

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 22/10/2018 r.

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

<b>Przewodniczący:</b>	SSR Agnieszka Turowska
<b>Ławnicy:</b>	Barbara Żukowska, Małgorzata Rzechuła
<b>Protokolant:</b>	Stella Ciurkowska

po rozpoznaniu w dniu 08 października 2018 r. w Gdańsku na rozprawie

sprawy z powództwa J.Ł.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w G.

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę , wynagrodzenie, diety, odszkodowanie, zadośćuczynienie

I. umarza postępowanie w zakresie cofniętego powództwa ;

II. zasądza od pozwanego (...)Sp. z o.o. w G. na rzecz powoda J.Ł. kwotę 3 680,88 zł ( słownie: trzy tysiące sześćset osiemdziesiąt złotych i 88 /100 ) tytułem odszkodowania

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 111,11 zł ( słownie: sto jednaście złotych i 11 /100) tytułem utraconego zarobku ;

IV. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 63 euro( słownie: sześćdziesiąt trzy euro ) tytułem zwrotu kosztów dojazdu ;

V. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

VI. wyrokowi nadaje rygor natychmiastowej wykonalności w pkt. II

VII. zasądza od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3276 zł ( słownie: trzy tysiące dwieście siedemdziesiąt sześć ) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ;

VIII. nakazuje ściągnąć od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk Południe w Gdańsku kwotę 183 zł ( słownie: sto osiemdziesiąt trzy ) tytułem opłaty sądowej od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy;

## UZASADNIENIE

Powód J. Ł. pozwem skierowanym przeciwko(...) spółce zoo w G. domagał się przywrócenia do pracy na poprzednich warunkach ewentualnie odszkodowania . Uzasadniając swój pozew wskazał ,że był zatrudniony u pozwanego od 16

marca 2016 r na stanowisku spawacz w wymiarze całego etatu z umówionym wynagrodzeniem w wysokości 6500 zł brutto miesięcznie . Pismem z dnia 5 maja 2016 r pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia za rzekome ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych . Pismo to powód otrzymał w dniu 10 maja 2016 r . zdaniem powoda, skoro pracodawca nie podał przyczyn złożenia swojego oświadczenia woli jego powództwo zasługuje na uwzględnienie.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 12 lipca 2016 r powód wskazał ,że domaga się 35 tysięcy złotych odszkodowania za poniesione szkody finansowe i moralne ze bezpodstawne zerwanie kontraktu oraz kwotę 800 Euro tytułem diet.

Pozwana w odpowiedzi na pozew domagała się jego oddalenia w całości wskazując ,że powód który został skierowany do pracy za granicą nie wypełniał swoich podstawowych obowiązków pracowniczych . Nie wykonywał poleceń przełożonych ,zachowywał się ordynarnie w stosunku do nich oraz współpracowników . Ponadto zachowywał się niewłaściwie na terenie kempingu , na którym mieszkał . Ponadto pozwana wskazała ,że przyczyny rozwiązania umowy o pracę z powodem zostały mu podane już we Francji w związku z czym miał on świadomość tego z jakiego powodu została rozwiązana z nim umowa o prace . Niezależnie od tego wymieniono je także w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Następnie na rozprawie w dniu 09 maja 2017 r powód oświadczył ,że domaga się 35 tysięcy złotych z tytułu utraconych korzyści związanych z tym ,że gdyby nie podjął pracy w pozwanej spółce przez trzy miesiące zarobiłby w innej firmie taką właśnie kwotę. Wliczył w to również straty moralne jakie poniósł w związku ze sposobem potraktowania go przez pozwanego. Ponadto domagał się odszkodowania z tytułu bezpodstawnego rozwiązania z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia .

Na rozprawie w dniu 21 grudnia 2016 r powód oświadczył ,że dodatkowo domaga się również 1200 Euro tytułem zwrotu kosztów dojazdu do sądu 1300 Euro za dwa tygodnie pracy . Za straty moralne domagał się 2600 Euro . Dodatkowo wnosił o odszkodowanie w kwocie 250 Euro za to ,że nikt nie odesłał jego zwolnienia lekarskiego do ZUS. W pozostałym zakresie cofnął pozew na co strona pozwana wyraziła zgodę.

Ostatecznie na rozprawie w dniu 08 października 2018 r powód oświadczył ,że domaga się:

- wynagrodzenia za dwutygodniowy okres wypowiedzenia w kwocie 4000 zł;
- 2500 euro tytułem kosztów dojazdu i utraconego zarobku ;
- 2000 Euro tytułem odszkodowania za utracone korzyści;
- 3000 Euro tytułem strat moralnych;
- 2000 Euro za bezpodstawne zwolnienie z pracy ;
- 600 Euro odszkodowanie za zmniejszony zasiłek chorobowy;
- 850 Euro tytułem diet ;

W pozostałym zakresie cofnął pozew na co pozwana wyraziła zgodę.

### ***Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:***

J. Ł.w dniu 16 marca 2016 r zawarł z pozwanym (...) Spółką zoo umowę o pracę na czas określony do dnia 31 grudnia 2016 r na stanowisku spawacz okrętowy w której wskazano jako miejsce świadczenia pracy teren T. . Następnie w dniu 25 marca 2016 r strony niniejszej umowy zawarły do niej aneks w którym od dnia 1 kwietnia 2016 r zmieniono miejsce świadczenia pracy na Francję S. . Miał on obowiązywać do 31 grudnia 2016 r lub do dnia powrotu z kontraktu , jeżeli nastąpiłby on przed dniem 31 grudnia 2016 r .

( dowód: aneks do umowy z dnia 25 marca 2016r - akta osobowe cz. B, przesłuchanie powoda k: 86 -87 adnotacje 00:04:24 -00:39:13, k k: 134 -136 , adnotacje 02:23:42-03:14:52, k: 236 -237 adnotacje 00:06:4200:34:41)

Następnie został podpisany kolejny aneks między jego pracodawcą a powodem wskazano w nim jako miejsce wykonywania zadania M. (...) do B.w S. we Francji. Ustalono ,że powód zgadza się na oddelegowanie go do Francji na czas od 4 kwietnia 2016 r do 22 lipca 2016 r .

( dowód: aneks do umowy k: 7-7v i tłumaczeni k: 8-10)

J. Ł. po przyjeździe do Francji miał zapewniony nocleg i dojazd do pracy. Żywił się we własnym zakresie . Pracownikom wypłacano dodatek żywieniowy do pensji .

( dowód: przesłuchanie powoda k: 86 -87 adnotacje 00:04:24 -00:39:13, k k: 134 -136 , adnotacje 02:23:42-03:14:52, k: 236 -237 adnotacje 00:06:4200:34:41, przesłuchanie P. D. k: 128-131 adnotacje 00:03:09-01.25:34, odcinek wypłaty k: 213)

Powodowi nie podobała się jakość zakwaterowania ze względu na to ,że trzy osoby mieszkały na 21 m <sup>(2)</sup> . Dodatkowo w samochodzie którym dojeżdżali do pracy znajdowały się opony zimowe co powodowało ,że był w nim nieprzyjemny zapach. Ponadto J.Ł. zgłaszał swoje zastrzeżenia co do jakości odzieży roboczej , chodziło mu o to ,że kombinezony w których pracował miały przyszyte guziki na nitki. 11 kwietnia 2016 r w tej sprawie zadzwonił do pani C. , która była przedstawicielem spółki we Francji . W dniu 13 kwietnia doszło do spotkania z nią w czasie którego ponownie powód zgłaszał swoje uwagi. Wówczas poinformowano go ,że ma zjechać do kraju z powodu braku porozumienia .

( dowód: przesłuchanie powoda k: 86 -87 adnotacje 00:04:24 -00:39:13, k k: 134 -136 , adnotacje 02:23:42-03:14:52, k: 236 -237 adnotacje 00:06:4200:34:41)

W dniu 14 kwietnia 2016 r powód wraz z innymi pracownikami pojechał do pracy w celu jej świadczenia , kiedy polecono mu wykonać jakąś poprawkę spawalniczą odmówił wykonania tego zadania . Zaczął zachowywać się wobec W. G. agresywnie zaczął mu ubliżać . Powiedział ,że nie będzie go słuchał , że jest śmiesznym monterzyną . Wówczas W. G. zdecydował o przerwaniu jego pracy i powód został odwieziony na kemping

( dowód: przesłuchanie powoda k: 86 -87 adnotacje 00:04:24 -00:39:13, k k: 134 -136 , adnotacje 02:23:42-03:14:52, k: 236 -237 adnotacje 00:06:4200:34:41, przesłuchanie W. G. k: 131-131 adnotacje 01:26:35-02:20:44)

W. G. pracujący we Francji poinformował P. D. nie, że widzi możliwości pracy z powodem z uwagi na brak możliwości porozumienia się. Poproszono go o napisanie mejla w tej sprawie do Polski ze wskazaniem przyczyn . W. G. był przełożonym powoda . We Francuskiej Inspekcji pracy był zgłoszony jako przedstawiciel pracodawcy . Odpowiadał za grupę 10 osób prowadził ewidencję godzin . Ponadto pośredniczył w kontaktach między firmą a pracownikami

( dowód: przesłuchanie P. D. k: 128-131 adnotacje 00:03:09-01.25:34, przesłuchanie W. G. k: 131-131 adnotacje 01:26:35-02:20:44)

Następnego dnia powód został odwieziony na dworzec samochodem którym pracownicy dojeżdżali do pracy . Najpierw miał dojechać pociągiem do P. a następnie musiał przemieścić się na dworzec z którego odjeżdżał autobus do Polski. Pracodawca pokrył koszty biletów a ponadto przekazał powodowi jeszcze 20 Euro . J.Ł. na dworcu czekał na panią C. , która jednak po niego nie przyjechała . Po pewnym czasie udał się w kierunku dworca z którego odjechał do domu. Część drogi pokonał piechotą a na pozostałą wziął taksówkę .Nie mógł skorzystać z niej od razu z uwagi na to ,że kupił za 12 Euro śniadanie a pozostała mu kwota nie wystarczyła na pokrycie rachunku w całości .

( dowód: przesłuchanie powoda k: 86 -87 adnotacje 00:04:24 -00:39:13, k k: 134 -136 , adnotacje 02:23:42-03:14:52, k: 236 -237 adnotacje 00:06:4200:34:41, przesłuchanie P. D. k: 128-131 adnotacje 00:03:09-01.25:34, przesłuchanie W. G. k: 131-131 adnotacje 01:26:35-02:20:44)

Powód otrzymał od pozwanego dwie zaliczki jedna w dniu 08 kwietnia 2016 r w kwocie 75 Euro i druga w dniu 20 kwietnia 2016 r w wysokości 20 Euro.

( dowód : zaliczki wypłacone na terenie Francji k : 101)

W czasie pobytu za granicą powód nie stosował się do zasad obowiązujących w grupie. Kładł się na łóżku w ubraniu i butach , opóźniał wyjazd ze sklepów , nie używał deski do krojenia . Skarżył się także na mały metraż. Dodatkowo sam decydował o tym co w danym momencie będzie robił w pracy . Nie wykonywał poleceń W. G..

( dowód: przesłuchanie W. G. k: 131-131 adnotacje 01:26:35-02:20:44

W. G. w dniu 15 kwietnia 2016 r o godz. 14.34 wysłał wiadomość mejlową do P. D. w której prosił o rozwiązanie umowy o pracę z powodem w trybie natychmiastowym z uwagi na nie wykonywanie przez niego poleceń przełożonych oraz ordynarne zachowanie w stosunku do nich i współpracowników a także brak współpracy na terenie zakładu oraz niestosowne zachowanie się na terenie kempingu .

( dowód: wiadomość mejlowa k: 42)

Wysokość wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosiła 7361 76 zł .

( dowód: zaświadczenie o zarobkach k: 41)

J. Ł.w dniu 10 maja 2016 r otrzymał od pracodawcy oświadczenie woli w którym wskazano ,że ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych zostaje z nim rozwiązana umowa o pracę. Jako podstawę prawną jego złożenia wskazano art. 52§ 1 Kodeksu pracy.

( dowód: oświadczenie woli z dnia 5 maja 2016 r akta osobowe cz. C , przesłuchanie powoda k: 86 -87 adnotacje 00:04:24 -00:39:13, k k: 134 -136 , adnotacje 02:23:42-03:14:52, k: 236 -237 adnotacje 00:06:4200:34:41)

Powód po rozwiązaniu umowy o pracę przebywał na zwolnieniach lekarskich , które przesyłał do pracodawcy . Spółka nie przekazywała ich do ZUS-u.

( dowód: Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 18 lipca 2016 r obniżył wysokość zasiłku chorobowego powoda o 25% a okres od 08 czerwca 2016 r do 20 czerwca 2016 r z uwagi na to ,że zwolnienie lekarskie zostało dostarczone do organu rentowego po upływie 7 dni .

( dowód: decyzja ZUS : 74)

Po zjeździe do kraju powód pojawił się w siedzibie firmy w dniu 18 kwietnia 2016 r P. D. próbował od niego dowiedzieć się co się stało tam takiego na miejscu ,że niemożliwe stało się porozumienie. Zaproponowano powodowi także pracę w G. . J. Ł. przyszedł na rozmowę już ze zwolnieniem lekarskim poinformował również ,że będzie zainteresowany pracą od lipca i że do tego czasu będzie na zwolnieniu.

( dowód: przesłuchanie P. D. k: 128-131 adnotacje 00:03:09-01.25:34

Zakład Ubezpieczeń Społecznych decyzją z dnia 18 lipca 2016 r obniżył wysokość zasiłku chorobowego powoda o 25% a okres od 08 czerwca 2016 r do 20 czerwca 2016 r z uwagi na to ,że zwolnienie lekarskie zostało dostarczone do organu rentowego po upływie 7 dni .

( dowód: decyzja ZUS : 74)

**Sąd Rejonowy zważył ,co następuje:**

Sąd ustalił powyższy stan faktyczny na podstawie dokumentów prywatnych których prawdziwości strony nie kwestionowały . Sąd ocenił je zgodnie z art. 245 kpc który stanowi ,że dokument prywatny sporządzony w formie pisemnej albo elektronicznej stanowi dowód tego, że osoba, która go podpisała, złożyła oświadczenie zawarte w dokumencie.

Ustalenia zaś co do przebiegu zatrudnienia zostały poczynione na podstawie akt osobowych powoda . Także i te dokumenty nie były kwestionowane przez strony.

Ponadto Sąd oparł się również na podstawie zeznań świadków P. D. raz W. G. , a także częściowo samego powoda .

W ocenie Sądu zeznania P. D. zasługiwały na uwzględnienie w całości bowiem były spójne logiczne i zgodne z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy . Świadek potwierdził ,że to W. G. wnioskował o rozwiązanie umowy o pracę z powodem , rozmawiał z nim na ten temat i napisał na jego prośbę mejla zawierającego uzasadnienie. Jednocześnie przyznał ,że ani on ani też W. G. nie byli uprawnieni do podejmowania takich decyzji . Mogli jedynie zwrócić się w tej sprawie do prezesa spółki i tak się stało bowiem oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę podpisał właśnie on. Świadek wyjaśnił również ,że powód winien był wykonywać polecenia W. G. czego jednakże nie chciał zaakceptować i między innymi na tym tle dochodziło między tymi pracownikami do niesnasek.

Także twierdzenia W. G., w ocenie Sądu, zasługiwały na przyznanie im waloru wiarygodności . Świadek potwierdził ,że powód miał problem z podporządkowaniem się jego poleceniom , był w stosunku do niego agresywny i nie uznawał jego zwierzchnictwa. Te twierdzenia korespondują także z zeznaniami P. D. oraz częściowo samego powoda który zeznał ,że nie uważał za stosowane słuchać się świadka z uwagi na to ,że jego zdaniem nie był to jego przełożony . To zaś stoi w sprzeczności z tym co zeznał zarówno W. G. jak i P. D. . Dodatkowo jest to niezgodne z zasadami doświadczenia życiowego bowiem pracownik musi mieć przełożonego który organizuje mu pracę zwłaszcza gdy praca jest wykonywana za granicą a pracownicy nie znają języka kraju w którym pracują , a tak właśnie było w niniejszym przypadku . Świadek zeznał również ,że to on wnioskował o rozwiązanie umowy z powodem co jest zgodne z zeznaniami P. D. . Wskazał również ,że w firmie nie było takiej praktyki aby pracowników przewozić z jednego dworca na drugi. Potwierdził natomiast ,że pracodawca pokrywa koszty takiego przejazdu . Ta zaś okoliczność została także przyznana przez samego powoda , który wyjaśnił ,że pracodawca kupił mu bilety i wypłacił dodatkowo 20 Euro. Za prawdziwe należało również uznać zeznania na temat kłótni do jakiej doszło między nim a powodem ponieważ również i ta okoliczność została przez J. Ł. potwierdzona.

Ponadto częściowo Sąd uznał również za wiarygodne zeznania samego J. Ł. w szczególności za prawdziwe należało uznać jego twierdzenia ,że zgłaszał swoje zastrzeżenia do warunków pracy, nie uważał W. G. za swojego przełożonego oraz ,że poinformowano go o zakończeniu pracy we Francji i konieczności powrotu do kraju . Te okoliczności korespondują z zeznaniami pozostałych świadków ,którzy zostali przesłuchani w niniejszej sprawie . Dodatkowo powód potwierdził ,że między nim a W. G. doszło do kłótni na dzień przed jego wyjazdem . Za prawdziwą należało uznać także jego relację z powrotu do kraju.

W ocenie Sądu powództwo J.Ł. zasługiwało na uwzględnienie ale jedynie częściowo w zakresie zgłoszonego przez niego roszczenia o odszkodowanie.

Wskazać należy , że pracodawca przesłał na adres powoda oświadczenie woli o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia . Jako przyczynę jego złożenia wskazano ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych na podstawie art. 52 § 1 pkt kp .

Zgodnie z Art. 30. § 4. Kp w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

W tym miejscu zauważyć należy, że przyczyna wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę (lub rozwiązania umowy bez zachowania okresu wypowiedzenia) ma dwojakie znaczenie: jedno występuje w aspekcie zgodności z prawem czynności pracodawcy, a drugie - jej zasadności. Według art. 56 § 1 k.p. są to niezależne od siebie przesłanki oceny określonych w tym przepisie roszczeń pracownika (o przywrócenie do pracy albo o odszkodowanie). Oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wskazania przyczyny lub bez jej odpowiedniego skonkretyzowania uważa się za dokonane z naruszeniem prawa, ściślej - art. 30 § 4 k.p., natomiast oświadczenie, które nastąpiło z dostatecznie zrozumiałym dla adresata i weryfikowalnym podaniem przyczyny, lecz ta została następnie uznana za niezasadną, kwalifikowane jest jako wypowiedzenie niezgodne z prawem w rozumieniu art. 56 § 1 k.p. W judykaturze przyjmuje się, że sprostanie przez pracodawcę wymaganiom określonym w art. 30 § 4 k.p. polega na wskazaniu przyczyny wypowiedzenia w sposób jasny, zrozumiały i dostatecznie konkretny. Przepis ten dopuszcza różne sposoby określenia tej przyczyny, jednakże z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą przyczyny rozstania się z pracownikiem, gdyż to on ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia lub gdy jest ona niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika i nieweryfikowalna. Przyjmuje się również, że nieprecyzyjne wskazanie przez pracodawcę przyczyny wypowiedzenia nie narusza art. 30 § 4 k.p., jeżeli w okolicznościach danej sprawy, z uwzględnieniem informacji podanych pracownikowi przez pracodawcę w inny sposób, stanowi to dostateczne sprecyzowanie tej przyczyny. Przyczyna wypowiedzenia powinna być tak sformułowana, aby pracownik wiedział i rozumiał, z jakiego powodu pracodawca dokonuje wypowiedzenia (oraz wyboru właśnie jego do zwolnienia) i mógł zdecydować o ewentualnym wniesieniu lub zaniechaniu wniesienia odwołania do sądu.

Wynikający z art. 30 § 4 k.p. wymóg wskazania przyczyny rozwiązania i wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest związany z możliwością oceny jego zasadności w rozumieniu art. 56 § 1 k.p. Wskazanie tej przyczyny lub przyczyn przesądza o tym, że 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, zaś pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się przed organem rozstrzygającym spór na inne przyczyny mogące przemawiać za zasadnością wypowiedzenia umowy (por. wyrok SN z 1 października 1998 r., I PKN 315/97, OSNP 1998 Nr 14, poz. 427). Pracownik, wobec którego pracodawca nie ujawnił konkretnych przyczyn złożenia mu oświadczenia o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę nie jest w stanie ocenić czy jest ona zasadna, co wymusza na nim wszczęcie sądowej procedury odwoławczej w celu poznania konkretnej i rzeczywistej przyczyny potencjalnie uzasadniającej dokonanie wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. W takiej zaś sytuacji również postępowanie sądowe toczy się wokół przyczyny wskazanej konkretnie dopiero w postępowaniu sądowym i nieujawnionej wcześniej pracownikowi, co jest niezgodne z regułami rozpoznawania takich spraw.

Spoczywający na pracodawcy z mocy art. 30 § 4 k.p. obowiązek wskazania przyczyny wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę ma nie tylko charakter formalny, ale jest związany z oceną zasadności dokonanego wobec pracownika wypowiedzenia. Z tego powodu przyczyna wypowiedzenia powinna być skonkretyzowana, co nie oznacza jedynie obowiązku wyczerpującego powołania wszystkich okoliczności, które stały się podstawą podjęcia przez pracodawcę decyzji o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny wypowiedzenia polega nie tyle na jej opisaniu w sposób szczegółowy, co na precyzyjnym wskazaniu tych okoliczności, które są przyczyną wypowiedzenia, ponieważ w przypadku ewentualnej kontroli sądowej ta właśnie skonkretyzowana przyczyna będzie podstawą oceny, czy wypowiedzenie było uzasadnione. Skonkretyzowana przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę powinna być znana pracownikowi najpóźniej z chwilą otrzymania pisma wypowiadającego umowę.

W ocenie Sądu biorąc pod uwagę treść oświadczenia woli, które zostało doręczone powodowi należy uznać, że pracodawca nie wskazał w ogóle przyczyny jego złożenia a tym samym nie dopełnił wymogów formalnych. Z treści tego dokumentu nie da się bowiem w żaden sposób wywnioskować jakie podstawowe obowiązki naruszył powód i to w sposób ciężki. Pracodawca ograniczył się jedynie do przywołania treści art. 52 § 1 pkt.1 kp a to nie jest spełnienie

wymogu o którym mówi art. 30 § 4 kp bowiem mamy tutaj do czynienia z zacytowaniem przepisu ustawy a nie ze sprecyzowaniem powodów złożenia oświadczenia woli przez pracodawcę .

Biorąc powyższe pod uwagę należało uznać ,że do rozwiązania umowy o pracę z powodem doszło z naruszeniem prawa i z tego względu na podstawie art. 59 kp orzeczono jak w pkt. II wyroku .

Przechodząc do dalszych roszczeń powoda wskazać należy ,że brak jest także podstaw do zasądzenia na jego rzecz wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Zgodnie z art. 59 Kp w razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58.

Powód w niniejszym procesie domagał się zasądzenia odszkodowania w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę w takiej sytuacji nie przysługuje mu wynagrodzenie za okres wypowiedzenia a jedynie odszkodowanie za naruszenie przepisów dotyczących rozwiązywania umów w tym trybie. Mając to na uwadze Sąd na podstawie art. 59 Kp a contrario oddalił powództwo w tym zakresie.

J. Ł.domagał się również zasądzenia diet w związku z tym ,że pracował za granicą.

Zgodnie z art. 77<sup>5</sup> . § 1. Kp pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową.

Kwestia podróży służbowej i przysługujących w związku z tym pracownikom świadczeń była już przedmiotem wielokrotnych rozważań Sądu Najwyższego, który mając na uwadze treść przepisu art. 77<sup>(5)</sup> KP wskazał, że podróżą służbową jest wykonywanie zadania określonego przez pracodawcę poza miejscowością w której znajduje się stałe miejsce pracy pracownika w terminie i miejscu określonych w poleceniu wyjazdu służbowego (por. wyrok SN z dnia 30.05.2011 r., I PKN 424, OSNP 2003 17/172).Dla pracownika zaś zatrudnionego na zagranicznej budowie o stałej lokalizacji miejsca pracy, podróżą służbową jest delegowanie do innej miejscowości w kraju zatrudnienia za granicę w celu załatwienia spraw związanych z tą budową (tak SN z 11.02.1999 r., II UKN 466/98, OSNP 2000/7/289).Także NSA w Lublinie w wyroku z dnia 25.09.1996 r. (SA/Lu 1171/95) wyraził pogląd, iż nie można mówić o podróży służbowej jeżeli pracownik wykonuje zadanie w miejscowości, w której znajduje się jego stałe miejsce pracy, a tym samym nie ma uzasadnienia w takim przypadku wydawania przez pracodawcę polecenia wyjazdu służbowego.

W niniejszej sprawie powód praktycznie już w momencie zawierania umów o pracę godził się na pracę za granicą i tam też było jego stałe miejsce wykonywania pracy. Przemawiają za tym dobitnie porozumienia zmieniające pierwotne umowy o pracę w zakresie jego miejsca świadczenia pracy na Francję i miejscowość S. Pracownicy pozwanego w tym i powód wykonywali powierzone im obowiązki pracownicze w tej miejscowości, w której znajdowało się ich stałe miejsce pracy. Podróż służbowa jest ściśle określonym stosunkiem prawnym, który nie zależy od swobodnego uznania pracodawcy i pracownika. Z interpretacji przepisu art. 77<sup>(5)</sup> KP § 1 wynika wprost, że podróż służbowa ma charakter incydentalny dla pracownika. Potwierdza to również Sąd Najwyższy w uzasadnieniu uchwały siedmiu sędziów SN z dnia 19 listopada 2008 r. (sygn. akt II PZP 11/08, OSN 2009/13-14).

Wskazał w niej na tymczasowy i krótkotrwały charakter podróży służbowej, która ma stanowić coś wyjątkowego w całokształcie obowiązków pracownika i sprowadzać się do wykazania określonego przez pracodawcę zadania. Celem podróży służbowej jest dotarcie do miejsca wykonywania zadania celowego przez pracownika, które znajdują się poza wynikającym z umowy o pracę miejscem stałego świadczenia pracy. Nie jest jej celem stałe wykonywanie pracy w tej miejscowości, lecz jedynie czasowe wykonywanie zleconego zadania służbowego. Zadanie to musi być przy tym

skonkretyzowane przez pracodawcę i nie może mieć charakteru generalnego. Podróż służbowa nie jest bowiem tym samym co wykonywanie pracy umówionej przez strony.

Zatem wykonywanie stałej pracy określonej w umowie o pracę nie może odbywać się w ramach podróży służbowej. Tym samym w sytuacji powoda instytucja podróży służbowej nie miała zastosowania.

W takim zaś przypadku nie znajdują zastosowania przepisy określające należności przysługujące pracownikom z tytułu tej podróży i z tego względu na podstawie art. 77<sup>(5)</sup> § 1 k.p. a contrario oddalono powództwo J. Ł. o diety .

Powód dodatkowo domagał się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania z tytułu utraconych korzyści związanych z tym ,że na skutek bezprawnego rozwiązania z nim umowy o pracę utracił zarobki , które mógłby uzyskać gdyby został zatrudniony u innych pracodawców , którzy także oferowali mu zatrudnienie w analogicznym czasie .

Otwarcie drogi do dopuszczalności kierowania roszczeń uzupełniających wobec pracodawcy jest skutkiem wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 27 listopada 2007 r., SK 18/05 (Dz. U. Nr 225, poz. 1672; OTK-A nr 10. poz. 128; PiP 2008 nr 12, s. 126, z glosą A. Musiały), w którym stwierdzono, że art. 58 w związku z art. 300 k.p. rozumiany w ten sposób, iż wyłącza dochodzenie innych niż określone w art. 58 Kodeksu pracy roszczeń odszkodowawczych, związanych z bezprawnym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest niezgodny z art. 64 ust. 1 w związku z art. 2 Konstytucji RP. Było to pierwsze orzeczenie które stanowiło wyłom w dotychczasowym orzecznictwie Sądu Najwyższego i praktyce bowiem wcześniej uznawano ,że roszczenia związane z rozwiązaniem umowy o pracę przewidziane w Kodeksie pracy w całości kończą spór między pracodawcą a pracownikiem . Następnie Trybunał Konstytucyjny zbadał zgodność z konstytucją także art. 57 § 1 Kpc i w dniu 22 maja 2013 r orzekł ,że wyżej przywołany przepis jest zgodny z art. 64 ust.1 w zw. z art. 2 i w związku z art. 24 zdanie pierwsze Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W uzasadnieniu swojego orzeczenia jednakże wskazał ,że przeprowadzona przez niego analiza zgodności z Konstytucją art. 57 § 1 k.p. i będące jej wynikiem stanowisko Trybunału, według którego przepis ten nie narusza standardów konstytucyjnych, chociaż stanowi wyłączenie źródła obowiązku naprawienia szkody, jakiej doznał pracownik na skutek niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, pozostaje bez wpływu na odpowiedzialność deliktową pracodawcy wobec pracownika. Trybunał podzielił pogląd SN, wyrażony w uzasadnieniu wyroku z 4 listopada 2010 r. (sygn. akt II PK 112/10), zgodnie z którym "Odpowiedzialność za delikt ma tę cechę (walor), że nie można wyłączyć jej zastosowania przez określone «zadekretowanie», gdyż obowiązuje z mocy ustawy - art. 415 [k.c.]. Również z samej jej istoty nie może pozostawać w kolizji z odpowiedzialnością określoną w prawie pracy (art. 300 k.p.)". Konsekwencją tego niewątpliwego spostrzeżenia jest twierdzenie, że gdy pracodawca z winy swej wyrządza szkodę pracownikowi, zobowiązany jest do jej naprawienia na zasadach ogólnych, tj. wynikających z kodeksu cywilnego i kodeksu postępowania cywilnego.( vide: wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 22 maja 2013 r w sprawie P 46/11)

Wskazać dodatkowo należy ,że właściwą podstawą cywilnej uzupełniającej odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy jest odpowiedzialność deliktowa także i z tego powodu ,że nie istnieje odrębny obowiązek pracodawcy wynikający ze stosunku pracy w postaci nierozwiązywania umów o pracę sprzecznie z prawem. Rodzaj odpowiedzialności cywilnej, która poprzez art. 300 k.p. może znaleźć zastosowanie w tym przypadku, wynika z charakteru przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę. Przepisy te mają charakter iuris cogentis i ustalają określony porządek prawny w zakresie rozwiązywania stosunków pracy bez wypowiedzenia. Działanie pracodawcy godzące w ten porządek prawny stanowi czyn niedozwolony w rozumieniu przepisów Kodeksu cywilnego. W razie spełnienia przewidzianych prawem przesłanek rodzi ono odpowiedzialność odszkodowawczą

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego Sąd Najwyższy podjął szereg rozstrzygnięć zawierających wykładnię przepisów dotyczących dochodzenia takich roszczeń odszkodowawczych, a tym samym wyznaczających zakres niezbędnych ustaleń faktycznych i ocen prawnych w sprawach o takie roszczenia. W szczególności w wyroku z dnia 25 lutego 2009 r., II PK 164/08 (OSNP 2010 nr 19-20, poz. 227) Sąd Najwyższy przyjął, że niezgodność z prawem (bezprawność) rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik może wykazać wyłącznie przez powództwo przewidziane w



Kodeksie pracy (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie), wniesione z zachowaniem odpowiedniego terminu (art. 264 k.p.). Bez wytoczenia takiego powództwa pracownik w żadnym innym postępowaniu nie może powoływać się na bezprawność rozwiązania umowy o pracę jako na przesłankę roszczeń odszkodowawczych przewidzianych w Kodeksie cywilnym.

W tym zakresie należy uznać, że wyrok sądu pracy stwierdzający, że rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pozwaną było niezgodne z prawem, oznacza niewątpliwie wykazanie bezprawności zachowania pozwanej.

Jednakże, dochodząc odszkodowania w wysokości przewyższającej limit z 8 k.p. pracownik musi udowodnić wszystkie przesłanki odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy, a więc bezprawność, winę, szkodę i związek przyczynowy, w tym w szczególności rozmiar szkody poniesionej w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odpowiedzialność taką uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązywaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. też wyrok z dnia 18 sierpnia 2010 r., II PK 28/10, niepublikowany).

W kontekście przedstawionej powyżej wykładni podstawową kwestią była ocena winy pracodawcy, a w szczególności, czy jego działania polegały na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Chodzi więc przede wszystkim o winę "w rozwiązaniu umowy o pracę", a nie o winę w "uniemożliwieniu podjęcia nowego zatrudnienia" (ta podlega ocenie w dalszej kolejności w zakresie rozważenia rozmiaru szkody). Oczywiście wina pracodawcy jako osoby prawnej polega na winie jej organu (art. 416 k.c.), a tę należy ocenić jako winę osób fizycznych wchodzących w skład tego organu (podejmujących czynności z zakresu prawa pracy - art. 3<sup>1</sup> k.p.). Jeśli chodzi o organ jednoosobowy (np. jednoosobowy zarząd spółki kapitałowej), to jego winę należy ocenić tak, jak winę osoby fizycznej (por. też wyrok Sądu Najwyższego z dnia 24 października 1972 r., I CR 177/72, OSNCP 1973 nr 10, poz. 171, PiP 1975 nr 7, s. 168, z glosą B. Lewaszkiewicz-Petrykowskiej).

W orzecznictwie Sądu Najwyższego przyjmuje się, że w odniesieniu do przesłanki winy, w zakresie jej elementu określanego jako wina subiektywna, art. 415 k.c. nie różnicuje wprawdzie odpowiedzialności w zależności od rodzaju (stopnia) winy (odpowiedzialność tę uzasadnia nawet brak należytej staranności), jednak w przypadku odpowiedzialności pracodawcy z tytułu wyrządzenia szkody przez sprzeczne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia odpowiedzialność tę uzasadnia (przy spełnieniu pozostałych przesłanek) jedynie działanie pracodawcy polegające na zamierzonym (umyślnym) naruszeniu przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (por. wyrok Sądu Najwyższego z 28 stycznia 2009 r., I PK 135/08, OSNP 2010 nr 15-16, poz. 188). Wydaje się, że taki kierunek interpretacji podziela także Trybunał Konstytucyjny, który w uzasadnieniu wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, stwierdził, że: "rozwiązanie to (tj. ustawowe ograniczenie w art. 58 k.p. wysokości odszkodowania) jest niesprawiedliwe zwłaszcza w sytuacji, gdy pracodawca przy rozwiązaniu stosunku pracy rażąco naruszył przepisy prawa w taki sposób, że można mu przypisać winę umyślną w postaci zamiaru bezpośredniego kierunkowego (gdy miał pełną tego świadomość) lub ewentualnego".

Przyjęcie ograniczenia postaci winy pracodawcy do winy umyślnej mieści się w określonych w art. 300 k.p. zasadach stosowania do stosunku pracy w sprawach nieunormowanych przepisami prawa pracy przepisów Kodeksu cywilnego. W orzecznictwie i piśmiennictwie prawa pracy powszechnie przyjmuje się, że odpowiednie stosowanie przepisów Kodeksu cywilnego oznacza, między innymi, dopuszczalność ich modyfikowania ze względu na szczególne właściwości stosunku pracy. W kontekście rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia przez pracodawcę należy mieć na uwadze, że takie rozwiązanie stosunku pracy, w odróżnieniu od wypowiedzenia, stanowi sposób ustania stosunku pracy, który podlega daleko idącej reglamentacji w obowiązującym prawie pracy. Prawne ukształtowanie tego sposobu rozwiązania stosunku pracy uwzględnia z jednej strony interes pracownika, dla którego niezwłoczna utrata zatrudnienia komplikuje zasadniczo jego (a z reguły także jego rodziny) sytuację życiową, a z drugiej strony usprawiedliwiony interes pracodawcy, wynikający z faktu ponoszenia przez niego ryzyka prowadzenia zakładu pracy, co wymaga stworzenia mu możliwości niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem. Nie jest bez znaczenia, że w związku ze sprzecznym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia

pracownikowi przysługuje odszkodowanie według przepisów Kodeksu pracy, które jest niezależne od rodzaju i stopnia winy, a zatem odszkodowanie w ramach swego rodzaju odpowiedzialności obiektywnej pracodawcy. Pomijając zróżnicowanie funkcji odszkodowania z Kodeksu pracy, na co zwraca uwagę Trybunał Konstytucyjny w powołanym wyroku z 27 listopada 2007 r., SK 18/05, odszkodowanie to zawiera w sobie również elementy kompensaty szkody poniesionej przez pracownika w związku z utratą pracy. Skoro tak, to odpowiedzialność wykraczająca poza tę granicę musi znajdować uzasadnienie w szczególnie nagannym zachowaniu pracodawcy, polegającym na rozmyślnym naruszeniu przez niego norm określających przesłanki rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Trybunał Konstytucyjny, podkreślając racje przemawiające za dopuszczeniem odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy na zasadach prawa cywilnego, zwrócił uwagę na istotną okoliczność wiążącą się z zasadą sprawiedliwości społecznej, wyrażoną w art. 2 Konstytucji, mianowicie, że w sytuacji, gdy pracownik wyrządzi szkodę pracodawcy przez nienależyte wywiązywanie się z obowiązków pracowniczych, przepisy prawa pracy (art. 114-121 k.p.) ograniczają jego odpowiedzialność tylko do przypadków, gdy wyrządził szkodę nieumyślnie. W razie umyślnego wyrządzenia szkody pracownik jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości (art. 122 k.p.), zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego stosowanymi w związku z art. 300 k.p. Argumentację tę można odpowiednio odnieść do odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną pracownikowi.

Przenosząc powyższe na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że powód składając pozew w niniejszej sprawie wskazał jedynie na bezprawność zachowania pracodawcy jednocześnie upatrując szkody w tym, że został pozbawiony w okresie pozostawania bez pracy, wynagrodzenia które by otrzymywał gdyby do rozwiązania umowy o pracę nie doszło.

Zdaniem Sądu J. Ł. nie udowodnił wszystkich przesłanek odpowiedzialności na podstawie art. 415 kc a tym samym brak jest podstaw do uwzględnienia jego powództwa.

Nie można bowiem zgodzić się z jego stanowiskiem, że sam fakt bezprawnego działania pracodawcy sam w sobie jest wystarczający do uwzględnienia powództwa. W niniejszej sprawie z ustalonego stanu faktycznego bezspornie wynika, że pracodawca naruszył art. 30 § 4 kp. a więc jego działanie było bezprawne.

Przechodząc do dalszych przesłanek odpowiedzialności odszkodowawczej pracodawcy wskazać należy, że co do zasady szkodą jest utrata zarobku, który pracownik uzyskałby, gdyby umowa o pracę nie została rozwiązana. Na pracowniku ciąży obowiązek przeciwdziałania powiększeniu szkody, co oznacza, że powinien po rozwiązaniu stosunku pracy wykazać aktywność w poszukiwaniu nowego zatrudnienia, a brak takiej aktywności podlega uwzględnieniu jako przyczynienie się do powstania szkody. Przyjmując ogólnie akceptowane pojęcie szkody jako różnicy między aktualnym stanem majątku wierzyciela a stanem hipotetycznym, który by istniał, gdyby zobowiązanie zostało prawidłowo wykonane, szkodą będzie zasadniczo utrata zarobku, który pracownik uzyskałby gdyby umowa nie została rozwiązana a na jej poczet zalicza się odszkodowanie uzyskane na podstawie przepisów Kodeksu pracy. Podobnie w wyroku z dnia 22 czerwca 2010 r., I PK 38/10 (LEX nr 653652) Sąd Najwyższy uznał, że pracownik upatrujący szkody w utracie wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Natomiast jeśli szkoda wynika, według jego twierdzeń, z nieuzyskania innego zatrudnienia po ustaniu stosunku pracy rozwiązanego bezprawnie przez pracodawcę, musi przede wszystkim dowieść, że o uzyskanie takiej pracy czynił starania zakończone niepomysłnie z uwagi na sposób rozwiązania poprzedniej umowy o pracę.

Powód J. Ł. przesłuchany w charakterze strony wskazał, że decydując się na podjęcie pracy u pozwanego miał również inne oferty pracy, wybrał pozwaną spółkę ze względu na to, że miał pracować we Francji.

Zgodnie z art. 361 § 1 k.c., zobowiązany do odszkodowania ponosi odpowiedzialność tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego szkoda wynikła. W powyższych granicach, w braku odmiennego przepisu ustawy lub postanowienia umowy, naprawienie szkody obejmuje straty, które poszkodowany poniósł, oraz korzyści, które mógłby osiągnąć, gdyby mu szkody nie wyrządzono (art. 361 § 2 k.c.). W przypadku szkód wynikających z rozwiązania umowy o pracę z reguły chodzi o utracone przez pracownika korzyści, które mógłby uzyskać, gdyby pozostawał w

stosunku pracy. Osiągnięcie korzyści jest zdarzeniem niepewnym i dla uznania normalnego związku przyczynowego wymagane jest wykazanie przez pracownika znacznego prawdopodobieństwa nastąpienia tego skutku. Szkoda w postaci *lucrum cessans* musi być bowiem wykazana przez poszkodowanego z tak dużym prawdopodobieństwem, że w świetle doświadczenia życiowego uzasadnia przyjęcie, że utrata spodziewanych korzyści rzeczywiście nastąpiła. Gdy chodzi o szkodę w postaci utraconych przez poszkodowanego korzyści uwzględnia się zdarzenia hipotetyczne, a więc takie, które przypuszczalnie mogły nastąpić. Dla takiej oceny istotne znaczenie ma zachowanie się poszkodowanego przed oraz po nastąpieniu zdarzenia szkodzącego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 listopada 2007 r., IV CSK 281/07, Gazeta Prawna 2007 nr 230, s. 8). Bardzo wyraźnie pogląd w tym zakresie przedstawił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 27 listopada 2002 r., I CKN 1215/00 (OSP 2004 nr 1, poz. 3, z glosą A. Jaroszyńskiego; OSP 2004 nr 7-8, poz. 99, z glosą L. Boska; OSP 2004 nr 11, poz. 139, z glosą A. Kocha). W sprawie tej żądanie dotyczyło odszkodowania z tytułu nieważnej decyzji administracyjnej wydanej w 1969 r. Sąd Najwyższy rozważał, czy istnienie związku przyczynowego należy oceniać wyłącznie z punktu ówczesnych realiów, a więc *ex ante*, czy też uwzględniać również oceny dzisiejsze (*ex post*). Sąd Najwyższy jednoznacznie opowiedział się za drugim rozwiązaniem, przyjętym również w uchwale Naczelnego Sądu Administracyjnego z dnia 9 listopada 1998 r., OPK 4/98 (ONSA 1999 nr 1, poz. 13) oraz w uzasadnieniu uchwały Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 czerwca 1996 r., W 19/95 (OTK 1996 nr 3, poz. 25).

Powyższe rozważania dla potrzeb rozpoznawanej sprawy można skonkludować w ten sposób, że pracownik upatrujący szkody w utracie tego wynagrodzenia, które by uzyskał, pozostając w rozwiązanym stosunku pracy przez okres, za który dochodzi odszkodowania, musi wykazać co najmniej, że w tym czasie mógłby świadczyć taką pracę. Powód na tę okoliczność zaś nie przedstawił żadnego materiału dowodowego. Wskazał jedynie, że miał oferty pracy ale nie był w stanie tego udowodnić. Przy czym dotyczyły one okresu przed nawiązaniem stosunku pracy z pozwaną spółką Ponadto J.Ł. upatruje szkody w utraconych zarobkach w związku z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę jednocześnie przyznając, że w tym czasie był niezdolny do pracy a za czas niezdolności do pracy nie przysługuje wynagrodzenie tylko zasiłek chorobowy.

Reasumując w ocenie Sądu Rejonowego brak jest podstaw do uwzględnienia także i tego roszczenia J.Ł. i z tego względu na podstawie art. 415 kc w zw. z art. 300 Kp a contrario oddalono powództwo także i w tym zakresie.

Powód domagał się także zadośćuczynienia za krzywdy moralne. Według niego krzywdą było pozostawienie J.Ł. na dworcu kolejowym w P. mimo, że miała go odebrać z stamtąd pani C. Powód jak dalej argumentował przez to, że ta pani się nie zjawiała musiał część drogi pokonać pieszo z ciężką walizką z uwagi na to, że nie wystarczyło mu pieniędzy na taksówkę. Po przejściu do kolejnego postoju miał już dość środków na zapłacenie za usługę i mógł z niej skorzystać, co zresztą uczynił.

Z uwagi na przedmiot sporu, podkreślenia wymaga, iż art. 47 Konstytucji RP, zapewnia każdemu obywatelowi ochronę prawną czci i dobrego imienia, zaś przepisy art. 24, art. 66 ust. 1 i art. 68 Konstytucji RP zawierają gwarancję ochrony pracy. Konkretyzacją pierwszej z wyżej wymienionych kategorii wolności obywatelskich są między innymi - stanowiące materialnoprawną podstawę żądania pozwu - przepisy art. 23 i art. 24 k.c. oraz art. 11<sup>1</sup> k.p., regulujące problematykę ochrony dóbr osobistych na płaszczyźnie każdej z tych gałęzi prawa. Przepisy te traktują o odpowiedzialności pracodawcy za naruszenie dóbr osobistych pracownika, a w szczególności jego czci, godności pracowniczej i dobrego imienia. Trzeba przypomnieć, że zgodnie z przepisem art. 11<sup>1</sup> k.p., pracodawca powinien szanować godność i inne dobra osobiste pracownika, a obowiązek ten podniesiony został przez ustawodawcę do rangi jednej z podstawowych zasad prawa pracy. Cytowany przepis nie definiuje pojęcia dóbr osobistych. Nie czyni tego również art. 23 k.c. Zawiera natomiast przykładowy katalog owych dóbr, do których należy między innymi cześć. W doktrynie prawa cywilnego oraz orzecznictwie sądowym przyjmuje się, że cześć człowieka przejawia się w dwóch aspektach - dobrym imieniu, które wiąże się z opinią, jaką o wartości danego człowieka mają inni ludzie (cześć zewnętrzna) i w godności, rozumianej jako wyobrażenie o własnej osobie (cześć wewnętrzna). Naruszenie dobrego imienia polega na pomawianiu człowieka o takie postępowania lub właściwości, które mogą go poniżyć w opinii publicznej albo narazić na utratę zaufania potrzebnego do zajmowania danego stanowiska,

bądź wykonywania zawodu, czy rodzaju działalności. Natomiast do naruszenia godności prowadzi zniewaga (por. A. Szpunar: Ochrona dóbr osobistych, Warszawa 1979, s.104; wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08). Odrębną kategorią dóbr osobistych podlegających ochronie jest godność pracownicza, rozumiana jako poczucie własnej wartości, oparte na opinii dobrego fachowca i sumiennego pracownika oraz na uznaniu zdolności, umiejętności i wkładu pracy pracownika przez jego przełożonych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2008 r., II PK 71/08).

W razie naruszenia przez pracodawcę dóbr osobistych- może dochodzić swoich pretensji na podstawie art. 24 k.c. w związku z art. 300 k.p.

Rozpoznając roszczenie w tym zakresie, należy w pierwszej kolejności ustalić czy w ogóle doszło do naruszenia dóbr osobistych, a dopiero w przypadku pozytywnej odpowiedzi na tak sformułowane pytanie zbadać, czy działanie pozwanej pracodawcy było bezprawne (a więc sprzeczne z obowiązującymi przepisami i zasadami współżycia społecznego). Ciężar dowodu, że dobro osobiste zostało zagrożone lub naruszone, spoczywa na osobie poszukującej ochrony prawnej z mocy art. 24 k.c., natomiast na sprawcy owego zagrożenia lub naruszenia spoczywa obowiązek wykazania, iż jego działanie nie było bezprawne (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 17 czerwca 2004 r., V CK 608/03).

Oczywistym jest przy tym, iż ocena, czy doszło do naruszenia dobra osobistego, dokonywana jest przy zastosowaniu obiektywnych kryteriów, uwzględniających reakcję opinii publicznej na tego rodzaju naruszenie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 października 1969 r., I CR 305/69; z dnia 26 października 2001 r., V CKN 195/01; z dnia 5 kwietnia 2002 r., II CKN 953/00; z dnia 19 maja 2004 r., I CK 636/03 i z dnia 17 września 2004 r., V CK 69/04).

W ocenie Sądu materiał dowodowy zgromadzony w niniejszej sprawie nie pozwolił na ustalenie, że doszło do naruszenia jakiegokolwiek dobra osobistego powoda w sytuacji przez niego opisanej. J. Ł. został najpierw dowiedziony na koszt pracodawcy na dworzec z którego odjeżdżał pociąg do P.. Oburzenie powoda, jak wynika z jego zeznań, było spowodowane tym, że nie zawiózł go na dworzec osobiście W. G. tylko, że zabrał się samochodem z kolegami dojeżdżającymi do pracy. W ocenie Sądu fakt, że określona osoba nie zawiózła powoda do miejsca docelowego w żaden sposób nie może naruszać jego poczucia godności. Powód zaś nie zgłaszał żadnych uwag co przebiegu tego przewozu. Dalej po dotarciu do P. pracodawca pozostawił go bez opieki na dworcu mimo, że obiecywał, że zabierze go z stamtąd pani C.. Do czego jednakże nie doszło co więcej w trakcie rozmowy telefonicznej powód został poinformowany przez nią, że nie ma takiego obowiązku. Także i w tym wypadku wskazać należy, że być może zachowanie tej kobiety nie było eleganckie ale wskazać należy, że przewiezienie powoda na drugi dworzec było formą grzeczności ze strony pracodawcy. J. Ł. miał kupione na koszt pozwanej spółki bilety powrotne do domu i co więcej otrzymał także pieniądze w wysokości 20 Euro na inne wydatki. Nawet jeżeli z tych pieniędzy część wydał w taki sposób, że nie wystarczyło mu już środków na pokonanie całej trasy taksówką to dlatego, z niewiadomych Sądowni przyczyn, nie zdecydował się skorzystać z publicznych środków transportu, na które z pewnością środków by mu wystarczyło. Podkreślić należy, że J. Ł. był pracownikiem który wyjechał na kontrakt zagraniczny nie po raz pierwszy, w związku z czym z pewnością można uznać go za osobę, która jest w stanie poradzić sobie za granicą z takim drobnym w istocie problemem jak przemieszczenie się z jednego miejsca do drugiego środkiem komunikacji publicznej. P. zaś uchodzi za jedną z najlepiej skomunikowanych stolic europejskich.

Reasumując także i to roszczenie w ocenie Sądu nie mogło zostać uwzględnione i z tego względu na podstawie art. 24 kc w zw. z art. 300 kp a contrario oddalono powództwo o zadośćuczynienie.

Brak jest również podstaw do uwzględnienia roszczenia powoda o odszkodowanie za utracony zasiłek chorobowy. Szkoda została wywołana według powoda tym, że pozwana spółka mimo, że przesyłała jej zwolnienia lekarskie nie przekazywała ich do ZUS. Konsekwencją tego było obniżenie wysokości przysługującego powodowi zasiłku chorobowego. Wskazać jednakże należy, że zwolnienia lekarskie na które wskazywał J.Ł. dotyczyły okresu już po rozwiązaniu z nim umowy o pracę. Pracodawca zaś w takim przypadku nie ma wobec pracownika żadnych obowiązków z tym związanych a pracownik winien dokumenty wystawione przez lekarza przesyłać bezpośrednio do ZUS. W

takim przypadku do sam powód swoim bezprawnym działaniem doprowadził do tego ,że ZUS obniżył mu wysokość świadczenia .

Sąd na podstawie art. 203 § 1 kpc w zw. z art. 355 kpc w zw. z art. 469 kpc umorzono postępowanie w zakresie cofniętego powództwa.

Powód domagał się również zwrotu kosztów procesu związanych z jego dojazdami do Sądu i utraconego zarobku . Wskazywał ,że koszt biletu to jest kwota 140 Euro a utracony zarobek to kwota 130 Euro dziennie . W związku z tym ,że obecnie pracuje w Niemczech w miejscowości B. aby móc uczestniczyć w rozprawie tracił trzy dni robocze.

Powód uczestniczył w rozprawach w dniach: 9 maja 2017 ,21 grudnia 2017 r ,21 maja 2018 r ,25 czerwca 2018 r, i 08 października 2018 r

Zgodnie z Art. 98. § 1. Kpc Strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu).

Do niezbędnych kosztów procesu prowadzonego przez stronę osobiście lub przez pełnomocnika, który nie jest adwokatem, radcą prawnym lub rzecznikiem patentowym, zalicza się poniesione przez nią koszty sądowe, koszty przejazdów do sądu strony lub jej pełnomocnika oraz równowartość zarobku utraconego wskutek stawiennictwa w sądzie. Suma kosztów przejazdów i równowartość utraconego zarobku nie może przekraczać wynagrodzenia jednego adwokata wykonującego zawód w siedzibie sądu procesowego.( § 2)

Zgodnie natomiast z Art. 91 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych w wypadku gdy obowiązujące przepisy przewidują przyznanie stronie należności w związku z jej udziałem w postępowaniu sądowym, należności te przyznaje się stronie w wysokości przewidzianej dla świadków.

Art. 85. 1. wyżej przywołanej ustawy stanowi ,że świadkowi przysługuje zwrot kosztów podróży - z miejsca jego zamieszkania do miejsca wykonywania czynności sądowej na wezwanie sądu - w wysokości rzeczywiście poniesionych, racjonalnych i celowych kosztów przejazdu własnym samochodem lub innym odpowiednim środkiem transportu. (2.) Górną granicę należności, o których mowa w ust. 1, stanowi wysokość kosztów przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju.(3). Według tych samych zasad świadkowi przysługuje zwrot kosztów noclegu oraz utrzymania w miejscu wykonywania czynności sądowej.

(4.) Wysokość kosztów, o których mowa w ust. 1 i 3, świadek powinien należycie wykazać.

Art. 86. 1. Stanowi ,że świadkowi przysługuje zwrot zarobku lub dochodu utraconego z powodu stawiennictwa na wezwanie sądu.(2.) Wynagrodzenie za utracony zarobek lub dochód za każdy dzień udziału w czynnościach sądowych przyznaje się świadkowi w wysokości jego przeciętnego dziennego zarobku lub dochodu. W przypadku świadka pozostającego w stosunku pracy przeciętny dzienny utracony zarobek oblicza się według zasad obowiązujących przy ustalaniu należnego pracownikowi ekwiwalentu pieniężnego za urlop.(3.) **Górną granicę należności, o których mowa w ust. 2, stanowi równowartość 4,6% kwoty bazowej dla osób zajmujących kierownicze stanowiska państwowe, której wysokość, ustaloną według odrębnych zasad, określa ustawa budżetowa.** W przypadku gdy ogłoszenie ustawy budżetowej nastąpi po dniu 1 stycznia roku, którego dotyczy ustawa budżetowa, podstawę obliczenia należności za okres od 1 stycznia do dnia ogłoszenia ustawy budżetowej stanowi kwota bazowa w wysokości obowiązującej w grudniu roku poprzedniego.

4. Utratę zarobku lub dochodu, o których mowa w ust. 1, oraz ich wysokość świadek powinien należycie wykazać.

Resumując powodowi przysługuje zwrot kosztów procesu na które składają się koszty utraconego zarobku oraz koszty dojazdu . Powód w ocenie Sądu wykazał ,że jego koszt dojazdu na rozprawę w obie strony wyniósł 140 Euro .

Co do zaś kosztów utraconego zarobku wskazać należy, że według wyżej przywołanych przepisów ich wysokość jest reglamentowana do kwoty 4,6% kwoty bazowej o której mówi wyżej przywołany przepis tj. kwoty 82,31 zł.

Wskazać jednakże należy, że powód nie wygrał w całości bowiem Sąd tylko częściowo uwzględnił jego roszczenia. Biorąc zaś pod uwagę wartość przedmiotu sporu określoną przez J. Ł. ostatecznie na kwotę 40 635 zł wskazać należy, że powód wygrał w 9%.

Mając powyższe na uwadze Sąd uwzględnił koszty dojazdu powoda w i utraconego zarobku za trzy dni i z tego tytułu zasądził od pozwanego na jego rzecz na podstawie wyżej przywołanych przepisów 9 % kosztów bowiem w tym zakresie powód zwyciężył.

W pozostałym zakresie J. Ł. przegrał i z tego względu winien zwrócić koszty procesu swojemu przeciwnikowi.

Zgodnie Rozporządzeniem Ministra sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r w sprawie opłat za czynności radców prawnych w brzmieniu obowiązującym na moment wniesienia pozwu opłata za roszczenie związane z niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia wynosiła 360 zł a co do pozostałych roszczeń 4800 zł.

Biorąc powyższe pod uwagę na podstawie art. 100 kpc w zw. z § 2 pkt. 5 w zw. z 9.1. pkt. 1 i 2 wyżej przywołanego rozporządzenia zasądzone od powoda na rzecz pozwanego kwotę 3276 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego ( tj kwocie odpowiadającej procentowi w jakim powód przegrał niniejszy proces).

Ponieważ pozwana spółka przegrała w 9% Sąd nakazał ściągnąć od niej na rzecz Skarbu Państwa – płatne kasa Sądu Rejonowego Gdańsk – Południe w Gdańsku kwotę 183 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy na podstawie art. 13 w zw. z art. 113 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych.

Wyrokowi nadano rygor natychmiastowej wykonalności na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 kpc