

WYROK CZĘŚCIOWY W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 18 marca 2020 r.

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

Przewodniczący: Sędzia Anna Garncarz

Ławnicy: U. K., M. K.

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 4 marca 2020 r. we Wrocławiu na rozprawie sprawy

z powództwa B. T.

przeciwko Syndykowi Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej we W.

o odszkodowanie

I. zasądza od strony pozwanej Syndyka Masy Upadłości (...) Sp. z o.o. w upadłości likwidacyjnej we W. na rzecz powoda B. T. kwotę 8.499,95 zł (osiem tysięcy czterysta dziewięćdziesiąt dziewięć złotych 95/100) tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 3 marca 2018 r. do dnia zapłaty,

II. dalej idące powództwo o odszkodowanie oddala.

UZASADNIENIE

do wyroku częściowego

Powód B. T. ostatecznie, po sprecyzowaniu pozwu wniósł m. in. o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę w kwocie 10.155,16 zł wraz z ustawowymi odsetkami tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powód podniósł, że zostało mu złożone oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie, w którym pozostawał on w okresie wypowiedzenia umowy o pracę. Zakwestionował nadto wskazane w ww. oświadczeniu okoliczności.

Strona pozwana wniosła dnia 15 marca 2018 roku odpowiedź na pozew. W jej treści uznała żądanie pozwu w zakresie wypłaty ekwiwalentu za urlop za rok 2016 i 2017 w łącznej wysokości 9.715,20 zł (44 dni urlopowe) zaznaczając, że kwota za została umieszczona z urzędu na projekcie uzupełnienia do listy wierzytelności w postępowaniu upadłościowym pozwanej spółki. W pozostałym zakresie wniosła o oddalenie powództwa. Strona pozwana wskazała, że zasadnie rozwiązała z powodem umowę o pracę, gdyż nie stawiał on się do pracy i nie usprawiedliwił swojej nieobecności w pracy.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

B. T. był zatrudniony w spółce (...) sp. z o.o. z siedzibą we W. od dnia 01 kwietnia 2014 roku na stanowisku kierownika produkcji w pełnym wymiarze czasu z pensją zasadniczą w wysokości 3.065,32 zł. W roku 2016 i 2017 roku powód zarabiał 4.600 zł brutto.

Dowód:

- umowa o pracę, k. 6
- kartoteki wynagrodzeń, k. 52-54
- zeznania świadka P. H., k. 96
- przesłuchanie powoda B. T., k. 112
- przesłuchanie B. M. jako strony pozwanej, k. 112

Dnia 03 kwietnia 2017 roku M. C. – wówczas prezes zarządu strony pozwanej – złożył pracownikowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. Zgodnie z jego treścią z ww. dniem łącząca strony umowa została wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 01 września 2017 roku z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który upływie w dniu 31 grudnia 2017 roku. Jako przyczynę wypowiedzenia podano likwidację stanowiska pracy. Pracownik został zwolniony ze świadczenia obowiązku pracy w okresie wypowiedzenia, który biegł od dnia 01 września 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku. Pracownik otrzymał to oświadczenia dnia 03 kwietnia 2017 roku. M. C. chciał określić w wypowiedzeniu zakończenie okresu wypowiedzenia na dzień 31 listopada 2017 roku, jednak z uwagi na błąd w treści oświadczenia znalazła się data 31 grudnia 2017 roku.

Dowód:

- wypowiedzenie, k. 7
- zeznania świadka M. C., k. 96
- przesłuchanie powoda B. T., k. 112

Dnia 09 czerwca 2017 roku B. M. został przez Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu. ustanowiony tymczasowym nadzorcą sądowym pracodawcy. Dnia 28 czerwca 2017 Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Fabrycznej we Wrocławiu ogłosił upadłość pracodawcy i ustanowił B. M. syndykiem masy upadłości. Po ogłoszeniu upadłości M. C. przekazał syndykowi dokumentację spółki oraz pieczętki.

Dowód:

- wydruk z KRS, k. 57-58
- postanowienie, k. 59
- zeznania świadka P. H., k. 96
- zeznania świadka M. C., k. 96

Pracownikowi zostały wypłacone zasiłki chorobowe za okres od dnia 15 maja 2017 roku do dnia 31 maja 2017 roku, od dnia 01 czerwca 2017 roku do dnia 30 czerwca 2017 roku, dnia 01 lipca 2017 roku do dnia 31 lipca 2017 roku oraz od dnia 01 sierpnia 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku.

Dowód:

- pismo z ZUS, k. 103

Pracownik pozostawał od dnia 01 sierpnia 2017 roku do dnia 14 sierpnia 2017 roku oraz w okresie od dnia 15 sierpnia 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku na zwolnieniu chorobowym. Po zakończeniu tego okresu pracownik nie stawiał się do pracodawcy w celu świadczenia pracy.

/okoliczność bezsporna/

Syndyk masy upadłości pracodawcy w piśmie do ZUS z dnia 02 września 2017 roku podał, że B. T. pozostaje pracownikiem spółki.

Dowód:

- pismo, k. 23

Syndyk masy upadłości pracodawcy skierował do pracownika dnia 27 października 2017 roku oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz świadectwo pracy. W treści ww. oświadczenia wskazał, że z dniem 15 sierpnia 2017 roku rozwiązuje z pracownikiem bez zachowania okresu wypowiedzenia umowę o pracę z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, a w szczególności niestawienia się do pracy po zakończonym okresie zwolnienia lekarskiego oraz nie informowania pracodawcy o orzekanych zwolnieniach okresach niezdolności do pracy. W ww. oświadczeniu syndyk podał, że o zakończeniu okresu niezdolności do pracy pracownika dowiedział się w październiku 2017 roku. Zaznaczył, że według informacji z ZUS ostatnie zwolnienie lekarskie pracownika obejmowało okres do dnia 14 sierpnia 2017 roku., przez co pracownik powinien zgłosić swoją gotowość do pracy dnia 15 września 2017 roku. W treści świadectwa pracy wystawionego dnia 26 października 2017 roku syndyk wskazał, że powód był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w okresie od dnia 01 kwietnia 2014 roku do dnia 14 sierpnia 2017 roku (pkt 1), stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia art. 30 par. 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. (pkt 4a), pracownik w okresie zatrudnienia był niezdolny do pracy przez okres od dnia 14 kwietnia 2017 roku do dnia 14 sierpnia 2017 roku (pkt 6 ust. 8), pracownik w okresie zatrudnienia przebywał na zwolnieniu chorobowym od 04 kwietnia 2016 roku do 12 kwietnia 2016 roku oraz 14 kwietnia 2017 roku do 14 sierpnia 2017 roku (pkt 6 ust. 13) oraz że został naliczony ekwiwalent za urlop wypoczynkowy z 27 dni 2016 roku oraz 19 dni 2017 roku.

Dowód:

- pismo, k. 15

- oświadczenie, k. 16-17

- świadectwo pracy, k. 18-21

Powyższe oświadczenie złożone przez syndyka pracodawcy pracownik odebrał dnia 03 listopada 2017 roku.

/okoliczność bezsporna/

Pracownik skierował do syndyka pismo z dnia 09 listopada 2017 roku, w którym podał, że nie zgadza się z podstawą wypowiedzenia umowy o pracę oraz treścią świadectwa pracy, w związku z czym odwołuje się od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zażądał sprostowania świadectwa pracy poprzez zmianę pkt 1 i wskazanie, że powód był zatrudniony w (...) sp. z o.o. w okresie od dnia 01 kwietnia 2014 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku, zmianę pkt 4a i wskazanie, że stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem art. 30 par. 1 pkt 2 k.p., zmianę pkt 6 ust. 8 i wskazanie, że pracownik w okresie zatrudnienia był niezdolny do pracy przez okres od dnia 14 kwietnia 2017 roku do dnia 31 sierpnia 2017 roku, zmianę pkt 6 ust. 13 w ten sposób „chorobowe 04 kwietnia 2016 roku do 12 kwietnia 2016 roku oraz 14 kwietnia 2017 roku do 14 sierpnia 2017 roku oraz od 15 sierpnia 2017 roku do 31 sierpnia 2017 roku”. Zaznaczył ponadto, że umowa o pracę została mu już wypowiedziana zgodnie z oświadczeniem z dnia 03 kwietnia 2017 roku.

Dowód:

- pismo z potwierdzeniem nadania i śledzeniem przesyłki, k. 24-27

Syndyk masy upadłości pracodawcy wypłacił pracownikowi kwotę 13.847 zł brutto (9.715,20 zł netto) tytułem ekwiwalenty za niewykorzystany urlop.

/okoliczność bezsporna/

Wymiar dzienny ekwiwalentu za urlop dla pracownika wynosił 220,84 zł, a wymiar godzinowy 27,60 zł. Wysokość wynagrodzenia liczonego jak ekwiwalent za urlop w okresie od 1 października do 3 listopada powoda wynosiło kwotę 5.300 zł brutto, zatem w okresie od 4 listopada do 31 grudnia wynosiło kwotę 8.499,95 zł.

Dowód:

- opinia biegłego, k. 129-132 158-160

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie zasługiwało na uwzględnienie w części.

Zgodnie z przepisem art. 30 par. 1 pkt 3 k.p. umowa o pracę rozwiązuje się przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia. Sytuacja taka miała miejsce w niniejszej sprawie. Oświadczenie pracodawcy zostało złożone na piśmie i zawierało przyczynę uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy, a także pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy. Tym samym spełniało warunki formalne wskazane w przepisie art. 30 par. 3-5 k.p.

Materialnoprawną podstawą złożenia przez pracodawcę ww. oświadczenia jest przepis art. 52 par. 1 pkt 1 k.p. wedle którego pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W niniejszej sprawie, bezspornym było, że zgodnie z wypowiedzeniem umowy o pracę z dnia 03 kwietnia 2017 roku powód od dnia 01 września 2017 roku pozostawał w okresie wypowiedzenia. W świetle obowiązującego unormowania wydaje się, że okres wypowiedzenia zaczyna biec od momentu złożenia skutecznie stosownego oświadczenia woli, kończy się jednak w terminach ustawowo oznaczonych (ostatni dzień miesiąca, sobota), musi bowiem wynosić wielokrotność tygodnia lub miesiąca (Gersdorf M. [w:] Gersdorf M., Rączka K., Kodeks pracy. Komentarz, wyd. III, LexisNexis 2014, LEX/El.).

W ocenie Sądu wskazanie w treści wypowiedzenia o pracę, że wywoła ono swoje skutki w późniejszym, oznaczonym dniu jest możliwe, przy czym powinno zostać ocenione w świetle przepisu art. 8 k.p. W niniejszym przypadku nie doszło zdaniem Sądu do naruszenia tego przepisu. Określenie przez pracodawcę, że skutki złożonego przez niego wypowiedzenia umowy o pracę z uwagi na likwidację stanowiska pracy ziszcza się za kilka miesięcy jest dopuszczalne. Dzięki temu pracownik uzyskuje wcześniej informację o tym, że stosunek pracy ustanie i ma możliwość wcześniejszego podjęcia działań zmierzających do podjęcia nowej pracy po zakończeniu okresu wypowiedzenia. Wobec określenia skutku ww. oświadczenia na dzień 01 września 2017 roku to z tym dniem zaczął biec w stosunku do powoda okres wypowiedzenia. Wobec tego, że powód był zatrudniony pracował w spółce (...) od dnia 01 kwietnia 2014 roku to dla niego okres wypowiedzenia zgodnie z przepisem art. 36 par 1 pkt 3 k.p. wynosił 3 miesiące. Mając w związku z tym na względzie przepis art. 30 par 2(1) k.p., podług którego okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca, w stosunku do powoda wskazany trzymiesięczny okres obejmował miesiące październik, listopad i grudzień. Okres wypowiedzenia nie może obejmować września z uwagi na to, że rozpoczął się on jak ww. dnia 01 września, a trzymiesięczny okres wypowiedzenia

obejmuje trzy pełne miesiące następujące po miesiącu, w którym zostało skutecznie złożone wypowiedzenie umowy o pracę. Tym samym zakończył się on dnia 31 grudnia 2017 roku.

Jak wynika z treści zeznań złożonych przez M. C., który z imieniu strony pozwanej złożył powodowi oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, jego intencją było zakończenie stosunku pracy z dniem 30 listopada 2017 roku. Wskazać należy jednak, że zgodnie z przepisem art. 65 par. 1 k.c. oświadczenie woli należy tak tłumaczyć, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których złożone zostało, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje. W art. 65 k.c. przyjęto metodę kombinowaną, która jest przejawem dążenia do równowagi pomiędzy dwiema wartościami – zasadą pewności obrotu oraz zasadą autonomii woli. Przy dokonywaniu wykładni oświadczeń woli przewagę zyskuje element obiektywny, związany z koniecznością ochrony zaufania adresata oświadczenia. Stanowisko to jest konsekwencją przyjętego w prawie cywilnym założenia, że elementem najbardziej istotnym w stosunkach prawnych jest ujawniona na zewnątrz wola człowieka, nakierowana na wywołanie skutków prawnych. Celem wykładni jest więc ustalenie (zdekodowanie) rzeczywistej treści tego uzewnętrznionego zachowania, a nie dociekanie wewnętrznej (subiektywnej) woli osoby składającej oświadczenie. Przyjmuje się jednocześnie, że składający oświadczenie powinien je sformułować w taki sposób, aby odpowiadało ono jego woli, co wymaga zachowania odpowiedniej staranności. Jeśli tego zaniecha, musi ponieść konsekwencje polegające na przypisaniu jego oświadczeniu sensu, jaki wiązał z nim adresat (Janas A. [w:] Frasz Mariusz (red.), Habdas Magdalena (red.), Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna (art. 1-125), WKP 2018, LEX/El.). W ocenie Sądu, treść wypowiedzenia nie pozostawia wątpliwości, że okres wypowiedzenia dla pracownika kończy się w grudniu, a nie w listopadzie. Mając na uwadze powyższe rozważania, konsekwencję nieprecyzyjnego sformułowania oświadczenia powinien ponieść pracodawca.

Sąd, mając na względzie słuszny pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 2 grudnia 2014 r. (sygn. akt I PK 113/14) wskazujący na to, że jeżeli rozwiązanie umowy o pracę było uzasadnione, ale nastąpiło z nieznacznym naruszeniem terminu z art. 52 § 2 k.p. sąd może oddalić roszczenie o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie, jeżeli stałoby to w sprzeczności z art. 8 k.p. Tym samym Sąd ocenił zasadność ww. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Należało zatem stwierdzić, czy podana przyczyna rozwiązania umowy była konkretna, rzeczywista i zasadna. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W pierwszej kolejności Sąd rozważył, czy przyczyna wskazana w ww. oświadczeniu była konkretna. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W realiach niniejszej sprawy, Sąd wskazuje na to, że w samym oświadczeniu pracodawcy nie zostało wskazane jednoznacznie jaka sytuacja była podstawą do jego złożenia. Tym niemniej, z treści pozwu wynika poza wszelkim sporem, że powód zdawał sobie sprawę, co było podstawą złożenia oświadczenia. To, że powód nie zgadzał się z podaną przyczyną, nie jest przyczyną do zakwestionowania jej konkretności, a wręcz przeciwnie sformułowanie przez powoda zarzutów odnoszących się do tej przyczyny pozwana na uznanie, że była ona na tyle konkretna, by została właściwie przez niego zrozumiana.

Następnie, Sąd ocenił, czy podana w ww. oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista. Jak wynika z ustalonego w sprawie stanu faktycznego, powód został zwolniony ze świadczenia obowiązku pracy w okresie wypowiedzenia, który biegł od dnia 01 września 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku. Tym samym nie miał on obowiązku stawiania się celem świadczenia pracy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego (ostatnie z nich

skończyło się dnia 31 sierpnia 2017 roku). W odniesieniu do drugiej przyczyny, tj. nie informowania pracodawcy o orzekanych zwolnieniach okresach niezdolności do pracy, Sąd wskazuje, iż zgodnie z przepisem par. 2 ust. 2 rozporządzenia (...) z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy w razie zaistnienia przyczyn uniemożliwiających stawienie się do pracy, pracownik jest obowiązany niezwłocznie zawiadomić pracodawcę o przyczynie swojej nieobecności i przewidywanym okresie jej trwania, nie później jednak niż w drugim dniu nieobecności w pracy. Jeżeli przepisy prawa pracy obowiązujące u danego pracodawcy nie określają sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności pracownika w pracy, zawiadomienia tego pracownik dokonuje osobiście lub przez inną osobę, telefonicznie lub za pośrednictwem innego środka łączności albo drogą pocztową, przy czym za datę zawiadomienia uważa się wtedy datę stempla pocztowego. Zdaniem Sądu fakt, iż pracownik przebywał już na zwolnieniu lekarskim, nie pozwala na przyjęcie, by nie musiał on informować pracodawcy o przedłużeniu tego zwolnienia. Tym samym, wobec braku zawiadomienia przez powoda o tym, że zostało mu udzielone zwolnienie od dnia 15 do 31 sierpnia 2017 roku, doszło do naruszenia przez niego ww. przepisu. Powoduje to tym samym, że ta z przyczyn wskazanych w oświadczeniu spełnia przesłankę rzeczywistości.

Sąd przeszedł w dalszej kolejności do rozważenia, czy przyczyna braku poinformowania o przedłużonym zwolnieniu lekarskim była zasadna. Należy podkreślić, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w przeciwieństwie do rozwiązania umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia, powszechnie zalicza się do tzw. nadzwyczajnego trybu rozwiązania stosunku pracy. W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może bowiem 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).

Wedle utrwalonego już stanowiska judykatury, przy dokonywaniu kwalifikacji zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych wymaga się, aby zachowanie to było bezprawne, czyli naruszające objęte treścią stosunku pracy obowiązki o charakterze podstawowym, po drugie – by znamionowała je ciężka wina (tzw. subiektywna), przez którą rozumie się umyślność lub rażące niedbalstwo, po trzecie – aby spowodowało poważne naruszenie interesów pracodawcy bądź naraziło go na szkodę, przy czym wystarcza samo zagrożenie powstania takich skutków (por. m.in. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 marca 1998 r., I PKN 570/97; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 stycznia 2005 r., I PK 142/04).

Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności indywidualnego przypadku i musi uwzględniać zakres winy pracownika, polegającej na jego złej woli, wyrażającej się w umyślności lub rażącym niedbalstwie. Warunkiem zastosowania przepisu art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest więc stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy, zwłaszcza gdy dotyczy to osoby lub członka organu zarządzającego jednostką organizacyjną będącą pracodawcą (por. także wyroki Sądu Najwyższego z dnia 22 września 1976 r., I PRN 62/76; z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97; z dnia 25 maja 1999 r., I PKN 655/99; z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99; z dnia 26 stycznia 2000 r., I PKN 482/99; z dnia 16 listopada 2006 r., II PK 76/06).

W ocenie Sądu nie doszło w przedmiotowej sprawie do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zdaniem Sądu, w wyjątkowych okolicznościach niezrealizowanie obowiązku informacyjnego bądź

jego opóźnienie może być zakwalifikowane nawet jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (Stefański K., Komentarz do rozporządzenia w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy, [w:] Akty wykonawcze prawa pracy. Komentarz, WK 2016, LEX/El.). W realiach niniejszej sprawy nie ma podstaw do tego, by twierdzić, że strona pozwana odniosła jakąkolwiek szkodę z uwagi na brak informacji o przedłużeniu zwolnienia chorobowego. Ponadto Sąd wskazuje, że pracodawca nie podjął jakichkolwiek działań zmierzających do ustalenia sytuacji powoda po upływie zwolnienia chorobowego kończącego się w dniu 14 sierpnia 2017 roku. Zachowania pracownika nie sposób ocenić jako winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, a jedynie jako zwykłe niedbalstwo, które to nie może uzasadnić wypowiedzenia umowy o pracę. Zdaniem Sądu, strona pozwana mogła skorzystać z uprawnień wskazanych w przepisie art. 108 par. 1 k.p. i zastosować w stosunku do powoda karę upomnienia lub karę nagany.

W niniejszej sprawie zatem brak jest powodów, by oddalić powództwo z uwagi na przepis art. 8 k.p.

Zgodnie z przepisem art. 52 par. 2 k.p. rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Zdaniem Sądu w rozpoznawanym przypadku strona pozwana nie dochowała tego terminu. W myśl przepisu art. 6 k.c. w zw. z przepisem art. 232 k.p.c. na stronie pozwanej ciążył obowiązek wykazania, że zachowała ona termin do złożenia ww. oświadczenia. Sąd stwierdza, że ten ciężar dowodu nie został udźwignięty z uwagi na to, że nie został przedstawiony żaden dowód na fakt zachowania ww. terminu. Gołosłowne twierdzeniami co do tego, że pracodawca dowiedział się o nieuzasadnionej nieobecności w pracy powoda nie mogą zasługiwać na uwzględnienie z uwagi na to, że pracodawca powinien stale monitorować to, czy jego pracownicy przebywają na zwolnieniu chorobowym czy też powinni stawiać się w pracy. Tym samym brak jest podstaw do uznania, że pracodawca rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia z zachowaniem ww. terminu.

Sąd wskazuje, że w jego ocenie słusznym jest pogląd wyrażony przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 lipca 2001 roku (sygn. akt I PKN 568/00). Wskazuje on na to, iż w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów o wypowiedzaniu umów o pracę, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje odszkodowanie z art. 47¹ albo art. 60 k.p. według jego wyboru. Zdaniem Sądu, stanowisko powoda reprezentowanego przez profesjonalnego pełnomocnika zajęte w procesie wskazuje, iż podstawę swojego roszczenia upatruje on w przepisie art. 60 k.p.

Wobec powyższego, powództwo w zakresie żądania odszkodowania za dokonane rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia jest co do zasady słuszne w świetle przepisu art. 56 par. 1 k.p. Zgodnie z jego treścią 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. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Sąd zwraca przy tym uwagę na przepis art. 60 k.p. statuujący, że jeżeli pracodawca rozwiązał umowę o pracę w okresie wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia, pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Tym samym konieczne w sprawie jest ustalenie, czy w chwili rozwiązania z nim umowy o pracę, powód był w okresie wypowiedzenia.

W odwołaniu do ww. przepisu art. 60 k.p., podstawą do obliczenia należnego powodowi odszkodowania jest jego wynagrodzenie. Jak wynika z par. 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia MPiPS z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy do ustalania tegoż odszkodowania stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Jak zostało ustalone, jego wysokość opiewała na kwotę 220,84 zł na dzień. Zgodnie z tym, że pracownik na prawo do odszkodowania w wysokości wynagrodzenia za czas do upływu okresu wypowiedzenia. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone dla 03 listopada 2017 roku, więc zgodnie z przepisem art. 61 par. 1 k.c. w tej chwili stało się skuteczne. Zwrot "w okresie wypowiedzenia" należy rozumieć

czas od dokonania wypowiedzenia (złożenia pracownikowi przez pracodawcę oświadczenia woli o wypowiedzeniu) do upływu okresu wypowiedzenia (rozwiązania umowy o pracę) (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 czerwca 2005 roku, sygn. akt III PK 44/05). Tym samym powodowi należy się odszkodowanie od dnia 03 listopada 2017 roku do dnia 31 grudnia 2017 roku. Okres ten liczy 59 dni (28 dni listopada i 31 dni grudnia). Jak wynika jednoznacznie z opinii uzupełniającej biegłego sądowego wynagrodzenie powoda za okres od 1 października do 3 listopada wynosiło kwotę 5300,05 zł, zatem za okres od 4 listopada do 31 grudnia wynosiło kwotę 8.499,95 zł brutto, co zostało zasądzone w pkt I wyroku częściowego.

W odniesieniu do żądań odsetkowych to Sąd przyjął, że strona pozwana była w opóźnieniu w spełnieniu świadczeń względem powoda odnośnie odszkodowania od dnia następnego po utrzymaniu pozwu, tj. dnia 2 marca 2018 roku (art. 300 k.p. w zw. z art. 455 k.c.) jako świadczenie, które powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania, a w zakresie ekwiwalentu za niewykorzystany od dnia następnego od dnia rozwiązania umowy o pracę, tj. dnia 03 listopada 2017 roku (art. 300 k.p. w zw. z art. 455 k.c.), gdyż wynika to z właściwości zobowiązania.

W pozostałej części żądanie powoda o odszkodowanie podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w pkt II wyroku częściowego.