

Sygn. akt VI P 651/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 13 kwietnia 2016r.

Sąd Rejonowy Gdańsk-Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: SSR Anita Niemyjska – Wakieć

Ławnicy: Agnieszka Katarzyna Pruska, Krystyna Maria Kamińska

Protokolant: protokolant sądowy Monika Kłosek

po rozpoznaniu w dniu 31 marca 2016r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa S. S.

przeciwko (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Spółka komandytowa w G.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz powoda S. S. kwotę 600 euro (sześćset euro) brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

II. wyrokowi w pkt I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 600 euro (sześćset euro).

III. nakazuje ściągnąć od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością Spółki komandytowej w G. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego (...) w G. kwotę 127 zł (słownie: sto dwadzieścia siedem złotych) tytułem opłaty od pozwu, od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy,

Sygn. akt **VIP 651/15**

UZASADNIENIE

Powód S. S. pozwem z dnia 10 września 2015r. skierowanym przeciwko (...) sp. z o.o. Sp.kom.w G. wniósł o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości 600 euro.

Powód podniósł, iż pracował w Niemczech, gdy zjechał do kraju na urlop zachorował, stwierdzono u niego anginę i otrzymał zwolnienie lekarskie, które wysłał w dniu następnym na adres pracodawcy, a trzy dni później otrzymał rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę wskazano nieusprawiedliwiona nieobecność po 24 sierpnia 2014r., a później otrzymał zwrot swojej przesyłki z zaświadczeniem lekarskim, z adnotacją adresat odmówił przyjęcia.

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości, zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej Spółki kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg norm przepisanych, podnosząc, iż powód nie usprawiedliwił we właściwy sposób nieobecności, bowiem wysłał przesyłkę do innego podmiotu niż pracodawca – (...) sp. z o.o. (...) sp. z o.o. sp. kom.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód S. S. zawarł w dniu 4 maja 2015r. z (...) spółką z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w G. umowę o pracę na czas określony od 18 maja 2015 r. do dnia 31 grudnia 2020 r. na stanowisku pracownika budowlanego. Powód został skierowany do pracy w Niemczech, a w takich przypadkach (wykonywania pracy w państwie członkowskim UE) umowa przewidywała wynagrodzenie w wysokości 600 euro miesięcznie. Powód przez cały okres zatrudnienia wykonywał pracę na budowie w Niemczech. Wynagrodzenie powoda było wypłacane w euro przelewem na konto

(dowody: umowa o pracę k. 4, przelew k. 5)

(...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa w G. mieści się przy ul. (...). Wspólnikiem reprezentującym spółkę jest (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością mieszcząca się w G. pod tym samym adresem, działająca poprzez swój zarząd. (...) spółki z o.o. był J. N. i jego żona H. N., J. N. był jej prezesem (organ jednoosobowy).

J. N. nie upoważnił żadnego pracownika do odbioru pism dla (...) sp. z o.o. w G.. Spółka ta nie prowadziła żadnej działalności usługowej, nie miała zawartych kontraktów i nie zatrudniała pracowników. Kontrakty na prace budowlane miała spółka (...) sp. z o.o. sp. kom., która zatrudniała wszystkich pracowników wysyłanych na kontrakty do Niemiec.

W biurze w G. przebywała W. B., specjalista ds. kadr i płac, która odbierała korespondencję. J. N. przebywał najczęściej w Niemczech na budowach..

Pracownicy nie byli uczulani na fakt, iż pod jednym adresem są dwie firmy o identycznej nazwie a jedynie innym oznaczeniu organizacyjno prawnym oraz o tym, by precyzyjnie wskazywali adresata.

(dowody: KRS k. 22-28, częściowo zeznania przedstawiciela pozwanej J. N. k.55-58, nagranie czas 00:02:11-00:36:19)

Powód ma wykształcenie zawodowe, pracował jako pracownik budowlany, monter. Mieszka w P.. Wszystkie formalności przed zawarciem umowy załatwiał listownie. Przesyłkę z jego dokumentami związanymi z nawiązaniem stosunku pracy wysłał, jako adresata wskazując po prostu (...) bez oznaczenia formy organizacyjnej spółki i przesyłka została odebrana, a dokumenty załączone do akt osobowych u pozwanej.

(dowody: część A akt osobowych powoda, potwierdzenie nadania przesyłki z 14 maja 2015r. k. 37, monitoring przesyłek k. 44)

W dniu 24 sierpnia 2015r. powód udał się do lekarza i otrzymał zwolnienie lekarskie z powodu choroby na okres od dnia 24 sierpnia 2015r. do dnia 31 sierpnia 2015r. Powód wysłał je pocztą w dniu 25 sierpnia 2015r.. Przesyłka nie została odebrana – odmówiono przyjęcia przesyłki dnia 28 sierpnia 2015r..

(dowód: ZLA k. 6, potwierdzenie nadania k. 7, ksero koperty k. 9-11)

Pismem z dnia 24 sierpnia 2015r. pozwana spółka rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieobecności nieusprawiedliwionej w pracy od dnia 24 sierpnia 2015 do nadal. Pismo zostało nadane pocztą dnia 25 sierpnia 2015r., zaś powód odebrał je dnia 28 sierpnia 2015r.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę z zpo cz. C akt osobowych powoda)

Sąd zważył, co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzone w sprawie dowody, w szczególności z dokumentów, w tym znajdujących się w aktach osobowych powoda, albowiem ich prawdziwości ani autentyczności żadna ze stron nie kwestionowała.

Sąd pominął zeznania powoda, bowiem nie stawiał się on na rozprawę, jednak w ocenie sądu same dokumenty złożone przez strony wystarczały do rozstrzygnięcia. Podkreślenia wymaga, iż powód wnosił o rozpoznanie sprawy pod jego nieobecność.

Zeznania przedstawiciela pozwanej sąd uwzględnił, jednakże tylko w tej części, w której dotyczyły one okoliczności istotnych dla niniejszego postępowania. W pozostałym zakresie dotyczyły one okoliczności niewskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy, które nie mogły być w związku z powyższym przedmiotem ustaleń sądu.

Sąd oddalił wnioski dowodowe strony pozwanej zgłoszone po przesłuchaniu strony pozwanej, o przesłuchanie W. B. uznając je za spóźnione i zmierzające do zwłoki w postępowaniu. Podkreślenia wymaga, iż przesłuchanie świadka wiązałoby się z koniecznością odroczenia rozprawy Tymczasem sąd doręczając odpis pozwu zobowiązał stronę pozwaną do składania wniosków dowodowych w terminie 30 dni (K. 14). W odpowiedzi na pozew pozwana nie złożyła żadnego wniosku dowodowego, w szczególności nie złożyła wniosku o przesłuchanie W. B.. Świadek miałby być przesłuchany m.in. na okoliczność przyczyn odmowy przyjęcia pisma powoda ze zwolnieniem lekarskim, tymczasem strona pozwana nie wykazała, dlaczego tego wniosku nie złożyła już w odpowiedzi na pozew, skoro powód już w pozwie powoływał się na wysłanie tej przesyłki i odmowę jej podjęcia. Zatem okoliczność ta była już znana na etapie formułowania odpowiedzi na pozew i nie było żadnych przeszkód, by wtedy ten wniosek złożyć. Nadto należy zauważyć, iż częściowo wskazane okoliczności, na które miałaby świadek zeznawać, jak np. kwestia nieobecności powoda od 7 sierpnia i braku z nim kontaktu nie zostały ujęte w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy i w związku z powyższym nie mogły być badane w niniejszej sprawie.

Podkreślenia wymaga, iż jakkolwiek pełnomocnik strony pozwanej złożył zastrzeżenie do protokołu w trybie art. 162 k.p.c., to jednak w sposób niewystarczający, bowiem „z treści art. 162 k.p.c. wynika, że strona ma zwrócić sądowi uwagę na uchybienia przepisom postępowania. Oznacza to, że nie jest wystarczające zwrócenie się o zaprotokołowanie, że strona zgłasza i wnosi o wpisanie zastrzeżenia do protokołu. Zastrzeżenie będzie skuteczne, jeżeli strona wskaże przepisy, które sąd jej zdaniem naruszył.” (tak wyrok SA w Warszawie z 11 czerwca 2015 r., I ACa 1842/14). Podobnie stwierdził SA w Krakowie w wyroku z dnia 9 września 2015r., I ACa 704/15: „zachowanie uprawnienia do powoływania się na uchybienia przepisom postępowania, z wyjątkiem przewidzianym w art. 162 zdanie drugie k.p.c. wymaga - poza dochowaniem terminu zgłoszenia zastrzeżenia - wskazania spostrzeżonego przez stronę uchybienia z wyczerpującym przytoczeniem naruszonych przepisów postępowania wraz z wnioskiem o wpisanie tak sformułowanego zastrzeżenia do protokołu”. Tu zaś tymczasem strona pozwana nie wskazała naruszonych przepisów.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

W ocenie sądu nie ulega wątpliwości, że powodowi nie można uczynić takiego zarzutu, a w szczególności nie można stwierdzić, aby w rzeczywistości zaistniała przyczyna opisana w rozwiązaniu umowy o pracę tj. nieusprawiedliwiona nieobecność powoda w okresie od dnia 24 sierpnia 2015r.

Powód nie miał obowiązku powrócić do pracy dnia 24 sierpnia 2015r., bowiem był niezdolny do pracy, co stwierdzono właściwym zaświadczeniem lekarskim od uprawnionego lekarza..

Powód podjął czynności w celu zawiadomienia pracodawcy o niezdolności do pracy. W pierwszym dniu okresu zwolnienia, wysłał je pocztą.

Zgodnie z treścią § 2 ust. 2 zd.I rozporządzenia z dnia 15 maja 1996r., (Dz.U. z 1996r., nr 60, poz 281 ze zm) w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w 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.**

Strona pozwana nie wykazała, by przepisy obowiązujące u pozwanej wskazywały inny sposób zawiadomienia pozwanej o nieobecności, wobec powyższego należy zastosować przepis wskazany powyżej. Powód natomiast postąpił w sposób zgodny z tym przepisem – wysłała zwolnienie pocztą w pierwszym dniu okresu zwolnienia. Należy zatem uznać, iż wykonał swój obowiązek z datą stempla pocztowego – czyli dnia 25 sierpnia 2015r. 3 września 2011r. , pierwszego dnia nowego okresu zwolnienia.

Podkreślenia wymaga, iż zgodnie z jednolitym poglądem doktryny i orzecznictwa, to pracodawca ma udowodnić istnienie prawdziwej i rzeczywistej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Ciężar dowodu zatem spoczywa na pracodawcy, w zakresie wykazania ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika.

W ocenie sądu materiał dowodowy zgromadzony w sprawie wskazuje, iż pracownikowi nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w aspekcie wskazanej w piśmie przyczyny, tj. nieobecności od 24 sierpnia 2015r.

W tym miejscu przywołać należy wyrok Sądu Najwyższego z 4 sierpnia 1999r., I PKN 126/99, OSNP 2000/20/752, iż pracownik nie narusza w sposób ciężki podstawowych obowiązków pracowniczych, jeżeli po jego stronie występują okoliczności usprawiedliwiające nieobecność w pracy, a dopuszcza się on jedynie uchybień w formalnym usprawiedliwieniu tej nieobecności, czy też wyrok SN z 4 grudnia 1997r., I PKN 416/97 OSNP.1998/20/596, zgodnie z którym pracownikowi, który usprawiedliwił nieobecność w pracy z opóźnieniem nie można zasadnie zarzucić opuszczenia pracy bez usprawiedliwienia. Nieusprawiedliwienie w terminie nieobecności w pracy i opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia stanowią odmienne rodzajowo naruszenia obowiązków pracowniczych).

Wyraźnie Sąd Najwyższy stwierdził w wyroku z dnia 20 października 1998r., I PKN 397/98, OSNP.1999/23/747, iż stwierdzona orzeczeniem lekarskim czasowa niezdolność do pracy z powodu choroby usprawiedliwia z mocy prawa nieobecność w pracy, a pracownik jest tylko obowiązany zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności o jej przyczynie i przewidywanym czasie trwania. Przedłożenie pracodawcy odpowiedniego zaświadczenia lekarskiego jest dowodem zaistnienia zdarzenia podanego w zaświadczeniu..

Tylko niewywiązanie się z tego obowiązku wskutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa pracownika stanowi ciężkie naruszenie obowiązków pracownika (tak słusznie SN w wyroku z dnia 16 czerwca 2004r., I PK 639/03).

Tymczasem nie można powodowi przypisać ani winy umyślnej, ani tym bardziej rażącego niedbalstwa.

Powód wysłał zwolnienie lekarskie pozwanemu pracodawcy w terminie, jednakże nie zawarł w oznaczeniu pracodawcy prawidłowego oznaczenie jego formy organizacyjnej.

Jest to zwykle niedopatrzenie, najzwyczajsza omyłka pisarska polegająca na ominięciu ostatniego członu, a nie rażące niedbalstwo.

Podkreślenia wymaga, iż spółka nie wykazała, by uprzedzała pracowników o tej komplikacji (dwie osobne choć o identycznej niemal nazwie spółki pod tym samym adresem), zatem mogło się zdarzyć, iż nie zauważyli oni tego. Trudno też wymagać od pracownika ogólnobudowlanego z wykształceniem tylko zawodowym, by orientował się w zawiłościach różnych form organizacyjno prawnych spółek kapitałowych, a w szczególności

Podkreślenia wymaga, iż powód nie wiedział, iż pod jednym, tym samym adresem znajdują się dwie firmy o identycznej nazwie, a tylko odmiennym oznaczeniu formy organizacyjno- prawnej ((...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością oraz (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa). Koresponduje to z oświadczeniem przedstawiciela pozwanego iż nie wie, czy pracownicy mieli świadomość, że są takie dwie spółki pod tym samym adresem, co wskazuje, iż raczej nie informowano o tym pracowników, bo inaczej przedstawiciel pozwanej

byłby pewien, iż o tym wiedzą. Podkreślenia wynika, iż (...) sp. z o.o. w przeciwieństwie do spółki pozwanej, nie zatrudniała pracowników, nie była stroną kontraktów budowlanych, więc powód mógł o niej nie wiedzieć.

Ponadto warto zauważyć, iż spółki trudno rozróżnić. Mają identyczną, dwuczłonową nazwę, ten sam adres, różnią się tylko częścią oznaczenia formy organizacyjno- prawnej, przy czym jedna to „spółka z ograniczoną odpowiedzialnością”, druga to „spółka z organiczną odpowiedzialnością spółka komandytowa”. W ocenie sądu łatwo po prostu nie zauważyć dopełnienia oznaczenia nazwy spółki, można też sobie nie zdawać sprawy z istotności tej różnicy w odznaczeniu – w powszechnym odczuciu oznaczenia formy organizacyjno - prawnej funkcjonują w powszechnym obrocie w skrótach, a osoby bez wykształcenia prawniczego często dokładnie nie wiedzą, na jakich zasadach skrót ten się odbywa.

Ponadto zwrócić uwagę należy, iż sama spółka mogła się przyczynić do prowadzenia pracownika w błąd co do nazwy firmy bowiem jak się podda analizie treść umowy o pracę zawartej między stronami, to można zauważyć, iż nazwa pozwanej spółki jest wytłuszczoną czcionką w zakresie części nazwy odpowiadającej identycznej nazwie tego drugiego podmiotu, tzn. na umowie wytłuszczonym drukiem jest zapis (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością” zaś dopełnienie oznaczenia formy organizacyjno-prawnej w słowach „spółka komandytowa” już nie (k. 4). Może to wprowadzać mylne wrażenie, iż ta część oznaczenia jest mniej ważna, pomijana, opcjonalna, lub w ogóle może spowodować niezauważenie tej części, skoro nie jest podkreślona wytłuszczeniem czcionki jak fragment (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością..

Cały czas pamiętać należy, iż powód nie jest prawnikiem, ma wykształcenie zawodowe, jest pracownikiem ogólnobudowlanym i może nie orientować się w zawiłościach związanych z nazewnictwem spółek handlowych.

Ponadto, jak powód wskazał w piśmie procesowym z dnia 4 stycznia 2016r., już wcześniej wysyłał swoje dokumenty starając się o pracę w maju 2015r., i zaadresował tylko (...) bez oznaczenia formy spółki (co tak czy inaczej powodowało wątpliwość do której spółki składa dokumenty, skoro nazwa ta sama), a jednak przesyłka została odebrana przez pozwaną, co przekonało powoda, iż prawidłowo adresuje przesyłki do pracodawcy.

Wreszcie nie można nie zauważyć, iż nieprawidłowo postąpiła pracownica pozwanej spółki, W. B., która, jak oświadczył przedstawiciel pozwanej, odmówiła przyjęcia tego pisma, bo nie była upoważniona do odbioru pisma dla (...) sp. z o.o.. W takiej sytuacji, winna ona oświadczyć, iż nie może podjąć pisma, bo nie ma upoważnienia i powinna odebrać awizo od listonosza, by przekazać osobom upoważnionym. Tymczasem na kopercie ze zwolnieniem powoda jest informacja, iż adresat odmówił przyjęcia. Nawet jeśli jest to nieścisłość po stronie listonosza to nie obciąża to powoda i nie oznacza, iż jego zachowanie stanowić by miało ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Podkreślenia też wymaga, iż pozwana nie wykazała, by u niej obowiązywały inne zasady usprawiedliwiania nieobecności niż przepisy cytowanego rozporządzenia, i w związku z powyższym stwierdzić należy, iż powód wykonał obowiązki z tego rozporządzenia, nadał bowiem zaświadczenie lekarskie jako dowód usprawiedliwionej nieobecności w drugim dniu zwolnienia, tj. 25 sierpnia i tą datę, zgodnie z treścią rozporządzenia należy uznać za datę usprawiedliwienia nieobecności. Podkreślenia wymaga, iż rozporządzenie daje pracownikowi wybór rozłączny sposobów usprawiedliwienia nieobecności, zatem pracownik nie musi wcześniej do pracodawcy dzwonić, jeśli decyduje się na trzeci sposób wskazany w rozporządzeniu, tj. droga listowną.

Warto też zwrócić uwagę na postępowanie pozwanej spółki, która już w dniu 24 sierpnia 2015r. sporządza oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy z powodu nieobecności od dnia 24 sierpnia 2015r. To odznacza, iż pracodawca nie odczekał rozsądnego terminu wynikającego z cytowanego rozporządzenia na to, czy wpłynie coś od pracownika, tylko od razu zakłada, że nieobecność jest nieusprawiedliwiona, nie dając szansy na usprawiedliwienie nieobecności w sposób zgodny z prawem.

Sąd pragnie przypomnieć, iż „wymóg zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony implikuje ustanowienie z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązku wskazania przez pracodawcę w pisemnym oświadczeniu woli o rozwiązaniu stosunku zatrudnienia przyczyny owego wypowiedzenia. Wskazanie teź przyczyny lub przyczyn

przesądza o tym, iż spór przed sądem pracy może się toczyć tylko w ich granicach. Okoliczności podane pracownikowi na uzasadnienie decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy, a następnie ujawnione w postępowaniu sądowym, muszą być takie same, a zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za słusnością wypowiedzenia umowy” (wyrok SN z dnia 19 kwietnia 2010 roku, sygn. akt II PK 306/09). W wyroku z dnia 15 października 1999 r., I PKN 319/99, OSNAPiUS 2001, nr 5, poz. 152, SN również wyraził pogląd, że ocena zasadności wypowiedzenia umowy o pracę powinna być dokonywana przez sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę - art. 30 § 4 k.p. (por. wyrok SN z dnia 10 listopada 1998 r., I PKN 434/98, OSNAPiUS 1999, nr 21, poz. 688).

Okoliczności, które przywołuje pozwana na uzasadnienie swojego stanowiska nie zasługują zatem na uwzględnienie. Odnoszą się bowiem do rzekomej przyczyny, która miała zaistnieć wcześniej, a o której nie wskazano w treści oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy. Przedstawiciel pozwanej twierdził na rozprawie, iż z powodem nie było kontaktu od dawna, że jego nieobecność nieusprawiedliwiona trwała od wcześniejszych dni sierpnia niż wskazane w oświadczeniu.

W ocenie sądu twierdzenia strony pozwanej są tu niewiarygodne. Podkreślenia wymaga, iż przedstawiciel pozwanej nie był stanie wyjaśnić, na jakiej podstawie powód zjechał do kraju, jeśli nie na urlop (vide treść nagrania ok. 00:04), jak to było rozliczone w ewidencji czasu pracy. Tymczasem powód wskazywał, iż do 23 sierpnia był na urlopie przedstawiciel pozwanej przyznaje iż jechał do kraju „na kilka dni” załatwić sprawy osobiste a jednak nie wie, jak to było rozliczone, dopiero na pytanie sądu, czy to był rozliczone z ewentualnego wolnego z harmonogramu czy nadgodzin oświadcza niepewnie, iż może tak było) W ocenie sądu jest to niewiarygodne podkreślenia wymaga, iż w odpowiedzi na pozew nie ma nic o tym, aby nieobecność powoda w pracy i to nieusprawiedliwiona była długotrwała. Pojawia się to dopiero wtedy, gdy sąd pyta, dlaczego już 24 sierpnia wystawione jest oświadczenie o rozwiązanie stosunku pracy, skoro nieobecność od tego momentu wskazuje (treść zeznań ok. 00:02 i nast.). warto też zwrócić uwagę iż twierdzenia pozwanej, iż powód nie był na urlopie, pojawiają się dopiero po tym, gdy powód napomyka w piśmie procesowym ze stycznia 2016r., iż nie otrzymał wynagrodzenia urlopowego. Skąd pracodawca przyjąłby datę akurat 24 sierpnia, jeśli nie byłby to dzień następny po urlopie, dzień, w którym spodziewano się powoda w pracy po powrocie z kraju.

Tak czy inaczej, przypomnieć trzeba, iż okoliczność ewentualnej nieobecności powoda przed 24 sierpnia 2015r. nie mogła być badana przez sąd i nie mogła być przedmiotem ustaleń, bowiem okoliczność ta nie została objęta treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, zatem pozostawała poza granicami przyczyn rozwiązania stosunku pracy.

Gołosłowne są twierdzenia przedstawiciela pozwanej, iż pracownicy często porzucają prace dla innego pracodawcy (co miało sugerować, iż taki był powód niestawienia się powoda do pracy 24 sierpnia 2015r.) podczas gdy powód odebrał osobiście w miejscu zamieszkania przesyłkę od pracodawcy z rozwiązaniem (28 sierpnia) i ze świadectwem (7 września) co wskazuje, iż raczej nie wyjechał na inny kontrakt, a przebywał w domu, do 31 sierpnia na zwolnieniu lekarskim.

Twierdzenia strony pozwanej o tym, iż żądanie powoda jest sprzeczne z zasadami współżycia społecznego i stanowi nadużycie prawa nie mogło zostać uwzględnione. Powód nie naruszył tych zasad. Pozwana wywodzi swoje twierdzenie z faktu, iż powód nie zadzwonił, nie uprzedził o zwolnieniu. Pamiętać jednak należy, iż przepisy prawa nie nakładają na powoda takiego obowiązku, a swoje obowiązki z przepisów powód wykonał, nie można zatem z tego, iż powód nie dokonał czegoś ponad swoje obowiązki, czego pozwana by oczekiwała, naruszenia zasad współżycia społecznego i to w sytuacji, gdy pozwana nie czekając na usprawiedliwienie nieobecności w przewidzianym prawem terminie, rozwiązuje umowę o pracę oświadczeniem z pierwszego dnia wskazanej nieobecności w sprawie.

W rezultacie należało uznać, iż rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie znajdowało oparcia w przepisach prawa, co w konsekwencji prowadzi do stwierdzenia, iż roszczenie zgłoszone przez powoda w pozwie w części dotyczącej odszkodowania zasługiwało na uwzględnienie w całości, o czym Sąd orzekł w pkt I wyroku.

Wysokość odszkodowania wynika z art. 58 w zw. z art. 56 k.p., zgodnie z którym (w brzmieniu obowiązującym na datę rozwiązywania stosunku pracy, mającym zastosowanie zgodnie z art. 17 ustawy z dnia 25 czerwca 2015r. o zmianie kodeksu pracy: „do postępowań dotyczących odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz wygaśnięcia umowy o pracę stosuje się przepisy dotychczasowe, jeżeli umowy te zostały wypowiedziane, rozwiązane bez wypowiedzenia albo wygasły przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy) odszkodowanie w przypadku uznania, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, przysługuje w przypadku umowy na czas określony w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za trzy miesiące. Jako że umowa powoda miała trwać do końca 2020r., powód mógł się domagać nawet wynagrodzenia trzymiesięcznego. Domagał się on jednak tylko odszkodowania w zakresie jednomiesięcznego wynagrodzenia z punktu 4 ust. 2 umowy. Podkreślenia wymaga, iż bezsporne było, że powód pracował w czasie swojego zatrudnienia tylko i wyłącznie w Niemczech, na terenie państwa członkowskiego UE zatem przysługiwało mu wynagrodzenie w euro w wysokości 600 euro miesięcznie, zgodnie z treścią art. 4 ust. 2 umowy. Hipoteza art. 4 ust. 1 umowy nie zrealizowała się, powód nie pracował w Polsce.. Wynagrodzenie w euro zresztą otrzymywał (k. 5). Zatem należało zasądzić odszkodowanie w wysokości 600 euro, nie przekraczało ono bowiem górnej granicy odszkodowania wyznaczonej art. 58 k.p w brzmieniu dotychczasowym, mającym zastosowanie w sprawie.

W punkcie II wyroku sąd nadał wyrokowi w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności w wysokości pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika (600 euro) na mocy art. 477² § 1 k.p.c.

W punkcie III wyroku sąd obciążył pozwaną kosztami sądowymi w wysokości 127 zł na podstawie art. 13 i 35, 97 i 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz.U. z 2010r. nr 90 poz. 594 ze zm) w myśl zasady odpowiedzialności za wynik procesu wyrażonej w art. 98 k.p.c.. Kwota ta stanowi 5% z wartości przedmiotu sporu czyli żadanego przez powoda odszkodowania wg kursu NBP z dnia wniesienia powództwa.