

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 5 czerwca 2017 roku K. S. domagał się od (...)2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zasądzenia na swoją rzecz:

- kwoty 21 241,95 złotych wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto,

- kwoty 7 080,65 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 maja 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2017 r.,

- kwoty 7 080,65 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 17 maja 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za maj 2017 r.,

a także kwoty 1 348,70 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 17 maja 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska K. S. podniósł, że był zatrudniony w (...)2 spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z postanowieniami tejże umowy zobowiązał się on do podniesienia swoich kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach organizowanych przez podmioty trzecie, zaś pracodawca zobowiązał się do udzielania mu płatnego urlopu szkoleniowego na uczestnictwo w szkoleniach. Mimo świadczenia pracy oraz realizowania programu szkolenia pracodawca nie wypłacił K. S. należnego wynagrodzenia za kwiecień 2017 r. W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty należnych z tego tytułu kwot, pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia podając jako przyczynę nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniu 16 maja 2017 r. Następnie pismem z dnia 25 maja 2017 r. pracodawca poinformował powoda o zaistniałym błędzie drukarskim i wskazał, że prawidłowa data w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia to 15 maja 2017 r. Powód wskazał, że dokonane wypowiedzenie było niezgodne z prawem, bowiem od 15 do 22 maja 2017 r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim.

Z uwagi na dalszy brak zapłaty oraz uznając za bezskuteczne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, powód rozwiązał z pozwanym stosunek pracy z winy pracodawcy z dniem 21 maja 2017 r.

Pismem z dnia 5 lipca 2017 r. K. S., jeszcze przed doręczeniem pozwanej odpisu pozwu, złożył pismo procesowe, w którym ograniczył żądanie pozwu w zakresie żądania wynagrodzenia - cofnął pozew co do kwoty 7 768,15 złotych, wobec wypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia w dwóch ratach za miesiąc kwiecień 2017 r. w łącznej kwocie 2 502,50 zł oraz kwoty 3 210 zł za miesiąc maj 2017 r. również w dwóch ratach. Jednocześnie sprecyzował on żądanie zapłaty tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, wskazując że domaga się kwoty 1 348,70 zł. W związku z powyższym, postanowieniem z dnia 23 października 2017 r. umorzono postępowanie w sprawie co do kwoty 7 768,15 zł.

Pozwana w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie w całości powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentowała, że dokonane wypowiedzenie jest w pełni uzasadnione, gdyż powód nie stawił się w dniu 15 maja 2017 r. na organizowane w G. (N. (...)) najważniejsze szkolenie dotyczące montażu turbin wiatrowych. Podniosła, że wezwała powoda w dniu 16 maja 2017 r. do siedziby pracodawcy, jednak wówczas nie przedstawił on żadnego powodu, który usprawiedliwiałby jego nieobecność, nie dysponował zwolnieniem lekarskim, w związku z tym nie budzi wątpliwości, że istniały podstawy do rozwiązania z K. S. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwana, powołując się na doświadczenie życiowe, podnosiła, że powód dopiero po otrzymaniu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, udał się do lekarza po zwolnienie, w poszukiwaniu usprawiedliwienia dla nieobecności w pracy. Nadto pozwana wskazała, że wypłaciła powodowi wszelkie należne mu świadczenia z tytułu stosunku pracy.

Pozwem wniesionym dnia 5 czerwca 2017 roku Z. S. domagał się od (...)2 spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. zasądzenia na swoją rzecz:

- kwoty 21 241,95 złotych wraz z odsetkami liczonymi od dnia doręczenia odpisu pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia brutto,

- kwoty 7 080,65 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 11 maja 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za kwiecień 2017 r.,

- kwoty 7 080,65 złotych wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 16 maja 2017 r. do dnia zapłaty tytułem wynagrodzenia za maj 2017 r.,

a także kwoty 1 348,70 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wraz z odsetkami ustawowymi od dnia 16 maja 2017 r. do dnia zapłaty oraz zasądzenie na jego rzecz kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swego stanowiska Z. S. wskazał, że był zatrudniony w (...)2 spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na podstawie umowy o pracę. Zgodnie z postanowieniami tejże umowy zobowiązał się on do podniesienia swoich kwalifikacji poprzez udział w szkoleniach organizowanych przez podmioty trzecie, zaś pracodawca zobowiązał się do udzielania mu płatnego urlopu szkoleniowego na uczestnictwo w szkoleniach. Mimo świadczenia pracy oraz realizowania programu szkolenia pracodawca nie wypłacił Z. S. należnego wynagrodzenia za kwiecień 2017 r. W odpowiedzi na wezwanie do zapłaty należnych z tego tytułu kwot, pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia podając jako przyczynę nieusprawiedliwione niestawiennictwo w pracy w dniu 16 maja 2017 r. Następnie pismem z dnia 25 maja 2017 r. pracodawca poinformował powoda o zaistniałym błędzie drukarskim i wskazał, że prawidłowa data w piśmie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia to 15 maja 2017 r. Powód podniósł, że dokonane wypowiedzenie było niezgodne z prawem, bowiem od 15 maja 2017 r. przebywał on na zwolnieniu lekarskim, a nadto tego dnia miał on się stawić na wezwanie w charakterze świadka w Komendzie Powiatowej Policji w P. celem złożenia zeznań w sprawie o sygn. DA 2015/17.

Z uwagi na dalszy brak zapłaty oraz uznając za bezskuteczne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę z winy pracownika, powód rozwiązał z pozwanym stosunek pracy z winy pracodawcy z dniem 21 maja 2017 r.

Pismem z dnia 11 sierpnia 2017 r. Z. S., jeszcze przed doręczeniem pozwanej odpisu pozwu, złożył pismo procesowe, w którym ograniczył żądanie pozwu w zakresie żądania wynagrodzenia - cofnął pozew co do kwoty 7 600,67 złotych, wobec wypłacenia przez pracodawcę wynagrodzenia w dwóch ratach za miesiąc kwiecień 2017 r. w łącznej kwocie 2 502,50 zł oraz kwoty 5 098,17 zł za miesiąc maj 2017 r. również w dwóch ratach. W związku z powyższym, postanowieniem z dnia 14 listopada 2017 r. umorzono postępowanie w sprawie co do kwoty 7 600,67 zł.

Pozwana (...)2 spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie w całości powództwa oraz zasądzenie na jej rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. Argumentowała, że dokonane wypowiedzenie jest w pełni uzasadnione, gdyż powód nie stawił się w dniu 15 maja 2017 r. na organizowane w G. (N. (...)) najważniejsze szkolenie dotyczące montażu turbin wiatrowych. Podniosła, że wezwała powoda w dniu 16 maja 2017 r. do siedziby pracodawcy, jednak wówczas nie dysponował on żadnym usprawiedliwieniem, które uzasadniałoby jego nieobecność. W związku z tym nie budzi wątpliwości, że istniały podstawy do rozwiązania z Z. S. umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Nadto pozwana wskazała, że wypłaciła powodowi wszelkie należne mu świadczenia z tytułu stosunku pracy.

Dnia 17 stycznia 2018 roku Sąd postanowił połączyć do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia sprawę z powództwa K. S. oraz Z. S. przeciwko (...)2 Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. o odszkodowanie, wynagrodzenie, ekwiwalent za urlop wypoczynkowy i dalej prowadzić pod sygnaturą akt (...).

Na rozprawie w dniu 15 października 2019 roku powodowie cofnęli powództwo w zakresie roszczeń o wypłatę wynagrodzenia, ekwiwalentu za urlop oraz zrzekli się roszczeń w tym zakresie. Jednocześnie K. S. oraz Z. S. zmodyfikowali roszczenie o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umów o pracę, ostatecznie domagając się kwoty 3 540,32 zł odpowiadającej wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia brutto wraz z odsetkami liczonymi od dnia złożenia pozwu.

W toku postępowania strony podjęły mediację, jednak mimo zgłoszonych przez obie strony propozycji ugodowych, nie wypracowały porozumienia.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. S. oraz Z. S. byli zatrudnieni w (...)2 spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na stanowisku montera turbin wiatrowych na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 3 kwietnia 2017 r. do dnia 31 marca 2018 r. za wynagrodzeniem w kwocie 7080,65 zł brutto.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o pracę K. S. z dnia 03.04.2017 r. – k. 1 cz. A akt osobowych K. S., umowa o pracę K. S. z dnia 03.04.2017 r. – k. 1 cz. A akt osobowych Z. S..

Wraz z zawarciem umowy o pracę, zarówno K. S. jak i Z. S., zawarli z (...)2 spółką z o.o. w S. siedem umów o podnoszenie kwalifikacji zawodowych. Celem przeprowadzonych szkoleń miało być zdobycie odpowiedniej wiedzy i doświadczenia niezbędnego na stanowisku montera turbin wiatrowych. Miały one trwać około półtora miesiąca i odbywać się w różnych ośrodkach szkoleniowych. I tak, K. S. i Z. S. zobowiązali się do odbycia oraz ukończenia:

1. szkolenia hydraulicznego organizowanego w K. w dniu 18 kwietnia 2017 r.,
2. szkolenia banksman/slinger + canes organizowanego w K. w dniach 12-14 kwietnia 2017 r.,
3. szkolenia na podnośniki teleskopowe (Merlo i M.) organizowanego w K. w dniach 10-11 kwietnia 2017 r.,
4. szkolenia G. W. O. z pierwszej pomocy przedmedycznej organizowanego w S. w dniach 4 oraz 19 kwietnia 2017 r.,
5. szkolenia G. W. O. z zagrożeń pożarowych organizowanego w S. w dniu 21 kwietnia 2017 r.,
6. szkolenia G. W. O. z pracy na wysokościach organizowanego w S. w dniu 3 oraz 20 kwietnia 2017 r.,
7. szkolenia W. A. F. A-C organizowanego w G. (N. (...)) w dniach 4-29 maja 2017 r.

Zgodnie z § 2 każdej z umów w przedmiocie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, pracodawca udzielił K. S. oraz Z. S. płatnego urlopu szkoleniowego na czas uczestnictwa w szkoleniu oraz zwolnienia z całości lub części dnia pracy na czas niezbędny, aby punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia. Jednocześnie pracodawca zobowiązał się do poniesienia kosztów szkolenia, w tym kosztów opłat za kształcenie kosztów przejazdu, podręczników, materiałów oraz zakwaterowania.

Niesporne, a nadto dowód: umowy o podniesienie kwalifikacji zawodowych w dniu 3 kwietnia 2017 r. – k. 14-20 cz. A akt osobowych Z. S., umowy o podniesienie kwalifikacji zawodowych w dniu 3 kwietnia 2017 r. – k. 13-19 cz. A akt osobowych K. S., przesłuchanie w charakterze strony K. S. – k. 154-155 w zw. z k. 204-205, przesłuchanie w charakterze strony Z. S. – k. 155-156 w zw. z k. 297-279v.

W trakcie zatrudnienia K. S. oraz Z. S. nie świadczyli pracy na rzecz pracodawcy jako monterzy turbin wiatrowych. Obywali oni szkolenia zorganizowane przez pracodawcę zgodnie z ustalonym harmonogramem.

W dniach od 4 maja do 29 maja 2017 roku zaplanowano szkolenie organizowane przez spółkę prawa niemieckiego (...) - W. A. F. A-C. Było to szkolenie docelowe teoretyczno-praktyczne z montażu turbin wiatrowych. K. S. oraz Z. S. byli

na wskazanym szkoleniu do dnia 13 maja 2017 r. W piątek pracownicy wrócili służbowym samochodem na weekend do S. i ponownie mieli stawić się na szkoleniu w poniedziałek, 15 maja 2017 r.

Niesporne, a nadto dowód: umowa o podniesienie kwalifikacji zawodowych w dniu 3 kwietnia 2017 r. – k. 20 i nast. cz. A akt osobowych Z. S., umowa o podniesienie kwalifikacji zawodowych w dniu 3 kwietnia 2017 r. – k. 19 i nast. cz. A akt osobowych K. S., przesłuchanie w charakterze strony K. S. – k. 154-155 w zw. z k. 204-205, przesłuchanie w charakterze strony Z. S. – k. 155-156 w zw. z k. 297-279v.

K. S. nie wrócił na szkolenie do G.. Przeziębił się podczas odbywania szkolenia. O swoim złym samopoczuciu poinformował w piątek, T. S. (1), który sam zauważył objawy gorączki u pracownika. Poradził, żeby udał się on do lekarza. W związku z powyższym, K. S. udał się na wizytę lekarską do przychodni podstawowej opieki zdrowotnej w P.. Lekarka medycyny rodzinnej, E. J. podczas badania w dniu 16 maja 2017 r. stwierdziła, że objawy choroby wskazują na jej kilkudniowy przebieg, zaordynowała odpowiednie leczenie oraz wystawiła zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy od dnia 15 do 22 maja 2017 r. Zwolnienie zostało wysłane elektronicznie.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony K. S. – k. 154-155 w zw. z k. 204-205, zeznania świadka T. S. (1) – k. 156-158, zaświadczenie o niezdolności do pracy (...) seria (...) – k. 10, informacja udzielona przez lek. E. J. – k. 167, pismo Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w S. z dnia 4 grudnia 2017 r. – k. 76.

Z. S. również nie wrócił po weekendowej przerwie na szkolenie w G.. W niedzielę, 14 maja 2017 roku poinformował on telefonicznie T. S. (1) o tym, że otrzymał wezwanie do osobistego stawiennictwa w dniu 15 maja (...) w Komendzie Powiatowej Policji w P. w charakterze świadka w sprawie o sygn. DA2015/17. Był to jedyny termin, w którym mógł on złożyć zeznania, bowiem kolejny termin kolidowałby z jego późniejszym, zaplanowanym po szkoleniu egzaminem. Mając na względzie, że Z. S. nie ma prawa jazdy i po złożeniu zeznań nie będzie mógł dojechać na szkolenie, T. S. (1) oddelegował innego pracownika, K. S., który po złożeniu zeznań, miał odwieźć go z powrotem na szkolenie. W nocy nastąpiła zamiana samochodów. K. S. oddał służbowy samochód (busa), którego mu powierzono i którym to razem z pozostałymi pracownikami podróżowali do G.. W zamian K. S. oraz Z. S. dostali samochód osobowy do dyspozycji, żeby w poniedziałek w godzinach wieczornych pojechać na szkolenie. Natomiast pozostali pracownicy pojechali na dalsze szkolenie.

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony Z. S. – k. 155-156 w zw. z k. 297-279v., zeznania świadka T. S. (1) – k. 156-158, wezwanie Z. S. do złożenia zeznań wraz z potwierdzeniem obecności – k. 103-104.

W związku z tym, że K. S. i Z. S., nie otrzymali wynagrodzenia za kwiecień 2017 r., wystosowali 15 maja 2017 r. do (...)2 spółki z o.o. w S. wezwanie do zapłaty należnych kwot. Udali się do siedziby pracodawcy, aby wręczyć je osobiście, jednak nie zostały one przyjęte. Ostatecznie wysłali je oni za pośrednictwem poczty.

Dowód: wezwanie do zapłaty z dnia 15.05.2017 r. wystosowane przez K. S. – k. 13, wezwanie do zapłaty z dnia 15.05.2017 r. wystosowane przez Z. S. – k. 101.

W dniu 16 maja 2017 roku K. S. i Z. S. zostali wezwani telefonicznie na rozmowę do prezesa zarządu (...)2 spółki z o.o. w S., M. G.. Początkowo byli oni przekonani, że na spotkaniu otrzymają oni zaległe wynagrodzenie. Tak się jednak nie stało. Podczas rozmowy z M. G., K. S. i Z. S. otrzymali możliwość polubownego zakończenia stosunku pracy, rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem, bądź rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika. K. S. i Z. S. nie doszli do porozumienia z pracodawcą. W konsekwencji, M. G., wręczył każdemu z nich oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 15 maja 2017 r. K. S. i Z. S. odmówili pisemnego potwierdzenia odbioru oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, czego świadkami byli obecni podczas spotkania pracownicy (...)2 spółki z o.o. w S. M. S. oraz Ł. B..

Dowód: przesłuchanie w charakterze strony K. S. – k. 154-155 w zw. z k. 204-205, przesłuchanie w charakterze strony Z. S. – k. 155-156 w zw. z k. 297-279v., zeznania świadka M. S. – k. 159, zeznania świadka T. S. (1) – k. 156-158,

oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracę bez wypowiedzenia wraz z notatką służbową – k. 1 cz. B akt osobowych powoda K. S., pismo z dnia 29 maja 2017 r. – k. 3 cz. B akt osobowych powoda K. S., oświadczenie o rozwiązaniu umowy pracę bez wypowiedzenia wraz z notatką służbową – k. 1 cz. B akt osobowych powoda Z. S., pismo z dnia 25 maja 2017 r. – k. 3 cz. B akt osobowych powoda Z. S., świadectwo pracy – k. 4 cz. B akt osobowych powoda K. S., świadectwo pracy – k. 4 cz. B akt osobowych powoda Z. S..

Sąd zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z przepisem art. 56 § 1 k.p. pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli rozwiązano umowę o pracę, zawartą na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące (art. 58 k.p.).

Powołany przepis art. 56 § 1 k.p. przewiduje możliwość podniesienia przez pracownika dwóch rodzajów zarzutów w ramach odwołania się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, a mianowicie rozwiązanie umowy o pracę formalnie niezgodne z prawem i rozwiązanie umowy o pracę niezgodne z prawem z uwagi na brak zasadności, czy podstaw do zastosowania takiego trybu rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie został podniesiony przeciwko rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zarzut dotyczący braku zasadności zastosowania takiego trybu. Podstawowym przepisem normującym tryb rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę jest przepis art. 52 k.p., który w § 1 wprowadza zamknięty katalog przyczyn uzasadniających takie rozwiązanie. Jedną z nich, a powołaną przez pozwaną spółkę w odniesieniu do powodów, jest ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, których tezy popiera Sąd orzekający w sprawie, przyjmuje (m.in. w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746), że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika, który przejawia się w winie umyślnej lub rażącym niedbalstwie. Nieusprawiedliwione niestawienie pracownika w miejscu pracy, choćby dotyczące jednego dnia roboczego, jest traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego jakim jest świadczenie pracy (art. 100 k.p.).

Osią sporu między stronami pozostawało, czy nieobecności w pracy K. S. oraz Z. S. były usprawiedliwione czy też stanowiły nieuzasadnione niestawienie na obowiązkowym szkoleniu, a tym samym stanowiły ciężkie naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Na materiał dowodowy w sprawie złożyły się dowody z przedłożonych przez strony dokumentów, zeznania świadków oraz przesłuchanie stron. Prawdziwość i rzetelność dokumentacji stanowiącej podstawę ustaleń nie była kwestionowana przez żadną ze stron, stąd stanowiła ona miarodajny materiał do konstrukcji stanu faktycznego w sprawie, w szczególności pozwoliła na poczynienie ustaleń w zakresie powodów, dla których K. S. i Z. S. byli nieobecni w pracy 15 maja 2017 roku.

Kwestie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w miejscu pracy zostały uregulowane w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 r. w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy (Dz.U.2014.1632 j.t.). Zgodnie z regulacjami rozporządzenia, przyczynami nieobecności mogą być albo zdarzenia i okoliczności przewidziane przepisami prawa pracy (np. choroba pracownika, konieczność sprawowania opieki nad dzieckiem) albo przypadki niemożności wykonywania pracy uznane przez pracodawcę. Może to zostać określone zarówno w źródłach układowych, jak i regulaminowych. Cały ciężar w zakresie realizacji obowiązku usprawiedliwienia nieobecności spoczywa na pracowniku i to on powinien podjąć wszelkie konieczne działania w tej materii. Jeżeli przyczyna nieobecności jest z góry wiadoma i możliwa do przewidzenia, pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidzianym okresie nieobecności w pracy. Przepis § 2 ust. 1 omawianego rozporządzenia nie precyzuje ani jego terminu, ani formy. Uprawnione zatem jest przyjęcie,

że powinno to nastąpić w odpowiednim do okoliczności terminie, pozwalającym pracodawcy na podjęcie środków zaradczych, oraz w dowolnej formie, także ustnej bądź elektronicznej (np. e-mailem lub SMS-em). Od uprzedzenia o przyczynie nieobecności należy odróżnić zawiadomienie o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania (§ 2 ust. 2 rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy). W razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy pracownik jest zobowiązany zawiadomić niezwłocznie pracodawcę o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania. Ustanowiona tym przepisem dyrektywa niezwłoczności oznacza, że zawiadomienie powinno nastąpić najszybciej jak to jest możliwe z uwzględnieniem okoliczności faktycznych zachodzącymi w konkretnej sprawie. Zgodnie z postanowieniami § 2 ust. 2 in fine rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy zawiadomienia o przyczynie nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, lub telefonicznie albo za pośrednictwem innego elektronicznego środka łączności (np. SMS-em, e-mailem) bądź drogą pocztową. W tym ostatnim przypadku za datę zawiadomienia uważa się datę stempla pocztowego. Ów przepis ma charakter subsydiarny w tym sensie, że normy wewnątrzzakładowe (np. regulamin pracy) lub układowe mogą zagadnienie regulować odmiennie, wprowadzając inne jego formy.

Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim z dnia 10 listopada 2015 r. (Dz.U. z 2015 r. poz. 2013) tryb i sposób orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz sposób dokumentowania orzeczonej niezdolności do pracy. Zaświadczenie lekarskie o niezdolności do pracy wystawia się na okres, w którym ubezpieczony ze względu na jego stan zdrowia lub stan zdrowia członka rodziny powinien powstrzymać się od pracy, jednak nie dłuższy niż do dnia, w którym jest niezbędne przeprowadzenie ponownego badania stanu zdrowia ubezpieczonego lub członka rodziny. Okres orzeczonej czasowej niezdolności do pracy może obejmować okres nie dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień, w którym przeprowadzono badanie, jeżeli jego wyniki wykazują, że ubezpieczony w tym okresie niewątpliwie był niezdolny do pracy (§ 7 ust. 3).

Wspomniane rozporządzenie w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy wskazuje również sytuacje, w których pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z kodeksu pracy, z przepisów wykonawczych do kodeksu pracy albo z innych przepisów prawa. I tak, pracodawca jest obowiązany zwolnić pracownika od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie organu administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia (§ 6 rozporządzenia w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy). W takim przypadku pracownik nie zachowuje prawa do wynagrodzenia od pracodawcy. Dowodem usprawiedliwiający nieobecność w pracy będzie w tym wypadku imienne wezwanie pracownika do osobistego stawienia się, wystosowane przez organ właściwy w sprawach powszechnego obowiązku obrony, organ administracji rządowej lub samorządu terytorialnego, sąd, prokuraturę, policję lub organ prowadzący postępowanie w sprawach o wykroczenia - w charakterze strony lub świadka w postępowaniu prowadzonym przed tymi organami, zawierające adnotację potwierdzającą stawienie się pracownika na to wezwanie.

W świetle przedstawionych okoliczności uznać należało, że zarówno K. S. jak i Z. S. nie dopuścili się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, o którym mowa jest w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ponieważ nie można mówić o wystąpieniu po ich stronie winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa.

Ustaień faktycznych w przedmiotowej sprawie Sąd dokonał na podstawie dowodów z przedłożonych w sprawie dokumentów oraz zeznań świadków: T. S. (1) i M. S. a także przesłuchania w charakterze strony Z. S. oraz K. S.. Sąd pominął dowód z przesłuchania M. G. – prezesa zarządu pozwanej spółki jako niemożliwy do przeprowadzenia, a nadto zmierzający do przedłużenia postępowania. M. G., prawidłowo wezwany nie stawiał się na rozprawach w dniu 1 lutego oraz 26 kwietnia 2021 r. Niestawiennictwa na rozprawie w dniu 26 kwietnia 2021 r. prezesa zarządu pozwanej spółki, mimo przedłożenia zaświadczenia lekarskiego o niezdolności do pracy, nie sposób uznać za usprawiedliwione. Zgodnie z treścią art. 214¹ § 1 k.p.c., usprawiedliwienie niestawiennictwa z powodu choroby wymaga przedstawienia

zaświadczenia potwierdzającego niemożność stawienia się na wezwanie lub zawiadomienie sądu, wystawionego przez lekarza sądowego. Obowiązek przepisy prawa nakładają na strony, ich przedstawicieli ustawowych, pełnomocników, świadków i innych uczestników postępowania. W orzecznictwie podkreśla się, że nie stanowi naruszenia art. 214¹ k.p.c. przeprowadzenie rozprawy pod nieobecność pozwanego legitymującego się zaświadczeniem, które nie zostało wystawione przez lekarza sądowego (postanowienie SN z 19.06.2008 r., V CZ 36/08, LEX nr 577242). Sąd uznał ponadto, że niezachowanie terminu określonego w oparciu o przepis art. 242 k.p.c. na przeprowadzenie dowodu prowadziłoby do nadmiernego przedłużenia się postępowania.

Sąd nie znalazł podstaw, aby odmówić mocy dowodowej zeznaniom świadków, T. S. (1) oraz M. S.. Ich wypowiedzi korespondowały z twierdzeniami powodów, pozbawione były sprzeczności, pozwalały uzyskać pełen obraz wydarzeń mających miejsce w dniach 13-16 maja 2017 r. Depozycje świadka, D. C., pozostawały irrelewantne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy. Ich treść koncentrowała się wokół okoliczności niewypłacenia powodom należnych wynagrodzeń. Z uwagi na to, że powodowie cofnęli w tym zakresie powództwo, zrzekając się roszczenia, zeznania świadka nie stanowiły podstawy do dokonania ustaleń faktycznych w sprawie.

W pierwszej kolejności należy wskazać, że nieobecność K. S. w pracy w dniu 15 maja 2017 roku była w uzasadniona stanem jego zdrowia. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego wynika, że K. S. był chory co najmniej od piątku 13 maja 2017 r. Już w trakcie szkolenia w G. powód źle się czuł. Swoje samopoczucie zgłosił bezpośrednio przełożonemu, T. S. (2). Świadek ten, zawnioskowany przez stronę pozwaną, potwierdził podnoszone przez powoda okoliczności. Podczas rozprawy w dniu 29 marca 2018 r. zeznał „w piątek zaobserwowałem, że K. S. jest chory. Widać było, że miał najprawdopodobniej gorączkę (...) Po K. widać było, że bardzo źle wygląda”. Choroba powoda została potwierdzona również przez lekarza medycyny rodzinnej. Z przedłożonej przez lek. E. J. informacji wynikało, że powód, zgłaszając się na badanie lekarskie, był już chory od kilku dni. Stąd też, w ocenie Sądu, nie zasługują na aprobatę podnoszone przez stronę pozwaną zarzuty, jakoby powód intencjonalnie udał się do lekarza, aby szukać usprawiedliwienia dla swojej nieobecności na szkoleniu w G..

Nienależnie od powyższego, istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej kwestii pozostawało, że w związku z koniecznością złożenia zeznań w postępowaniu karnym przez Z. S. w poniedziałek, 15 maja 2017 roku, bezpośredni przełożony powoda, wydał mu polecenie pozostania tego dnia w S.. T. S. (1), wiedząc, że Z. S. nie posiada prawa jazdy kat. B i nie będzie miał możliwości samodzielnego dojazdu na szkolenie w G., zdecydował, że drugi pracownik, K. S., poczeka na Z. S. i gdy ten złoży zeznania, dołączą oni do reszty pracowników będących na szkoleniu. Dodatkowo, aby powyższe było możliwe T. S. (1) zamienił samochody służbowe, oddając powodowi samochód osobowy a pozostałym pracownikom odbywającym szkolenie udostępniając busa. Fakt, iż T. S. (1) był bezpośrednim przełożonym K. S. oraz Z. S. pozostawał w sprawie bezsporny. W rezultacie, zważyć należy, iż nieobecność na szkoleniu K. S. w poniedziałek (15 maja 2017 r.) w G. była nie tyle uzgodniona z przełożonym, co wynikała bezpośrednio z wydanego polecenia. Co więcej zarówno K. S. jak i Z. S. nie mieli wyznaczonych innych zadań służbowych, które mogliby realizować na rzecz pozwanej, np. w siedzibie pracodawcy. W ocenie Sądu, nie zasługują na ochronę prawną działania podjęte przez pracodawcę wobec K. S., które w ostateczności były reakcją na wypełnienie przez niego polecenia bezpośredniego przełożonego. Reasumując, nieobecność powoda na szkoleniu zorganizowanym przez pracodawcę była usprawiedliwiona – nie udał się on do G., ponieważ na polecenie przełożonego czekał na współpracownika, z którym miał wspólnie odbyć podróż. Niezależnie od tego, jego stan zdrowia powodował niezdolność do pracy, co zostało w toku procesu zostało wykazane – potwierdzają to zarówno zeznania świadka T. S. (1) jak i informacje udzielone przez lekarza medycyny rodzinnej, pod opieką którego pozostawał powód.

Powództwo Z. S. również okazało się zasadne. Jak wskazywano w pierwszej części rozważań, pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy na czas niezbędny do stawienia się na wezwanie Policji, a dowodem usprawiedliwiającym tę nieobecność będzie wezwanie do stawienia się wystosowane przez odpowiedni organ, w tym przypadku policję, z adnotacją potwierdzającą obecność. W niniejszej sprawie, nie sposób uznać, aby nieobecność Z. S. była nieobecnością nieusprawiedliwioną. O tym, że jest on zmuszony złożyć zeznania w charakterze świadka w postępowaniu karnym poinformował bezpośredniego przełożonego, który to postanowił zmienić organizację wyjazdu

na szkolenie wszystkich pozostałych pracowników, aby powód mógł stawić się na wezwanie Policji. Stąd też, w ocenie Sądu, ową nieobecność należy pożytywać jako uzgodnioną z pracodawcą. Z. S. dysponował, określonym przez prawo, dowodem obecności na przesłuchaniu w Komendzie Powiatowej w P. – jego stawiennictwo potwierdzone zostało przez sierż. M. K.. W konsekwencji, nieobecności Z. S. na szkoleniu w G. w poniedziałek (15 maja 2017 r.) nie można pożytywać jako nieusprawiedliwionej, a tym samym powodującej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na względzie, na rzecz każdego z powodów zasądzono odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie w wysokości odpowiadającej dwutygodniowemu wynagrodzeniu brutto, o czym orzeczono w punkcie pierwszym (w zakresie żądania zgłoszonego przez K. S.) oraz drugim wyroku (w zakresie żądania zgłoszonego przez Z. S.).

W tym miejscu wskazać należy, że zgodnie z treścią przepisu art. 203 § 1 k.p.c. po rozpoczęciu rozprawy pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego wyłącznie w sytuacji gdy powód zrzeka się jednocześnie roszczenia. Tylko w takiej bowiem sytuacji pracownik ma nieograniczone prawo dysponowania swoim roszczeniem, z którego może zrezygnować, jeśli dochodzi do wniosku, iż nie leży w jego interesie dalsze prowadzenie procesu. Oświadczenie takie może on złożyć aż do momentu wydania wyroku. Z treści oświadczenia powodów złożonego na rozprawie w dniu 15 października 2019 r. wynika jednoznacznie, że nie zamierzali oni w dalszym ciągu popierać przed Sądem zgłoszonych roszczeń o wypłatę wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za urlop i w tym zakresie swoje powództwa cofnęli, zrzekając się jednocześnie tychże roszczeń. Na podstawie znajdujących się w aktach sprawy informacji nie można wyprowadzić wniosku, aby dokonane cofnięcie było w niniejszej sprawie sprzeczne z prawem, zasadami współzycia społecznego czy też zmierzało do obejścia prawa lub naruszało słuszny interes pracownika, stąd też przedmiotem niniejszego postępowania w odniesieniu do każdego z powodów pozostało roszczenie o odszkodowanie, które ostatecznie zostało ograniczone do wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia brutto. W pozostałym zakresie umorzono postępowanie, o czym orzeczono w punkcie trzecim wyroku. Podstawę takiego rozstrzygnięcia stanowił art. 203 § 1 k.p.c. w zw. z art. 355 §1 k.p.c.

Żądanie zasądzenia odsetek ustawowych od odszkodowania znajdowało uzasadnienie w art. 481 k.c., który na zasadzie art. 300 k.p. stosuje się do roszczeń wynikających ze stosunku pracy. W myśl tego przepisu, jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi. Sąd uwzględnił to żądanie, kierując się treścią uchwały Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003r. (SN III PZP 3/03, OSNP 2004/5/74), w myśl której ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania. (doręczenie odpisu pozwu K. S. stronie pozwanej nastąpiło w dniu 8 listopada 2017 r. zaś doręczenie pozwu Z. S. 23 listopada 2017 r.)

Jedynie marginalnie należy odnotować, że złożone przez K. S. oraz Z. S. oświadczenia z dnia 21 maja 2017 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy były nieskuteczne. Ze zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego jednoznacznie wynika, że na spotkaniu w siedzibie spółki w dniu 16 maja 2017 r. powodowie zapoznali się z treścią złożonego przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika, które to oświadczenie wywołało natychmiastowy skutek. W konsekwencji, stosunek pracy łączący K. S. oraz Z. S. z pozwanym pracodawcą ustał, a złożone następnie oświadczenia pracowników należy ocenić jako nieskuteczne wobec nieistnienia więzi pracowniczej między stronami procesu.

Umorzeniem postępowania objęto również roszczenia powodów o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w dalszym zakresie ze względu na uregulowanie tych należności przez pracodawcę wobec powodów w trakcie procesu i na skutek skutecznego cofnięcia pozwów przez powodów w części przekraczającej opisane wyżej roszczenia o odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązania umów o pracę.

Rozstrzygnięcie o kosztach procesu oparto o treść art. 98, zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego zadanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw, oraz art. 100 k.p.c., w myśl którego razie częściowego tylko uwzględnienia żądań koszty będą wzajemnie zniesione lub stosunkowo rozdzielone. Sąd może jednak włożyć na jedną ze stron obowiązek zwrotu wszystkich kosztów, jeżeli jej przeciwnik uległ tylko co do nieznacznej części swego żądania albo gdy określenie należnej mu sumy zależało od wzajemnego obrachunku lub oceny sądu. W niniejszej sprawie powodowie reprezentowani byli przez profesjonalnego pełnomocnika – adwokata. W myśl § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 2 pkt 5 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za adwokackie podstawą dla wyliczenia wynagrodzenia za reprezentację w części powództwa dotyczącej zaległego wynagrodzenia oraz ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy była kwota 2 700 zł, natomiast podstawą dla wynagrodzenia za reprezentację w części powództwa dotyczącej należnego odszkodowania była kwota 180 złotych. (§ 9 ust.1 pkt 1 wskazanego wyżej rozporządzenia). Powyższe kwoty zostały ustalone na podstawie stanu prawnego obowiązującego na dzień wniesienia pozwu.

Ostatecznie sprecyzowane żądanie powodów obejmowało kwotę odszkodowania (3 540,32 zł), zaległego wynagrodzenia za kwiecień 2017 r. (7 080,65 zł) oraz maj 2017 r. (7 080,65 zł) a także ekwiwalent za zaległy urlop wypoczynkowy (1348,70 zł). Łącznie zatem każdy z powodów domagał się poza odszkodowaniem za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę kwoty 15510 zł. Są uznał, że powodowie wygrali proces w tej części, albowiem należne im wynagrodzenia i ekwiwalent, zapłacone przez pozwaną w toku procesu. Jednakże w ocenie Sądu uzasadnione i zaspokojone roszczenia powodów o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiły łącznie 11 801,08 zł, ponieważ z żądanego wynagrodzenia za maj 2017 r., zasadne były roszczenie tylko za dziesięć przepracowanych przez powodów dni czyli po 3371,73 zł z uwagi na wcześniejsze rozwiązanie umowy o pracę. W rezultacie Sąd przyjął, że każdy z powodów wygrał sprawę w części dotyczącej roszczeń o wynagrodzenie i ekwiwalent za urlop wypoczynkowy w 76%.

Powodowie, modyfikując dochodzone roszczenia o zapłatę odszkodowania (z pierwotnie żądanego odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia do wysokości dwutygodniowego wynagrodzenia) wygrali w tym zakresie po 1/6 części. Zatem z 180 zł kosztów zastępstwa procesowego przysługiwało powodom 30 zł.

Jak już wskazywano, dla potrzeb ustalenia kosztów zastępstwa procesowego, powodowie wygrali proces w 76%. 76% z 2700 zł stawki ustalonej rozporządzeniem to 2 052 zł. Zaś 24 % z kosztów należnych to 648 zł. Różnica między powyższymi kwotami to 1 404 zł. Kwotę tę należało jednak pomniejszyć o należne pozwanej 120 zł kosztów zastępstwa procesowego za reprezentację w procesie w części dotyczącej odszkodowania. W rezultacie, strona pozwana powinna zwrócić każdemu z powodów kwotę 1 284 złotych tytułem kosztów zastępstwa procesowego. Niemniej jednak w punktach czwartym (w zakresie żądania zgłoszonego przez K. S.) oraz piątym wyroku (w zakresie żądania zgłoszonego przez Z. S.) na skutek błędu rachunkowego (podlegającego sprostowaniu) wskazano kwoty po 1 128 zł.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2020.755 j.t.) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu. W myśl art. 35 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w sprawach z zakresu prawa pracy pobiera się opłatę podstawową w kwocie 30 złotych wyłącznie od apelacji, zażalenia, skargi kasacyjnej i skargi o stwierdzenia niezgodności z prawem prawomocnego orzeczenia. Jednakże w sprawach, w których wartość przedmiotu sporu przewyższa 50.000 złotych, pobiera się od wszystkich pism procesowych opłatę sądową. Z uwagi na to, że w niniejszej sprawie wartość przedmiotu sporu wynosiła mniej niż 50.000 złotych powodowie byli zwolnieni od ponoszenia opłaty od złożonego pozwu, wynoszącej 5% wartości przedmiotu sporu, zgodnie z art. 13 cytowanej ustawy.

Wartości przedmiotu sporu w niniejszej sprawie odpowiadające roszczeniom zgłoszonym przez każdego z powodów wynosiły po 36 752 zł. Roszczenia zasługujące na uwzględnienie w zakresie odszkodowania (3 540,32 zł), zaległego wynagrodzenia za kwiecień 2017 r. (7 080,65 zł) oraz maj 2017 r. (3 371,73 zł) a także ekwiwalentu za zaległy urlop wypoczynkowy (1 348,70 zł) opiewały łącznie na kwotę 15 341,40 zł, co stanowi 41% wartości przedmiotu sporu każdej

z połączonych spraw. Z uwagi na fakt przegrania sprawy przez stronę pozwaną właśnie w 41 %, Sąd – zgodnie z zasadą przewidzianą w ww. art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych winien nakazać pobranie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego Szczecin – Centrum w Szczecinie stanowiącą 5% wygranej przez powodów sumy. Łącznie 1 508 zł (2 x 754 zł). Mimo to w punkcie szóstym wyroku zasądono błędnie od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa jedynie kwotę 754 zł, co powoduje konieczność wydania dalszego postanowienia w trybie art. 108¹ k.p.c.

Podstawę rozstrzygnięcia zawartego w punkcie siódmym wyroku stanowił art. 477² § 1 k.p.c., w myśl którego zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydawaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.