

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. Z., B. W.

Protokolant: Dorota Wabnitz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 26 czerwca 2017 r. we W. sprawy

z powództwa (...) sp. z o.o. w P.

przeciwko S. M.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego S. M. na rzecz strony powodowej (...) sp. z o.o. w P. kwotę 19.288,08 zł (dziewiętnaście tysięcy dwieście osiemdziesiąt osiem złotych osiem groszy) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 27 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty;

II. zasądza od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 1162 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

UZASADNIENIE

Strona powodowa (...) sp. z o.o. z siedzibą w P., pozwem z 3 grudnia 2016 r. (data stempla pocztowego) skierowanym przeciwko S. M., wniosła o zasądzenie od pozwanego 19.288,08 zł wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego i kosztów opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Uzasadniając swoje żądania, strona powodowa podniosła, że w sierpniu 2016 r. pozwany zgłosił się do dyrektora Oddziału we W. informując, że zamierza rozwiązać umowę o pracę, gdyż otrzymał korzystniejszą ofertę pracy w konkurencyjnej firmie. Dyrektor poinformował pozwanego, że pracodawca może mu zaproponować lepsze warunki pracy i płacy. W tej sprawie odbyło się kilka rozmów. Negocjacje zakończyły się 22 sierpnia 2016 r. przyjęciem przez pozwanego zaproponowanych mu nowych warunków zatrudnienia, które miały obowiązywać od 1 sierpnia 2016 r.

W dniach 15-17 września 2016 r. pozwany nie stawiał się do pracy, ani nie poinformował o przyczynie swojej nieobecności, pomimo że były to jego dni pracy według rozkładu czasu pracy.

W dniu 20 września 2016 r. pozwany przysłał do dyrektora oddziału smsa z informacją, że rezygnuje z pracy więc nie będzie go w pracy, a wypowiedzenie wysłał pocztą. Zgodnie z informacją w następnych dniach nie zgłaszał się do pracy.

Dopiero 28 września 2016 r. pracodawca otrzymał pocztą oświadczenie pozwanego z 26 września 2016 r. o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Strona powodowa wskazała, że złożone przez pozwanego oświadczenie jest

nieskuteczne, gdyż nastąpiło z przyczyn osobistych i ekonomicznych, co wskazuje, że do rozwiązania stosunku pracy doszło z przyczyn leżących po stronie pracownika, a nie pracodawcy.

Pozwanemu przysługiwał trzymiesięczny okres wypowiedzenia, dlatego strona powodowa dochodzi trzymiesięcznego wynagrodzenia za pracę obliczonego według zasad obowiązujących przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Pismem z 30 września 2016 r. pozwany został wezwany do dobrowolnej zapłaty odszkodowania. Nie uznał jednak roszczenia i powołał się na jakoby wcześniejsze ustne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem oraz bliżej nieokreślone ciężkie naruszenie obowiązków przez pracodawcę.

Strona powodowa zaprzeczyła jednak aby pozwany złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem. Nieprawdą jest także, jakoby nie zostało ono przyjęte przez osobę uprawnioną ze strony pracodawcy. Oddział we W. nie posiada statutu pracodawcy, a wszelkie dokumenty związane ze stosunkiem pracy podpisywane są przez prezesa zarządu. Dział zajmujący się sprawami kadrowymi znajduje się w siedzibie spółki w P..

Pozwany o zamiarze rozwiązania stosunku pracy pierwszy raz poinformował dyrektora oddziału we W. na początku sierpnia 2016 r. jeżeli faktycznie złożył oświadczenie o wypowiedzeniu umowy, to zawarcie aneksu dowodzi, że strony porozumiały się co do warunków kontynuowania zatrudnienia.

Nawet gdyby hipotetycznie przyjąć, że pozwany złożył wypowiedzenie w sierpniu 2016 r., to trzymiesięczny okres wypowiedzenia minąłby 30 listopada 2016 r. Tym czasem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany złożył 28 września 2016 r. W tej sytuacji nie ma znaczenia, czy pozwany złożył oświadczenie o wypowiedzeniu czy nie (k. 2-6).

Odpowiadając na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od strony powodowej kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko, pozwany zarzucił, że w lipcu 2016 r. złożył dyrektorowi Oddziału we W. oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednak dyrektor odmówił poświadczenia odbioru pisma. Dlatego bieg okresu wypowiedzenia rozpoczął się od sierpnia 2016 r. i upływał 31 października 2016 r.

Pod wpływem nieustannie wywieranej presji, w miesiącu sierpniu 2016 r. zaproponowano mu zawarcie aneksu do umowy o pracę datowanego na 1 sierpnia 2016 r. Celem uniknięcia dalszych nacisków ze strony przełożonych zdecydował się na podpisanie aneksu, nigdy jednak nie złożył oświadczenia o wycofaniu złożonego uprzednio wypowiedzenia. Zawarcie aneksu nie może być traktowane jako dorozumiane wycofanie wypowiedzenia. Nie ma natomiast żadnych przeszkód natury prawnej do zawarcia aneksu w trakcie biegu okresu wypowiedzenia.

W ocenie pozwanego, brak jest jakichkolwiek podstaw do zakwalifikowania jego oświadczenia z 26 września 2016 r. jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. Jako nadużycie prawa należy uznać działanie strony powodowej, polegające na podjęciu przez pozwanego decyzji o rozwiązaniu umowy, wpisaniu nieprawidłowego sposobu rozwiązania umowy do świadectwa pracy i dochodzenia na tej podstawie odszkodowania.

Pozwany zaprzeczył, że złożył oświadczenie, z którego mogłoby wynikać, że jego zamiarem było rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. Takiej woli nie daje się wywieść ani a treści pisma, ani z treści smsa wysłanego do przełożonych. W żadnym miejscu nie ma nawiązania do podstawy prawnej z art. 55 § 1¹ k.p. nie stanowi takiego nawiązania końcowe sformułowanie pisma, w którym wskazane są przyczyny osobiste i ekonomiczne. Rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, nie jest także niestawianie się do pracy przez pozwanego. Jeżeli pozwany nie przychodził do pracy, to pracodawcy przysługiwało co najwyżej prawo do rozwiązania stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Jeżeli chodzi o czynności rozwiązania umowy o pracę, to z zachowania stron powinna wynikać nie tylko wola rozwiązania tej umowy, ale także sposób jej rozwiązania, data ustania stosunku pracy oraz to, że ta właśnie strona jest podmiotem rozwiązującym umowę (lub wyrażającym zgodę na rozwiązanie umowy przez drugą stronę). Natomiast w niniejszej sprawie nie można przyjąć, że zachowania pozwanego ujawniło jego wolę w sposób dostateczny co do wszystkich istotnych elementów składających się na czynności rozwiązania umowy o pracę. Jego zamiar podjęcia pracy u innego pracodawcy nie mógł być tłumaczony jako wola rozwiązania przez niego umowy o pracę bez wypowiedzenia w dniu 26 września 2016 r.

Pozwany zarzucił również, że zachowanie strony powodowej nosi niewątpliwie cech nadużycia prawa podmiotowego – nie przez sam fakt dochodzenia odszkodowania, lecz z uwagi na sztuczne wykreowanie sobie warunków do dochodzenia tego odszkodowania przez bezzasadne przyjęcie, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło w warunkach art. 55 § 1¹ k.p.

Z ostrożności procesowej, pozwany zarzucił, że brak jest podstaw do zadania odszkodowania w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu pozwanego za pełen okres wypowiedzenia. Dokonane przez pozwanego w lipcu 2016 r. wypowiedzenie umowy o pracę jest wystarczającą przesłanką do obniżenia wysokości odszkodowania proporcjonalnie do okresu, za jaki pozwany zobowiązany był do świadczenia pracy (do końca października 2016 r.). Ponadto biorąc pod uwagę całokształt okoliczności sprawy, dotychczasowy przebieg zatrudnienia pozwanego, jego osobiste zaangażowanie oraz wkład w rozwój spółki, zasadne byłoby oddalenie powództwa także w oparciu o zasady współzycia społecznego (k. 34-37).

Na rozprawie 26 czerwca 2017 r. pełnomocnik strony powodowej wniósł z zasądzenie od pozwanego kosztów procesu według spisu kosztów, tj. 9.910,12 zł.

Natomiast pełnomocnik pozwanego wniósł o oddalenie wniosku o zasądzenie tak wysokich kosztów gdyż są one zawyżone.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Pozwany, S. M., został zatrudniony u strony pozwanej I. sp. o.o. z siedzibą w P., od 16 października 2008 r. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny, następnie na czas określony, a od 1 stycznia 2009 r. na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy.

Powód świadczył pracę w Oddziale we W.. Jego przełożonym był dyrektor Oddziału M. K. (1).

Pozwany był dobrym pracownikiem.

Dowody:

- akta osobowe pozwanego,
- - Zeznania świadka M. K. (1) złożone na rozprawie 14.03.2017 r.,

W dniu 28 lipca 2016 r. powód miał pracować na 2-gą zmianę od godz. 18:00 do 6:00 dnia następnego. Pozwany przyjechał jednak w tym dniu 2-3 godz. wcześniej, żeby spotkać się z dyrektorem oddziału M. K. (1). Pozwany spotkał M. K. (1), kiedy ten akurat wychodził do domu. Wtedy też pozwany wręczył M. K. (1) swoje pismo z 28 lipca 2016 r. w którym wskazał zamiar wypowiedzenia umowy o pracę. Dyrektor poinformował pozwanego wówczas, że nie ma teraz czasu, gdyż od dzisiaj idzie na urlop i na ten temat porozmawiają, jak wróci on do pracy po urlopie.

Powód zgodził się na to i zabrał ze sobą przedstawione dyrektorowi wypowiedzenie.

Powód miał tylko jeden egzemplarz pisma o wypowiedzeniu umowy o pracę.

Z uwagi na śmierć jednego z pracowników M. K. (1) musiał pod koniec urlopu zjawić się w pracy. Po powrocie z urlopu, pozwany wspominał mu o zamiarze rozwiązania umowy o pracę, gdyż otrzymał lepszą ofertę pracy. W związku z deklaracją pozwanego, M. K. (1) prowadził z nim negocjacje odnośnie warunków zatrudnienia, które konsultował z zarządem spółki. Z uwagi na to, że pozwany był dobrym pracownikiem strona powodowa była gotowa zwiększyć jego wynagrodzenie, a także zmienić stanowisko. Rozmowy w sprawie dalszej współpracy odbywały się przy udziale P. S. i trwały około dwóch tygodni. W trakcie rozmów, pozwany przedstawiał kilkakrotnie wypowiedzenie umowy o pracę, z którym zapoznał się M. K. (1). Natomiast wychodząc ze spotkań pozwany zabierał wypowiedzenie ze sobą oświadczając, że się jeszcze zastanowi. Strony dwukrotnie „ściskały sobie dłonie” dochodząc do porozumienia w zakresie zarówno przyznanego pozwanemu wynagrodzenia w wyższej wysokości i co do nowego stanowiska pracy.

Taka sytuacja miała miejsce, gdyż po tym, jak po raz pierwszy strony doszły do porozumienia, pozwany jednak zmienił zdanie i odwołał swoje stanowisko w sprawie, dlatego też strony prowadziły dalsze negocjacje. Ostatecznie w dniu 4 września 2016 r. strony doszły do porozumienia i podpisały z datą wsteczną aneks do umowy o pracę, na podstawie którego powód został zatrudniony od 1 sierpnia 2016 r. na stanowisku mistrza produkcji za wynagrodzeniem zasadniczym 6.000,00 zł.

W dniach 15-17 wrzesień 2016 r. strona powodowa organizowała dla pracowników imprezę integracyjną, tj. wspólny 3-dniowy wyjazd na kajaki. Dni te były dla pozwanego normalnymi dniami pracy. Pozwany miał wziąć udział w imprezie integracyjnej, jednak w niej nie uczestniczył nie informując o przyczynach. Nie biorąc udziału w imprezie pozwany powinien świadczyć w tym czasie pracę. Pozwany nie przyszedł jednak do pracy nie usprawiedliwiając swojej nieobecności.

W dniu 20 września 2016 r. o godz. 19:25 pozwany wysłał do M. K. (1) smsa z informacją „Witam. Dzisiaj doszły do mnie słuchy, że P. nie przekazał Ci, że rezygnuję z pracy więc Cię informuję, że mnie jutro nie będzie wypowiedzenie jednostronne wysłałem do P.”.

Pozwany był nieobecny w pracy również w pracy w następnych dniach, które były dla niego dniami pracy, tj. 21-23 oraz 27 i 28 września 2016 r., nie usprawiedliwiając swojej nieobecności.

27 września 2016 r. pozwany wysłał listem poleconym do siedziby strony powodowej w P. oświadczenie z 26 września 2016 r. o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako powód wskazał „z przyczyn osobistych i ekonomicznych”. Oświadczenie zostało odebrane przez stronę powodową 28 września 2016 r.

29 września 2016 r. strona powodowa wystawiła pozwanemu świadectwo pracy, w którym w skazała, że stosunek pracy ustał bez wypowiedzenia przez pracownika art. 55 § 1¹ k.p..

Powód zrezygnował z pracy u strony pozwanej, gdyż miał inną propozycję pracy z większym wynagrodzeniem, a także ze względu na to, że uważał, że jego czas pracy jest zbyt długi. Pozwany jednak nigdy nie wnosił o wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych, nigdy też nie wnosił o udzielenie mu czasu wolnego za prace w godzinach nadliczbowych.

Powód nie skarżył się nigdy pracodawcy na naruszanie jego praw pracowniczych.

Operator ma za zadanie nie tylko utrzymanie w ruchu dwóch maszyn ale również zawiaduje 2-3 pracownikami, którzy bez operatora nie mają możliwości pracy. Brak jednego operatora powoduje konieczność pracy w nadgodzinach przez ewentualnie zlecenie kierownikowi wykonywanie pracy nieobecnego operatora. W okresie sierpień-wrzesień 2016 r. produkcja trwała przez 7 dni w tygodni, przez 24 godz. na dobę.

Dowody:

- Zeznania świadka M. K. (1) złożone na rozprawie 14.03.2017 r.,

- Zeznania świadka P. S. złożone na rozprawie 14.03.2017 r.,
- Zeznania świadka M. K. (2) złożone na rozprawie 26.06.2017 r.,
- Zeznania powoda S. M. złożone na rozprawie 08.05.2017 r.,
- Kserokopia listy obecności za wrzesień 2016 r. – karta 21,
- Fotografia wiadomości sms – karta 22,
- Kserokopia oświadczenia pozwanego z 26.09.2016 r. – karta 23,
- Kserokopia oświadczenia pozwanego z 28.07.2016 r. – karta 38,
- Świadectwo pracy – w aktach osobowych pozwanego.

Pismem z 20 września 2016 r. strona powodowa wezwała pozwanego do zapłaty 18.000,00 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pismem z 18 października 2016 r. pozwany odmówił spełnienia żądania.

Dowody:

- Okoliczności bezsporne.

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego liczone jak za ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 6.429,36 zł.

Dowody:

- Zaświadczenie – karta 24.

Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 55 § 1¹ k.p. pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 (bez wypowiedzenia) wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

W myśl art. 30 k.p. umowę o pracę można rozwiązać między innymi przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), bądź też przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Pozwany miał więc możliwość rozwiązać umowę o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia lub też bez wypowiedzenia. W przypadku złożenia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, stronie powodowej nie przysługiwałoby roszczenie o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę. Pozwany rozwiązał jednak umowę o pracę poprzez złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, tym samym pracodawca był uprawniony do dochodzenia stosownego roszczenia odszkodowawczego na podstawie art. 61¹ k.p., zgodnie z którym w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Stosownie do treści art. 55 § 2 k.p. oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio.

Należy wskazać, że podana przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Niniejsza kwestia ma ugruntowany pogląd zarówno w orzecznictwie jak i w doktrynie i do jej naruszenia może dojść wówczas, kiedy pracownik nie wskaże w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracodawcy (por. wyrok SN z dnia 10 maja 2000r., I PKN 641/99 – publ. portal orzeczeń SN, który ma również odpowiednie zastosowanie do oceny złożonego przez pracownika oświadczenia woli, który rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p.).

Podkreślić również należy, że w niniejszym postępowaniu, skoro to pozwany rozwiązał ze stroną powodową umowę o pracę bez wypowiedzenia, to zgodnie z art. 6 k.c., winien udowodnić wskazane przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Winien również wykazać, że były one naruszeniem podstawowych obowiązków wobec pracownika, a naruszenie to miało ciężki charakter.

Zgodnie z treścią oświadczenia pozwanego z 26 września 2016 r., powodem rozwiązania umowy o pracę były przyczyny osobiste i ekonomiczne.

Pozwany – pomimo, że w toku postępowania działała przez profesjonalnego pełnomocnika – nie wykazał zgodnie z art. 6 k.c., przede wszystkim prawdziwości wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, nie mówiąc już o przypisaniu pracodawcy ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Żadna ze wskazanych przyczyn nie dotyczy bowiem w ogóle jakiegokolwiek podstawowego obowiązku pracodawcy wobec pracownika. Taki przykładowy katalog zawiera w szczególności dział czwarty rozdział I k.p. Ze zgromadzonego materiału dowodowego jednoznacznie wynika natomiast, że owe względy osobiste i ekonomiczne, na które powołał się w swoim oświadczeniu pozwany, odnosiły się nie do pracodawcy tylko do samego pozwanego. Z zeznań pozwanego wynika, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było otrzymanie korzystniejszej oferty pracy (powód ekonomiczny), a ponadto uciążliwość związana z dużą ilością obowiązków, ciągłym przebywaniem w pracy kosztem rodziny (względy osobiste).

Bezzasadny jest natomiast zarzut pozwanego jakoby oświadczenie z 26 września 2016 r. nie miało charakteru rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1¹ k.p. W oświadczeniu jest bowiem wyraźnie mowa o wypowiedzeniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jednoczesnym wskazaniem przyczyn. Natomiast to, że wskazane przyczyny okazały się błędnie sformułowane ma znaczenia przy ocenie, że faktycznie do skutecznego złożenia oświadczenia bez wypowiedzenia doszło.

W ocenie Sądu, pozwany miał w pełni świadomość tego, że we wrześniu złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdyż wcześniej składał wypowiedzenie umowy o pracę wyraźnie tak formułując treść oświadczenia, natomiast oświadczenie z dnia 26 września 2016 r. było oświadczeniem złożonym bez wypowiedzenia, co jednoznacznie wynika z treści pisma.

O takim charakterze złożonego oświadczenia przemawiają również zeznania samego pozwanego, który jednoznacznie stwierdził, że ostatecznie we wrześniu 2016 r. podjął decyzję o odejściu, gdyż miał już dosyć i chciał zakończyć współpracę ze stroną pozwaną, a jednocześnie miał inną ofertę pracy, z której zamierzał skorzystać.

Odnośnie oświadczenia pozwanego z 28 lipca 2016 r. to w świetle jego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, kwestia ta nie miała aż tak istotnego znaczenia. Nawet bowiem gdyby to oświadczenie było skuteczne, to do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia doszłoby w okresie trwania okresy wypowiedzenia. Zatem umowa o pracę rozwiązałaby się skutecznie i tak z dniem 28 września 2016 r., kiedy to oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło do pracodawcy.

Natomiast w ocenie Sądu, do złożenia takiego oświadczenia woli przez pozwanego w lipcu 2016 r. nigdy ostatecznie nie doszło w sposób skuteczny, a nawet jeśli pozwany złożył takie oświadczenie woli, to należy uznać, że skutecznie je cofnął.

Z zeznań pozwanego wynika, że 28 lipca 2016 r. przedstawił swoje oświadczenie dyrektorowi oddziału M. K. (1), jednak ten poinformował go, że jest na urlopie i do tej sprawy powrócą kiedy wróci z wypoczynku, na co powód się zgodził i w związku z tym, wziął z powrotem swoje oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Przyjmując nawet za pozwanym, że dyrektor odmówił przyjęcia oświadczenia to należy wskazać, że powód nie podjął innych kroków mających uzewnętrznić swój zdecydowany zamiar wypowiedzenia stosunku pracy, np. poprzez wysłanie oświadczenia do siedziby spółki w P. z czego nie omieszczał skorzystać w przypadku oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd w tym miejscu w pełni zgadza się z twierdzeniami strony powodowej, że strona pozwana jako spółka kapitałowa jest reprezentowana przez zarząd i pozwany składając oświadczenie woli o wypowiedzeniu umowy o pracę winien był złożyć to oświadczenie do zarządu strony pozwanej, zatem wręczenie jakichkolwiek pism przełożonemu, który nie potwierdzał ich odbioru nie można uznać za skuteczne złożenie oświadczenia woli stronie powodowej.

Niezależnie od powyższego, jak wynika z zebranego materiału dowodowego, po powrocie M. K. (1) z urlopu wypoczynkowego w połowie sierpnia 2016 r. strony podjęły rozmowy w sprawie dalszych warunków zatrudnienia powoda. Trwały one około dwóch tygodni. W tym czasie dochodziło do wspólnych uzgodnień, z których następnie powód się wycofywał. Trudno więc przyjąć aby oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę zostało skutecznie złożone przez powoda pod koniec lipca 2016 r., podczas kiedy jeszcze we wrześniu 2016 r. strony prowadziły negocjacje odnośnie warunków zatrudnienia.

Podkreślając, że dyrektor oddziału M. K. (1) nie był osobą, która byłaby uprawniona z ramienia pracodawcy do odbierania oświadczeń woli o rozwiązaniu stosunku pracy, gdyż leżało to w kompetencji zarządu, to w ocenie Sądu należy wskazać, że do skutecznego, ostatecznego, kategorycznego oświadczenia woli przez pozwanego nie doszło.

Z uwagi na powyższe, Sąd na podstawie art. 61² § 1 k.p. zasądził na rzecz strony powodowej odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia pozwanego za okres wypowiedzenia. Pozwany był zatrudniony na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony i obowiązywał go trzymiesięczny okres wypowiedzenia. Dlatego zgodnie z przedstawionym zaświadczeniem o zarobkach pozwanego, należne stronie powodowej odszkodowanie wynosiło 19.288,08 zł (3 x 6.429,36 zł), o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

Przy czym wbrew twierdzeniom pozwanego nie ma podstaw do miarkowania wysokości odszkodowania. Jego wysokość przysługująca pracownikowi na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. jest niezależna od czasu, jaki miał upłynąć do chwili rozwiązania umowy o pracę w wyniku wcześniej dokonanego przez pracownika wypowiedzenia. Do odszkodowania tego nie stosuje się art. 60 k.p. (por. wyrok SN z 23.08.2005 r., I PK 20/05 – publ. portal orzeczeń SN).

Niezasadny jest również w ocenie Sądu, zarzut nadużycia przez stronę powodową w żądaniu odszkodowania zasad współzycia społecznego.

Zarówno społeczno-gospodarcze przeznaczenie prawa, jak i zasady współzycia społecznego określone w art. 8 k.p., określające nadużycie prawa podmiotowego w stosunkach pracy, są tzw. klauzulami generalnymi. Klauzule te wyróżniają się z pośród zwrotów niedookreślonych tym, że odsyłają do systemu ocen czy norm o charakterze pozaprawnym. Zasady te są pojęciami nieostrymi, nie sposób ich skatalogować i skodyfikować. Nie ma ich konkretnego katalogu, a w miarę rozwoju społeczeństw tworzą się coraz to nowe. Nadużycie prawa podmiotowego polega na przekroczeniu przez osobę uprawnioną pewnych granic, które należą do kategorii etycznej lub społeczno-ekonomicznej, przy równoczesnym założeniu, że działa ona w zgodzie z przysługującym jej prawem. Użytek, jaki czyni osoba uprawniona ze swego prawa, może stać w sprzeczności z zasadami współzycia społecznego lub społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa. To, czy określone zachowanie jest zgodne z powyższymi klauzulami ocenia się

w odniesieniu do konkretnego przypadku i całości towarzyszących mu okoliczności, a ich weryfikacja jest zadaniem sądu,

Samo skorzystanie przez stronę ze swojego prawa nie może być postrzegane jako nadużycie prawa podmiotowego. Natomiast postępowanie dowodowe wykazało, że wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia były bezzasadne. Nie można więc mówić o sztucznie wykreowanych warunkach dochodzenia odszkodowania.

Powyższą należności, Sąd na podstawie art. 481 i 455 k.c. w zw. z art. 300 k.p. zasądził z ustawowymi odsetkami liczonymi od 27 grudnia 2016 r. do dnia zapłaty. Z potwierdzenia odbioru wynika bowiem, że pozew został doręczony pozwanemu 27 grudnia 2016 r. (k. 42).

Warto przytoczyć tu orzeczenie Sądu Najwyższego z 6 marca 2003 r. (III PZP 3/03 – publ. portal orzeczeń SN), zgodnie z którym „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.” Powyższe orzeczenie może mieć również analogiczne zastosowanie w przypadku rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie, Sąd ustalił zarówno w oparciu o osobowe źródła dowodowe, jak i dowody z dokumentów niekwestionowanych przez strony i niebudzących żadnych wątpliwości, w szczególności akt osobowych powoda, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność, nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz powoda, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, które korespondowały ze sobą oraz pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Świadcowie potwierdzają, że były prowadzone pomiędzy stronami rozmowy odnośnie warunków zatrudnienia pozwanego, w związku z jego zamiarem odejścia z pracy. Potwierdzają także, że pozwany przedstawiał im oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jednakże po rozmowach zabierał je ze sobą oświadczając, że jeszcze się zastanowi. Świadek M. K. (2) zeznaje wprawdzie, że przynosząc zwolnienia lekarskie widział to oświadczenie jednakże raz twierdzi, że było to na magazynie na stanowisku operatora, a raz w gabinecie dyrektora.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania pozwanego w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Z zeznań pozwanego przede wszystkim wynika, że wskazane przez niego w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyny, tak naprawdę nie dotyczyły pracodawcy lecz jego samego. W świetle dochodzonego przez stronę powodową odszkodowania miało to istotne znaczenie dla sprawy. Natomiast okoliczności związane z oświadczeniem o wypowiedzeniu umowy o pracę nie miały aż tak wielkiego znaczenia.

Sąd pominął natomiast dowód z przesłuchania świadków I. K. i M. M. jako nieprzydatne dla rozstrzygnięcia sprawy.

I. K. była pracownikiem strony pozwanej do maja 2016 r. Siłą rzeczy nie mogła więc mieć bezpośredniej wiedzy na temat zdarzeń z sierpnia i września 2016 r. Poza tym przesłuchiwanie świadka na okoliczność bezsporną – zamiaru rozwiązania stosunku pracy przez pozwanego, nie miało najmniejszego sensu i prowadziłyby tylko i wyłącznie do przewlekłości procesu.

Natomiast M. M. nie była pracownikiem strony pozwanej, nie posiadała żadnej bezpośredniej wiedzy na temat rozmów prowadzonych przez strony w zakładzie pracy. Informacje, które mogła posiadać pochodziły od samego pozwanego.

Orzeczenie o kosztach w punkcie II sentencji wyroku, znajduje podstawę w treści art. 98 § 1 k.p.c. zgodnie z którym, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Reguła ta dotyczy także spraw rozpatrywanych przez sądy

pracy. Jeżeli zatem pracownik przegra sprawę pracowniczą, winien liczyć się z obowiązkiem zwrotu przeciwnikowi kosztów procesu obejmujących koszty sądowe (o ile były poniesione) oraz koszty zastępstwa procesowego strony reprezentowanej przez profesjonalnego pełnomocnika.

W myśl art. 98 § 3 k.p.c., do niezbędnych kosztów procesu strony reprezentowanej przez adwokata zalicza się wynagrodzenie, jednak nie wyższe niż stawki opłat określone w odrębnych przepisach i wydatki jednego adwokata, koszty sądowe oraz koszty nakazanego przez Sąd osobistego stawiennictwa strony.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną były koszty opłaty sądowej od pozwu w wysokości 965,00 zł, opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł oraz wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (Dz. U. poz. 1804 ze zm.), wynosiły 180,00 zł. Łącznie było to więc 1.162,00 zł.

Sąd nie uwzględnił natomiast wniosku pełnomocnika strony powodowej o zasądzenie kosztów zgodnie z załączonym spisem kosztów. Przede wszystkim strona powodowa miała możliwość ustanowienia w sprawie pełnomocnika z W., w tak dużym mieście jest wielu profesjonalnych pełnomocników, a zatem strona powodowa miała wybór wśród profesjonalnych pełnomocników z W.. Jeżeli natomiast strona powodowa podjęła decyzję o tym, że będzie ją reprezentował pełnomocnik z G. to mógł on działać na rozprawach przez swojego substytutę z W.. Strona powodowa wiedziała, że właściwym do rozpoznania jest sąd we Wrocławiu, zatem miała możliwość oceny tej sytuacji przed wniesieniem sprawy. Skoro zatem strona powodowa podjęła decyzję, że będzie ją reprezentował pełnomocnik z G. winna to uwzględnić przy wypłacie na jego rzecz wynagrodzenia. Niezależnie od powyższego, trudno uznać za celowe koszty procesu wskazane przez pełnomocnika strony powodowej koszty przeloty samolotem. Pomiędzy G. a W. jest bardzo dobre alternatywne i o wiele tańsze bezpośrednie połączenie kolejowe i wbrew twierdzeniom pełnomocnika strony powodowej, przyjazd pociągiem na rozprawę na godz. 10:00 jest możliwym i nie powodowałby konieczności opłacenia noclegu. Zatem w ocenie Sądu, żądanie zwrotu kosztów stawiennictwa pełnomocnika strony powodowej według załączonego spisu kosztów nie zasługiwał na uwzględnienie.