

Sygn. akt IV P 158/14

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 24 kwietnia 2015 roku

Sąd Rejonowy w Świdnicy IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie :

Przewodniczący : SSR Teresa Maślukiewicz

Ławnicy: J. C. (1), J. C. (2)

Protokolant : Katarzyna Zych

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 24 kwietnia 2015 roku w Ś.

sprawy z powództwa **G. G.**

przeciwko (...) S. A. w Ś.

o odszkodowanie, ekwiwalent pieniężny za urlop, sprostowanie świadectwa pracy

I. zasądza od pozwanego (...) S. A. w Ś. na rzecz powoda G. G. kwotę 6.420,69 zł netto (sześć tysięcy czterysta dwadzieścia złotych sześćdziesiąt dziewięć groszy) z ustawowymi odsetkami za zwłokę od (...)do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania;

II. prostuje świadectwo pracy wydane powodowi G. G. przez pozwanego (...) S. A. w Ś. w dacie (...)w ten sposób, że:

- w pkt 1 wykreśla: „(...)” i wpisuje w to miejsce: „ (...)”;

-w pkt 3 wykreśla: „(...)i wpisuje w to miejsce: „art.

(...)”

III. zasądza od pozwanego (...) S. A. w Ś. na rzecz powoda G. G. kwotę 900 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. zasądza od pozwanego (...) S. A. w Ś. na rzecz Skarbu Państwa - Sądu Rejonowego w (...) kwotę 321 zł tytułem kosztów sądowych;

V. umarza postępowanie w części dotyczącej ekwiwalentu pieniężnego za urlop;

VI. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.140,23 zł netto.

UZASADNIENIE

Powód G. G. w pozwie skierowanym przeciwko (...) w Ś. – S. A. domagał się zasądzenia kwoty 6.300,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę – art. 55 § 1 kp, kwoty 499,00 zł tytułem zapłaty ekwiwalentu za urlop, zwrotu kosztów procesu wraz z kosztami zastępstwa według norm przypisanych, a nadto sprostowania świadectwa pracy w zakresie wykorzystania urlopu oraz sposobu i daty rozwiązania umowy o pracę.

Uzasadniając wywiedzione żądania wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej – ostatnio na podstawie umowy o pracę z dnia 1 lutego 2007r. W dniu (...) złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z

dniem (...)z zaznaczeniem, że w przypadku nie wyrażenia zgody przez pracodawcę na takie rozwiązanie umowy, będzie to traktowane jako natychmiastowe odstąpienie od umowy z winy pracodawcy. Umowa o pracę, zdaniem powoda, została więc rozwiązana skutecznie z dniem (...). Pozwany przyjął do wiadomości to oświadczenie potwierdzając wpłynięcie tego pisma i nie wnosząc do niego zastrzeżeń. Nie mniej jednak pismem z dnia (...) pozwany uznał to rozwiązanie umowy za nieuzasadnione i nie wyraził zgody na jej rozwiązanie za porozumieniem stron. Ponadto na oświadczeniu z dnia (...) umieścił adnotację, że pracownik odmówił podania przyczyny odstąpienia od umowy, co nie było prawdą, ponieważ powód osobiście wręczając to pismo ustnie podał pozwanemu powody rozwiązania umowy o pracę. Pozwany samowolnie wypisywał bez zgody pracowników urlopy chociaż ci świadczyli pracę, zmuszał ich do fałszowania dat ważności posiadanych w hurtowni towarów, czy wypłacał część wynagrodzenia poza formalnymi dokumentami. Powód nie mógł dłużej tolerować takiego traktowania i już w dniu (...) złożył pismo o rozwiązaniu stosunku pracy za wypowiedzeniem, jednakże w wyniku nalegań i próśb pozwanego wypowiedzenie to zostało przez powoda wycofane. Pozwany nie polepszył warunków pracy powoda – do czego wówczas się zobowiązał – dlatego też z dniem (...)powód rozwiązał umowę o pracę z winy pracodawcy. Mimo to pozwany pismem z dnia (...) oświadczył, że rozwiązuje tę umowę z winy pracownika na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp zarzucając powodowi, że nie usprawiedliwił nieobecności w pracy od (...) oraz, że naruszył obowiązki świadczenia pracy. Zarzuty pozwanego są bezpodstawne albowiem powód nie był już jego pracownikiem.

Na rozprawie z dnia 11 marca 2015r. (e – protokół, k. 141) powód cofnął powództwo ze zrzeczeniem się roszczenia, co do kwoty ekwiwalentu za urlop, a nadto sprecyzował żądanie pozwu wnosząc o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty i trybu rozwiązania umowy o pracę.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na jego rzecz kosztów procesu, w tym zastępstwa procesowego według norm przypisanych. Według pozwanego powództwo nie zasługuje na uwzględnienie jako nie mające podstaw faktycznych, jak również z przyczyn prawnych albowiem oświadczenie powoda z dnia (...)nie zawiera przyczyn rozwiązania umowy (art. 55 § 2 kp). Tym samym brak jest możliwości konkretyzowania tych przyczyn na etapie sądowym i opierania na nich swojego roszczenia. Niedopuszczalne prawnie jest także wypełnianie wymogu ujętego w art. 55 § 2 kp poprzez wskazanie w pozwie, iż stronom znane były przyczyny takiej decyzji pracownika. Pozwany wskazał, że orzecznictwo – w zakresie analogicznej sytuacji pracodawcy – dopuszcza możliwość doprecyzowania podstawy rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ale jak podniósł jedynie w przypadku gdy taka – nieprecyzyjna – podstawa została w oświadczeniu pracodawcy ujęta. Ponadto wskazał, że o ile dopuszczalne jest również ustne złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy, o tyle to na pracowniku spoczywa ciężar dowodowy w udowodnieniu złożenia takiego oświadczenia i fakt podania w takiej formie przyczyn swoje decyzji. W pozwie brak jakichkolwiek dowodów na to by pracownik wskazał przyczyny rozwiązania umowy czemu pozwany kategorycznie zaprzecza. Pozwany zaprzeczył wszystkim faktom podawanym przez powoda mającym uzasadniać złożone przez niego oświadczenie z dnia (...)Mając na względzie treść złożonego oświadczenia pozwany traktuje zachowanie powoda jako porzucenie pracy stanowiące rażące naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych dając pozwanemu możliwość skorzystania z uprawnienia wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 kp. Nadto – nawiązując do sentencji pozwu z której to zdaniem pozwanego wynika, że powód odnosi się do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę (z dnia(...)) – pozwany wywiódł, że powód naruszył przy dochodzeniu odszkodowania (z art. 56 § 1 kp – uwaga S.R.) przepis art. 264 § 2 kp i podniósł, że w braku podstaw do uwzględnienia roszczenia odszkodowawczego za nieuzasadnione należy uznać żądanie w zakresie sprostowania świadectwa pracy. Odnosząc się do żądania powoda o zapłatę ekwiwalentu za urlop pozwany wskazał, że powodowi wypłacono kwotę 541 zł z tego tytułu.

Pismem procesowy z dnia (...) (k. 146) strona pozwana wskazała, że przeciętne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło (...) netto.

Sąd ustalił:

Pozwany S. A. prowadzi działalność gospodarczą – hurtownię cukierniczą – pod firmą (...) z siedzibą w Ś. przy ul. (...).

Bezsporne

G. G. był zatrudniony u strony pozwanej nieprzerwanie od (...), ostatnio na podstawie umowy o pracę na czas określony z dnia (...), przy czym aneksem do umowy o pracę z dnia (...) zmieniono warunki zatrudnienia powoda na umowę o pracę na czas nieokreślony. Początkowo powód pełnił obowiązki magazyniera, a następnie kierownika magazynu. Ostatnia wykonywana przez powoda – od dnia (...) – funkcja to przedstawiciel handlowy.

Bezsporne

S. A. był pracodawcą autorytarnym. Często wyzywał i poniżał podległych mu pracowników, w tym powoda. Krzyczał na nich, wprowadzał w pracy bardzo złą atmosferę. Pod koniec listopada 2013r. – niesłusznie posądzając G. G. o sfalszowanie listy zamówień – pozwany dopuścił się względem powoda rękoczynów. S. A. szarpiąc i popychając powoda wyrzucił go wówczas z biura. W związku z tym incydentem powód wręczył pracodawcy pismo, zawierające oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę, z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia.

Po namowach S. A., który obiecał powodowi podwyżkę wynagrodzenia, G. G. cofnął wypowiedzenie umowy o pracę i pracował nadal u strony pozwanej. Pracodawca nie wywiązał się jednak z danej mu obietnicy – G. G. nie otrzymał wynagrodzenia w obiecanej mu wysokości (...) – dlatego też powód w dniu (...) uprzedził S. A. o tym, że zamierza odejść z pracy z końcem miesiąca.

W połowie kwietnia 2014r. S. A. przydzielił powodowi nowego pracownika, którego G. G. przeszkolił (pokazał „trasę” na której pracował, przedstawił dotychczasowym kontrahentom).

W dniu (...) S. A. wezwał powoda do biura kazał mu zdać samochód, przekazać wszystkie dokumenty, wypisać urlop i wyjść z firmy. G. G. wręczył mu wówczas pismo, zawierające oświadczenie woli w przedmiocie wypowiedzenia umowy o pracę – cyt. in extenso – „z dniem (...) rozwiązuje zawartą umowę o pracę w trybie porozumienia stron. W przypadku nie wyrażenia zgody przez pracodawcę na takie rozwiązanie umowy, proszę traktować to pismo jak natychmiastowe odstąpienie od umowy”. Powód podał pozwanemu ustanie przyczyny rozwiązania umowy o pracę wskazując m.in. na naruszenie przez pracodawcę jego obowiązków wynikających z art. 11⁽¹⁾ kp. Pozwany przyjął to oświadczenie potwierdzając wpłynięcie tego pisma.

- **Dowód:** oświadczenie z dn. (...)
- zeznania M. G., e – protokół z dn. 29 października 2014r., k. 105
- zeznania P. P., e – protokół z dn. 29 października 2014r., 105
- częściowe zeznania K. K., e – protokół z dn. 29 października 2014r., k. 105

- zeznania G. G., e – protokół z dn. 11 marca 2015r., k. 141

- częściowe zeznania S. A., e – protokół z dnia 11 marca 2015r., k. 141

Pismem z dnia (...) strona pozwana uznała wypowiedzenie umowy o pracę za nieuzasadnione i nie wyraził zgody na jej rozwiązanie za porozumieniem stron. Jednocześnie strona pozwana zaproponowała powodowi udzielenie urlopu wypoczynkowego celem przemyślenia decyzji. Nadto na oświadczeniu powoda z dnia (...) umieściła adnotację, że powód odmówił podania przyczyn odstąpienia od umowy. Powód nie zareagował na pismo z dnia (...)

Bezsporne

Pismem datowanym na dzień (...), przesłanym powodowi listem poleconym, strona pozwana poinformowała G. G., iż z dniem (...) rozwiązuje umowę o pracę zawartą w dniu (...), bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując m.in. porzucenie pracy, zaś jako podstawę prawną art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jednocześnie w treści pisma strona pozwana pouczyła powoda o sposobie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Bezsporne

Wobec złożonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę strona pozwana wystawiła G. G. w dniu (...) świadectwo pracy, w którym, w pkt 3 wskazała, iż stosunek pracy pomiędzy stronami ustał z przyczyn leżących po stronie pracownika i zawinionych przez pracownika art. 52 § 1 pkt 1 kp – wypowiedzenie dyscyplinarne. Pismem z dnia (...) powód wniósł o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie daty i formy rozwiązania umowy o pracę oraz niewypłaconego ekwiwalentu za urlop.

Bezsporne

Przeciętne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 2.140,23 zł netto.

Bezsporne

Sąd zważył:

Roszczenia powoda uznać należało za zasadne.

Przepis art. 55 § 1¹ kp daje pracownikom możliwość rozwiązania umowy o pracę w trybie natychmiastowym (bez zachowania okresu wypowiedzenia) w sytuacji ciężkiego naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika. Zwrot „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika” obejmuje co do zasady element winy pracodawcy (polegającej na możliwości postawienia mu zarzutu niewłaściwego, nagannego zachowania). Na zasadzie analogii do podobnego sformułowania z art. 52 § 1 pkt 1 kp w orzecznictwie wskazuje się, iż „ciężkie naruszenie obowiązków” oznacza działanie (lub zaniechanie) pracodawcy nacechowane winą umyślną lub rażącym niedbalstwem (zob. wyrok SN z dnia 4 kwietnia 2000r., I PKN 516/99). Podobnie też jak w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę (art. 52 kp) zakończenie stosunku pracy przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ kp ma charakter nadzwyczajny i powinno być wykorzystane jedynie w wyjątkowych przypadkach.

Jednak mimo użycia w art. 52 kp i 55 kp tych samych określeń („ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków”) nie należy w rzeczywistości nadawać im tego samego znaczenia. Inne są bowiem miary winy stron stosunku pracy. Winę pracownika ustala się z uwzględnieniem jego cech indywidualnych (np. wykształcenia, stopnia rozwoju umysłowego lub doświadczenia zawodowego). Natomiast wina pracodawcy może – zależnie od rodzaju naruszonego obowiązku – polegać w decydującej mierze na obiektywnej naganności (bezprawności) postępowania (np. w przypadku naruszenia obowiązku zapewnienia warunków pracy niezagrażających życiu lub zdrowiu pracownika ze względu na brak środków finansowych, czy też niewypłacania należnego wynagrodzenia, co wynika także z podstawowej cechy stosunku pracy, w którym pracodawca ponosi ryzyko prowadzonej działalności) lub jej stwierdzenie będzie wymagało także odwołania się do kryteriów subiektywnych.

W orzecznictwie widoczna jest tendencja do wskazywania na dodatkowy element oceny w zakresie „ciężkości” naruszenia obowiązków przez pracodawcę. Chodzi o konieczność wystąpienia skutku niewłaściwego zachowania pracodawcy w postaci co najmniej zagrożenia interesów pracownika. Wyraźnie zaznaczył to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 listopada 2011r. (I PK 83/10) uznając, że określenie „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” w art. 55 § 1 kp oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub skutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów (majątkowych lub niemajątkowych) pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze.

Za takim rozumieniem tego określenia przemawia to, że gdyby miało ono odnosić się wyłącznie do strony podmiotowej zachowania pracodawcy, to ustawodawca nie stosowałby określenia „ciężkie”, lecz wskazał na konieczność wystąpienia winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa. Taka wykładnia określenia „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” ma także uzasadnienie w celu art. 55 § 1¹ kp, którym – zdaniem Sądu Najwyższego – jest umożliwienie pracownikowi

natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy w sytuacjach, w których jest to usprawiedliwione rzeczywistym i poważnym naruszeniem lub zagrożeniem naruszenia jego istotnych interesów. W innych sytuacjach pracownik może korzystać ze „zwyczajnych” środków ochrony przed naruszaniem jego praw; może również wypowiedzieć umowę o pracę.

Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie zeznania świadków - byłych pracowników pozwanego i powoda pozwalają przyjąć, że S. A. w konsekwentny i celowy sposób naruszał swoje obowiązki wynikające z art. 11¹ kp. Przepis ten stanowi, że pracodawca jest obowiązany szanować godność i inne dobra osobiste pracownika. Obowiązek szanowania godności pracownika jest podstawowym obowiązkiem pracodawcy, gdyż stanowi on podstawową zasadę prawa pracy. Jeżeli pracodawca narusza ten obowiązek w sposób ciężki, pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp.

Jak wynikało ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego S. A. w sposób dosadny, autorytarny i obcesowy, a także połączony z atakiem fizycznym na powoda, stale, publicznie, arogancko, agresywnie i obraźliwie traktował powoda (i innych pracowników) często go wyzywając i poniżając. Sąd uznał za wiarygodne w tym zakresie zeznania powoda i świadków: M. G. i P. P.. Sąd zeznania tych osób oceniał z dużą ostrożnością, z uwagi na obawę, że ich treść w większym stopniu oddaje ich subiektywne odczucia i uprzedzenia, niż rzeczywiste zdarzenia. M. G. i P. P. rozstali się z pracodawcą w okolicznościach mogących powodować u nich urazę, niemniej jednak w czasie składania zeznań widoczne było, że opisują obserwowane zdarzenia w sposób ostrożny, wyważony, zdystansowany i rzeczowy, bez skłonności do nadmiernego eksponowania okoliczności niekorzystnych dla pracodawcy, rozróżniając przy tym wyraźnie w swych zeznaniach fakty znane im z obserwacji oraz ze słyszenia, a także swe domysły. Jak wynikało z zeznań powoda i świadków: M. G. i P. P., S. A. wprowadzał w miejscu pracy podległych sobie pracowników swoisty terror psychiczny, polegający m.in. na składaniu obietnic z których się później nie wywiązywał. Tak też było w przypadku powoda. Bezsprzeczne w sprawie było, że powód składał wypowiedzenie umowy o pracę dwukrotnie. Pierwszy raz – z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia – w związku z incydentem mającym miejsce pod koniec listopada 2013r. Wówczas to pozwany, jak później się okazało nie mając ku temu żadnej podstawy – o ile tylko przyjąć, że jakkolwiek forma agresji na linii pracodawca – pracownik, i nie tylko, może być usprawiedliwiona – zaatakował powoda fizycznie. Powód, jak sam przyznał, uległ namowom pozwanego, który obiecał mu znaczącą podwyżkę. Cofnął wypowiedzenie – co w ostatecznym rozrachunku jak oświadczył przed Sądem było jego błędem – i nadal pracował u pozwanego. S. A. nie wywiązał się z danej powodowi obietnicy, toteż ten w dniu (...)uprzedził go o swoim zamiarze, a mianowicie o tym, że chce odejść z pracy z końcem miesiąca. Powód zeznał, że w dniu (...) ponownie został potraktowany przez pozwanego w sposób agresywny i arogancki, kiedy ten wezwał go do gabinetu i de facto nakazał zakończyć pracę. Powód wręczył wówczas pozwanemu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem (...), z zaznaczeniem, że w przypadku nie wyrażenia zgody przez pracodawcę na takie rozwiązanie umowy, będzie to traktowane jako natychmiastowe odstąpienie od umowy z winy pracodawcy. Powód, jak zeznał na rozprawie, podał pozwanemu ustnie przyczyny rozwiązania umowy w tym trybie jasno wskazując m.in. na niegodne traktowanie. Już z tej przyczyny była to wystarczająca przesłanka rozwiązania umowy o pracę. Jednocześnie wskazać należy, że Sąd miał na uwadze ugruntowane orzecznictwo sądowe, zgodnie z którym w przypadku wskazania kilku przyczyn wypowiedzenia (rozwiązania) umowy o pracę, wypowiedzenie (rozwiązanie) jest uzasadnione, gdy choćby jedna ze wskazanych przyczyn jest usprawiedliwiona (zob. wyrok SN z dnia 05 października 2005r. I PK 61/05; wyrok SN z dnia 21 marca 2001r.). Tak właśnie – o czym mowa powyżej – było w przypadku powoda.

W świetle powyższego Sąd uznał, że powód w sposób uzasadniony rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1⁽¹⁾ kp, a wskazane przez niego przyczyny rozwiązania umowy o pracę w tym trybie miały charakter rzeczywisty i konkretny. Nie ulegało wątpliwości Sądu, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu (...) na mocy jednostronnej czynności powoda. Skutek ten (rozwiązanie umowy) powstał poprzez samo oświadczenie powoda, dla skuteczności którego zgoda pozwanego pracodawcy nie była konieczna. Skutek ten był przy tym niezależny od tego czy rozwiązanie umowy przez powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia było uzasadnione, w tym zwłaszcza w ocenie pracodawcy. Skoro zatem w dniu (...) doszło do rozwiązania umowy o pracę łączącej strony postępowania późniejsze oświadczenie strony pozwanej – wystosowane do powoda w piśmie datowanym na dzień (...) – o rozwiązaniu z

powodem z dniem (...). umowy o pracę zawartej w dniu (...) bez zachowania okresu wypowiedzenia, pozostawało bezskuteczne wobec nieistnienia w chwili jego złożenia powodowi stosunku prawnego, którego oświadczenie to miało dotyczyć. W przypadku kwestionowania rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w sposób określony w art. 55 § 1⁽¹⁾ kp, pracodawca może skorzystać z drogi postępowania sądowego i domagać się odszkodowania w trybie art. 61⁽¹⁾ kp, nie zaś jednostronnie zmienić sposób rozwiązania umowy bądź nie wyrazić zgody na taki sposób rozwiązania umowy o pracę przez pracownika.

Należy w tym miejscu odnieść się do zarzutu pozwanego, że powód nie dochował przewidzianego prawem terminu na złożenie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Zgodnie z art. 55 § 2 kp w zw. z art. 52 § 2 kp powód powinien rozwiązać umowę o pracę w terminie miesięcznym liczonym od dnia uzyskania wiadomości o okoliczności uzasadniającej takie rozwiązanie. Jednakowoż należy mieć na względzie, że jeżeli pracodawca narusza obowiązki zachowaniem ciągłym – jak miało to miejsce w rozpoznawanej sprawie – to pracownik może zwlekać z rozwiązaniem umowy do chwili dla niego dogodnej albo wcale jej nie rozwiązywać, oceniając to w płaszczyźnie własnego interesu (zob. wyrok SN z dnia 5 czerwca 2007r., III PK 17/07). W rozpoznawanej sprawie przyjąć należało, że w przedmiotowej sprawie termin ów biegł: 1) od daty płatności wynagrodzenia za marzec 2014r., a więc od dnia 10 kwietnia 2014r. Wówczas to powód dowiedział się, że pracodawca nie wywiązał się z danej mu obietnicy – nie wypłacił wynagrodzenia w podwyższonej wysokości – która to obietnica stała się przyczynkiem do wycofania przez powoda wypowiedzenia umowy o pracę z listopada 2013r., bądź: 2) (...)kiedy to ponownie został potraktowany przez pozwanego w sposób agresywny i arogancki. Takie ustalenia, mając na względzie, że powód złożył swe oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę dnia (...), prowadzi do wniosku, iż w niniejszej sprawie zachowany został termin przewidziany w art. 55 § 2 kp w zw. z art. 52 § 2 kp.

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów złożonych do akt, których prawdziwość nie była kwestionowana przez strony w toku postępowania, w tym dokumentów z akt osobowych powoda. Sąd oparł się również na zeznaniach powoda i świadków: M. G. i P. P. złożonych na rozprawie, dając im wiarę w całości. Bezpośredni kontakt z przesłuchiwanymi pozwolił Sądowi nabrać osobistego przekonania co do wiarygodności prezentowanej relacji, a tym samym ugruntować własne przekonanie odnośnie wartości poszczególnych dowód w zestawieniu z zasadami logiki i doświadczenia życiowego. Zeznaniami pozwanego, K. K. i D. K. Sąd dał wiarę w ograniczonym zakresie – w części, w jakiej ich relacje znajdowały potwierdzenie w zgromadzonym materiale dowodowym. Ponadto zeznania D. K. – z uwagi na ich lakoniczność, lapidarność i zdawkowość – nie wniosły wiele do sprawy. Zeznaniami K. K. co do tego, że pozwany dobrze traktował powoda nie sposób było dać wiary w świetle bezspornych okoliczności niniejszej sprawy, a to faktu, że G. G. – w krótkim okresie czasu – dwukrotnie wypowiadał łączący strony stosunek pracy. Skoro powód był tak dobrze przez pozwanego traktowany to należy zadać sobie pytanie, na które świadek odpowiedzi oczywiście udzielić nie potrafiła, co powodem determinowało do takiego a nie innego zachowania. Zeznaniami P. G. były wyważone, świadek starał się używać takich określeń aby nie narazić stronę pozwaną na jakąkolwiek odpowiedzialność. Świadek ten w dalszym ciągu pracuje u strony pozwanej i dlatego też ma interes, aby zeznawać na jego korzyść.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ kp, w przypadku rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. W niniejszej sprawie, umowa o pracę między stronami zawarta była na czas nieokreślony. Okres wypowiedzenia, stosownie do art. 36 § 1 kp, wyniósł 3 miesiące – powód był bowiem zatrudniony ponad 3 lata. Należy więc powodowi odszkodowanie jest równe wysokości wynagrodzenia za okres 3 miesięcy.

Wobec powyższego Sąd uznał, że do rozwiązania stosunku pracy łączącego strony doszło poprzez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, dokonanego przez powoda. Z uwagi na to, że Sąd ocenił powyższy tryb rozwiązania umowy o pracę za uzasadniony, a wskazane przyczyny za rzeczywiste, zasądził od strony pozwanej na rzecz G. G. odszkodowanie w wysokości 6.420,69 zł netto, odpowiadające jego trzymiesięcznemu wynagrodzeniu

brutto wynikającego z zaświadczenia przedłożonego przez pracodawcę, z ustawowymi odsetkami za zwłokę od(...) do dnia zapłaty.

Mając na uwadze, że do rozwiązania stosunku pracy doszło w dniu 30 kwietnia 2014r. z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1¹ kp należało w tym zakresie sprostować świadectwo pracy.

Orzeczenie o kosztach w punkcie III sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 kpc, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

W przedmiotowej sprawie powód korzystał z pomocy profesjonalnego pełnomocnika ponosząc koszty jego wynagrodzenia, które zgodnie z § 11 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 6 pkt 4 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (t.j. Dz. U. z 2013r. poz. 490) wynosiły 450 zł.

O obowiązku zapłaty przez stronę pozwaną na rzecz Skarbu Państwa, nieuiszczonej opłaty sądowej od pozwu, od wniesienia której powód był zwolniony z mocy ustawy, orzeczono na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 w zw. z art. 113 ust. 1 w zw. z art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2014r. poz. 1025 z późn. zm.). Zgodnie z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator albo prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W uchwale z dnia 5 marca 2007r. (I PZP 1/07) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że Sąd w orzeczeniu kończącym w instancji sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa kwoty 50.000 zł: obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. Nr 167, poz. 1398 ze zm.) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu (art. 96 ust. 1 pkt 4 tej ustawy); z wyłączeniem opłat od pism wymienionych w art. 35 ust. 1 zdanie pierwsze tej ustawy. Wobec powyższego pozwany obowiązany jest uiścić na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Świdnicy kwotę 321 zł tytułem kosztów sądowych.

Sąd umorzył postępowanie, na podstawie art. 355 § 1 i 2 kpc w zw. z art. 203 § 1 kpc, w części dotyczącej ekwiwalentu pieniężnego za urlop albowiem powód cofnął pozew w tej części ze skutkiem prawnym.

Nadto, na zasadzie art. 477² § 1 kpc zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, Sąd z urzędu nadaje wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika i z tego względu Sąd w niniejszej sprawie orzekł rygor natychmiastowej wykonalności, do kwoty 2.140,23 zł netto.