

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Wrocław, dnia 28 maja 2018 r.

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

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Urszula Kulesza, Maria Kulesza

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 28 maja 2018 r we W.

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) S.A. z siedzibą we W.

o odszkodowanie, odprawę pieniężną

I. zasądza od strony pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. na rzecz powoda S. S. kwotę **20.980 zł** brutto (słownie: dwadzieścia tysięcy dziewięćset osiemdziesiąt złotych) tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od:

- kwoty 10.490 zł dnia 9 sierpnia 2017 r. do dnia zapłaty

- kwoty 10.490 zł dnia 12 października 2017 r. do dnia zapłaty;

II. dalej idące powództwo oddala,

III. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 516,92 zł,

V. nakazuje stronie pozwanej (...) S.A. z siedzibą we W. uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę 1.049 zł tytułem opłaty od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy,

VI. nie obciąża powoda kosztami postępowania.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 30 czerwca 2017 r. (data prezentaty sądu) powód S. S. wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) S.A. we W. kwoty 20.980 zł wraz z odsetkami ustawowymi od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu, w tym kwoty 10.490 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w oraz odprawy w kwocie 10.490 zł.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 27 września 2018 r. (data stempla pocztowego) pełnomocnik powoda wniósł o zasądzenie tej samej kwoty tj. 20.980 zł z tym, że wskazał, że jest to kwota odszkodowania w wysokości 6-miesięcznego wynagrodzenia, w tym kwota 10.490 zł tytułem odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu pracy, a kwota 10.490

z tytułem odszkodowania na podstawie przepisów kodeksu cywilnego – jako odszkodowanie uzupełniające wraz z ustawowymi odsetkami.

Na rozprawie w dniu 28 listopada 2017 r. pełnomocnik powoda cofnął żądanie wraz ze zrzeczeniem się roszczenia tytułem odprawy pieniężnej.

W uzasadnieniu powód wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce z przerwami od 1 sierpnia 1997 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku ładowacza. W dniu 9 czerwca 2017 r. pracodawca wręczył powodowi rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na celowym wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wyłącznie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r. Powód podniósł, że wskazana przyczyna jest całkowicie nieprawdziwa i pozorna. Powód wskazał, że uległ wypadkowi przy pracy w grudniu 2014 r i od tego czasu bardzo często musi korzystać ze zwolnień lekarskich.

Pełnomocnik powoda w piśmie z dnia 27 września 2018 r. wskazał, że rekompensata poniesionej przez powoda szkody (utrata odprawy pieniężnej) przewyższa maksymalną wartość odszkodowania, o której mowa w przepisach Kodeksu pracy, dlatego w tym przypadku odszkodowanie winno być oparte o przepisy Kodeksu cywilnego.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) S.A. we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego, wg norm przepisanych.

Uzasadniając swoje stanowisko w sprawie strona pozwana wskazała, że powód przyznał, iż został powiadomiony przez związki zawodowe o konsultacji zamiaru pracodawcy rozwiązania z nim umowy o pracę za wypowiedzeniem z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Pracownik miał więc świadomość, że jego obecność w pracy w ostatnich dniach maja 2017 r. skutkować może wręceniem mu wypowiedzenia umowy o pracę, bowiem w dniu 29 maja 2017 r. upływał termin zgłoszenia przez zakładową organizację związkową zastrzeżeń w trybie art. 38 § 2 k.p. Nielojalnością ze strony powoda było celowe skorzystanie ze zwolnienia chorobowego w taki sposób, aby uniemożliwić pracodawcy ewentualne wręczenie mu wypowiedzenia umowy o pracę pod koniec maja 2017 r. W ocenie pracodawcy zamierzonym działaniem powoda było przesunięcie terminu wręczenia mu wypowiedzenia umowy o pracę na początek czerwca. Otrzymanie wypowiedzenia przez powoda pod koniec maja 2017 r. spowodowałoby wpływ terminu wypowiedzenia z końcem sierpnia 2017 r., natomiast wręczenie wypowiedzenia na początku czerwca 2017 r. przesunąłoby ten termin do końca września 2017 r. Dla powoda oznaczałoby to jednoznaczny korzyść w postaci dodatkowego, jednomiesięcznego wynagrodzenia.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zawarł umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 sierpnia 1997 r. do dnia 30 września 1997 r. z (...) Sp. z o.o. we W.. Na podstawie przedmiotowej umowy powód został zatrudniony na stanowisku ładowacza w pełnym wymiarze czasu pracy.

W dniu 30 września 1997 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony od dnia 1 października 1997 r. do dnia 30 kwietnia 1998 r., a następnie strony zawarły umowę na czas nieokreślony.

Z dniem 16 stycznia 2001 r., z uwagi na zmianę formy prawnej pracodawcy ze spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w spółkę akcyjną nazwa pracodawcy przyjęła brzmienie (...) Spółka Akcyjna.

Do zakresu obowiązków powoda na stanowisku ładowacza należało m.in. utrzymywanie porządku na miejscu pracy (uporządkowanie miejsca odbioru odpadów oraz zamykanie pomieszczeń, boksów, bramek ogrodzeniowych), terminowa realizacja zadań poprzez opróżnianie pojemników i odstawianie pustych pojemników do miejsca ich

lokalizacji, współpraca z kierowcą w zakresie prawidłowego transportu odpadów i zabezpieczenia pojazdu przed ich ewentualnym wypadnięciem, udzielanie pomocy kierowcy podczas podjazdu do pojemników.

Dowód : Akta osobowe powoda

Strona pozwana w związku ze zmianami organizacyjnymi wszczęła w maju 2017 r. procedurę zmierzającą do wyłonienia spośród pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowców i ładowaczy osób, którym miały zostać wręczone wypowiedzenia z przyczyn nie dotyczących pracowników, związanych z reorganizacją rejonów wywozowych.

Pismem z dnia 24 maja 2017 r., doręczonym w tym samym dniu, strona pozwana zawiadomiła Zakładową Organizację Związkową (...) przy (...) S.A. o zamiarze rozwiązania umów o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 2, art. 32 § 1, art. 36 § 1 pkt 3 oraz art. 36¹ k.p. w zw. z art. 10 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, z zastosowaniem skróconego do jednego miesiąca okresu wypowiedzenia, z następującymi pracownikami: G. F. (1), D. S., M. M., S. S., S. D., K. A., P. K. i S. J., oraz z zachowaniem jednomiesięcznego okresu wypowiedzenia z następującymi pracownikami: Ł. P., M. Z. i P. S..

Pracodawca wskazał w treści pisma z dnia 24 maja 2017 r., że przyczyną zamiaru dokonania wypowiedzenia umów o pracę są przyczyny ekonomiczne, tj. zmniejszenie kosztów spółki, oraz organizacyjne – zmiany w zakresie funkcjonowania logistyki, tj. zmniejszenie liczby rejonów obsługiwanych przez brygady wywozowe, a ponadto pracownicy wymienieni w piśmie posiadają porównywalne lub jedno z krótszych staży w spółce na stanowiskach objętych redukcjami oraz znaczne ilości zwolnień chorobowych.

Po otrzymaniu zawiadomienia, Zastępca Przewodniczącego (...) przy (...) S.A., V. S., przeprowadziła rozmowy z pracownikami wskazanymi w zawiadomieniu, w celu poznania ich sytuacji rodzinnej i majątkowej.

W odpowiedzi na zawiadomienie, pismem z dnia 29 maja 2017 r., Komisja Zakładowa (...) przy (...) S.A. poinformowała o objęciu ochroną następujących pracowników: K. A., S. D., G. F. (1), S. J., P. K., M. M., Ł. P., S. S. i D. S., oraz o braku zgody na rozwiązanie ze wskazanymi pracownikami umów o pracę.

Uzasadniając brak zgody na wypowiedzenie umowy powodowi organizacja związkowa wskazała, iż powód posiada 31 – letni staż pracy w spółce jako ładowacz. Wcześniej w spółce powód pracował od czerwca 1980 r. do lutego 1990 r., następnie pracował u agenta spółki i ponownie został zatrudniony w spółce w 1996 r. Jak wskazała dalej organizacja związkowa, w całym okresie swojego zatrudnienia praca powoda była nienaganna, nie otrzymywał on żadnych kar. Wcześniej powód nie chorował, niestety praca na powietrzu w różnych warunkach atmosferycznych oraz wiek sprzyja chorobom takim, jakie przechodził powód (zapalenie oskrzeli i płuc). Ponadto powód ma na utrzymaniu żonę, która od momentu choroby nowotworowej nie pracuje.

Dowód : - zawiadomienie z dn. 24.05.2017 r. k. 18

- pismo (...) z dn. 29.05.2017 r. k. 16-17

- przesłuchanie powoda (k. 72; płyta CD)

W dniu 9 grudnia 2014 r. powód uległ wypadkowi przy pracy. W wyniku wypadku przy pracy powód doznał schorzenia kręgosłupa. Od tamtego czasu powód cierpiał na bóle kręgosłupa. Często był zmuszony do brania leków przeciwbólowych, rozluźniających mięśnie, a także przeciwzapalnych.

Powód cierpi na zespół bólowy kręgosłupa, stwierdzono u niego przepuklinę krążków m/k L4/L5 bez ucisku struktur nerwowych, zmiany zwyrodnieniowe stawów.

W dniu 26 maja 2017 r. powód zgłosił się do lekarza rodzinnego z dolegliwościami ze strony kręgosłupa. Powód miał takie bóle kręgosłupa, że nie mógł się podnieść z łóżka.

Podczas wizyty lekarskiej w dniu 26 maja 2017 r. powód skarżył się na nasilone bóle odcinka lędźwiowego, wskazał, że w pracy dźwiga ciężary. W wyniku badania lekarskiego lekarz stwierdził, że oprócz bóleści kręgosłupa doszła do tego znieczulica kończyny dolnej prawej, ból bardziej nasilony po stronie lewej. U powoda stwierdzono ograniczenie ruchomości odcinka lędźwiowego, trudności w schylaniu się do przodu i na boki, bóle przy podnoszeniu z pozycji stojącej. U powoda stwierdzono również bóle przy ucisku na mięśnie przykręgosłupowe odcinka lędźwiowego, ograniczone ruchomości przy schylaniu się do przodu, objawy korzeniowe dodatnie, objaw L. po stronie lewej i prawej przy około 30 st. Objaw G. obustronny ujemny. Lekarz zapisała powodowi leki przeciwbólowe K. Forte, wystawiono skierowanie do poradni neurologicznej, wystawiono zwolnienie lekarskie za okres od 25 maja 2017 r. do 16 czerwca 2016 r.

Dowód: - wypis z historii choroby powoda, w szczególności z dnia 26.05.2017 r. (k. 5 – 10)

- protokół ustalenia okoliczności wypadku k. 11-12

- wynik badania MR kręgosłupa k. 13

- przesłuchanie powoda (k. 72; płyta CD)

Pismem z dnia 2 czerwca 2017 r. pracodawca zawiadomił Zakładową Organizację Związkową (...) przy (...) S.A. o zamiarze rozwiązania umów o pracę w trybie art. 30 § 1 pkt 3 w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z następującymi pracownikami: D. S., M. M., S. S., Ł. P.. Jako przyczynę zamiaru rozwiązania umów pracodawca wskazał celowe wykorzystanie przez wymienionych pracowników zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Pracodawca podniósł, że pracownicy po powzięciu wiadomości o zamiarze rozwiązania z nimi umów z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych wykorzystali zwolnienia lekarskie celem uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r.

Pracodawca nie przekazał organizacji związkowej żadnej dokumentacji, która świadczyłaby o przeprowadzonej kontroli prawidłowego wykorzystywania przez pracowników zwolnień lekarskich.

W odpowiedzi, pismem z dnia 5 czerwca 2017 r., Komisja Zakładowa (...) przy (...) S.A. powiadomiła pracodawcę o braku zgody na rozwiązanie umów o pracę z pracownikami wymienionymi w zawiadomieniu z dnia 2 czerwca 2017 r., uzasadniając swoje stanowisko okolicznością, iż pracodawca nie przedstawił żadnego dowodu, iż pracownicy wykorzystali zwolnienia lekarskie w celu uniknięcia wręczenia wypowiedzeń. Ponadto wskazani pracownicy w większości posiadają ponad 20 – letni, a niektórzy nawet ponad 30 – letni staż nienagannej pracy w spółce, a informacja pracodawcy o zamiarze wypowiedzenia umów była dla nich traumatycznym przeżyciem, które mogło mieć wpływ na ich sytuację zdrowotną.

Dowód: - zawiadomienie z dn. 02.06.2017 r. k. 15

- pismo (...) z dn. 05.06.2017 r. k. 14

Pismem z dnia 6 czerwca 2017 r., które zostało powodowi doręczone w dniu 9 czerwca 2017 r. drogą pocztową, pracodawca rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika. Jako przyczynę rozwiązania umowy pracodawca wskazał celowe skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, wyłącznie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r. Pracodawca wskazał dalej, że w dniu 24 maja 2017 r. spółka przekazała organizacji związkowej informację o zamiarze rozwiązania umów o pracę z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych z grupą pracowników, wśród których był także powód. Obowiązkowa konsultacja zamiaru rozwiązania umów o pracę upływała z dniem 29 maja 2017 r., natomiast na okres od dnia 25 maja 2017 r. do dnia 16 czerwca 2017 r. powód przedstawił zwolnienie lekarskie. Pracodawca podniósł, że w jego ocenie skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego na przełomie miesiąca maja i czerwca 2017 r. miało na celu przedłużenie przez powoda okresu trwania stosunku pracy oraz pobierania z tego tytułu wynagrodzenia dłużej o co najmniej miesiąc, przez opóźnienie biegu okresu

wypowiedzenia. Zachowanie powoda w okresie bezpośrednio poprzedzającym wręczenie wypowiedzenia stosunku pracy spowodowało nieodwracalną utratę zaufania pracodawcy do powoda. Ponadto jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy pracodawca wskazał nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym również ze zwolnienia chorobowego w roku 2016 i 2017.

Dowód: Akta osobowe powoda (w załączeniu do akt sprawy), w tym:

- rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 06.06.2017 r. wraz z dowodem doręczenia

Zwolnienia dyscyplinarne oparte o tę samą przyczynę co zwolnienie powoda otrzymali także Ł. P., M. M..

P. K. po powrocie ze zwolnienia lekarskiego w okolicach 2 – 3 czerwca 2017 r. otrzymał od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę ze skutkiem na dzień 31 lipca 2017 r. Strona pozwana odstąpiła ostatecznie od rozwiązania umowy o pracę z D. S., który w dalszym ciągu przebywa na zwolnieniu lekarskim.

Pracodawca rozwiązał umowy o pracę na podstawie art. 10 ust 1 w zw. z art. 1 ust 1 ustawy z dnia 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących pracowników z G. F. (2), S. D., K. A., P. K., M. Z., P. S., zatem z wszystkimi pracownikami, którzy zostali wskazani w piśmie do związków zawodowych z wyjątkiem D. S. i S. J.. D. S. otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp z powodu spożycia alkoholu po stawieniu się do pracy. S. J. nadal świadczy prace na rzecz strony pozwanej.

Pracodawca, nie weryfikował zasadności wydania zwolnień lekarskich powodowi oraz wskazanym wyżej pracownikom.

Dowód: pismo pracodawcy k. 79-80, 94-95

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi kwotę 3.516,92 zł brutto.

Dowód: zaświadczenie o wysokości zarobków powoda k. 33

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie co do zasady i w zakresie podtrzymanego żądania.

W niniejszej sprawie, po ostatecznym sprecyzowaniu żądania pozwu, tj. cofnięciu pozwu wraz ze zrzeczeniem się roszczenia w zakresie żądania odprawy pieniężnej, powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, w wysokości sześciomiesięcznego wynagrodzenia.

Materialnoprawną podstawę roszczeń powoda stanowi art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie, w zw. z art. 58 zd. 1 k.p. (zgodnie z którym w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony, odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia), oraz art. 415 k.c. (zgodnie z którym kto z winy swej wyrządził drugiemu szkodę, ten jest obowiązany do jej naprawienia), w zw. z art. 300 k.p.

Odnosząc się do powyższego wskazać należy, że w dotychczasowym orzecznictwie ugruntował się pogląd, zgodnie z którym omawiane odszkodowanie ma charakter odszkodowania ustawowego i przysługuje pracownikowi niezależnie od wysokości rzeczywistej szkody poniesionej przez pracownika, wyczerpując przy tym wszystkie z tego tytułu uprawnienia pracownika, choćby rzeczywista szkoda była wyższa od wysokości należnego odszkodowania (zob. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 listopada 1981 r., sygn. akt I PR 91/81, OSNC 1982, Nr 5–6, poz. 81). Pogląd ten został jednak zweryfikowany przez Trybunał Konstytucyjny, który w wyroku z dnia 27 listopada 2007 r. (sygn. akt

SK 18/05, Legalis) uznał, że art. 58 w zw. z art. 300 KP, rozumiany w ten sposób, że wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 KP roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w zw. z art. 2 Konstytucji RP oraz nie jest niezgodny z art. 45 ust. 1 i art. 77 ust. 2 Konstytucji RP.

Trybunał Konstytucyjny uznał, że w następstwie normy kolizyjnej wywiezionej przez Sąd Najwyższy i inne sądy orzekające z przepisów art. 58 w związku z art. 300 KP może dojść do naruszenia praw majątkowych pracownika (art. 64 ust. 1 Konstytucji) bezprawnie zwolnionego z pracy, w sposób sprzeczny z zasadami sprawiedliwości społecznej (art. 2 Konstytucji). Naruszenie zasady sprawiedliwości społecznej polega na uniemożliwieniu pracownikowi uzyskania pełnego naprawienia szkody wyrządzonej bezprawnym rozwiązaniem stosunku pracy. Należy wziąć przy tym pod uwagę, że pracownik jest stroną słabszą, zasługującą na mocniejszą ochronę; zgodnie z art. 24 Konstytucji, praca znajduje się pod ochroną Rzeczypospolitej Polskiej (zob. wyrok TK z 24 października 2006 r., sygn. SK 41/05, OTK ZU nr 9/A/2006, poz. 126). Dodatkowo trzeba zauważyć, że wśród pracowników, których dotyczą ograniczenia prawa do naprawienia szkody, wynikające z zaskarżonych przepisów, znajdują się także pracownicy podlegający tzw. szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę, w tym kobiety w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego, objęte także szczególną ochroną konstytucyjną (art. 71 ust. 2 Konstytucji). Rozwiązanie to jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca, przy rozwiązaniu stosunku pracy, rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego. Należy przypomnieć, że w sytuacji odwrotnej, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 KP) ograniczają jego odpowiedzialność tylko wówczas, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest zobowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 KP), tj. zgodnie z przepisami kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 KP Zasada sprawiedliwości społecznej, wyrażona w art. 2 Konstytucji, nie pozwala na to, aby pracodawca był pod tym względem traktowany lepiej, kosztem naruszenia praw pracownika, którego bezprawnie zwolnił z pracy.

W wyroku z dnia 28 stycznia 2009 r. (sygn. akt I PK 135/08, Legalis) Sąd Najwyższy orzekł, że podstawą prawną uzupełniającej odpowiedzialności pracodawcy w razie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia są przepisy Kodeksu cywilnego o odpowiedzialności deliktowej (art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. W tezie 2 cytowanego wyroku Sąd Najwyższy stwierdził, że pracownik jest obowiązany wykazać wszystkie przesłanki odpowiedzialności pracodawcy wynikające z art. 415 k.c. Szkodą, co do zasady, jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Sąd Najwyższy podkreślił, że na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody. Oznacza to, że pracownik po bezprawnym zwolnieniu z pracy powinien wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się pracownika do powstania szkody.

W wyroku z dnia 18 sierpnia 2010 r., sygn. akt II PK 28/10, Legalis Sąd Najwyższy uznał, że: podstawą prawną odpowiedzialności pracodawcy za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest art. 415 KC tylko wtedy, gdy jego działanie polegało na zamierzonym naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej jest odpowiedzialność deliktowa. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która może znaleźć zastosowanie w stosunkach pracy za pośrednictwem art. 300 KP, wynika, jak wskazał Sąd Najwyższy, z bezwzględnie obowiązującego charakteru przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy naruszające obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego. W przypadku odpowiedzialności deliktowej opartej na art. 415 KC poszkodowany pracownik jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność odszkodowawczą pracodawcy: szkodę, winę oraz związek przyczynowy między zachowaniem pracodawcy a szkodą. Szkodę stanowi utrata wynagrodzenia za pracę, jakie pracownik by uzyskał, gdyby umowa nie została rozwiązana. Na pracowniku

spoczywa obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien on wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia. Brak takiej aktywności jest traktowany jako przyczynienie się poszkodowanego pracownika do wyrządzonej szkody. Nie stanowi usprawiedliwienia braku aktywności w poszukiwaniu nowego zatrudnienia oczekiwanie na korzystny dla pracownika wyrok sądu pracy o przywróceniu do pracy na poprzednio zajmowane stanowisko.

Natomiast w orzeczeniu z dnia 22 czerwca 2010 r., sygn. akt I PK 38/10, OSNP 2011, Nr 23–24, poz. 290, teza pierwsza, Sąd Najwyższy rozwinął wątek przyczynienia się poszkodowanego pracownika do zwiększenia szkody. Orzekł, że całkowity brak aktywności pracownika w poszukiwaniu nowego zatrudnienia wyklucza uznanie, że pomiędzy szkodą wynikłą z pozostawania bez pracy po upływie okresu wypowiedzenia a bezprawnym rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika istnieje adekwatny związek przyczynowy.

W postanowieniu z dnia 12 sierpnia 2009 r. (sygn. akt II PZP 8/09, Legalis) oraz wyroku z dnia 1 kwietnia 2011 r. (sygn. akt II PK 238/10, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z art. 58 k.p., pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy (bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy) oraz rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W ocenie Sądu Rejonowego zgromadzony materiał dowodowy pozwala na przyjęcie, iż w niniejszej sprawie spełnione zostały przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej strony pozwanej na podstawie przepisów prawa cywilnego.

Odnosząc się do kwestii bezprawności działania pracodawcy wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszanie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Skorzystanie przez pracodawcę z przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. trybu rozwiązania umowy o pracę mimo braku zaistnienia przewidzianych w cytowanym przepisie przesłanek jego dopuszczalności, ocenione musi zostać niewątpliwie jako działanie bezprawne.

Mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż 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. W § 2 rzeczonoego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1

k.p.), przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) dbania o dobro zakładu pracy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.) czy przestrzegania w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 100 § 2 pkt 6 k.p.).

Rozwiązując z powodem umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca powołał się na utratę zaufania pracodawcy do powoda, której przyczyną miało być celowe skorzystanie przez powoda ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. jedynie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maju 2017 r. Ponadto pracodawca powołał się na „nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym również ze zwolnienia chorobowego w roku 2016 raz 2017”.

Odnosnie się do utraty zaufania jako przyczyny rozwiązania stosunku pracy Sąd Najwyższy wskazywał, że utrata zaufania do pracownika może stanowić przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę, jeżeli znajduje oparcie w przesłankach natury obiektywnej oraz racjonalnej i nie jest wynikiem arbitralnych ocen lub subiektywnych uprzedzeń. Wynika z tego, że nie tyle istotna jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, co przyczyny, które ją spowodowały (postanowienie Sądu Najwyższego z dnia 23 grudnia 2004 r., sygn. akt III PK 68/04, Legalis).

Z powyższego wynika, że orzecznictwo nie kwalifikuje utraty zaufania jako przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, lecz jako podstawę do ewentualnego wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę, ponadto kluczowa nie jest sama utrata zaufania pracodawcy do pracownika, a przyczyny, które ją spowodowały. Odnosząc się do przyczyny utraty zaufania, którą w oświadczeniu z dnia 9 czerwca 2017 r. pozwana spółka wskazała powodowi, Sąd zważył, że strona pozwana nie zdołała dowieść prawdziwości i rzeczywistości przedmiotowej okoliczności.

Jak wynika z zebranego materiału dowodowego, co nie było kwestionowane przez strony, w dniu 24 maja 2017 r. pracodawca zawiadomił organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn ekonomicznych kilku pracownikom, w tym powodowi, organizacja związkowa przekazała pracodawcy swoje negatywne stanowisko w przedmiocie wypowiedzenia umowy m.in. powodowi.

Pracodawca, wbrew art. 6 kc, choć na nim spoczywał ciężar dowodu w tym zakresie, w żaden sposób nie wykazał, aby powód był informowany przez związek zawodowy, że pracodawca ma zamiar rozwiązać z nim umowę o pracę. Powód w dniu 26 maja 2017 r. zgłosił się do lekarza rodzinnego z powodu nasilających się dolegliwości ze strony kręgosłupa. Został przebadany, lekarz stwierdził chorobę, która uzasadniała przyznanie leków i wystawienie zwolnienia lekarskiego na czas do 16 czerwca 2017 r.

W żaden sposób pracodawca nie wykazał, aby był jakkolwiek związek przyczynowy pomiędzy tym, że powód zachorował i w związku z tym stał się niezdolny do pracy, a tym, że pracodawca zamierzał z nim rozwiązać umowę o pracę z przyczyn organizacyjnych, a tym bardziej nie wykazał, aby działanie powoda było celowe i zmierzające do naruszenia interesów pracodawcy. Postępowanie dowodowe nie wykazało aby powód w ogóle wiedział o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę, a tym bardziej nie wykazało aby powód celowo udał się do lekarza tylko po to, aby uniemożliwić pracodawcy złożenie mu wypowiedzenia umowy o pracę.

W dniu 2 czerwca 2017 r. pracodawca powiadomił organizację związkową o zamiarze rozwiązania umowy o pracę m.in. z powodem, tym razem w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Jako przyczynę zamiaru rozwiązania umów pracodawca wskazał celowe wykorzystanie przez wymienionych pracowników zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem. Pracodawca podniósł, że pracownicy po powzięciu wiadomości o zamiarze rozwiązania z nimi umów z przyczyn ekonomicznych i organizacyjnych wykorzystali zwolnienia lekarskie celem uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w miesiącu maja 2017 r.

Pracodawca doręczył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w czasie jego niezdolności do pracy, zatem nie podjął żadnych czynności w celu wyjaśnienia przyczyn niezdolności do pracy.

Strona pozwana nie poczyniła żadnych starań w celu zweryfikowania zasadności wystawienia zwolnień lekarskich powodowi i innym pracownikom, którzy z tej samej przyczyny co powód otrzymali od pracodawcy oświadczenia o

rozwiązaniu umów o pracę, a także celem kontroli korzystania przez rzeczonych pracowników ze zwolnień lekarskich zgodnie z ich celem.

Orzekanie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby następuje po przeprowadzeniu postępowania diagnostyczno – leczniczego (§ 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 10 listopada 2015 r. w sprawie trybu i sposobu orzekania o czasowej niezdolności do pracy, wystawiania zaświadczenia lekarskiego oraz trybu i sposobu sprostowania błędu w zaświadczeniu lekarskim; Dz.U. z 2015 r. poz. 2013), przy czym przy orzekaniu należy brać pod uwagę wszystkie okoliczności istotne dla oceny stanu zdrowia i upośledzenia funkcji organizmu powodujące czasową niezdolność do pracy ubezpieczonego, ze szczególnym uwzględnieniem rodzaju i warunków pracy (§ 3 cytowanego rozporządzenia). Zaświadczenie lekarskie o czasowej niezdolności do pracy z powodu choroby wystawia się wyłącznie po przeprowadzeniu bezpośredniego badania stanu zdrowia ubezpieczonego (§ 6 ust. 2 cytowanego rozporządzenia).

Z przedstawionego przez powoda wypisu z historii pacjenta wynika, że zaświadczenie o czasowej niezdolności do pracy w okresie od dnia 25 maja 2017 r. do dnia 16 czerwca 2017 r. zostało wystawione zgodnie z powołanymi wyżej przepisami rozporządzenia. Lekarz wydał swoje orzeczenie nie tylko w oparciu o uzyskane przez powoda informacje, ale też w oparciu o przeprowadzone bezpośrednie badania stanu zdrowia pacjenta, przepisano powodowi leki, wystawiono skierowanie do specjalistycznej przychodni.

Zarzucając powodowi skorzystanie ze zwolnienia lekarskiego jedynie w celu uniknięcia otrzymania wypowiedzenia strona pozwana zakwestionowała więc zasadność wystawionego przez lekarza rodzinnego zwolnienia lekarskiego, przy czym strona pozwana nie zweryfikowała tej zasadności zgodnie z posiadanymi uprawnieniami. Takie uprawnienia strona pozwana posiadała na gruncie § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 27 lipca 1999 r. w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich (Dz.U. Nr 65, poz. 743), zgodnie z którym kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy z powodu choroby lub konieczności sprawowania przez ubezpieczonego opieki nad członkiem rodziny dokonują płatnicy składek na ubezpieczenie chorobowe, którzy zgłaszają do ubezpieczenia chorobowego powyżej 20 ubezpieczonych. W § 4 cytowanego rozporządzenia przewidziano, że w razie podejrzenia, że zaświadczenie lekarskie wydane zostało niezgodnie z przepisami w sprawie zasad i trybu wystawiania zaświadczeń lekarskich, płatnik składek występuje o wyjaśnienie sprawy do terenowej jednostki organizacyjnej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Stosownie do § 5 ust. 1 i § 8 cytowanego rozporządzenia, pracodawca może poprzez upoważnioną osobę dokonać kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy z powodu choroby, która polega na ustaleniu, czy ubezpieczony w okresie orzeczonej niezdolności do pracy: 1) nie wykonuje pracy zarobkowej, 2) nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jej celem. Osoba kontrolująca jest uprawniona do wykonywania kontroli również w miejscu zamieszkania osoby kontrolowanej.

Pracodawca posiadał więc możliwość dokonania kontroli, czy powód wykorzystuje zwolnienie lekarskie od pracy w sposób zgodny z jego celem. Pracodawca jednak z tej możliwości nie skorzystał. Zamiast tego pozwana spółka podjęła decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Pracodawca więc, nie posiadając specjalistycznej wiedzy i nie podejmując jakichkolwiek kroków mających na celu sprawdzenie zasadności zwolnienia, uznał, że powód celowo skorzystał ze zwolnienia lekarskiego i wykorzystał je niezgodnie z jego celem i przeznaczeniem, tj. wyłącznie w celu uniknięcia ewentualnego wręczenia wypowiedzenia umowy o pracę w maju 2017 r.

Zgromadzony w niniejszej sprawie materiał dowodowy nie pozwolił na uznanie, iż powód w istocie w sposób świadomy wykorzystał zwolnienie lekarskie jedynie w celu uniknięcia ewentualnego wypowiedzenia umowy o pracę przez pracodawcę w maju 2017 r. Przeciwnie, postępowanie dowodowe przeprowadzone w niniejszej sprawie potwierdziło zasadność przyznania powodowi takie zwolnienia, oraz okoliczność wykorzystywania go przez powoda w sposób zgodny z jego celem. Podkreślić także należy, iż zwolnienie lekarskie, które wg twierdzeń pozwanej miał otrzymać powód w celu wyłudzenia świadczenia, zostało wystawione przez placówkę w której powód leczył się od dłuższego czasu, z przyczyn m. in. dolegliwości kręgosłupa.

Zgodnie utrwaloną linią orzecznictwa, ewentualne nieprawidłowe wykorzystanie zwolnienia lekarskiego może stanowić podstawę do zwolnienia dyscyplinarnego, gdy zachowania pracownika może wpłynąć na odwołanie momentu odzyskania zdolności do pracy.

Tym samym nie zostały spełnione przesłanki rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zachowania powoda, polegające na skorzystaniu z prawidłowo wystawionego i zgodnego ze stanem faktycznym zwolnienia lekarskiego, nie można bowiem traktować jako naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, które dodatkowo stwarzało zagrożenie dla interesów pracodawcy. Korzystając z tak wystawionego zwolnienia lekarskiego powód działał w granicach przyznanego mu przepisami prawa uprawnienia, nie naruszył zaś żadnego z podstawowych obowiązków pracowniczych i to w sposób ciężki.

Powyższe uwagi co do braku skorzystania przez pracodawcę z możliwości kontroli wykorzystywania zwolnienia lekarskiego od pracy w sposób niezgodny z jego celem należy odnieść odpowiednio także do wcześniejszych zwolnień lekarskich, z których powód korzystał w roku 2016 i 2017 r. Strona pozwana zarzuciła bowiem powodowi także „nadużycie korzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w tym również ze zwolnienia chorobowego w roku 2016 i 2017”, nie czyniąc jednak żadnych działań w celu weryfikacji przedmiotowego zarzutu. Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wynika zaś, że wcześniejsze nieobecności powoda w pracy spowodowane chorobą miały związek z dolegliwościami związanymi z wypadkiem przy pracy z grudnia 2015 r. Strona pozwana nie dowiodła, by powód nadużywał zarówno rzeczonych zwolnień, jak i innych świadczeń z ubezpieczenia społecznego, których pracodawca nie zdołał nawet sprecyzować.

Zachowanie pracodawcy, polegające na skorzystaniu z trybu rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w art. 52 § 1 pkt 1 k.p., mimo braku ziszczenia się przesłanek warunkujących możliwość zastosowania tego trybu, było więc niewątpliwie zachowaniem bezprawnym, a ponadto, jako działanie rażąco naruszające obowiązujący porządek prawny w zakresie rozwiązywania umów o pracę bez wypowiedzenia, stanowiło czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów prawa cywilnego.

Nie budzi ponadto wątpliwości Sądu, że bezprawne działanie pracodawcy było także działaniem zawinionym. W doktrynie wskazuje się, że wina to naganny stosunek podmiotu wyrządzającego szkodę do zachowania powodującego wystąpienie uszczerbku w dobrach prawnie chronionych, który wyraża się bądź w działaniu umyślnym lub z niedbalstwa (E. Gniewek, P. Machnikowski (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Wyd. 8, Warszawa 2017; podobnie P. Granecki, Zasada bezwzględnej odpowiedzialności, s. 65 i n.). Stronie pozwanej, która postawiła powodowi oraz pozostałym dwóm pracownikom zarzut celowego skorzystania ze zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, mając prawną możliwość weryfikacji prawidłowości wykorzystania zwolnienia lekarskiego i z tej możliwości nie korzystając, należy postawić zarzut działania co najmniej rażąco niedbałego. Takie działanie strony pozwanej można potraktować jako celowe działanie zmierzające do tego, aby powodowi i innym pracownikom nie wypłacić należnych im odpraw pieniężnych. Rozwiązując z pracownikami umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. strona powoda próbowała ograniczyć koszty towarzyszące wypowiedzeniu umów o pracę z przyczyn ekonomicznych, co z kolei pozwala zakwalifikować działanie pracodawcy (osób działających w jego imieniu) jako celowe i świadome działanie na szkodę pracowników. O winie po stronie pracodawcy świadczy również okoliczność, zgodnie z którą jednemu z pracowników, objętemu pierwotnie zamiarem wypowiedzenia umowy z przyczyn nie dotyczących pracowników, który na przełomie maja i czerwca 2017 r. przedłożył pracodawcy zwolnienie lekarskie, pracodawca nie wręczył w czerwcu 2017 r., po powrocie pracownika do pracy, rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., lecz skorzystał z trybu wypowiedzenia umowy o pracę z przyczyn nie dotyczących pracownika. Różnicując w ten sposób sytuację pracowników, pracodawca dał wyraz swojego nagannego stosunku do zachowania powodującego wystąpienie uszczerbku po stronie powoda.

Sąd zważył dalej, że bezprawne i zawinione działanie pracodawcy doprowadziło do powstania po stronie powoda szkody, rozumianej jako utrata zarobku, który powód uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Takim zarobkiem po stronie powoda była po pierwsze odprawa pieniężna, o której mowa w art. 8 ust. 1 pkt 3 w zw. z art. 10 ust.

1 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. Nr 90, poz. 844), a która w przypadku powoda odpowiadała równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia powoda, tj. kwocie 10 550,76 zł. Niewątpliwie taką odprawę powód by uzyskał, gdyby do rozwiązania umowy o pracę doszło w drodze wypowiedzenia z przyczyn niedotyczących pracownika. Zamiarem rozwiązania umowy o pracę w tym trybie powód był bowiem pierwotnie objęty, zaś świadkowie przyznali, że pracownicy, którzy otrzymali od pracodawcy wypowiedzenia z przyczyn ich niedotyczących uzyskali stosowne odprawy.

Między bezprawnym i zawinionym zachowaniem pracodawcy a poniesioną przez powoda szkodą istnieje także adekwatny związek przyczynowy. Nie budzi wątpliwości Sądu, że pomiędzy zdarzeniem traktowanym jako przyczyna, tj. rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a wskazanym skutkiem, tj. pozbawieniem powoda w/w należności, zachodziło obiektywne powiązanie. Gdyby pracodawca nie zdecydował się na zastosowanie wobec powoda trybu dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę, powód, tak jak pozostałych kilkoro pracowników, otrzymałby od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę z przyczyn niedotyczących pracownika, wraz ze wszystkimi należnymi powodowi świadczeniami, takimi jak w szczególności odprawa pieniężna. Gdyby zaś pracodawca zaniechał wypłacenia powodowi któregośkolwiek z powyższych świadczeń, powodowi przysługiwałoby roszczenie o ich wypłatę. Powód został więc pozbawiony nie tylko przedmiotowych świadczeń, ale też prawa do ich dochodzenia na drodze polubownej bądź przed sądem pracy. Ponadto powód zostało pozbawiony na okres 180 dni prawa do zasiłku dla osób bezrobotnych, z uwagi na widniejącą w świadectwie pracy informację o trybie, w jakim rozwiązana została umowa o pracę z powodem.

Podsumowując wskazać należy, że przeprowadzone w niniejszej sprawie postępowanie dowodowe wykazało zarówno winę i bezprawność w działaniu pracodawcy, jak i poniesioną przez powoda szkodę oraz związek przyczynowo – skutkowy pomiędzy bezprawnym działaniem pracodawcy, a uszczerbkiem, jakiego doznał powód. Poniesiona przez powoda szkoda znacznie przekroczyła przy tym gwarantowaną przepisami prawa pracy wartość odszkodowania, a wobec spełnienia pozostałych przesłanek odpowiedzialności deliktowej, powód mógł skutecznie poszukiwać ochrony prawnej na gruncie stosowanych odpowiednio przepisów Kodeksu cywilnego, tj. art. 415 k.c. w zw. z art. 300 k.p.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu. Ponadto Sąd przeprowadził dowód z przesłuchania stron, który to dowód ograniczył jedynie do przesłuchania powoda, z uwagi na nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie w dniu 28 maja 2018 r. prawidłowo zawiadomionej o terminie rozprawy osoby do przesłuchania w charakterze strony pozwanej. Sąd pominął dowód z przesłuchania strony pozwanej, gdyż było to drugie nieusprawiedliwione niestawiennictwo na rozprawie.

Pełnomocnik strony pozwanej nie składał zastrzeżeń w trybie art. 162 kpc w zakresie pominięcia dowodu z przesłuchania strony pozwanej.

Mając na uwadze powyższe w punkcie I sentencji wyroku Sąd zasądził na rzecz powoda od strony pozwanej kwotę 20.980 zł brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, z tym że od kwoty 10.490 zł wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie liczonymi od dnia 9 sierpnia 2017 r., tj. od dnia następującego po dniu doręczenia stronie pozwanej odpisu pozwu, do dnia zapłaty, a od kwoty 10.490 zł od dnia 12 października 2017 r. do dnia zapłaty, gdyż w dniu 11 października 2017 r. zostało doręczone pismo pełnomocnikowi strony pozwanej dotyczące roszczeń kwoty 10.490 zł.

Podobne stanowisko zajął tutejszy sąd w sprawie sygn. akt X P 365/17, w której to sprawie Sąd Okręgowy we Wrocławiu oddalił apelację strony pozwanej.

W punkcie II sentencji wyroku Sąd oddalił dalej idące powództwo, tj. powództwo w zakresie, w jakim powód domagał się zasądzenia na jego rzecz odsetek od pełnej kwoty odszkodowania od dnia następnego po dniu doręczenia pozwu, gdyż żądanie kwoty 10.490 zł zgłosił powód dopiero w piśmie z dnia 21 września 2017 r.

Sąd uznał, że powód dochował terminu do złożenia odwołania, gdyż oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał w dniu 9 czerwca 2018 r. a samo odwołanie złożył w dniu 30 czerwca 2018 r., tj. po 21 dniach od dnia otrzymania oświadczenia, o czym stanowi przepis art. 264 kp.

W punkcie III sentencji wyroku, Sąd umorzył postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

Zgodnie z art. 203 § 1 kpc pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku.

Zgodnie z w/w art. 203 § 4 kpc Sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia tylko wtedy, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa.

Mając na uwadze, iż nie zachodzą przesłanki wymienione w w/w art. 203 § 4 kpc, a zgoda pozwanego w niniejszej sprawie nie była wymagana (gdyż cofnięcie pozwu nastąpiło wraz ze zrzeczeniem się roszczenia), należało orzec jak w pkt III wyroku.

W pkt IV wyroku, Sąd na podstawie art. 477² k.p.c. wyrokowi w pkt I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda, które wynosiło 3.516,92 zł.

W pkt V sentencji wyroku, działając na podstawie art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U.2014.1025) Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa opłaty od pozwu w wysokości 1.049 zł, od zapłaty której powód był zwolniony z mocy ustawy. Sąd ustalił, iż wartość przedmiotu sporu wynosi 20.980 zł, a opłata stosunkowa od pozwu, stanowiąca 5 % wartości przedmiotu sporu wyraża się w kwocie 1.049 zł.

W pkt VI wyroku, w oparciu o przepis art. 102 k.p.c., Sąd odstąpił od obciążania powoda kosztami zastępstwa procesowego strony pozwanej w zakresie cofniętego powództwa, biorąc pod uwagę, że powód cofnął żądanie już na pierwszej rozprawie, na początku postępowania, Sąd nie przeprowadził w tym zakresie żadnych czasochłonnych czynności, natomiast powództwo zasługiwało zaś na uwzględnienie co do zasady.

Sąd nie obciążał powoda również kosztami zastępstwa procesowego w zakresie oddalonego powództwa, gdyż w tym zakresie powód uległ w bardzo nieznacznym zakresie.