pełni wiarygodne. Na żadnym etapie rozpoznawania sprawy strony postępowania nie zakwestionowały jakiegokolwiek dowodu, nie podniosły jego nieautentyczności lub niezgodności ze stanem rzeczywistym. Były one zatem nie tylko spójne wewnętrznie, ale i korespondowały ze sobą, tworząc logiczną całość, dlatego też stanowiły podstawę ustalonego przez Sąd stanu faktycznego w niniejszej sprawie.

Strony nie wniosły o uzupełnienie materiału dowodowego.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania niniejszej sprawy była kwestia zasadności zgłoszonego przez powoda D. P. roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, a także o zapłatę zaległego wynagrodzenia za pracę.

Oceniając materiał dowodowy zebrany w przedmiotowej sprawie, w pierwszej kolejności zadaniem Sądu było ustalenie, czy powód uchybił terminowi do złożenia odwołania od rozwiązania umowy o pracę, a jeśli tak, to czy zasadne jest przywrócenie mu terminu do wniesienia odwołania od rozwiązania, w celu merytorycznego rozpoznania roszczenia powoda, pomimo niezłożenia przez powoda formalnego wniosku o przywrócenie terminu.

Stosownie do treści art. 264 § 2 k.p. żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Jest to termin zawity, tzn. istnieje możliwość jego przywrócenia. Instytucję przywrócenia terminu przewiduje art. 265 k.p., który stanowi, że jeżeli pracownik nie dokonał bez swojej winy w terminie czynności takiej jak odwołanie od rozwiązania umowy o pracę, Sąd Pracy na jego wniosek postanowi przywrócić termin.

W przedmiotowej sprawie oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało powodowi dostarczone w dniu 9 lutego 2016r. Niniejsze oświadczenie nie zawierało pouczenia o terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Pozew w sprawie powinien zostać złożony najpóźniej w dniu 23 lutego 2016r., a nastąpiło to dopiero w dniu 10 marca 2016r.

Zgodnie z treścią art. 30 § 5 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę lub jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia powinno być zawarte pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do Sądu Pracy. Natomiast wręczone powodowi oświadczenie nie czyni zadość ww. obowiązkowi. Nie zawiera bowiem pouczenia o możliwości odwołania się do Sądu Pracy. Zatem pomimo uchybienia terminowi do wniesienia żądania o odszkodowanie, brak było podstaw do odmowy przywrócenia mu terminu do wniesienia odwołania. Powód nie został bowiem w ogóle pouczony o możliwości odwołania się od oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, sądzie właściwym oraz terminie do wystąpienia z powództwem. Zgodnie z obowiązującymi przepisami na datę wręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę – powodowi przysługiwał 14 – dniowy termin na wniesienie odwołania. Zgodnie z zeznaniami powoda rozwiązanie umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym otrzymał 09 lutego 2016 roku. 27 lub 28 lutego 2016 roku powód udał się po poradę prawną i wtedy dowiedział się o możliwości złożenia odwołania w terminie dwóch tygodni. Nie ulega zatem wątpliwości, iż uchybienie terminu wystąpienia z powództwem nastąpiło bez winy powoda, co uzasadniło przywrócenie terminu do wniesienia odwołania oraz rozpoznanie przez Sąd roszczenia o zapłatę odszkodowania.

Na podkreślenie zasługuje także, iż w praktyce sądowej większość wymogów przywrócenia terminu traktowana jest liberalnie. Dotyczy to w szczególności wymogu złożenia wniosku o przywrócenie terminu. Zgodnie z utrwalonym w orzecznictwie poglądem (m.in. wyroku SN z 29 marca 2007r., sygn. akt II PK 224/O6) już samo wniesienie przez pracownika pozwu po upływie terminu, traktuje się jako wystarczające, bo zawierające dorozumiany wniosek o przywrócenie terminu.

Mając powyższe na uwadze, Sąd przywrócił powodowi termin do wniesienia odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia i rozpoznał roszczenie powoda o zapłatę odszkodowania.

Podstawę roszczenia powoda stanowi przepis art. 56 § 1 k.p., zgodnie z którym pracownik, 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Przede wszystkim wskazać należy, iż zwykłym i podstawowym sposobem rozwiązania umowy o pracę jest wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze wyjątku Kodeks pracy w art. 52 przewiduje tylko trzy przypadki upoważniające pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, tj. ze skutkiem natychmiastowym, w razie wystąpienia winy ze strony pracownika, z powodu której nie można żądać od pracodawcy dalszego kontynuowania zatrudnienia. Przepis ten, jako wyjątkowy, nie może być interpretowany rozszerzająco. Stanowi dla pracodawcy prawo do niezwłocznego odstąpienia od kontynuowania zawartej umowy o pracę, z którego może skorzystać, ale nie nakłada na niego takiego obowiązku. Sąd Pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do

zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowej weryfikacji. Nie ulega wątpliwości, iż rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością.

Określona w art. 52 k.p. dopuszczalność rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn przez niego zawinionych jest uzależniona od łącznego spełnienia następujących przesłanek:

- a) wystąpienia zdarzenia stanowiącego przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy;
- b) zachowania przez pracodawcę okresu miesięcznego przewidzianego do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy, licząc od dnia uzyskania przez niego wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy;
- c) zasięgnięcia opinii, a w pewnych wypadkach zgody, właściwego organu związku zawodowego na rozwiązanie umowy;
- d) złożenia oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy na piśmie z przytoczeniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Ustawodawca nie wypowiedział się w przepisach Kodeksu pracy, co należy rozumieć pod pojęciem „ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Za podstawowe należy uznać obowiązki wymienione w art. 211 k.p., 100 § 2 k.p. (katalog przykładowy), wynikające z układów zbiorowych pracy, jak również i te, które zgodnie z art. 104 k.p., art. 104¹ § 1 k.p., określone są w regulaminie pracy. Ustalenie zakresu podstawowych obowiązków pracownika, sposobu ich naruszenia oraz stopnia zawinienia w ich niewykonywaniu lub nienależytym wykonywaniu, jest warunkiem prawidłowej oceny, czy naruszenie tych obowiązków było przyczyną uzasadniającą rozwiązanie przez pracodawcę stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 K.p. (wyr. SN z 28.10.1998 r., I PKN 400/98, OSNAPiUS 1999/23/752).

Niewątpliwie stawiennictwo w pracy stanowi podstawowy obowiązek pracownika natomiast porzucenie pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 pkt 1 k.p.

Zachowanie się pracownika, o jakim stanowi ten przepis, powinno cechować się z jednej strony znacznym stopniem winy, z drugiej zaś skutkiem w postaci zagrożenia istotnych interesów lub istotną szkodą w mieniu pracodawcy (wyroki Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396 oraz z 12 czerwca 1997 r., I PKN 211/97, OSNAPiUS 1998 nr 11, poz. 323). Zarówno podmiotowe, jak i przedmiotowe znamiona zarzucanego pracownikowi przez pracodawcę naruszenia powinny być ponad wszelką wątpliwość wykazane przez pracodawcę. Ocenie sądu bowiem podlega to, czy naruszenie to dotyczyło podstawowych obowiązków oraz to, czy było ono ciężkie zarówno w ujęciu podmiotowym (w zakresie stopnia winy powoda w postaci zamiaru ewentualnego bądź ciężkiego niedbalstwa), jak i w ujęciu przedmiotowym (co do zagrożenia interesów pracodawcy).

Zauważyć należy, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. stanowi nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być zatem 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, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97).

Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi być złożone w formie pisemnej i wskazywać przyczynę dokonania tej czynności prawnej (art. 30 § 4 kp). Wskazanie w pisemnym oświadczeniu zakładu pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 kp przesądza o tym, że spór przed organami orzekającymi toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a zakład pracy pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 Kodeksu pracy (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 roku, I PRN 86/80, Sł. Prac. 1981, nr 8, s.12).

Jak wynika z utrwalonego i jednolitego orzecznictwa Sądu Najwyższego (wyrok Sądu Najwyższego z 5.02.1998r., I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48) obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 k.p. i art. 6 k.c. w związku z art. 300 k.p.).

W przedmiotowej sprawie poza sporem pozostawało, że oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z powodów miało formę pisma wraz ze wskazaniem przyczyny rozwiązania umowy o pracę, zachowany został także, określony w art. 52 § 2 k.p., termin dla złożenia takiego oświadczenia. Powód kwestionował natomiast zasadność przyczyny wskazanej przez pracodawcę. Wskazywał bowiem, że odmówił świadczenia pracy z uwagi na stwierdzenie, że w budynku znaleziono azbest.

Pracodawca w swoim oświadczeniu wskazał, że rozwiązuje z powodów umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu opuszczenia przez powoda miejsca pracy, odmówienia należytego wykonania pracy, opuszczenie kraju wykonywania pracy i powrót do Polski.

Z ustalonego w sprawie stanu faktycznego wynika, że wbrew twierdzeniom powoda, prawdziwą przyczyną odmowy świadczenia pracy nie był azbest, tylko fakt, że w poprzednich dniach powód wraz z kolegą wypili za dużo alkoholu i nie chcieli im się iść do pracy. Powoływanie się przez powoda na znaleziony na budowie azbest, a także awarię instalacji elektrycznej pozostawała bez znaczenia dla sprawy. Niezależnie od powyższego bowiem podstawowym obowiązkiem pracownika było stawienie się w miejscu pracy, a do pracodawcy należało takie zorganizowanie pracy, aby była dostosowana do warunków panujących w miejscu pracy. Niemniej jednak brak było jakichkolwiek podstaw do nie przychodzenia do pracy i odmowy świadczenia pracy. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, w tym z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków wynika, że w dniu 1 lutego 2016r. pracodawca w ogóle nie mógł dodzwonić się do powoda. Dopiero w godzinach wieczornych powód wysłał do niego wiadomość sms, w której wskazał iż podjął decyzję o nie przystępowaniu do wykonywania pracy i zacznie pracować dopiero po zakończeniu prac elektryków. W kolejnym dniu także nie stawił się do pracy.

Reasumując, Sąd doszedł do wniosku, że odmowa świadczenia pracy stanowiła ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie z powodów umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Powyższe okoliczności potwierdzają zasadność złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Wobec czego powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu jako niezasadne.

W dalszej kolejności Sąd przejdzie do drugiego zgłoszonego przez powoda roszczenia o zapłatę na jego rzecz wynagrodzenia za pracę.

W niniejszej sprawie winny być stosowane następujące regulacje: Dyrektywa 96/71/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 6 grudnia 1996r. dotyczące delegowania pracowników w ramach świadczenia usług, które stosuje się do przedsiębiorstw prowadzących działalność w państwie członkowskim UE, delegujących swoich pracowników (tymczasowo) do pracy na terytorium innego państwa członkowskiego UE w ramach świadczonej w tym państwie usługi. W myśl bowiem art. 1 ust. 2 ww. unormowania, przepisy powyższej dyrektywy stosuje się do przedsiębiorstw: delegujących pracowników na własny rachunek i pod swoim kierownictwem na terytorium państwa członkowskiego, w ramach umowy zawartej między przedsiębiorstwem delegującym, a odbiorcą usług działającym w danym państwie członkowskim, o ile istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem delegującym, a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub delegujących pracowników do zakładu albo przedsiębiorstwa należącego do grupy przedsiębiorców na terytorium państwa członkowskiego, o ile istnieje stosunek pracy między przedsiębiorstwem delegującym a pracownikiem w ciągu okresu delegowania, lub które jako przedsiębiorstwa pracy tymczasowej lub agencje wynajmują pracowników przedsiębiorstwu prowadzącemu działalność gospodarczą lub działającemu na terytorium państwa członkowskiego, o ile przez cały okres delegowania istnieje stosunek pracy pomiędzy przedsiębiorstwem pracy tymczasowej lub agencją wynajmującą a pracownikiem.

Przy czym zgodnie z definicją legalną określoną w ww. dyrektywie, pojęcie „pracownika delegowanego” oznacza pracownika, który przez ograniczony okres wykonuje swoją pracę na terytorium innego państwa członkowskiego niż państwo, w którym zwyczajowo pracuje. Należy również podkreślić, że w świetle art. 1 ust. 3 przepisy dyrektywy stosuje się do osób zatrudnionych w ramach stosunku pracy. Zgodnie z postanowieniami dyrektywy, warunki dotyczące praw pracownika oddelegowanego co do zasady podlegają prawu państwa oddelegowania, w tym w szczególności w zakresie stawek wynagrodzenia.

Zatem pracownik oddelegowany do innego państwa członkowskiego ma prawo do uzyskania minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w państwie, do którego jest on oddelegowany, przy zachowaniu jednak względniejszości w stosowaniu prawa dla tego pracownika, tj. wyłącznie w przypadku, gdy prawo państwa oddelegowania ma wyższe minimalne wynagrodzenie niż obowiązujące w państwie pochodzenia.

W niniejszej sprawie w zakresie ustalenia stawki wynagrodzenia zastosowanie będzie miało prawo brytyjskie, w którym minimalna stawka wynagrodzenia godzinowego została określona na kwotę 6,31 (...).

W toku postępowania strona pozwana podnosiła, iż roszczenie o zapłatę zaległego wynagrodzenia jest niezasadne bowiem pracodawca wypłacił na rzecz powoda kwotę 450 (...), którą to kwotę powód powinien zaliczyć na poczet zaległego wynagrodzenia. Zdaniem Sądu powyższe twierdzenia należy uznać za bezzasadne.

Jak bowiem wynika z poczynionych w sprawie ustaleń, strony już w treści umowy o pracę ustaliły, iż wynagrodzenie za wykonaną pracę zostanie wypłacone powodowi po powrocie do kraju, natomiast pieniądze przekazywane na miejscu stanowiły diety i miały być przez powoda przeznaczone na mieszkanie, przejazdy i wyżywienie. Łącząca strony umowa o pracę nie przewidywała jakichkolwiek zaliczkowych, czy częściowych płatności wynagrodzenia za pracę. Oczywistym jest bowiem, że koszty przejazdów, zakwaterowania i wyżywienia w Wielkiej Brytanii są znacznie wyższe niż w Polsce. Wydaje się nielogiczne, żeby powód miał we własnym zakresie ponosić koszty związane z dietą. Byłoby to dla niego w ogóle nieopłacalne.

O nieprawdziwości twierdzeń pozwanego świadczy również znajdujące się w aktach sprawy datowane na dzień 1 lutego 2016r. oświadczenie pracodawcy, zatytułowane „wezwanie w trybie pilnym”, w którym kwota 450 (...) określana jest jako „dieta”, a więc świadczenie dodatkowe w stosunku do wynagrodzenia zasadniczego i od niego niezależne.

Z powyższego wynika, że za świadczoną pracę powód nie otrzymał żadnego wynagrodzenia.

W lutym 2016r. w Wielkiej Brytanii obowiązywało wynagrodzenie minimalne w kwocie 6,70 (...) za 1 godzinę pracy i taka też kwota została przyjęta w przedmiotowej sprawie. Wartość waluty obcej została określona według kursu średniego ogłaszanego przez NBP na dzień wymagalności roszczenia, tj. na dzień 10 lutego 2016r. (1 (...) = 5,7918 zł). W konsekwencji w sprawie należy przyjąć, iż za jedną godzinę pracy w Wielkiej Brytanii powodowi przysługiwało wynagrodzenie w kwocie 37,17 zł brutto.

Powód domagał się zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za 48 godzin pracy okresie od 25 stycznia 2016r. do 1 lutego 2016r. Pozwany natomiast nie kwestionował roszczenia powoda co do wysokości, a jedynie co do zasady. Wobec czego uznając, że roszczenie powoda było zasadne, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 1.862,00 zł tytułem wynagrodzenia za 48 godzin pracy (37,17 zł x 48h).

Mając na uwadze, że stosunek pracy ustał z dniem 9 lutego 2016r., tj. z dniem doręczenia powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, Sąd zasądził powyższą należność wraz z odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2016r. do dnia zapłaty.

Wobec powyższego, uwzględniając roszczenie o zapłatę wynagrodzenia, Sąd zasądził na rzecz powoda kwotę 1.862,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę za okres od dnia 25 stycznia 2016r. do 1 lutego 2016r. wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 lutego 2016r. do dnia zapłaty.

W związku z cofnięciem przez powoda powództwa w stosunku do K. K., Sąd umorzył w stosunku do niego postępowanie w sprawie. Przy czym Sąd wskazuje, że nie znalazł podstaw do uwzględnienia żądania strony pozwanej i zasądzenie na jego rzecz zwrotu kosztów procesu w związku z cofnięciem powództwa. Wytaczając powództwo w sprawie powód bowiem nie był reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika. W pozwie wskazał osobę, z którą podpisywał umowę o pracę, tj. Prezesa Zarządu pozwanej. Dopiero po otrzymaniu odpowiedzi na pozew zorientował się kogo wskazać jako pracodawcę. Wobec czego w oparciu o treść art. 102 k.p.c., uznając iż w sprawie zachodzi wypadek szczególnie uzasadniony, Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami procesu w związku z cofnięciem powództwa w stosunku do K. K..

O kosztach procesu w zakresie roszczenia o wynagrodzenie Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c. i § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt. 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. z 2015r., poz. 1804), w brzmieniu obowiązującym w dacie wniesienia pozwu. Na ich podstawie zasądzeniu od strony pozwanej, jako przegrywającej proces na rzecz powoda podlegały koszty zastępstwa procesowego w kwocie 900,00 zł, jednocześnie powiększając kwotę o stawkę podatku od towarów i usług.

Na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, Sąd nakazał ściągnąć od pozwanej (...) sp. z o.o. z siedzibą w M. na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi – Południe w Warszawie kwotę 93,10 zł (1.862,00 x 5%) tytułem opłaty sądowej od pozwu, z której powód był zwolniony z mocy ustawy.

O kosztach nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej powodowi przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu orzeczono na podstawie § 15 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015r. w sprawie ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego z urzędu (Dz.U. z 2015r., poz. 1805), zasądzając kwotę 360,00 zł z tytułu roszczenia o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jednocześnie Sąd w oparciu o § 4 ust. 3 rozporządzenia podwyższył wynagrodzenie pełnomocnika o kwotę podatku od towarów i usług.

W związku z treścią art. 97 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005r. (Dz.U. z 2014r., poz. 1025), Sąd przejął na rachunek Skarbu Państwa kwotę 360,00 zł powiększoną o stawkę podatku od towarów i usług tytułem kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekł na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym Sąd, zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia powodowego pracownika.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.