

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 17 lutego 2022 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Werocy

Protokolant: Daniel Musiewicz

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 3 lutego 2022 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa B. A.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Sp. K. w O.

o odszkodowanie

I. powództwo oddała;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 180 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

III. koszty sądowe zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Powód B. A. pozwem z dnia 27.11.2020 r. (data stempla pocztowego) domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp.k. w O. kwoty

11.100 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, a także zobowiązania strony pozwanej do zamieszczenia

w świadectwie pracy informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za niezgodnym z prawem wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Nadto domagał się zasądzenia od strony pozwanej kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając żądanie pozwu wskazał, że był zatrudniony u strony pozwanej początkowo w okresie od dnia 01.09.2014 r. do dnia 31.08.2016 r. a następnie w okresie od dnia 02.03.2018 r. do dnia 09.11.2020 r. Podał, że w dniu 06.11.2020 r. odebrał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności od dnia 02.11.2020 r. Wyjaśnił, że w dniu 24.09.2020 r. wręczył dyrektorowi P. D. (1) pismo zatytułowane „wypowiedzenie umowy o pracę”, przy czym w jego treści napisał „zwracam się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31.10.2020 r.” Podał, że dyrektor zapoznał się z jego treścią, powiedział, że pewnie znowu chce podwyżkę a także, że skoro „taka jest twoja wola to podpisze porozumienie”. Zaznaczył, iż po jakimś czasie dyrektor poprosił go, aby poszedł do kadrowej, która przekazała mu, iż przysługuje mu trzymiesięczny okres wypowiedzenia, zaś on sam odpowiedział wówczas, iż trzyma się porozumienia, które podpisał mu dyrektor i nie wyraża zgody na cofnięcie porozumienia bo nie pozwala mu na to zdrowie. Pozwany pracodawca nie złożył mu oświadczenia

o wypowiedzeniu umowy o pracę, zaś on w międzyczasie został zatrudniony w ART. (...) Z. Ś., gdzie podjął pracę w dniu 04.11.2020 r., natomiast w dniu 06.11.2020 r. odebrał od strony pozwanej pismo dotyczące rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu nieobecności w pracy od dnia 02.11.2020 r. Powód zarzucił, że pozwany nie miał

prawa rozwiązać z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu jego nieobecności w pracy od dnia 02.11.2020 r., gdyż stosunek pracy między stronami uległ rozwiązaniu z dniem 31.10.2020 r. na podstawie porozumienia stron. Podkreślił przy tym, iż P. D. (1) jest osobą wyznaczoną przez pracodawcę do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, gdyż wydaje pracownikom polecenia i podpisuje urlopy.

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

Uzasadniając swoje stanowisko podniosła, że nie można zgodzić się z argumentacją powoda, że podpis złożony przez P. D. (1) pod wnioskiem powoda o rozwiązanie umowy o pracę uznać należy za wyrażenie zgody na rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31.10.2020 r., bowiem jest to jedynie oświadczenie wiedzy o złożeniu takiego wniosku, nie zaś oświadczenie woli. P. D. (1) składając podpis oświadczył, że przyjmuje wniosek do rozpatrzenia, gdyż nie jest on uprawniony do rozwiązywania umów o pracę, ich zawierania i zmieniania warunków zatrudnienia a także do skutecznego skracania okresu wypowiedzenia. Zaznaczyła, iż prezes zarządu J. C. przyjął wypowiedzenie nie wyrażając zgody na skrócenie terminu wypowiedzenia w związku z czym zobowiązał pracownika kadr E. S. do poinformowania powoda, że wypowiedzenie zostało przyjęte jednak bez uwzględnienia okresu wypowiedzenia. Tego samego dnia E. S. skontaktowała się z powodem i poinformowała go o 3 miesięcznym okresie wypowiedzenia, tj. o stanowisku pracodawcy.

Sąd ustalił stan faktyczny:

Strona pozwana (...) sp. z o.o. sp. k. w O., na podstawie wpisu do rejestru przedsiębiorców, prowadzi działalność gospodarczą, w zakresie której zajmuje się m.in. specjalistycznym projektowaniem, produkcją grzejników, kotłów centralnego ogrzewania, konstrukcji metalowych i ich części, pieców, palenisk i palników piecowych a także obróbką mechaniczną elementów metalowych.

Spółka reprezentowana jest przez wspólnika – (...) sp. z o.o. w O., którą reprezentuje zarząd w skład którego wchodzi prezes zarządu – J. C. i członek zarządu – M. S., przy czym do reprezentowania spółki uprawniony jest, do kwoty 100.000 zł każdy z członków zarządu samodzielnie.

U strony pozwanej osobą umocowaną do zawierania z pracownikami umów o pracę i ich rozwiązywania oraz do ewentualnego skracania okresu wypowiedzenia jest jedynie prezes zarządu komplementariusza J. C..

Dowód: - odpis z KRS strony pozwanej, k. 135-138

- odpis z KRS komplementariusza strony pozwanej, k. 139-142

- zeznania świadka P. D. (1), k. 181-183

- zeznania świadka P. D. (2), k. 185-190 i 215-216

- zeznania świadka E. S., k. 192-194

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Powód B. A. był zatrudniony u strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. w O. w okresie od dnia 16.06.2014 r. do dnia 31.05.2016 r. początkowo na podstawie umowy o pracę zawartej na okres próbny a następnie na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony, na stanowisku: frezer, operator obrabiarek (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, przy czym w/w umowy o pracę w imieniu pracodawcy podpisał J. C. prezes zarządu komplementariusza.

Pismem z dnia 29.04.2016 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z prośbą

o rozwiązanie umowy o pracę w dniu 31.05.2016 r. w trybie ustawowym, przy czym obowiązujący powoda okres wypowiedzenia wynosił wówczas 1 miesiąc i upłynął z dniem 31.05.2016 r.

Z uwagi na złożone przez powoda oświadczenie łącząca strony umowa o pracę została rozwiązana z dniem 31.05.2016 r. za wypowiedzeniem dokonany przez powoda.

W związku z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę strona pozwana wystawiła powodowi w dniu 31.05.2016 r. świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał w dniu 31.05.2016 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę dokonanej przez pracownika – za ustawowym wypowiedzeniem na podstawie art. 30 § 1 pkt 2 k.p.

Świadectwo pracy, w imieniu pracodawcy, podpisał J. C. – prezes zarządu komplementariusza.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 29.08.2014 r., k. 17 i 94

- umowa o pracę z dnia 16.06.2014 r., k. 99

- świadectwo pracy z dnia 31.05.2016 r., k. 113-114

- pismo powoda z dnia 29.04.2016 r., k. 115

Następnie powód zatrudniony został u strony pozwanej na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 02.03.2018 r. na czas nieokreślony, począwszy od dnia 02.03.2018 r., na stanowisku: frezer, operator obrabiarek (...), w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem w wysokości 26,70 zł brutto za godzinę pracy i premią uznaniową do 30% wynagrodzenia zasadniczego.

Pismem z dnia 26.04.2019 r. powód zwrócił się do strony pozwanej z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę w trybie ustawowym z dniem 31.05.2019 r.

Ostatecznie jednak do rozwiązania umowy o pracę w tym trybie nie doszło, gdyż strona pozwana zaproponowała powodowi podwyżkę wynagrodzenia.

Porozumieniem zmieniającym z dnia 22.05.2019 r. strona pozwana zmieniła wynagrodzenie zasadnicze powoda, określone stawką godzinową, w ten sposób, iż ustalono, że począwszy od dnia 01.05.2019 r. wynagrodzenie powoda wynosi 33,60 zł brutto za godzinę pracy.

W/w umowę o pracę oraz porozumienie z dnia 22.05.2019 r. w imieniu pracodawcy podpisał J. C. prezes zarządu komplementariusza.

Dowód: - umowa o pracę z dnia 02.03.2018 r., k. 14 i 84

- pismo powoda z dnia 26.04.2019 r., k. 16

- porozumienie zmieniające z dnia 22.05.2019 r., k. 15 i 76

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Na zajmowanym stanowisku powód wykonywał, u strony pozwanej, pracę w pionie produkcji, zaś do jego obowiązków należała obsługa maszyny (...) na potrzeby produkcji.

Dowód: - zeznania świadka P. D. (2), k. 185-190 i 215-216

- zeznania świadka M. Ś. (1), k. 196-201

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Bezpośrednim przełożonym powoda był P. D. (1) – zatrudniony u strony pozwanej od dnia 15.04.2016 r. na stanowisku dyrektora produkcji, natomiast bezpośrednim przełożonym organizacyjnym P. D. (1) był prezes zarządu J. C..

P. D. (1), na zajmowanym stanowisku dyrektora produkcji, sprawował nadzór nad realizacją zleceń produkcyjnych oraz nad realizacją zamówień usług podwykonawczych zgodnie z ustalonymi procedurami zakupowymi. Nadto w zakresie tzw. odpowiedzialności za politykę personalną pionu produkcji ponosił odpowiedzialność za: wyznaczanie i rozliczanie realizacji celów podległym pracownikom, nadzór nad ewidencjonowaniem czasu pracy, rozwój kompetencji podległych pracowników oraz dbanie o zaangażowanie i postawy podległych pracowników.

P. D. (1) nie miał umocowania do zawierania i rozwiązywania z pracownikami umów o pracę i nigdy nie dokonywał takich czynności.

P. D. (1) miał natomiast uprawnienia do złożenia wniosku o przyznanie pracownikowi premii uznaniowej, jak również do złożenia wniosku o skierowanie pracownika na szkolenie, jednak ostateczną decyzję w w/w zakresie podejmował zawsze prezes zarządu.

P. D. (1) mógł także, w przypadku złożenia przez pracownika wniosku o skrócenie okresu wypowiedzenia, poprzeć taki wniosek jednak ostateczna decyzja w tym zakresie należała do prezesa zarządu J. C..

Dowód: - porozumienie zmieniające z dnia 15.04.2016 r. zawarte z P. D. (1), k. 131

- opis stanowiska pracy dyrektora produkcji, k. 132-133

- zeznania świadka P. D. (1), k. 181-183

- zeznania świadka P. D. (2), k. 185-190 i 215-216

- zeznania świadka E. S., k. 192-194

- zeznania świadka M. Ś. (1), k. 196-201

- zeznania świadka M. K., k. 227-230

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Udzielanie urlopów wypoczynkowych w pozwanej spółce należało do brygadzistów, bądź mistrzów produkcji, przy czym zdarzało się także, że urlop wypoczynkowy uzgadniany był z dyrektorem produkcji.

Co do zasady urlop wypoczynkowy musiał być uzgodniony z bezpośrednim przełożonym pracownika, celem zabezpieczenia produkcji.

J. C. miał uprawnienia do zaakceptowania, bądź niezaakceptowania w/w wniosków o urlop wypoczynkowy.

Dowód: - zeznania świadka P. D. (1), k. 181-183

- zeznania świadka P. D. (2), k. 185-190 i 215-216

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Zgodnie z przyjętą u strony pozwanej praktyką pracownicy pozwanej składali pisma dotyczące zatrudnienia w tym m.in. dotyczące rozwiązania umowy o pracę w dziale kadr lub u swojego bezpośredniego przełożonego, który następnie przekazywał pismo do działu kadr.

Pracownik działu kadr na piśmie umieszczał adnotację o dacie wpływu pisma.

W przypadku pisma rozwiązującego umowę o pracę ustalał obowiązujący pracownika okres wypowiedzenia i gdy pracownik źle wyliczył ten okres informował o tym pracownika.

Także P. D. (1), w przypadku, gdy pracownik składał pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę, kwitował na dokumencie odbiór dokumentu i przekazywał go do działu kadr.

Ostateczną decyzję o sposobie rozwiązania umowy o pracę, w tym co do ewentualnego skrócenia okresu wypowiedzenia podejmował jednak zawsze prezes zarządu J. C., uwzględniając w tym zakresie m.in. możliwość zapewnienia ciągłości produkcji.

Dowód: - zeznania świadka P. D. (1), k. 181-183

- zeznania świadka E. S., k. 192-194

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Pismem z dnia 24.09.2020 r., skierowanym do strony pozwanej, powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym w treści w/w pisma - zatytułowanego „wypowiedzenie umowy o pracę” - wskazał, że zwraca się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31.10.2020 r. w trybie ustawowym.

Przedmiotowe pismo powód przekazał P. D. (1), który na dokumencie złożył swój podpis, pod podpisem powoda. P. D. (1) nie umieścił na treści dokumentu żadnego oświadczenia w tym: „wyrażam zgodę.”

P. D. (1) podpisał się na w/w dokumencie, aby odnotować fakt jego złożenia przez powoda, przy czym poinformował on powoda o tym, że w kadrach należy wyjaśnić długość okresu wypowiedzenia, gdyż według niego okres ten wynosił 3 miesiące zaś według powoda 1 miesiąc. Nie informował on powoda, że wyraża zgodę na skrócenie okresu wypowiedzenia.

Dokument został dostarczony, tego samego dnia, do działu kadr, gdzie na dokumencie uczyniono adnotację, że okres wypowiedzenia wynosi 3 miesiące i biegnie od dnia 01.10.2020 r. do dnia 31.12.2020 r. Nadto na dokumencie odnotowano, że w dniu

24.09.2020 r. poinformowano powoda o obowiązującym go okresie wypowiedzenia.

Dowód: - pismo powoda z dnia 24.09.2020 r., k. 11 i 110

- zeznania świadka P. D. (1), k. 181-183

- zeznania świadka P. D. (2), k. 185-190 i 215-216

- zeznania świadka E. S., k. 192-194

- zeznania świadka M. K., k. 227-230

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

Po złożeniu przez powoda pisma z dnia 24.09.2020 r. J. C. nie wyrażał zgody na skrócenie obowiązującego powoda okresu wypowiedzenia i rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z dniem 31.10.2020 r.

Po złożeniu pisma powoda z dnia 24.09.2020 r. E. S. - pracownik działu kadr przekazała powodowi informację o obowiązującym go trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia.

W odpowiedzi powód stwierdził jednak, że P. D. (1) podpisał mu pismo z datą rozwiązania umowy o pracę w dniu 31.10.2020 r. i uznaje w/w datę za wiążącą w zakresie rozwiązania umowy.

Wówczas E. S. kolejny raz pouczyła powoda o obowiązującym go okresie wypowiedzenia i przypomniała powodowi, że wcześniej pracował już u pozwanej (w okresie od 16.06.2014 r. do 31.05.2016 r.) i okres ten również liczy się do stażu pracy, od którego zależy okres wypowiedzenia.

Powód jednak nadal twierdził, że wiążąca jest data na dokumencie podpisanym przez dyrektora P. D. (1).

Po uzyskaniu w/w informacji powód nie rozmawiał z prezesem zarządu J. C. celem wyjaśnienia tego czy P. D. (1) ma umocowanie do rozwiązywania i zawierania umów.

Dowód: - zeznania świadka E. S., k. 192-194

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

W okresie od dnia 19.10.2020 r. do dnia 31.10.2020 r. powód nie wykonywał pracy z powodu niezdolności do pracy spowodowanej chorobą.

Po dniu 31.10.2020 r. powód nie stawiał się w pracy u strony pozwanej i nie przystąpił do wykonywania pracy.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 10.11.2020 r., k. 12

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Powód jeszcze w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce poszukiwał zatrudnienia u innego pracodawcy, gdzie miał rozpocząć pracę z początkiem listopada 2020 r.

Z początkiem listopada 2020 r. powód podjął pracę w ART. (...) Z. Ś..

Dowód: - zeznania świadka P. D. (2), k. 185-190 i 215-216

- zeznania świadka M. Ś. (1), k. 196-201

- zeznania świadka M. K., k. 227-230

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

Pismem z dnia 05.11.2020 r., doręczonym powodowi w dniu 06.11.2020 r., strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę zawartą w dniu 02.03.2018 r. bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., wskazując jako przyczynę nieusprawiedliwioną nieobecność od dnia 02.11.2020 r. do dnia nadal.

Jednocześnie w treści oświadczenia strona pozwana pouczyła powoda o prawie

i terminie wniesienia odwołania do sądu pracy.

W/w pismo zostało podpisane przez J. C. – prezesa zarządu komplementariusza.

Dowód: - pismo rozwiązujące umowę o pracę wraz z potwierdzeniem nadania i wydrukiem ze strony śledzenia przesyłek, k. 7-10, 71

W związku z rozwiązaniem z powodem umowy o pracę strona pozwana wystawiła powodowi w dniu 10.11.2020 r. świadectwo pracy, w którym wskazała, że stosunek pracy ustał w dniu 09.11.2020 r. w wyniku rozwiązania umowy o pracę dokonanego przez pracodawcę - bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 30 § 1 pkt. 3 k.p. i 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Świadectwo pracy, w imieniu pracodawcy, podpisał J. C. – prezes zarządu komplementariusza.

Dowód: - świadectwo pracy z dnia 10.11.2020 r., k. 12 i 106-107

Pismem z dnia 23.09.2020 r. także pracownik pozwanej M. Ś. (2) złożył pozwanej pismo z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę zawartej w dniu 01.07.2017 r. z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, tj. 31.12.2020 r.

Powyższe pismo pracownik złożył P. D. (1), który na dokumencie złożył swój odręczny podpis.

W w/w sytuacji P. D. (1) składając podpis na dokumencie potwierdził jedynie przyjęcie pisma, zaś samo pismo przekazał następnie do działu kadr.

Pracownik ww. działu, tj. E. S. potwierdziła, że okres wypowiedzenia wskazany w piśmie pracownika z dnia 23.09.2020 r. jest prawidłowy, wobec czego nie było potrzeby, aby M. Ś. (2) musiał się stawić w dziale kadr.

M. Ś. (3) nie wykonywał jednak pracy w całym okresie wypowiedzenia, tj. od dnia 09.11.2020 r. nie stawał się w pracy, w związku z czym strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Dowód: - pismo M. Ś. (1) z dnia 23.09.2020 r., k. 27

- zeznania świadka P. D. (1), k. 181-183

- zeznania świadka P. D. (2), k. 185-190 i 215-216

- zeznania świadka E. S., k. 192-194

- zeznania świadka M. Ś. (1), k. 196-201

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

W pozwanej spółce, na dzień 24.09.2020 r., nie było zatrudnionego odpowiednio wykształconego i wykwalifikowanego pracownika, który mógłby zastąpić powoda na zajmowanym stanowisku tak aby zachowana była ciągłość produkcji z uwagi na ilość realizowanych zleceń, czego powód miał świadomość.

Wobec niestawiennictwa powoda w pracy P. D. (1) musiał rozpocząć długotrwałe szkolenie pracownika innego działu spółki na stanowisko, które dotychczas zajmował powód.

Nadto pracownicy musieli wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: - zeznania świadka P. D. (1), k. 181-183

- przesłuchanie powoda B. A., k. 252v.-253v. i nagranie k. 255

- przesłuchanie w charakterze strony pozwanej J. C., k. 253v.254 i nagranie k. 255

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda, liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy, wynosiło 6.041,39 zł brutto.

Dowód: - zaświadczenie o dochodach z dnia 12.02.2021 r., k. 134

Sąd zważył:

Powództwo nie zasługiwało, w ocenie Sądu, na uwzględnienie.

W toku niniejszego postępowania powód domagał się zasądzenia od strony pozwanej odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, kwestionując prawidłowość i zasadność dokonanego rozwiązania

z nim umowy o pracę w tym trybie, a także - w związku z powyższym - zobowiązania strony pozwanej do zamieszczenia w świadectwie pracy informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za niezgodnym z prawem wypowiedzeniem dokonanym przez pracodawcę.

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

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

Sąd oparł się także na zeznaniach świadków P. D. (1), E. S., P. D. (2), M. Ś. (2) a także M. K. dając w całości wiarę ich zeznaniom albowiem były one spójne, konkretne i logiczne, a przy tym wzajemnie ze sobą korespondowały i znajdowały również potwierdzenie w zgromadzonych w sprawie dokumentach.

Sąd oparł się również na dowodzie z przesłuchania w charakterze strony pozwanej prezesa zarządu J. C., przy czym Sąd w całości dał wiarę jego zeznaniom jako spójnym i korespondującym także z pozostałym zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym, w tym zwłaszcza ze złożonymi do akt sprawy dokumentami, które jednoznacznie potwierdzały kto u strony pozwanej posiadał umocowanie do dokonywania czynności w zakresie stosunków pracy tj. do zawierania umów o pracę, ich zmiany i rozwiązywania.

Nadto Sąd oparł się także na dowodzie z przesłuchania powoda jednak jego zeznaniom Sąd dał wiarę jedynie w zakresie w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zebranych w sprawie materiale dowodowym w tym zwłaszcza w zeznaniach świadków P. D. (1) i E. S. oraz w zeznaniach słuchanego za stronę pozwaną J. C..

W szczególności zaś Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie w jakim podał on, iż jego pismo z dnia 24.09.2020 r. stanowiło wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron bowiem nie potwierdza tego treść w/w dokumentu, z którego jednoznacznie wynika, iż powód miał zamiar rozwiązać łączący go ze stroną pozwaną stosunek pracy za wypowiedzeniem – na co wskazuje zwłaszcza tytuł pisma „wypowiedzenie umowy o pracę”.

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

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

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

Na tle regulacji art. 22 k.p. nie budzi wątpliwości, że pracownik jest obowiązany w szczególności do wykonywania pracy na rzecz pracodawcy, do pozostawania w dyspozycji pracodawcy, w oznaczonym miejscu i czasie. W konsekwencji nie budzi wątpliwości, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę może stanowić opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia czy też nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.03.1984 r., I PR 33/84, OSNC 1984, nr 11, poz. 197, wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28.09.1981 r., I PRN 57/81, LEX nr 14593). Podobnie nieusprawiedliwienie nieobecności pracownika w pracy stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.12.2000 r., I PKN 150/00, OSNAPiUS 2002, nr 15, poz. 357) Należy bowiem mieć w tym zakresie na uwadze fakt, że pracownik, w całym okresie obowiązywania umowy o pracę, obowiązany jest wykonywać wszelkie obowiązki pracownicze względem swojego pracodawcy, w tym podstawowe obowiązki, o których mowa w art. 100 k.p. Do tego rodzaju obowiązków należy zaś między innymi pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oraz przestrzeganie przyjętego u pracodawcy rozkładu czasu pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.) a co za tym idzie, prawidłowe i terminowe usprawiedliwianie ewentualnych nieobecności w pracy.

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

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

Obowiązki te - co istotne - są jednymi z podstawowych obowiązków każdego z pracowników, których naruszenie może uzasadniać stosowanie wobec pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 k.p. Należy przy tym wyraźnie podkreślić, że uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę na podstawie przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie musi być wyłącznie uchybienie podstawowym

obowiązkom pracowniczym, wywołujące istotną szkodę majątkową w mieniu pracodawcy. Taką przyczyną może być bowiem również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo tylko zagrożenie interesów pracodawcy. (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24.02.2012 r., II PK 143/11, LEX nr 1217883 oraz wyrok Sądu Najwyższego z dnia 06.07.2011 r., II PK 13/11, M.P.Pr. 2011/10/539-541)

Podkreślenia dalej wymaga, iż to na pracodawcy, jako osobie, która z tego faktu wywodzi skutki prawne, spoczywa ciężar udowodnienia przed sądem, że określone działanie pracownika miało w rzeczywistości miejsce oraz że cechuje je znaczny rozmiar winy. Jak bowiem podkreślił Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 05.02.1998 r. I PKN 519/97, OSNP 1999/2/48: „obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (art. 52 § 1 KP i art. 6 KC w związku z art. 300 KP)”. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 06.02.1997 r. I PKN 698/96, OSNP 1997/18/339, zgodnie z tezą którego: „w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków polegających na spowodowaniu szkody w mieniu pracodawcy, obowiązek udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy”. W uzasadnieniu tegoż wyroku dodatkowo podniesiono: „na pracodawcy spoczywa ciężar udowodnienia okoliczności uzasadniających taki sposób rozwiązania umowy o pracę. Obowiązek ten wypływa z art. 6 KC stosowanego odpowiednio na podstawie art. 300 KP. Ciężar dowodu spoczywający na pracodawcy oznacza w tym przypadku również obowiązek udowodnienia winy pracowników w postaci zamiaru bezpośredniego, zamiaru ewentualnego bądź też ciężkiego niedbalstwa. Inne, "lżejsze" postacie winy nie mogą uzasadniać rozwiązania umowy o pracę w tym trybie, na co wskazuje sformułowanie art. 52 § 1 KP o "ciężkim" naruszeniu. Nie chodzi tu zatem o jakiegokolwiek naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, lecz o naruszenie kwalifikowane (...)”.

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

Nie naruszało przy tym terminu określonego przepisem art. 52 § 2 k.p. Zgodnie bowiem z ugruntowaną linią orzecniczą w przypadku ciągłego naruszania obowiązków pracowniczych, termin z art. 52 § 2 rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie. Jeżeli natomiast zachowanie pracownika ma charakter trwały – od dnia ustania stanu bezprawności. (tak wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19.12.1997 r., I PKN 443/97, OSNAPIUS 1998, Nr 21, poz. 631; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 20.03.2019 r., I PK 261/17, OSNP 2020, Nr 1, poz. 2).

W niniejszej sprawie stan nieusprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy trwał nieprzerwanie (w sposób ciągły i trwały) od dnia 02.11.2020 r. do dnia 05.11.2020 r. (data sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę) a zatem termin określony przepisem art. 52 § 2 k.p. został przez pozwaną zachowany, gdyż ostatnie ze zdarzeń składających się na naganne zachowanie powoda miało miejsce w dniu 05.11.2020 r.

Wskazana przyczyna rozwiązania z powodem umowy o pracę została przy tym oznaczona precyzyjnie i uzasadniała rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

W treści oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę strona pozwana jako przyczynę rozwiązania umowy podała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od 02.11.2020 r. i nadal.

Odnosząc się do tak sformułowanej przyczyny rozwiązania z powodem umowy

o pracę podkreślenia wymaga, że przyczyna ta znajduje pełne potwierdzenie w stanie faktycznym sprawy.

Z przeprowadzonych w sprawie ustaleń faktycznych jednoznacznie bowiem wynika, iż powód po dniu 31.10.2020 r. nie stawiał się w pracy u strony pozwanej i nie przystąpił do wykonywania pracy.

Tym samym powód naruszył swój podstawowy obowiązek pracowniczy, jakim jest obowiązek stawiania się w miejscu pracy oraz jej świadczenia w umówionym miejscu i czasie. W kontekście naruszenia obowiązków pracowniczych należy rozpoznawać zarówno samo niestawienie się w pracy, jak i brak zawiadomienia o planowanych nieobecnościach, skutkujący dezorganizacją pracy w pozwanej spółce. W ścisłej korelacji z naruszeniem obowiązku zachowania porządku i dyscypliny pozostaje nieusprawiedliwiona absencja pracownika. Nawet jednorazowa nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności – może stanowić ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (K. W. Baran [w:] B. M. Ćwiertniak, Z. Góral, A. Kosut, D. Książek, M. Kuba, M. Lekston, A. Musiała, W. Perdeus, J. Piątkowski, P. Prusinowski, K. Stefański, M. Tomaszewska, M. Włodarczyk, T. Wyka, K. W. Baran, Kodeks pracy. Komentarz. Tom I. Art. 1-113, wyd. V, Warszawa 2020, art. 52.).

Działanie powoda było działaniem bezprawnym, gdyż godziło w istotę stosunku pracy. Poprzez to, że powód nie świadczył pracy naruszone zostały interesy strony pozwanej, choćby poprzez to, jak zeznał świadek P. D. (1) i przesłuchiwany w charakterze strony pozwanej J. C., że w pozwanej spółce nie było, wówczas, zatrudnionego odpowiednio wyszkolonego i wykwalifikowanego pracownika, który mógłby zastąpić powoda na zajmowanym stanowisku tak aby zachowana była ciągłość produkcji z uwagi na ilość realizowanych zleceń, czego powód miał świadomość. Co istotne wobec niestawienia powoda w pracy P. D. (1) musiał rozpocząć długotrwałe szkolenie pracownika innego działu spółki na stanowisko, które dotychczas zajmował powód. Nadto pracownicy musieli wykonywać pracę w godzinach nadliczbowych.

Co istotne powód w toku postępowania nie wykazał także, że ww. nieobecność w pracy była usprawiedliwiona. Powyższego usprawiedliwienia nie może stanowić natomiast przekonanie powoda, że jego stosunek pracy ustał w dniu 31.10.2020 r. na mocy porozumienia stron.

Wprawdzie w toku niniejszego postępowania powód argumentował, iż łącząca go ze stroną pozwaną umowa o pracę uległa rozwiązaniu w dniu 31.10.2020 r. na podstawie porozumienia stron z dnia 24.09.2020 r. jednak powyższe stanowisko nie znajduje żadnego uzasadnienia w stanie faktycznym sprawy.

Jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych pismem z dnia 24.09.2020 r., skierowanym do strony pozwanej, powód złożył wypowiedzenie umowy o pracę, przy czym w treści w/w pisma - zatytułowanego „wypowiedzenie umowy o pracę” - wskazał, że zwraca się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 31.10.2020 r. w trybie ustawowym.

Pismo powoda z dnia 24.09.2020 r. stanowiło zatem jednostronne oświadczenie powoda o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem – na co wskazuje tytuł pisma „wypowiedzenie umowy o pracę”. Wprawdzie niewątpliwie nie można, a to wobec treści art. 65 § 1 k.c., opierać się przy ustalaniu treści oświadczenia woli strony wyłącznie na samej nazwie pisma, jednak w niniejszej sprawie treść w/w oświadczenia powoda, nie budziła wątpliwości co do zamiaru powoda rozwiązania umowy o pracę, tj. jej wypowiedzenia – na co wskazuje nazwa dokumentu „wypowiedzenie umowy o pracę” oraz jego treść, w której powód wskazał, że wnosi o rozwiązanie umowy „w trybie ustawowym”. Niewątpliwie

w treści w/w pisma powód zwrócił się przy tym z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę jednak powyższe, nie daje – w ocenie Sądu – podstaw do uznania, aby oświadczenie powoda stanowiło wniosek o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. W tym przypadku podkreślenia wymaga, iż sam zwrot użyty w treści dokumentu, iż powód zwraca się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę nie oznacza, iż zamiarem powoda nie było wypowiedzenie umowy o pracę i to tym bardziej, iż uprzednio na podstawie analogicznego oświadczenia powoda – z dnia 29.04.2016 r. (powód zwrócił się wówczas do strony pozwanej z prośbą

o rozwiązanie umowy o pracę w dniu 31.05.2016 r. w trybie ustawowym) umowa o pracę łącząca powoda ze stroną pozwaną uległa rozwiązaniu właśnie w trybie wypowiedzenia dokonanego przez powoda, co nastąpiło z dniem 31.05.2016 r. gdyż taki okres wypowiedzenia obowiązywał wówczas powoda.

Nadto podkreślenia wymaga, iż nawet gdyby oświadczenie powoda z dnia 24.09.2020 r. uznać za wniosek powoda o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dniem 31.10.2020 r. to i tak pismo to samo w sobie nie mogło skutkować uznaniem, iż w tym trybie i z tym dniem doszło faktycznie do rozwiązania stosunku pracy i to tym bardziej, iż powyższej okoliczności stanowczo zaprzeczyła strona pozwana.

W pierwszej kolejności zwrócić uwagę należy na fakt, że samo wystąpienie pracownika z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi jedynie ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy. Dopiero oświadczenie o przyjęciu oferty złożone przez osobę uprawnioną prowadzi do rozwiązania umowy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14.09.1998 r., I PKN 315/98, OSNP 1999, nr 19, poz. 617). Samo pismo – wniosek pracownika, nie wywołuje więc żadnego skutku prawnego, o ile nie zostanie zaakceptowane przez adresata pisma, lub osobę upoważnioną do działania w imieniu adresata na mocy udzielonego jej umocowania.

Skuteczne podjęcie czynności prawnej przez przedstawiciela pracodawcy (art. 3¹ k.p.) wymaga określenia źródła umocowania do jej dokonania. Z treści czynności powinno zatem wynikać, że osoba, która jej dokonuje, występuje w roli przedstawiciela pracodawcy. Może to przy tym nastąpić w sposób wyraźny (przez wyraźne oświadczenie, przedstawienie dokumentu, z którego wynika umocowanie) lub dorozumiany. Istotne jest to, aby z całokształtu okoliczności dokonywania danej czynności prawnej wynikało, że dana osoba działa w imieniu pracodawcy (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 13.10.2009 r., II PK 91/09, MoPr 2010, Nr 5, s. 252). Brak wyraźnego oświadczenia

o wyznaczeniu przez organ pracodawcy oznacza, że osoba składająca oświadczenia woli, które może złożyć tylko pracodawca, nie działa w jego imieniu. Nie mogą tu być stosowane jakiegokolwiek domniemania oparte na pełnieniu przez tę osobę wysokiej funkcji o szerokim zakresie kompetencji (por. uzasadnienie wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20.9.2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006, Nr 13–14, poz. 210).

W niniejszej sprawie, jak wynika z poczynionych ustaleń faktycznych, jedyną osobą umocowaną do zawierania z pracownikami umów o pracę i ich rozwiązywania oraz do ewentualnego skracania okresu wypowiedzenia jest wyłącznie prezes zarządu komplementariusza J. C. czego powód miał niewątpliwie pełną świadomość zważywszy na dotychczasowy przebieg jego zatrudnienia i fakt, że wszystkie umowy o pracę w imieniu pracodawcy podpisał, z nim, J. C. prezes zarządu komplementariusza, który podpisywał także z powodem porozumienie zmieniające z dnia 22.05.2019 r. oraz podpisał wystawione powodowi, za pierwszy okres zatrudnienia, w dniu 31.05.2016 r. świadectwo pracy.

Wprawdzie pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę powód złożył swojemu przełożonemu P. D. (1), który na dokumencie złożył swój podpis, pod podpisem powoda jednak P. D. (1) podpisał się na w/w dokumencie, aby odnotować fakt jego złożenia przez powoda, przy czym poinformował on powoda o tym, że w kadrach należy wyjaśnić długość okresu wypowiedzenia, gdyż według niego okres ten wynosił 3 miesiące zaś według powoda 1 miesiąc. Nie informował on natomiast powoda, że wyraża zgodę na skrócenie okresu wypowiedzenia i na samym dokumencie nie umieścił także, poza podpisem żadnego oświadczenia w tym: „wyrażam zgodę”, co mogłoby świadczyć o ewentualnej akceptacji wniosku powoda.

Nadto zważyć wypadnie, iż w/w dokument został dostarczony, tego samego dnia, do działu kadr, gdzie na dokumencie uczyniono adnotację, że okres wypowiedzenia umowy wynosi 3 miesiące i biegnie od dnia 01.10.2020 r. do dnia 31.12.2020 r. Nadto po złożeniu pisma powoda z dnia 24.09.2020 r. E. S. - pracownik działu kadr przekazała powodowi informację o obowiązującym go trzymiesięcznym okresie wypowiedzenia, w związku z czym powód nie tylko miał pełną wiedzę, iż jego oświadczenie potraktowane zostało przez pracodawcę jako wypowiedzenie umowy ale i o tym jaki jest okres wypowiedzenia umowy i do kiedy, w związku z powyższym,

obowiązany jest świadczyć pracę na rzecz pozwanej. W odpowiedzi na przekazaną informację powód stwierdził jednak, że P. D. (1) podpisał mu pismo z datą rozwiązania umowy o pracę w dniu 31.10.2020 r.

i uznaje w/w datę za wiążącą w zakresie rozwiązania umowy. Wówczas jednak E. S. kolejny raz pouczyła powoda o obowiązującym go okresie wypowiedzenia

i przypomniała powodowi, że wcześniej pracował już u pozwanej (w okresie od 16.06.2014 r. do 31.05.2016 r.) i okres ten również liczy się do stażu pracy, od którego zależy okres wypowiedzenia. Powód jednak nadal twierdził, że wiążąca jest data na dokumencie podpisanym przez dyrektora P. D. (1).

P. D. (1) nie miał jednak umocowania do zawierania i rozwiązywania z pracownikami umów o pracę i nigdy nie dokonywał takich czynności.

Po uzyskaniu w/w informacji powód – mimo utrzymywania określonego stanowiska sprzecznego z informacjami przekazywanymi mu przez pracownika pozwanej (co do terminu wypowiedzenia a zatem i obowiązywania umowy) - nie rozmawiał jednak z prezesem zarządu J. C. celem wyjaśnienia tego czy P. D. (1) ma umocowanie do rozwiązywania i zawierania umów. Sam zaś J. C., po złożeniu przez powoda pisma z dnia 24.09.2020 r., nie wyrażał zgody na skrócenie obowiązującego powoda okresu wypowiedzenia i rozwiązanie przez powoda umowy o pracę z dniem 31.10.2020 r.

Strona pozwana nie miała zresztą obiektywnych podstaw do tego, gdyż jak wynika z przeprowadzonych ustaleń faktycznych w pozwanej spółce, na dzień 24.09.2020 r., nie było zatrudnionego odpowiednio wyszkolonego i wykwalifikowanego pracownika, który mógłby zastąpić powoda na zajmowanym stanowisku tak aby zachowana była ciągłość produkcji z uwagi na ilość realizowanych zleceń, czego powód miał świadomość.

Subiektywne przekonanie powoda co do sposobu i daty rozwiązania umowy nie miało jednak żadnego znaczenia bowiem powód miał pełną świadomość, iż obowiązuje go określony termin wypowiedzenia – 3 miesiące, a zatem i o tym, że łącząca go z pozwaną umowa o pracę ulegnie rozwiązaniu z dniem 31.12.2020 r.

Mimo powyższego powód po dniu 31.10.2020 r. nie stawiał się w pracy u strony pozwanej i nie przystąpił do wykonywania pracy, co niewątpliwie wynikało z faktu, iż powód jeszcze w trakcie zatrudnienia w pozwanej spółce poszukiwał zatrudnienia u innego pracodawcy, gdzie miał rozpocząć pracę z początkiem listopada 2020 r. oraz z faktu, że z początkiem listopada 2020 r. powód podjął pracę w ART. (...) Z. Ś..

Powód powoływał się w toku postępowania na sposób rozwiązania umowy o pracę z M. Ś. (2) jako przykład mający obrazować to, że P. D. (1) był uprawniony do rozwiązywania umów o pracę z pracownikami pozwanej spółki. Wskazać jednak należy, że przypadek M. Ś. (2) różnił się od sytuacji powoda tym, iż wskazał on w piśmie z dnia 23.09.2020 r. właściwy okres wypowiedzenia, wobec czego nie było konieczności kierowania go do kadr. Nadto jak wynika z zeznań świadka M. Ś. (2) złożył on wypowiedzenie umowy o pracę. Co równie istotne powyższe pismo (wypowiedzenie) M. Ś. (2) złożył wprawdzie P. D. (1), który na dokumencie złożył swój odrębny podpis, jednak także w tej sytuacji P. D. (1) składając podpis na dokumencie potwierdził jedynie przyjęcie pisma, zaś samo pismo przekazał następnie do działu kadr. Powyższe nie mogło zatem przesądzać o tym, że P. D. (1) był uprawniony do rozwiązywania umów o pracę.

Mając na uwadze powyższe uznać należało, że łącząca strony umowa o pracę po dniu 31.10.2020 r. nadal obowiązywała i zobowiązywała powoda do świadczenia pracy na rzecz pozwanej czego powód miał pełną świadomość.

Newsprawiedliwiona nieobecność powoda w pracy od dnia 02.11.2020 r. stanowiła zatem ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało następczo rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Tym samym żądanie zasądzenia odszkodowania nie zasługiwało na uwzględnienie.

W konsekwencji brak było również podstaw do zobowiązania strony pozwanej do zamieszczenia w świadectwie pracy powoda informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za niezgodnym z prawem wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

W myśl art. 97 § 3 k.p., jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. Zgodnie natomiast z § 7 ust. 3 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30.12.2016 r. w sprawie świadectwa pracy, w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia, pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 3 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu, natomiast wedle § 7 ust. 4 ww. rozporządzenia jeżeli orzeczenie, o którym mowa w ust. 3, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Mając na uwadze ww. przepisy, a także fakt, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika było zasadne, roszczenie powoda o zobowiązanie pracodawcy do zamieszczenia stosownej informacji w treści świadectwa pracy nie zasługiwało na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze Sąd orzekł jak **w punkcie I wyroku** i powództwo oddalił.

Orzeczenie o kosztach postępowania, zawarte **w punkcie II wyroku**, Sąd oparł na treści przepisu art. 98 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. Powód przegrał niniejszy proces w związku z czym obowiązany był do zwrotu pozwanej kosztów procesu. Na poniesione przez pozwaną koszty złożyło się zaś wynagrodzenie pełnomocnika ją reprezentującego w kwocie 180 zł - ustalone zgodnie z przepisem § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22.10.2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych.

Rozstrzygnięcie o kosztach postępowania zawarte **w punkcie III wyroku** znajduje oparcie w art. 108 k.p.c. oraz art. 113 w zw. z art. 96 ust. 1 pkt 4 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych. W toku postępowania powód był zwolniony od obowiązku uiszczenia opłaty sądowej od pozwu na podstawie art. 96 ust. 1 pkt 4 powołanej ustawy. Żądanie pozwu podlegało w całości oddaleniu, w związku z czym nie budzi wątpliwości, iż powód jest stroną, która - w rozumieniu art. 98 k.p.c. - proces przegrała, co winno uzasadniać obciążenie go kosztami postępowania w zakresie opłaty sądowej.

Z dyspozycji art. 113 ustawy z dnia 28.07.2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych wynika jednak, iż nie istnieją podstawy do obciążenia kosztami strony, zwolnionej od kosztów postępowania, która proces przegrała.