

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 kwietnia 2022 r.

**Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu IV Wydział Pracy
i Ubezpieczeń Społecznych w następującym składzie:**

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 5 kwietnia 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko (...) sp. z o.o. w K. (poprzednio: (...) sp. z o.o. w K.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w K. (poprzednio: (...) sp. z o.o. w K.) na rzecz powoda R. S. kwotę 10.510,17 zł (dziesięć tysięcy pięćset dziesięć złotych siedemnaście groszy) tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia 18.11.2020 r. do dnia zapłaty;

II. w pozostałym zakresie powództwo oddała;

III. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 61,20 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

IV. nakazuje powodowi, aby uiścił na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 1.056,59 zł tytułem kosztów sądowych;

V. nakazuje stronie pozwanej, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia) kwotę 520,41 zł tytułem kosztów sądowych;

VI. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 10.510,17 zł.

UZASADNIENIE

Powód R. S., pozwem z dnia 22.10.2020 r. (data prezentaty biura podawczego tut. Sądu, k. 4), domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) sp. z o.o. w K. (poprzednio, tj. przed zmianą nazwy: (...) sp. z o.o. w K.) kwoty 31.530,51 zł, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od daty doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Nadto wniósł o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje żądanie, powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od 01.10.2019 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora handlowego, na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. W dniu 01.10.2020 r. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniach 11.09, 14.09. oraz 15.09. oraz brak kontaktu z pracownikiem.

Odnosząc się do stawianego mu zarzutu powód podniósł, iż w dniu 17.02.2020 r. uległ wypadkowi w pracy (wypadek samochodowy) i w związku z tym pozostawał niezdolny do pracy przez dłuższy czas. W tym okresie pracodawca odebrał mu narzędzia pracy, tj. samochód służbowy, telefon służbowy i dostęp do poczty służbowej. W dniu 18.08.2020 r., po przeprowadzeniu badań lekarskich, otrzymał czasowe orzeczenie o zdolności do pracy na dotychczasowym stanowisku na okres 2 lat. Z uwagi na szok pourazowy oraz utrzymujące się trudności adaptacyjne związane z prowadzeniem pojazdu od 19.08.2020 r. podjął leczenie psychiatryczne, które miało mu umożliwić powrót do wykonywanych obowiązków. Wobec powyższego od 19.08.2020 r. pozostawał czasowo niezdolny do świadczenia pracy, o czym pracodawca był informowany, zarówno telefonicznie, jak i mając bezpośredni dostęp do zaświadczeń lekarskich, które umieszczane były na profilu (...). Po dniu 18.08.2020 r. miał wystawiane zaświadczenia lekarskie: od 19.08.2020 r. do 10.09.2020 r., od 11.09.2020 r. do 25.09.2020 r. i od 26.09.2020 r. do 11.10.2020 r., co wskazuje, że w dniach wskazanych przez stronę pozwaną jako nieusprawiedliwione nieobecności, pozostawał niezdolny do świadczenia pracy, czego pracodawca był w pełni świadomy, albowiem był o tym informowany na bieżąco. Ponieważ pracodawca pozbawił go, przy tym, narzędzi do kontaktu (komputer, telefon, zablokowana poczta e-mail) stawianie mu zarzutu braku kontaktu jest nieuzasadnione. Nadto, jak podał powód, zarzut ten jest nieprawdziwy ponieważ wbrew twierdzeniom pracodawcy kontaktował się z nim telefonicznie i każdorazowo informował za pośrednictwem telefonu – SMS o terminie swojej nieobecności po wystawieniu zaświadczenia lekarskiego, przy czym pracodawca na te wiadomości nie odpowiadał.

W ocenie powoda rozwiązanie umowy o pracę bez względu na oczywistą wadliwość, jest również sprzeczne z zasadami współżycia społecznego. Pracodawca nigdy bowiem nie miał zastrzeżeń do sposobu i jakości świadczonej przez niego pracy.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

Przyznając fakt zatrudnienia powoda, fakt, iż powód uległ w dniu 17.02.2020 r. wypadkowi samochodowemu w wyniku którego był niezdolny do pracy przez okres

6 miesięcy tj. do dnia 17.08.2020 r. a także fakt, iż od dnia 19.08.2020 r. do dnia

10.09.2020 r. powód ponownie pozostawał niezdolny do pracy o czym pracodawca został zawiadomiony wiadomością SMS i otrzymał również informację o wystawionym zwolnieniu lekarskim na portalu (...) oraz fakt rozwiązania z powodem umowy o pracę, strona pozwana zarzuciła, iż powód nigdy nie przedstawił pracodawcy dowodu, by w okresie od dnia 11-25 września 2020 r. faktycznie pozostawał niezdolny do pracy. Takim dowodem byłoby zaświadczenie lekarskie, jednak takiego dokumentu powód nigdy nie przedstawił pracodawcy. Załączone zaś do akt sprawy zaświadczenie lekarskie z dnia 11.09.2020 r.

(nr (...)) wskazuje jako płatnika składek jednoosobową działalność gospodarczą powoda, a nie pracodawcę. Stanowi ono zatem co najwyżej dowód tego, iż powód był niezdolny do prowadzenia własnej działalności gospodarczej. Z tego względu, zdaniem pozwanej, powód nigdy nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy po dniu 10.09.2020 r. dlatego też

w trzecim dniu absencji, bez usprawiedliwienia, pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika.

Strona pozwana podniosła dalej, iż poza brakiem usprawiedliwienia swojej nieobecności w pracy, powód nie skontaktował się z pracodawcą i w odpowiednim terminie nie powiadomił o swojej planowanej absencji, zaś ona sama dysponowała informacją (zaświadczeniem lekarskim) poświadczającym niezdolność do pracy powoda w okresie od dnia 19.08.2020 r. do dnia 10.09.2020 r. (czwartek). Jeśli powód przewidywał dalszą niezdolność do pracy winien się skontaktować z pracodawcą i uprzedzić go o swojej wysoce prawdopodobnej, dalszej nieobecności. Najpóźniej jednak powinien był powiadomić pracodawcę o zaistnieniu przyczyny uniemożliwiającej mu stawienie się do pracy w drugim dniu nieobecności w pracy, tj. we wtorek 14.09.2020 r., co jednak nie nastąpiło.

Nie zachodziła przy tym żadna szczególna okoliczność, która usprawiedliwiałaby niezachowanie tego terminu. Stan zdrowia powoda był na tyle dobry, że mógł chodzić. Brak było więc jakichkolwiek przeciwwskazań by

niezwłocznie powiadomić pracodawcę, nawet za pomocą środków porozumienia na odległość. Dlatego w następny dniu roboczym, tj. 15.09.2020 r. wysłano do powoda oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę. Dopiero po wysłaniu tej korespondencji prezes zarządu pozwanej odebrał od powoda wiadomość tekstową z informacją, iż pracownik przebywa na zwolnieniu do dnia 25.09. Powyższe nie zmienia jednak faktu, że powód zawiadomił pracodawcę o swojej nieobecności dopiero

w trzecim dniu swojej nieobecności w pracy, a więc po upływie terminu przewidzianego odpowiednimi przepisami.

Wskazując na powyższe strona pozwana podniosła, iż obie powyższe przyczyny należy interpretować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych mogące skutkować rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W sprawie nieobecność pracownika, której powód nigdy nie usprawiedliwił trwała od piątku 11.09.2020 r. W trzecim roboczym dniu zaistniałej sytuacji (15.09.2020 r.) pracodawca zdecydował się na rozwiązanie umowy z pracownikiem, gdyż z żadnych dostępnych mu danych nie wynikało by nieobecność powoda miała mieć charakter nieobecności usprawiedliwionej.

Pozwana zarzuciła przy tym, iż zachowanie powoda trudno inaczej interpretować, niż rażące niedbalstwo w podejściu do podstawowych obowiązków pracowniczych. Doskonale zdawał on bowiem sobie sprawę z obowiązku terminowego zawiadomienia pracodawcy

o swojej nieobecności, gdyż podczas wcześniejszych okresów niezdolności powiadamiał spółkę w terminie o absencji i jej przyczynach. Pracodawca mógł więc oczekiwać, iż

w przypadku kolejnych nieobecności, powiadomi o tym w terminie.

Postępowanie powoda godziło w interesy pracodawcy. Jest on bowiem jedyną osobą zatrudnioną na stanowisku dyrektora handlowego. Zakres jego pracy miał istotny wpływ na działalność spółki i wysokość wypracowanych przez nią zysków. Niestawiennictwo powoda w pracy, przy braku powiadomienia o tym pracodawcy, istotnie godziło więc w interesy spółki.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Powód R. S. był zatrudniony u strony pozwanej - wówczas działającej pod nazwą (...) sp. z o.o. w K. (NIP (...)), na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 30.09.2019 r., na czas nieokreślony począwszy od dnia 01.10.2019 r., w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku dyrektora handlowego, za miesięcznym wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 7.500 zł netto.

W treści umowy o pracę strony ustaliły, iż umowa zostaje zawarta na czas nieokreślony od dnia 01.10.2019 r., z możliwością wypowiedzenia przez każdą ze stron z zachowaniem 3-miesięcznego okresu wypowiedzenia.

Z dniem 31.01.2022 r. zmianie uległa nazwa strony pozwanej z (...) sp. z o.o. w K., na (...) sp. z o.o. w K..

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- umowa o pracę, k. 8-9 oraz w aktach osobowych powoda

- odpis z KRS strony pozwanej, k. 25-31, 48-51

Od dnia 10.10.2005 r. powód prowadzi także jednoosobową działalność gospodarczą pod firmą (...) we W. (numer NIP (...)), w ramach której zajmuje się działalnością usługową wspomagającą transport lądowy.

Dowód: - wydruk z (...), k. 56

W dniu 17.02.2020 r. powód uległ wypadkowi samochodowemu, w wyniku którego do dnia 14.08.2020 r. przebywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim, przy czym na zwolnieniu lekarskim powód był także w dniu 17.08.2020 r.

Wystawiane w w/w okresie zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy były widoczne na portalu (...), do którego dostęp miała strona pozwana, a powód informował także stronę pozwaną o swoich nieobecnościach sms-em lub telefonicznie.

Po zakończeniu zwolnień lekarskich powód skontaktował się z prezesem zarządu strony pozwanej Ł. R., którego poinformował o tym, że jest zdolny do pracy

w konsekwencji czego Ł. R. poinformował go, iż będzie miał wystawione skierowanie na badania lekarskie.

Orzeczeniem lekarskim z dnia 18.08.2020 r. lekarz medycyny pracy, po przeprowadzonym badaniu powoda, wobec braku przeciwwskazań zdrowotnych uznał powoda za zdolnego do wykonywania pracy na stanowisku dyrektora handlowego, przy czym termin kolejnych badań okresowych został wyznaczony na dzień 01.10.2022 r.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- orzeczenie lekarskie z dnia 18.08.2020 r., k. 14 oraz w aktach osobowych powoda
- zestawienie wystawionych zaświadczeń lekarskich, k. 85
- wydruk z konta strony pozwanej, k. 76-77
- przesłuchanie za stroną pozwaną Ł. R., k. 103-103v. i nagranie k. 105
- przesłuchanie powoda, k. 103v.-104 i nagranie k. 105

W okresie od dnia 19.08.2020 r. do dnia 23.08.2020 r. oraz od dnia 24.08.2020 r. do dnia 10.09.2020 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby, przy czym w okresie tym pozostawał po opieką lekarza psychiatry.

Wystawiane powodowi na ten okres zaświadczenia lekarskie były widoczne w systemie (...) strony pozwanej, a powód informował o swoich nieobecnościach stroną pozwaną sms-em lub telefonicznie.

Dowód: - zestawienie wystawionych zaświadczeń lekarskich, k. 85

- lista obecności, k. 58
- wydruk z konta strony pozwanej, k. 76-77
- przesłuchanie za stroną pozwaną Ł. R., k. 103-103v. i nagranie k. 105
- przesłuchanie powoda, k. 103v.-104 i nagranie k. 105

Także w okresie od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby i orzekanej niezdolności do pracy w tym okresie.

W dniu 11.09.2020 r. powód otrzymał zaświadczenie lekarskie ((...) nr (...)), wystawione przez lekarza A. Ł., stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r. W treści dokumentu lekarz jako identyfikator płatnika składek wskazał numer NIP (...), tj. numer NIP strony pozwanej.

W tym samym dniu tj. w dniu 11.09.2020 r. powód otrzymał także zaświadczenie lekarskie ((...) nr (...)), wystawione przez lekarza A. Ł., stwierdzające jego niezdolność do pracy w okresie od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r. W treści dokumentu lekarz jako identyfikator płatnika składek wskazał numer NIP (...), tj. numer NIP działalności gospodarczej prowadzonej przez powoda.

Dowód: - zestawienie wystawionych zaświadczeń lekarskich, k. 85

- lista obecności, k. 58
- zaświadczenie (...) z dnia 11.09.2020 r. (działalność gospodarcza), k. 13
- zaświadczenie (...) z dnia 11.09.2020 r., k. 69
- przesłuchanie powoda, k. 103v.-104 i nagranie k. 105

O otrzymaniu w dniu 11.09.2020 r. (piątek) zwolnienia lekarskiego obejmującego okres od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r. powód jeszcze tego samego dnia próbował telefonicznie poinformować prezesa zarządu strony pozwanej Ł. R..

Ponieważ tego dnia nie mógł się do niego dodzwonić, postanowił przekazać mu tę wiadomość po weekendzie, gdyż nie chciał mu zakłócać odpoczynku a przy tym wiedział, iż prezes zarządu pozwanej ma wiedzę o tym, iż leczy się on u lekarza psychiatry a leczenie nie będzie tygodniowe, czy dwutygodniowe tylko dłuższe ze względu na stan zdrowia powoda po wypadku samochodowym.

Powód w okresie tym leczył się u lekarza psychiatry a przy tym przyjmował leki uspokajające z uwagi na lęki oraz bezsenność.

Ponieważ powód nie mógł się dodzwonić do Ł. R. w dniu 15.09.2020 r. (wtorek) o godz. 14:35 wysłał do niego sms o treści: „Cześć Ł. mam kolejne zwolnienie L4 do 25.09.2020 Pozdrawiam”.

Ł. R. w dniach 11-15 września 2020 r. nie podejmował żadnych prób kontaktu z powodem.

Dowód: - wydruk korespondencji sms, k. 17

- przesłuchanie za stronę pozwaną Ł. R., k. 103-103v. i nagranie k. 105
- przesłuchanie powoda, k. 103v.-104 i nagranie k. 105

Oba zwolnienia lekarskie z dnia 11.09.2020 r. zostały wystawione elektronicznie (e - (...)) przez lekarza A. Ł..

Każde zwolnienie, wystawiane elektronicznie (e - (...)), przekazywane jest on-line, bezpośrednio po wystawieniu przez lekarza na konto (...) osoby ubezpieczonej oraz płatnika (pracodawcy) osoby ubezpieczonej.

Po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę i informacji że pracodawca nie widzi w portalu zwolnienia lekarskiego powoda wystawionego mu na okres od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r., powód udał się do A. Ł. i zgłosił jej problem z jednym ze zwolnień, informując lekarza o tym, że nie widnieje ono w systemie u jego pracodawcy – strony pozwanej.

Wówczas A. Ł. zalogowała się ponownie na swoje konto do portalu ZUS i w zakładce dotyczącej wystawionych zwolnień lekarskich odnalazła zwolnienia wystawione powodowi. W portalu ZUS nic nie wskazywało na niewystawienie i nie wysłanie tych zwolnień lekarskich przez lekarza. Zwolnienia zostały przez nią pobrane z systemu i wysłane na pocztę mailową powodowi.

Dowód: - zaświadczenie (...) z dnia 11.09.2020 r. (działalność gospodarcza), k. 13

- zaświadczenie (...) z dnia 11.09.2020 r., k. 69
- pismo ZUS z dnia 03.12.2021 r., k. 111
- zeznania świadka A. Ł., k. 102v.-103 i nagranie k. 105

- przesłuchanie powoda, k. 103v.-104 i nagranie k. 105

Na koncie powoda w systemie Nowy Portal Informacyjny Platformy Usług (...) (tzw. (...)), w zakładce wystawione zaświadczenia lekarskie zostało odnotowane między innymi wystawienie w dniu 11.09.2020 r. dwóch zaświadczeń lekarskich:

- (...) nr (...) – stwierdzające niezdolność do pracy w okresie od 11.09.2020 r. do 25.09.2020 r. - identyfikator płatnika składek (...) (numer NIP strony pozwanej),
- (...) nr (...) – stwierdzające niezdolność do pracy w okresie od 11.09.2020 r. do 25.09.2020 r. - identyfikator płatnika składek (...) (numer NIP działalności gospodarczej prowadzonej przez powoda).

Dowód: - wydruk z konta powoda, k. 64-65

- przesłuchanie powoda, k. 103v.-104 i nagranie k. 105

Na koncie strony pozwanej w systemie Nowy Portal Informacyjny Platformy Usług (...) (identyfikator płatnika składek NIP: (...)), w zakładce wystawione zaświadczenia lekarskie brak było, w tym na dzień 15.09.2020 r., informacji o zaświadczeniu lekarskim powoda (...) nr (...) – stwierdzającym niezdolność do pracy powoda w okresie od 11.09.2020 r. do 25.09.2020 r.

W/w zwolnienie lekarskie nie było widoczne przez stronę pozwaną – nie zostało przez nią otrzymane na (...) ponieważ lekarz, A. Ł., zaznaczyła opcję po ustaniu zatrudnienia, co oznacza, iż płatnik nie otrzymał e - (...) na platformę (...).

Dowód: - wydruk z konta strony pozwanej, k. 76-77

- przesłuchanie za stronę pozwaną Ł. R., k. 103-103v. i nagranie k. 105

Informacja o wystawionych powodowi zaświadczeniach lekarskich (...) nr (...) (identyfikator płatnika składek (...) - numer NIP strony pozwanej) oraz (...) nr (...) – stwierdzających niezdolność do pracy w okresie od 11.09.2020 r. do 25.09.2020 r. widoczna była w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych.

Dowód: - zestawienie wystawionych zaświadczeń lekarskich, k. 85

- pismo ZUS z dnia 19.07.2021 r., k. 99

- pismo ZUS z dnia 03.12.2021 r., k. 111

W dniu 15.09.2020 r. Ł. R. po stwierdzeniu, że w systemie ZUS nie ma zwolnienia lekarskiego powoda podjął decyzję o rozwiązaniu z powodem stosunku pracy bez wypowiedzenia.

Dowód: - przesłuchanie za stronę pozwaną Ł. R., k. 103-103v. i nagranie k. 105

Pismem z dnia 15.09.2020 r., doręczonym powodowi w dniu 01.10.2020 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę, bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę wskazano ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 11.09., 14.09. oraz 15.09.2020 r. oraz brak kontaktu z pracownikiem.

Jednocześnie w treści oświadczenia powód pouczonej został o prawie i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

Dowód: okoliczności bezsporne, a nadto:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, k. 10

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem

nadania, w aktach osobowych powoda

Pismem z dnia 12.10.2020 r. powód zwrócił się do strony pozwanej o cofnięcie oświadczenia z dnia 15.09.2020 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazując, iż jest ono oczywiście bezzasadne. Nadto podał, że we wskazanych terminach pozostawał niezdolny do świadczenia pracy co dokumentują zaświadczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z dnia 11.09.2020 r. (nr (...)) na okres od 11.09. do 25.09.2020 r. oraz z dnia 25.09.2020 r. (nr (...)) na okres od 26.09. do 11.10.2020 r., o których spółka jako pracodawca była każdorazowo informowana, zgodnie z utrwaloną praktyką, za pośrednictwem sms a ponadto miała bezpośredni dostęp do wystawianych dokumentów na profilu (...).

Do w/w pisma powód dołączył zaświadczenia lekarskie z dnia 11.09.2020 r. (nr (...)) wystawione na okres od 11.09.2020 r. do 25.09.2020 r. oraz z dnia 25.09.2020 r. (nr (...)) wystawione na okres od 26.09.2020 r. do 11.10.2020 r.

W odpowiedzi na w/w pismo strona pozwana, pismem z dnia 21.10.2020 r., poinformowała powoda, iż podtrzymuje stanowisko o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Dowód: - pismo powoda z dnia 12.10.2020 r. z załącznikami, k. 12-14

- pismo strony pozwanej z dnia 21.10.2020 r., k. 52

Na zajmowanym stanowisku powód, wykonując pracę, kontaktował się ze stroną pozwaną zdalnie tj. telefonicznie lub w drodze e-mail.

W lutym 2020 r., po wypadku samochodowym, powód nie korzystał już z samochodu służbowego, gdyż uległ on uszkodzeniu. Został mu też odebrany telefon i komputer służbowy.

W momencie rozwiązania stosunku pracy powód był jedynym pracownikiem strony pozwanej. Na jego miejsce nikt nie został zatrudniony.

Dowód: - przesłuchanie za stronę pozwaną Ł. R., k. 103-103v. i nagranie k. 105

Ostatni raz Ł. R. kontaktował się z powodem telefonicznie tuż przed dniem 11.09.2020 r. Zapytał wówczas powoda czy nie zdecydowałby się na rozwiązanie umowy ze stroną pozwaną. Poinformował także powoda o tym, iż spółka ma kłopoty finansowe.

Powód nie zgodził się na tą propozycję.

Dowód: - przesłuchanie za stronę pozwaną Ł. R., k. 103-103v. i nagranie k. 105

- przesłuchanie powoda, k. 103v.-104 i nagranie k. 105

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 10.510,17 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o zarobkach, k. 57

Sąd zważył:

Powództwo zasługiwało, w części, na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej kwoty 31.530,51 zł, wraz z odsetkami, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, kwestionując prawidłowość i zasadność dokonanego rozwiązania z nim umowy o pracę w tym trybie.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa argumentując, że dokonane rozwiązanie umowy o pracę nie naruszało obowiązujących przepisów a przy tym było uzasadnione.

Dokonując ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie Sąd oparł się na złożonych do akt sprawy dokumentach powołanych w treści uzasadnienia bowiem w toku postępowania żadna ze stron nie podważyła skutecznie ich prawdziwości i wiarygodności.

Sąd oparł się również na zeznaniach świadka A. Ł. oraz na dowodzie z przesłuchania powoda bowiem ich zeznania były spójne, logicznie uzasadnione i wzajemnie ze sobą korespondowały a przy tym znajdowały także potwierdzenie w złożonych do akt sprawy dokumentach.

Nadto Sąd oparł się także na przesłuchaniu za stroną pozwaną Ł. R., przy czym Sąd dał wiarę jego zeznaniom jedynie w zakresie, w jakim korespondowały one z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym zwłaszcza z zeznaniami powoda, i nie pozostawały z nim sprzeczne.

Podstawę prawną żądania powoda stanowił art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 k.p.

Dokonując oceny zasadności żądania pozwu, wobec zakreślonych stanowisk stron, Sąd zważył w pierwszej kolejności, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie zmierzać miało do jednoznacznego ustalenia czy strona pozwana dokonując z powodem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 k.p. uczyniła to z uzasadnionych przyczyn i w sposób prawidłowy.

Zgodnie z dyspozycją art. 30 § 4 k.p. pracodawca składając pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia powinien w jego treści wskazać rzeczywistą i konkretną przyczynę uzasadniającą to rozwiązanie.

Z brzmienia przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. wynika dalej, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepisy kodeksu pracy nie definiują, jakie zachowanie pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych pozostawiając ocenę konkretnych zdarzeń subiektywnemu odczuciu pracodawcy i zezwalając jednocześnie na domaganie się przez pracownika kontroli takiej oceny w toku postępowania sądowego. Nie budzi jednak wątpliwości, że nie każde zaniechanie pracownika czy nawet działanie wbrew oczekiwaniom pracodawcy może być ocenione jako ciężkie naruszenie obowiązków w rozumieniu art. 52 k.p. – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Naruszenie musi być zatem spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Dlatego też rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie, jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i ze szczególną ostrożnością. Musi ponadto być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269). Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 11.09.2001 r. (I PKN 634/2000, OSNP 2003, nr 16, poz. 381) „rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1) 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 przeczność i ostrożność w działaniu.”

Na tle regulacji art. 22 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany

w szczególności do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, do pozostawania w dyspozycji pracodawcy, w oznaczonym miejscu i czasie. W konsekwencji nie budzi wątpliwości, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę może stanowić opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia czy też nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.03.1984 r., I PR 33/84, OSNC 1984, nr 11, poz. 197, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.09.1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Podobnie nieusprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.12.2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002, nr 15, poz. 357) Należy bowiem mieć w tym zakresie na uwadze fakt, że pracownik, w całym okresie obowiązywania umowy o pracę, obowiązany jest wykonywać wszelkie obowiązki pracownicze względem swojego pracodawcy, w tym podstawowe obowiązki, o których mowa w art. 100 k.p. Do tego rodzaju obowiązków należy zaś między innymi pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz przestrzeganie przyjętego u pracodawcy rozkładu czasu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.) a co za tym idzie, prawidłowe i terminowe usprawiedliwianie ewentualnych nieobecności w pracy.

Podobnie na tle regulacji art. 100 § 1 i § 2 pkt 1 i 2 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę a także przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oznacza przy tym nie tylko nakaz respektowania wymiaru tego czasu (ustalonych norm czasu pracy) oraz jego rozkładu ale również stawiennictwa w pracy i przestrzegania zasad usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Obowiązki te - co istotne - są jednymi z podstawowych obowiązków każdego z pracowników, których naruszenie może uzasadniać stosowanie wobec pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być wyłącznie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.07.2011 r., II PK 13/11, M.P.Pr. 2011/10/539-541)

Podkreślenia dalej wymaga, iż to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 05.02.1998 r. 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 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.02.1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinonego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

W niniejszej sprawie podkreślenia przy tym wymaga, iż jak wynika z treści

§ 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15.05.1996 r. - w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz. U. z 1996 r., Nr 60, poz. 281 ze zm.) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które **uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie**, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

Nadto, stosownie do § 2 ust. 1 w/w rozporządzenia, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia.

W myśl zaś § 2 ust. 2 powołanego rozporządzenia, w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego.

Natomiast zgodnie z § 2 ust. 3 w/w rozporządzenia, niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

Jak przy tym wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20.08.2018 r. (sygn. akt III PK 203/18, LEX nr 3225095) pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności.

Jedną z przyczyn usprawiedliwiających nieobecność pracownika w pracy jest przy tym, co niewątpliwe, niezdolność do pracy spowodowana chorobą.

W stanie faktycznym niniejszej sprawy należy przy tym wyraźnie zaznaczyć, iż czym innym jest naruszenie przez pracownika obowiązków poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy a czym innym nieusprawiedliwienie, w terminie, nieobecności w pracy. Jak wskazał w tym zakresie Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 04.12.1997 r. (I PKN 416/97, Legalis nr 31944) „Pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych.”

Odnosząc powołane regulacje i rozważania do stanu faktycznego sprawy podkreślenia w pierwszej kolejności wymaga, iż złożone powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy było, co do zasady, prawidłowe pod względem formalnym. Złożone bowiem zostało powodowi na piśmie, z oznaczeniem przyczyn rozwiązania umowy oraz pouczeniem o przysługującym powodowi prawie i terminie wniesienia odwołania.

Wskazane przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie znajdowały jednak potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy i nie uzasadniały rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę strona pozwana jako przyczyny rozwiązania umowy podała ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach 11.09., 14.09. oraz 15.09.2020 r. oraz brak kontaktu z pracownikiem.

Z treści w/w oświadczenia jednoznacznie zatem wynika, iż przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę była m.in. jego nieusprawiedliwiona - według strony pozwanej - nieobecność w pracy w dniach 11.09.2020 r., 14.09.2020 r. oraz 15.09.2020 r., co wynika wprost z literalnej treści oświadczenia strony pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, nie zaś brak usprawiedliwienia, w terminie, nieobecności w pracy w w/w dniach – który to zarzut de facto w odpowiedzi na pozew formułowała strona pozwana.

Odnosząc się do tak sformułowanej przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę podkreślenia jednak wymaga, że przyczyna ta nie znajdowała żadnego potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy.

W sprawie bezsporne było, iż w dniach 11.09.2020 r., 14.09.2020 r. oraz 15.09.2020 r. powód był nieobecny w pracy. Spór sprowadzał się natomiast w zasadzie do tego czy nieobecność ta była usprawiedliwiona – jak podnosił powód, czy też nie – jak zarzucała (w pisemnym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy) strona pozwana.

Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, iż w dniach 11.09.2020 r., 14.09.2020 r. i 15.09.2020 r. powód był nieobecny w pracy z powodu choroby i orzekanej jego niezdolności do pracy w tym okresie. Fakt ten jednoznacznie potwierdza złożone do akt sprawy zwolnienie lekarskie z dnia 11.09.2020 r. obejmujące okres niezdolności do pracy powoda od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r., w którym - co ważne - jako płatnik składek wskazana została strona pozwana (NIP (...)).

Dlatego też nieobecność powoda w pracy, w spornych dniach należy uznać za usprawiedliwioną. Tym samym, konsekwentnie, brak było podstaw do formułowania wobec powoda zarzutu – powołanego jako przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę – nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy, w dniach 11.09.2020 r., 14.09.2020 r. oraz 15.09.2020 r.

Czym innym jest natomiast samo usprawiedliwienie przez pracownika (przedstawienie formalnego dokumentu) swojej nieobecności – jednak taki zarzut nie został powołany jako przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę, co wynika wprost z treści pisemnego oświadczenia strony pozwanej o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę.

Z przeprowadzonych ustaleń faktycznych wynika, iż zwolnienie lekarskie ((...) nr (...)), stwierdzające niezdolność do pracy powoda w okresie od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r., w którym jako identyfikator płatnika składek wskazany został numer NIP strony pozwanej, wystawione zostało przez lekarza A. Ł. w formie elektronicznej (e - (...)). Każde takie zwolnienie, wystawiane elektronicznie (e - (...)), przekazywane jest on-line, bezpośrednio po wystawieniu przez lekarza na konto (...) osoby ubezpieczonej oraz płatnika (pracodawcy) osoby ubezpieczonej. Taka procedura miała miejsce także w przypadku powoda jednak, ostatecznie, zwolnienie lekarskie nie było widoczne przez stronę pozwaną – nie zostało przez nią otrzymane na (...) ponieważ lekarz, A. Ł., zaznaczyła opcję po ustaniu zatrudnienia, co oznacza, iż płatnik nie otrzymał e - (...) na platformę (...). Za powyższe działanie lekarza powód nie może jednak, w żadnym wypadku, ponosić negatywnych konsekwencji. Powód nie ponosi bowiem za to absolutnie żadnej winy i trudno w tym przypadku przypisać mu jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. Nie sposób zatem przyjąć, aby wskazana przyczyna odnosząca się do nieusprawiedliwionej nieobecności we wskazanych dniach była prawdziwa.

W ocenie Sądu, nieprawdziwa jest także przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę odnosząca się do braku kontaktu z pracownikiem. O braku ewentualnego kontaktu moglibyśmy mówić w przypadku gdyby pracodawca próbował się skontaktować z powodem, zaś powód utrudniałby taki kontakt. Tym

czasem z zeznań Ł. R. jednoznacznie wynika, iż w dniach 11-15 września 2020 r. nawet nie próbował on podejmować jakiegokolwiek kontaktu z powodem. Należy przy tym podkreślić, iż po wypadku komunikacyjnym w lutym 2020 r. powodowi odebrany został sprzęt służbowy, w tym między innymi telefon i komputer służbowy, zaś na zajmowanym stanowisku powód, wykonując pracę, kontaktował się ze stroną pozwaną zdalnie tj. telefonicznie lub w drodze e-mail. Tym samym to strona pozwana, niewątpliwie, przez swoje działania, utrudniła następczo swój kontakt z powodem.

Co przy tym istotne z wyjaśnień powoda wynika, iż w dniu 11.09.2020 r. po otrzymaniu zwolnienia lekarskiego próbował on bezskutecznie skontaktować się telefonicznie z Ł. R., którego chciał poinformować o otrzymaniu w dniu 11.09.2020 r. (piątek) zwolnienia lekarskiego obejmującego okres od dnia 11.09.2020 r. do dnia 25.09.2020 r. W kolejnych dniach, tj. 12-13 września 2020 r. nie podejmował on żadnych prób kontaktu, gdyż były to dni wolne (sobota-niedziela) i nie chciał mu zakłócać odpoczynku, co jest jak najbardziej logiczne i zgodne z doświadczeniem życiowym. Nadto, jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, powód wiedział także, iż prezes zarządu pozwanej ma wiedzę o tym, iż leczy się on u lekarza psychiatry a leczenie nie będzie tygodniowe, czy dwutygodniowe tylko dłuższe ze względu na stan zdrowia powoda po wypadku samochodowym.

Wprawdzie powód nie podjął próby kontaktu ze stroną pozwaną w kolejnym dniu tj. w dniu 14.09.2020 r. jednak powyższe niewątpliwie mogło wynikać z jego stanu zdrowia. Powód w okresie tym leczył się bowiem u lekarza psychiatry a przy tym przyjmował leki uspakajające z uwagi na lęki oraz bezsenność. Powyższe mogło zaś, niewątpliwie, wpływać na zdolność terminowego podejmowania przez powoda określonych działań.

Ostatecznie jednak powód w dniu 15.09.2020 r. prawidłowo i zgodnie z dotychczas przyjętymi zasadami poinformował pracodawcę o swojej dalszej niezdolności do pracy. Ponieważ powód nie mógł się dodzwonić do Ł. R., w dniu 15.09.2020 r. o godz. 14:35 wysłał on bowiem do niego sms o treści: „Cześć Ł. mam kolejne zwolnienie L4 do 25.09.2020 Pozdrawiam”.

Informując o swojej dalszej nieobecności w pracy, w trzecim dniu tej nieobecności, powód uchybił niewątpliwie wytycznym powołanego na wstępie rozporządzenia. Uchybienie to nie miało jednak charakteru ciężkiego naruszenia. Powód otrzymał bowiem elektroniczne zwolnienie lekarskie, które winno zostać automatycznie przesłane – przy prawidłowym działaniu lekarza - do ZUS, do powoda oraz do pracodawcy powoda, czego powód miał prawo oczekiwać. W rezultacie powód mógł zatem słusznie przypuszczać, iż pracodawca został automatycznie powiadomiony przez system (...) o jego dalszej nieobecności w pracy i okresie jej trwania. Jednak z przyczyn od niego całkowicie niezależnych, zaświadczenie lekarskie nie zostało otrzymane przez jego pracodawcę na (...), o czym powód akurat nie wiedział.

Strona pozwana miała jednak możliwość kontaktu z powodem celem wyjaśnienia przyczyny jego nieobecności w pracy i zażądania przedłożenia zaświadczenia lekarskiego wystawionego mu na ten okres lub z Zakładem Ubezpieczeń Społecznych celem ustalenia czy i na jaki okres powód otrzymał orzeczenie (zaświadczenie) lekarza o dalszej niezdolności do pracy. Informacja o wystawionych powodowi zaświadczeniach lekarskich (...) nr (...) (identyfikator płatnika składek (...) - numer NIP strony pozwanej) oraz (...) nr (...) – stwierdzających niezdolność do pracy w okresie od 11.09.2020 r. do 25.09.2020 r. była bowiem widoczna w systemie teleinformatycznym Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Takich działań strona pozwana jednak nie podjęła.

Poza tym strona pozwana nie wykazała, aby poniosła jakąkolwiek szkodę w związku z owymi nieobecnościami powoda i brakiem informacji od powoda w drugim dniu orzekanej niezdolności do pracy o dalszej nieobecności. Jak wynika z ustaleń faktycznych powód - w momencie rozwiązania stosunku pracy - był jedynym pracownikiem strony pozwanej, natomiast po jego zwolnieniu nie zatrudniono żadnej nowej osoby. Nielogiczne jest więc wywodzenie przez stronę pozwaną, iż nieobecność powoda i brak informacji mogłyby zagrażać interesom spółki. Gdyby bowiem tak miało być, to jak uczy doświadczenie życiowe na jego miejsce niezwłocznie zostałaby zatrudniona nowa osoba np. na zastępstwo, która przejęłaby jego obowiązki w celu zabezpieczenia interesów pracodawcy. Tymczasem w niniejszej sprawie nic takiego nie miało miejsca.

Reasumując, wskazane przyczyny rozwiązania z powodem umowy o pracę nie znajdowały potwierdzenia w stanie faktycznym sprawy a przy tym także nie uzasadniały rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 58 k.p. odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód był zatrudniony u strony pozwanej, na czas nieokreślony, od 01.10.2019 r. do 01.10.2020 r. (data otrzymania oświadczenia o rozwiązaniu umowy), a więc przez co najmniej 6 miesięcy i krócej niż 3 lata. Kodeksowo obowiązywał go więc jednomiesięczny okres wypowiedzenia - art. 36 § 1 pkt 2 k.p.

Tym samym wysokość należnego powodowi odszkodowania winna odpowiadać wynagrodzeniu za jednomiesięczny okres wypowiedzenia.

Wprawdzie w treści umowy o pracę strony przedłużyły ustawowy okres wypowiedzenia do 3 miesięcy jednak powyższe nie ma znaczenia dla ustalenia wysokości należnego powodowi odszkodowania. Jak wskazał bowiem Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 05.11.2015 r. (III PK 26/15; LEX nr 1918825), „Nawet jeżeli umowa o pracę przewiduje dłuższy niż ustawowy okres wypowiedzenia, odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę, o którym mowa w art. 47¹ k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za ustawowy okres wypowiedzenia. Wyjątkiem jest taka sytuacja, kiedy strony wyraźnie zastrzegły w umowie, że odszkodowanie będzie przysługiwało w wysokości wynagrodzenia za wydłużony okres wypowiedzenia. Jeśli strony, wydłużając okres wypowiedzenia, nie przewidziały odszkodowania w wysokości odpowiadającej temu wydłużonemu okresowi, pracownik może się domagać odszkodowania w maksymalnej wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (tj. za ustawowy okres wypowiedzenia).”

W powyższym wyroku Sąd Najwyższy odniósł się wprawdzie do kwestii wypowiedzenia umowy o pracę, jednakże przedstawiona teza ma adekwatne zastosowanie również do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Z okoliczności faktycznych sprawy wynika, iż strony umownie wydłużyły okres wypowiedzenia do 3 miesięcy (bez względu na okres zatrudnienia), to jednak nie zawarły żadnego zapisu, który w związku z wydłużeniem okresu wypowiedzenia przyznawałby powodowi odszkodowanie odpowiadające wydłużonemu okresowi wypowiedzenia.

Dlatego też Sąd, **w punkcie I sentencji wyroku** zasądził na rzecz powoda tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia kwotę 10.510,17 zł odpowiadającą jednomiesięcznemu wynagrodzeniu powoda.

Ponad zasądzoną kwotę odszkodowania Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne; **punkt II sentencji wyroku**.

O ustawowych odsetkach za opóźnienie jak **w punkcie I sentencji wyroku**, rozstrzygnięto na podstawie art. 481 k.c. w zw. z art 455 k.c. i art. 300 k.p. Pracownik może domagać się odsetek, jeżeli pracodawca opóźnia się ze spełnieniem świadczenia.

W przypadku żądania odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, za termin wymagalności roszczenia należy uznać doręczenie stronie pozwanej odpisu pozwu. Wtedy bowiem pracodawca został wezwany do uregulowania żądania. Pozew został doręczony stronie pozwanej w dniu 17.11.2020 r. (k. 23). Zatem w zwłoce pozostawała ona od dnia następnego, tj. od 18.11.2020 r. Dlatego też odsetki zostały zasądzone od dnia 18.11.2020 r. do dnia zapłaty. Natomiast **w punkcie II sentencji wyroku**, Sąd oddalił żądanie o odsetki liczone od dnia doręczenia pozwu, tj. za dzień 17.11.2020 r.

O kosztach zastępstwa procesowego poniesionych przez strony orzeczono **w punkcie III sentencji wyroku** na podstawie art. 100 k.p.c. i art. 98 k.p.c. stosunkowo jej rozdzielając. Obie strony były reprezentowane przez profesjonalnych pełnomocników i poniosły z tego tytułu koszty opłaty (wynagrodzenia) za czynności radcy prawnego (w przypadku powoda) oraz za czynności adwokackie (w przypadku strony pozwanej).

W przypadku powoda jej wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych i wynosiła 180 zł. Natomiast w przypadku strony pozwanej jej wysokość została ustalona na podstawie § 9 ust. 2 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie i także wynosiła 180 zł.

Powód wygrał proces w 33%. Winien zatem otrzymać od strony pozwanej zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 59,40 zł (180 zł x 33%). Natomiast strona pozwana wygrała proces w 67%. Winna zatem otrzymać od powoda zwrot kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 120,60 zł (180 zł x 67%). Zatem po stosunkowym rozdzieleniu kosztów ostatecznie powód winien zwrócić stronie pozwanej kwotę 61,20 zł (120,60 zł – 59,40 zł) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

W punkcie IV i V sentencji wyroku, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w zw. z art. 98 k.p.c., kosztami sądowymi poniesionymi tymczasowo przez Skarb Państwa, obciążył strony postępowania

w zakresie w jakim przegrały one proces. Obejmowały one opłatę sądową od pozwu (art. 3 ust. 2 pkt 1), która zgodnie z art. 13 ust. 2 ustawy, wynosiła 1.577 zł (5% z 31.531 zł). Powód przegrał proces w 67 % (z żądanej kwoty 31.530,51 zł zasądzono na jego rzecz kwotę 10.570,17 zł) winien zatem uiścić z tego tytułu kwotę 1.056,59 zł (1.577 zł x 67%). Natomiast strona pozwana przegrała proces w 33% winna zatem uiścić z tego tytułu kwotę 520,41 zł (1.577 zł x 33%).

O rygorze natychmiastowej wykonalności **w punkcie VI sentencji wyroku** orzeczono na podstawie art. 477² § 1 k.p.c. Z zaświadczenia przedstawionego przez stronę pozwaną, nie kwestionowanego przez powoda wynika, iż jego średnie miesięczne wynagrodzenie za pracę z ostatnich 3 miesięcy liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 10.510,17 zł brutto.

Mając powyższe na uwadze orzeczono jak w sentencji wyroku.