

Sygn. akt VI P 675/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 28 lutego 2018 roku.

Sąd Rejonowy Gdańsk – Południe w Gdańsku VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie:

Przewodniczący : SSR Paula Markiewicz

Ławnicy : Elżbieta Jeznach, Kazimierz Mechowski

Protokolant : stażysta Patryk Barski

po rozpoznaniu w dniu 21 lutego 2018 roku w Gdańsku

sprawy z powództwa M. O.

przeciwko (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę

I. zasądza od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz powoda M. O. kwotę 4.284 (cztery tysiące dwieście osiemdziesiąt cztery i 00/100) Euro brutto tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 października 2015 roku do dnia zapłaty,

II. w pozostałym zakresie oddala powództwo,

III. koszty zastępstwa procesowego znosi pomiędzy stronami,

IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 1.428 (tysiąc czterysta dwadzieścia osiem i 00/100) Euro brutto,

V. nakazuje ściągnąć od pozwanego (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością spółki komandytowej z siedzibą w G. na rzecz Skarbu Państwa- Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk-Południe w Gdańsku kwotę 896 złotych (osiemset dziewięćdziesiąt sześć złotych i 00/100) tytułem nieuiszczonych kosztów sądowych w sprawie.

Sygn. akt VI P 675/15

UZASADNIENIE

Powód M. O. pozwem z dnia 28 września 2015r. wniósł przeciwko pozwanemu (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej z siedzibą w G. o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w kwocie 6.757,50 Euro wraz z odsetkami ustawowymi od dnia doręczenia odpisu pozwu oraz zasądzenia kosztów postępowania według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, iż w dniu 11 września 2015r. pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp. Jako przyczynę powyższego pracodawca podał nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 11 września 2015r. Powód podał, iż w dniu 11 września 2015r. bardzo

źle się czuł. O stanie jego zdrowia, jak również nieobecności pracodawca został poinformowany telefonicznie przez koleżkę powoda. Po uzyskaniu zwolnienia lekarskiego stwierdzające jego niezdolność do pracy od dnia 11 września 2015r. do dnia 25 września 2015r. powyższe zostało wysłane do pracodawcy listem poleconym w dniu 14 września 2015r. Pracodawca otrzymał zaś powyższe zwolnienie lekarskie w dniu 15 września 2015r. Powód podał, iż pomimo usprawiedliwienia jego nieobecności pozwany w dniu 17 września 2015r. rozwiązał z nim umowę o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp bez zachowania okresu wypowiedzenia, zarzucając mu nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniu 11 września 2015r. (k. 2-4)

Pozwany (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością spółka komandytowa z siedzibą w G. w odpowiedzi na pozew z dnia 17 listopada 2015r. wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie na jego rzecz od powoda kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwany podał, iż powód w dniu 11 września 2015r. nie pojawił się w pracy, nie informując o tym pozwanego ani osobiście, ani za pośrednictwem innego pracownika. Pozwany wskazywał, iż twierdzenia powoda w tym zakresie nie polegają na prawdzie, gdyż powód nie usprawiedliwił swojej nieobecności w żaden sposób nie wykonując telefonu z informacją o swojej chorobie, czy złym samopoczuciu. W związku z powyższym pozwany rozwiązał w powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp.

Pozwany podał, iż w dniu 15 września 2015r. otrzymał przesyłkę zawierającą zwolnienie lekarskie powoda na okres od dnia 11 września 2015r. do 26 września 2015r. W związku z tym faktem pismem z dnia 22 września 2015r. anulował rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dnia 11 września 2015r. Po okresie zwolnienia lekarskiego powód nie stawiał się jednak ponownie w pracy w dniu 28 września 2015r., o czym nie poinformował pracodawcy w jakikolwiek sposób, nie usprawiedliwiając nieobecności, nie dostarczył również jakiegokolwiek dokumentu świadczącego o niemożności stawiania się w pracy. Pozwany w związku z powyższym rozwiązał z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, przesyłając w dniu 30 września 2015r. pocztą stosowne oświadczenie, które nie zostało podjęte przez pracownika. (k. 15-18)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny :

Powód M. O. był zatrudniony u pozwanego (...) spółce z ograniczoną odpowiedzialnością spółce komandytowej w G. począwszy od dnia 24 sierpnia 2015r., na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do dnia 31 grudnia 2020r., na stanowisku montera instalacji sanitarnych, w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z treścią powyższej umowy pracodawca zobowiązał się do wypłaty na rzecz pracownika wynagrodzenia minimalnego.

W przypadku świadczenia pracy na terenie N. wynagrodzenie za pracę powoda miało wynosić kwotę 8,50 Euro brutto za godzinę.

(Dowód: umowa o pracę- k. 5-5v, akta osobowe pracownika- k. 1 część B)

Powód M. O. w okresie od 24 sierpnia 2015r. do 10 września 2015r. świadczył pracę na rzecz pozwanego na terenie N..

W dniu 11 września 2015r. powód nie podjął pracy na swoim stanowisku z uwagi na stan zdrowia, niepozwalający na jej wykonywanie.

W dniu 12 września 2015r. powód otrzymał zwolnienie lekarskie potwierdzające jego niezdolność do pracy na okres od dnia 11 września 2015r. do 26 września 2015r., wystawione przez specjalistę neurologa J. N. (1).

W dniu 14 września 2015r., w godzinach porannych, powód wysłał zwolnienie lekarskie pracodawcy.

Pozwany otrzymał powyższe w dniu 15 września 2015r.

W dniu 17 września 2015r. powód otrzymał od pozwanego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, z powodu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych polegającego na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 11 września 2015r.

Po otrzymaniu powyższego oświadczenia powód skontaktował się z pracownicą pozwanego W. B. – specjalistą ds. kadr i płac, pytając dlaczego otrzymał rozwiązanie umowy o pracę, skoro wysłał pracodawcy zwolnienie lekarskie. W/ w poinformowała powoda, iż zostanie do niego wysłane pismo anulujące powyższe oświadczenie.

W piśmie z dnia 22 września 2015r., skierowanym do powoda na jego adres, pozwany wskazał, iż w związku z otrzymanym w dniu 15 września 2015r. zwolnieniem lekarskim na okres od dnia 11 września 2015r. do dnia 26 września 2015r. anuluje oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Przesyłka powróciła na adres nadawcy, jako niepodjęta.

Powód nie wyraził zgody na cofnięcie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, doręczonego mu w dniu 17 września 2015r.

Oświadczeniem z dnia 30 września 2015r. pozwany wysłał do powoda kolejne oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, z powodu nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy od dnia 28 września 2015r.

(Dowód: kopia zwolnienia lekarskiego wraz z dowodem nadania– k. 6-7, informacja o śledzeniu przesyłki- k. 8, oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę- k. 9, 36-38, k. 1 w części C akt osobowych, pismo z dnia 22 września 2015r. – k. 35, zeznania świadka W. B.- k. 97-99 (00:02:57-00:19:07), zeznania powoda M. O. - k. 77 (nagranie 00:11:26-00:17:55) w zw. z k. 99 (00:20:04-00:29:00), zeznania za pozwanego J. N. (2) – k. 99-100 (00:29:00-00:43:22)

Sąd zważył co następuje:

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie przedstawionych w sprawie dokumentów, których autentyczność i prawdziwość nie została podważona w toku prowadzonego postępowania. W zakresie ustaleń objętych przedmiotem postępowania Sąd oparł się również na dokumentach zgromadzonych w aktach osobowych pracownika.

Podstawę ustaleń Sądu stanowiły również zeznania powoda M. O., które uznał za wiarygodne i zasługujące na uwzględnienie, albowiem korespondowały one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy tworząc z nim logiczną całość. W tym zakresie powód potwierdził okoliczności dotyczące okresu przebywania na zwolnieniu lekarskim, daty przesłania powyższego zwolnienia pracodawcy, daty jego otrzymania, jak również braku wyrażenia przez niego zgody na cofnięcie przez pracodawcę oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 17 września 2015r.

Sąd ustalając stan faktyczny dał również wiarę zeznaniom świadka W. B., która potwierdziła fakt rozmowy telefonicznej z powodem po doręczeniu mu oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Z zeznań w/w wynika, iż w trakcie powyższej rozmowy poinformowała jedynie powoda, iż wobec złożenia przez niego zwolnienia lekarskiego oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie z dnia 17 września 2015r. zostanie cofnięte, a pismo w tej kwestii zostanie do niego wysłane. W/w wskazała, również iż rozmawiając z powodem nie pytała go, czy wyraża zgodę na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę. W ocenie Sądu powyższe zeznania korespondowały z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, w szczególności z zeznaniami powoda uznanymi za wiarygodne.

W ocenie Sądu zeznania za pozwanego J. N. (2) również zasługiwały na wiarę i uwzględnienie w całości. Powyższe korespondowały bowiem z pozostałymi dowodami zgromadzonymi w sprawie. Również w/w potwierdził, iż nie otrzymał kiedykolwiek od powoda informacji, iż on wyraża zgodę na cofnięcie przez niego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 17 września 2015r.

Zdaniem Sądu materiał dowodowy zebrany w sprawie w żaden sposób nie potwierdził, iż nieobecność powoda w miejscu pracy w dniu 11 września 2015r. miała charakter nieusprawiedliwiony.

Z dowodów zgromadzonych w sprawie bezspeczne wynika, iż na okres od 11 września 2015r. do 26 września 2015r. powód otrzymał zwolnienie lekarskie, a więc nieobecność w pracy powoda w owym okresie była całkowicie usprawiedliwiona i wynikała z jego niezdolności do pracy w tymże okresie.

Zaświadczenie lekarskie złożone do akt zostało wydane powodowi w dniu 12 września 2015r., natomiast 14 września 2015r. powód w godzinach porannych, wysłał je za pośrednictwem operatora pocztowego do pracodawcy. Przesyłkę zawierającą powyższe pracodawca otrzymał w dniu 15 września 2015r.

Powyższe okoliczności zostały bezspecznie potwierdzone materiałem dowodowym sprawy, nie były również pomiędzy stronami sporne.

Podkreślić, iż zgodnie z § 1 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy. (Dz. U z 1996 roku, Nr.60, poz. 281) przyczynami usprawiedliwiającymi nieobecność pracownika w pracy są zdarzenia i okoliczności określone przepisami prawa pracy, które uniemożliwiają stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie, a także inne przypadki niemożności wykonywania pracy wskazane przez pracownika i uznane przez pracodawcę za usprawiedliwiające nieobecność w pracy.

W myśl zaś § 2 ust. 1-3 cyt. Rozporządzenia pracownik powinien uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy, jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. 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. Niedotrzymanie terminu przewidzianego w ust. 1 może być usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami uniemożliwiającymi terminowe dopełnienie przez pracownika obowiązku określonego w tym przepisie, zwłaszcza jego obłożną chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym. Przepis ust. 2 stosuje się odpowiednio po ustaniu przyczyn uniemożliwiających terminowe zawiadomienie pracodawcy o przyczynie i okresie nieobecności pracownika w pracy.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy uznać należało, iż powód bezspecznie usprawiedliwił swoją nieobecność w miejscu pracy w sposób należyty. W dniu bowiem 12 września 2015r. otrzymał zwolnienie lekarskie, w dniu zaś 14 września 2015r. wysłał powyższe pracodawcy.

Wskazać należy, iż przedmiotem rozważań oraz oceny Sądu w przedmiotowej sprawie było, czy powód swoim zachowaniem w istocie naruszył podstawowy obowiązek pracowniczy, polegający na nieusprawiedliwionej nieobecności w pracy w dniu 11 września 2015r., a w konsekwencji czy istniały uzasadnione podstawy do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W świetle powyższego, zgodnie z ugruntowanym w tej mierze orzecnictwem przyczyna podana przez pracodawcę powinna być rzeczywista (prawdziwa) i konkretna.

Zgodnie z powyższą regulacją postępowanie sądowe winno koncentrować się wokół przyczyny wskazanej przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę i konieczności ustalenia wymaganego przez nią przymiotu prawdziwości i konkretności.

Konsekwencją powyższego była konieczność oceny przez Sąd przyczyn wskazanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodką umowy o pracę.

Wskazać należy, iż stosownie do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych. Wynika stąd wprost - co znajduje potwierdzenie w ustalonym orzecznictwie sądowym - że w tym przepisie są dwie przesłanki dopuszczalności rozwiązania umowy o pracę: naruszenie podstawowego obowiązku i powaga tego naruszenia, rozumiana jako znaczny stopień winy pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 2 czerwca 1997 roku, sygnatura akt I PKN 193/97, OSNP z 1998 roku, nr 9, poz. 269).

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 bądź też na rażącym niedbalstwie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 roku, sygnatura akt I PKN 169/99, OSNP z 2000 roku, Nr 20, poz. 746).

Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 lutego 1998 roku, I PKN 519/97, OSNAPi US 1999, Nr 2 poz. 48, podobnie wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 lutego 1998 roku, I PKN 524/97).

W świetle powyższego to na pozwanym w niniejszym postępowaniu spoczywał ciężar udowodnienia przyczyn podanych powodowi w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę.

W tym miejscu podnieść należy, iż zgodnie z przyjętym w tej mierze orzecznictwem przyczyną rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt. 1 kp mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 roku, I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396).

Muszą one być zakwalifikowane do kategorii ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis art. 52 § 1 pkt. 1 uznaje za przyczynę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia popełnienie przez pracownika ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych tj. takiego które w istotny sposób w ważnej sprawie narusza interes pracodawcy. Ocena istotności i ważności zależy od konkretnych okoliczności sprawy. Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21.07.1999, I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). O stopniu i rodzaju winy nie decyduje wysokość szkody (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15.04.1999, I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000, Nr12, poz.467).

Wskazać również należy, iż zgodnie art. 100 § 2 pkt 1 i 2 kp, który statuuje katalog podstawowych obowiązków pracownika, pracownik obowiązany jest przestrzegać ustalonego w zakładzie pracy czasu pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w nim porządku.

Przyjmuje się, iż obowiązek pracownika w zakresie przestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy dotyczy stosowania się do przepisów wewnątrzzakładowych określających czas pracy całej załogi oraz do indywidualnie ustalonego dla pracownika rozkładu czasu pracy.

Pracownik ma więc obowiązek punktualnego przychodzenia do pracy, przebywania w faktycznej dyspozycji pracodawcy w określonym miejscu i czasie, dostosowania się do wyznaczonych przerw w pracy, jak również przy spełnieniu określonych warunków świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych. Nieobecność pracownika w miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w ustalonych przez pracodawcę godzinach pracy jest usprawiedliwiona tylko,

gdy wynika to z przepisów prawa pracy (Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 15 maja 1996 roku w sprawie usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy oraz inne przepisy szczególne), albo na mocy decyzji pracodawcy, który zaakceptował przyczyny absencji zgłoszone przez pracownika.

Przenosząc powyższe rozważania na grunt niniejszej sprawy zdaniem Sądu nie sposób przyjąć, iż powód M. O. dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie objętym oświadczeniem pracodawcy z dnia 17 września 2015r.

W tym zakresie materiał dowodowy potwierdził, iż w żadnej mierze nieobecność powoda w miejscu pracy w dniu 11 września 2015r. nie była nieusprawiedliwiona. Powód bowiem na okres od dnia 11 września 2015r. do dnia 26 września 2015r. posiadał stosowne zwolnienie lekarskie, które w dniu 15 września 2015r. zostało doręczone pracodawcy.

W ocenie Sądu fakt wysyłania przez pozwanego w dniu 30 września 2015r. oświadczenia o cofnięciu powyższego oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę dowodzi wiedzy pracodawcy w tym przedmiocie, jak również świadomości błędnej decyzji o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 kp.

W tym miejscu na uwagę zasługuje wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29 kwietnia 1977 roku (sygn. akt I PRN 38/77, Lex Polonica nr 317870), w którym stwierdzono, że nie każde niestawienie się do pracy jest traktowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, a tylko takie, które jest połączone z brakiem zawiadomienia zakładu pracy o przyczynie nieobecności.

Przenosząc zatem powyższe rozważania na grunt przedmiotowej sprawy należy zauważyć, że pozwany został bezsprzecznie zawiadomiony przez powoda o przyczynie nieobecności, a ponadto usprawiedliwił ona należycie swoją nieobecność.

Bezsprzecznie zatem okoliczności przedmiotowej sprawy nie dają podstaw do przyjęcia, iż zachowanie powoda stanowiło naruszenie obowiązujących w tej mierze przepisów prawa.

W tym miejscu przytoczyć należy również orzeczenia Sądu Najwyższego, które powyższe twierdzenie uzasadniają.

W wyroku z dnia 4 grudnia 1997 roku (I PKN 416/97, OSNP 1998/20/596, Wokanda 1998/12/32) wskazano, iż 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.

W wyroku z dnia 4 sierpnia 1999 roku (I PKN 126/99, OSNP 2000/20/752, Prok.i Pr.-wkl. 2000/4/33, OSNP-wkl. 1999/23/5, M.Prawn. 2000/1/6) Sąd Najwyższy przyjął nawet, 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.

Mając powyższe na uwadze brak było podstaw do zastosowania przez pracodawcę możliwości rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 kp.

Jak to zostało wskazane wyżej brak podstaw do przyjęcia, iż nieobecność powoda w pracy w dniu 11 września 2015r. była nieusprawiedliwiona.

W zakresie prowadzonych w sprawie rozważań Sąd miał również na uwadze, iż materiał dowodowy sprawy w żadnej mierze nie potwierdził, aby powód kiedykolwiek wyraził zgodę na cofnięcie oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, złożonego mu w dniu 17 września 2015r.

Sąd zwraca uwagę, iż zarówno wypowiedzenie umowy o pracę, jak i jego cofnięcie są oświadczeniami woli, do których należy, na podstawie art. 300 kp, stosować przepisy kc.

Zarówno wypowiedzenie umowy, jak i cofnięcie tej czynności opiera się na konstrukcji składania i cofania oświadczeń woli uregulowanej w art. 61 kc, który stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Odwołanie takiego oświadczenia jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

O ile wypowiedzenie umowy o pracę uznaje się za dokonane, jeżeli zostało złożone drugiej stronie w taki sposób, że mogła się ona zapoznać z jego treścią (zob. wyrok SN z 6.1.1980 r., PRN 109/80, PiZS Nr 5/1982) to odwołanie takiego oświadczenia woli jest skuteczne, jeżeli doszło jednocześnie z tym oświadczeniem lub wcześniej.

Pracodawca może zatem skutecznie cofnąć złożone przez siebie oświadczenie o wypowiedzeniu umowy do momentu zapoznania się adresata z jego treścią (zob. uchwała SN z 23.10.1986 r., III PZP 62/86, OSNC Nr 10/1987, poz. 156).

Sąd podziela pogląd wyrażony w orzecnictwie, iż w przypadku późniejszego cofnięcia wypowiedzenia dodatkowym elementem warunkującym jego skuteczność jest zgoda pracownika (zob. wyrok SN z 3.12.2008 r., I PK 92/08, MoPr Nr 3/2009; wyrok SA w Poznaniu z 22.2.2007 r., I ACa 916/06, LEX Nr 298389 oraz wyrok NSA w Warszawie z 17.11.1989 r., II SA 1177/89, ONSA Nr 2/1989, poz. 95). Forma, w jakiej pracownik ma wyrazić taką zgodę, nie została określona w przepisach, jednak do celów dowodowych pracodawca powinien dążyć do uzyskania takiego oświadczenia na piśmie.

W ocenie Sądu, na uwzględnienie zasługuje stanowisko Sądu Najwyższego zgodnie, z którym pracownik nie ma w żadnym razie obowiązku wyrażania zgody na cofnięcie wypowiedzenia. Podstawy takiej nie stanowi przepis art. 8 kp również w sytuacji, gdy odmowa wyrażenia takiej zgody mogłaby być oceniona jako sprzeczna z zasadami współzycia społecznego. Obowiązek taki nie wynika także z innych przepisów (zob. wyrok SN z 3.2.1993 r., I PZP 72/92, niepubl.).

W świetle powyższego Sąd przyjął, iż skoro pracownik nie wyraził zgody na cofnięcie oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 17 września 2015r., to umowa o pracę łącząca strony uległa w tejże dacie rozwiązaniu. Skutkiem czego było również przyjęcie, iż kolejne oświadczenie pracodawcy w tym przedmiocie, wysłane do powoda w dniu 30 września 2015r. było całkowicie nieskuteczne, albowiem stron nie łączył już stosunek pracy po dniu 17 września 2015r.

Mając powyższe na uwadze na mocy art. 56 § 1 kp w zw. z art. 58 kp (w brzmieniu obowiązującym w okresie spornym) orzeczono jak w punkcie I wyroku.

W tym zakresie Sąd przyjął, iż wynagrodzenie miesięczne powoda, mając na uwadze jego wynagrodzenie w wysokości 8,50 Euro brutto za godzinę, stanowiło kwotę 1.428 Euro brutto miesięcznie.

O odsetkach od kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku orzeczono na podstawie art. 300 kp w zw. z art. 481 § 1 kc tj. począwszy od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu w sprawie (zpo- 14)

W zakresie wysokości odszkodowania Sąd miał na uwadze §2a Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996r. 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.

Odnośnie odsetek ustawowych od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę Sąd miał na uwadze, iż stają się one wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty odszkodowania. (podobnie uchwała Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 roku, III PZP 3/03, OSNP z 2004 roku, z.5, poz. 74)

Ponad kwotę objętą punktem I wyroku Sąd powództwo oddalił, mając na uwadze regulacje wskazane wyżej. (punkt II wyroku)

Zdaniem Sądu wysokość odszkodowania żądana w tym zakresie przez powoda w kwocie 6.757,5 EURO nie zasługiwała na uwzględnienie, albowiem powód dokonał kalkulacji roszczenia odszkodowawczego mając na uwadze zarówno

godziny wypłacone oraz te które prawdopodobnie by przepracował w okresie miesięcznym. Sąd przyjął do wyliczenia należnego na rzecz powoda odszkodowania jedynie godziny nominalne wynikające z miesięcznego czasu pracy powoda. (168 godzin miesięcznie)

O kosztach zastępstwa procesowego orzeczono na podstawie art. 100 kpc. (powód wygrał w 63%)

O rygorze natychmiastowej wykonalności – w punkcie IV orzeczono na podstawie art. 477² § 1 kpc.

Ponadto zgodnie z treścią art. 13 ustawy z dnia 28 lipca 2005r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz.U Nr 167, poz. 1398 z zm.) opłatę stosunkową pobiera się w sprawach o prawa majątkowe; wynosi ona 5 % wartości przedmiotu sporu lub przedmiotu zaskarżenia, jednak nie mniej niż 30 złotych i nie więcej niż 100.000 złotych.

Natomiast zgodnie z art. 35 ust 1 zdanie drugie cytowanej ustawy w sprawach z zakresu prawa pracy w których wartość przedmiotu sporu przewyższa kwotę 50.000 złotych pobiera się od wszystkich podlegających opłacie pism procesowych opłatę stosunkową.

W myśl art. 113 ust. 1 kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąży przeciwnika, jeżeli istnieją ku temu podstawy, przy odpowiednim zastosowaniu zasad obowiązujących przy zwrocie kosztów procesu.

W zakresie określenia wpisu sądowego w sprawie Sąd miał na uwadze, iż zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 5 marca 2007 roku Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę z zakresu prawa pracy, w której wartość przedmiotu sporu nie przewyższa 50.000 złotych obciąży pozwanego pracodawcę na zasadach określonych w art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U Nr 167, poz. 1398 ze zmianami) kosztami sądowymi, których nie miał obowiązku uiścić pracownik wnoszący powództwo lub odwołanie do sądu, w wyłączeniu opłat od pism wymienionych w art. 35 ust.1 zd.1 powołanej ustawy.

A zatem mając powyższe na uwadze pozwanego obciąża obowiązek uregulowania należności tytułem wpisu sądowego w zakresie uwzględnionego przez Sąd powództwa.

Mając na uwadze, fakt iż strona pozwana przegrała proces w zakresie roszczeń objętych punktem I wyroku, Sąd na mocy art. 98 kpc w zw. z art. 108 § 1 kpc oraz art. 35 ust. 1 zdanie 2 w zw. z art. 113 ust. 1 cyt. ustawy nakazał ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa Kasy Sądu Rejonowego Gdańsk- Południe w Gdańsku kwotę 896 złotych

O powyższym orzeczono w punkcie V wyroku.