

IV P 249/21

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 30 marca 2022 r.

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: Sędzia Maria Szymańska

Protokolant: sekretarz sądowy Barbara Borkowska

po rozpoznaniu w dniu 8 marca 2022 r. w Toruniu

na rozprawie

sprawy z powództwa R. S.

przeciwko M. A.

o odszkodowanie

I. zasądza od pozwanego M. A. na rzecz powoda R. S. kwotę 20 913,36 zł (dwadzieścia tysięcy dziewięćset trzynaście złotych trzydzieści sześć groszy) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 5 października 2021 r. do dnia zapłaty;

II. nadaje wyrokowi w punkcie I. rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 3 485,56 zł (trzy tysiące czterysta osiemdziesiąt pięć złotych pięćdziesiąt sześć groszy);

III. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2 700 zł (dwa tysiące siedemset złotych) wraz z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty tytułem zwrotu kosztów procesu;

IV. nakazuje pobrać od pozwanego na rzecz Skarbu Państwa kwotę 1 046 zł (tysiąc czterdzieści sześć złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był zwolniony z mocy ustawy.

Sygn. akt VI P 249/21

UZASADNIENIE

Pozwem wniesionym dnia 31 sierpnia 2021 r. powód R. S. zażądał od pozwanego M. A. kwot:

1) 10.456,68 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty, stanowiącego trzykrotność otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia za pracę,

2) 10.456,68 zł tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę wraz z odsetkami za opóźnienie liczonymi od kwoty należności głównej od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty, stanowiącego trzykrotność otrzymywanego przez powoda wynagrodzenia za pracę,

a także zwrot kosztów procesu.

W uzasadnieniu pozwu, powód wskazał, że był zatrudniony u pozwanego od 1 września 2011 r., a na czas nieokreślony od 22 listopada 2018 r. na stanowisku magazyniera z wynagrodzeniem w kwocie 3.485,56 zł. W dniu 10 sierpnia 2021 r. pozwany najpierw powierzył powodowi pracę inną niż w umowie o pracę, która w ocenie powoda była niezgodna z jego kwalifikacjami, a następnie złożył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem trzymiesięcznego okresu wypowiedzenia, który miał upłynąć 30 listopada 2021 r. W treści oświadczenia pouczono o prawie odwołania do sądu, jednakże nie wskazano powodu rozwiązania umowy. W dniu 16 sierpnia 2021 r. powód uzyskał zaświadczenie o niezdolności do pracy od 16 sierpnia 2021 r., o czym poinformował pracodawcę, a po tym, pracodawca nadał pocztą kierowaną do powoda przesyłkę, odebraną 18 sierpnia 2021 r., w której zawarte było oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p., zaś za przyczynę tego, pozwany wskazał ciężkie naruszenie przez powoda obowiązków pracowniczych, w tym w szczególności nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach od 11 sierpnia 2021 r. do 13 sierpnia 2021 r., brak sumienności i staranności w wykonywaniu pracy, nieuzasadnione niestosowanie się przez powoda do poleceń służbowych wydawanych przez pracodawcę. Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem wydane jest z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., bowiem nie wskazano przyczyny rozwiązania umowy na czas nieokreślony. Niezasadne jest też rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z uwagi na pozorność wymienionych w nim przyczyn. Powód wyjaśnił, że był nieobecny w pracy od 11 do 13 sierpnia 2021 r., bowiem wtedy pozwany udzielił mu zwolnienia dla poszukiwania pracy. Powód nigdy nie uzyskał żadnej nagany, czy upomnienia. Nie wskazano jakich to szczególnego rodzaju zawinionych uchybień miał się dopuszczać, zaś zwykle zaniedbania pracownika nie mogą być podstawą do rozwiązania umowy w opisywanym trybie. Nadto podkreślono, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy zostało złożone w okresie usprawiedliwionej nieobecności powoda co jest sprzeczne z zakazem z art. 41 k.p. Powołując się na uchwałę Sądu Najwyższego z 4 kwietnia 2019 r. sygn. akt III PZP 2/19 powód zażądał odszkodowania osobno dla rozwiązania umowy i wypowiedzenia umowy o pracę.

W odpowiedzi na pozew, pozwany wniósł o oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów procesu. Pozwany przyznał fakt zatrudnienia powoda i wręczenia mu oświadczenia z dnia 10 sierpnia 2021 r. oraz udzielił powodowi 3 dniowego urlopu w celu umożliwienia poszukiwania nowej pracy. Podniósł natomiast, że po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu umowy i w czasie nieobecności powoda w pracy, dowiedział się o skali zaniedbań jakich dopuścił się powód, po czym niezwłocznie sporządził oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52§1 pkt 1 k.p. Pozwany wskazał, że z uwagi na potrzebę złożone zostało takie oświadczenie, co jest dozwolone bez zgody pracownika, a ocena zgodności z prawem rozwiązania stosunku pracy, powinna nastąpić przez pryzmat oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, a nie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, bowiem to pierwsze szybciej było skuteczne. Zdaniem pozwanego powód wielokrotnie dopuszczał się zaniedbań, co najmniej dwukrotnie wysłał klientom nieprawidłową ilość towaru (do klientów (...) sp. z o.o. i M. (...)), o czym nie informował pozwanego, tym samym narażając pracodawcę na kilkutyśne straty finansowe. Powód miał nieprawidłowo etykietować towary, odmawiać wykonania poleceń. Pozwany na zarzut z art. 41 k.p., podał, że chodzi w nim wyłącznie o wypowiedzenie umowy w czasie usprawiedliwionej nieobecności, a nie o rozwiązanie jej w trybie dyscyplinarnym. Pozwany zaprzeczył, by powodowi przysługiwało podwójne odszkodowania.

W dniu 7 grudnia 2021 r. odbyło się posiedzenie przygotowawcze z wniosku powoda, na którym sporządzono plan rozprawy, który następnie został w całości zatwierdzony przez Przewodniczącego. (k. 64)

Sąd ustalił, co następuje:

R. S. był zatrudniony u M. A. prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) na podstawie umowy o pracę na czas określony od dnia 1 września 2011 r. do 31 sierpnia 2021 r. W dniu 22 listopada 2018 r. umowa ta z mocy prawa przekształciła się w umowę na czas nieokreślony. Z wykształcenia powód jest technikiem logistykiem. Wynagrodzenie powoda obliczane jak przy ekwiwalencie za niewykorzystany urlop wynosiło 3.485,56 zł.

fakty bezsporne oraz dowody: umowa o pracę – k. 11; aneks do umowy o pracę – k. 12; dyplom potwierdzający kwalifikacje zawodowe – k. 13; zaświadczenie- k. 51; przesłuchanie pozwanego M. A. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 03:28:25 do 04:08:16)

Powód zajmował stanowisko magazyniera. W jego obowiązkach było dbanie o porządek na magazynie, przygotowywanie produktów do wysyłki na podstawie dokumentacji przygotowanej przez pracowników biurowych, chociaż doraźnie również bez tej dokumentacji, która była generowana już po wysyłce towarów, oklejanie produktów, dbanie o porządek na terenie zakładu pracy (koszenie trawy, wyrywanie chwastów, prace porządkowe)

fakty bezsporne oraz dowody: zeznania świadka A. C. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:29:28 do 04:42:23); zeznania świadka E. R. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:44:41 do 01:11:02); zeznania świadka T. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 01:13:23 do 01:44:37); zeznania świadka K. G. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:16:49 do 02:34:40)

Do 2019 r. powód był jedynym magazynierem. Następnie zatrudniono drugą osobę na to samo stanowisko, z tym samym zakresem obowiązków. Pracownicy potrzebowali kilku dni/tygodni na zorganizowanie wspólnej pracy, w taki sposób, by przebiegała ona pomyślnie. Mimo początkowych trudności ostatecznie magazynierzy porozumieli się, nie było poważnych sytuacji konfliktowych. W magazynie nie było komputera.

dowody: zeznania świadka A. C. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:29:28 do 04:42:23); zeznania świadka T. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 01:13:23 do 01:44:37); zeznania świadka K. G. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:16:49 do 02:34:40); przesłuchanie powoda R. S. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:38:12 do 03:26:25)

Przez cały okres zatrudnienia R. S. wykonywał swoje zadania w sposób obowiązkowy i sumienny. Nie odmawiał wykonywania poleceń, bez zakłóceń porozumiewał się z innymi pracownikami. Pracodawca nigdy nie zarzucił mu nieprawidłowości, nie upomniął, nie zastosował kary nagany. Powód utrzymywał porządek w magazynie.

dowody: zeznania świadka M. J. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:01:45 do 00:09:08); zeznania świadka M. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:13:03-00:26:12); zeznania świadka A. C. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:29:28 do 04:42:23); zeznania świadka E. R. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:44:41 do 01:11:02); zeznania świadka T. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 01:13:23 do 01:44:37); zeznania świadka K. G. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:16:49 do 02:34:40); przesłuchanie powoda R. S. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:38:12 do 03:26:25)

Pracownicy pozwanego mieli wiele obowiązków i zadań, co wynikało z ilości zamówień oraz konieczności ich przygotowania w określonym czasie do transportów dlatego też sporadycznie zdarzały się omyłki w wysyłkach, opóźnienia w dostawie produktów, nieprawidłowe oklejenie produktów. Pomyłki te były wyjaśniane z kontrahentami i ustalano sposób ich naprawy (ponowne przesłanie towaru, zwrot towaru, wystawienie faktury za dodatkowo przesłany towar); pozwany ponosił ewentualne koszty dodatkowych wysyłek/transportu.

Pozwany nie wyciągał konsekwencji względem pracowników za powstałe omyłki, również finansowych, nie stosował także kar dyscyplinarnych.

dowody: zdjęcie – k. 50; zeznania świadka A. C. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:29:28 do 04:42:23); zeznania świadka T. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 01:13:23 do 01:44:37); zeznania świadka K. G. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:16:49 do 02:34:40); przesłuchanie powoda R. S. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:38:12 do 03:26:25)

W kwietniu 2018 r. powód omyłkowo przygotował do wysyłki klientowi (...) sp. z o.o. w O. podwójną ilość towaru (400 zamiast 200 sztuk). Powód zorientował się, że popełnił błąd, powiadomił o tym pracodawcę i współpracowników. E.

R. (1), pracownik pozwanego odpowiedzialna za przyjmowanie zamówień, wyjaśniła sytuację z klientem, który zgodził się przyjąć za standardową ceną dodatkowy towar. Pracodawca nie poniósł z tego tytułu żadnej straty.

dowody: dokumentacja wz- k. 41-23; wiadomość mailowa z 26 kwietnia 2018 r. – k. 43; wiadomość mailowa z 30 kwietnia 2018 – k. 44; zeznania świadka E. R. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 00:44:41 do 01:11:02); przesłuchanie powoda R. S. – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 02:38:12 do 03:26:25)

W dniu 13 maja 2021 r. powód omyłkowo przygotował do wysyłki do (...) D. R. towar w ilości o 40 sztuk więcej (2 kartony). Po zorientowaniu przez powoda o pomyłce poinformował o tym pracodawcę. W wiadomości mailowej z 16 czerwca 2021r. M. A. zwrócił się do klienta o weryfikację dostarczonej ilości towaru, który potwierdził tę okoliczność, przyjmując jednak towar i płacąc za niego standardową cenę. Pracodawca nie poniósł z tego tytułu żadnej straty.

dowody: dokumentacja wz- k. 46; wiadomość mailowa z 16 czerwca 2021 r. – k. 47; zamówienie z 12 maja 2021 r. – k. 48

W dniu 10 sierpnia 2021 r. pracodawca wręczył powodowi pismo, w którym wskazał, że na podstawie art. 42 § 4 k.p. powierza pracownikowi, z uwagi na uzasadnioną potrzebę, inną pracę niż określona w umowie o pracę, na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w toku kalendarzowym, bez obniżenia wynagrodzenia, co odpowiada kwalifikacjom pracownika i odsunął powoda od pracy przy komputerze, przy zachowaniu stanowiska magazyniera, a w zamian powód miał wykonywać prace porządkowe tj. koszenie trawy, mycie kostki brukowej.

dowód: pismo z 10 sierpnia 2021 r. – k. 14

W tym samym dniu pracodawca złożył również powodowi pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za trzymiesięcznym okresem wypowiedzenia, który upływał w dniu 30 listopada 2021 r. W piśmie nie wskazano przyczyn wypowiedzenia umowy. Pouczono o możliwości wniesienia odwołania do sądu.

fakt bezsporny

W dniach 11-13 sierpnia 2021 r. powód skorzystał za zgodą pracodawcy, z trzech dni wolnych dni usprawiedliwionej nieobecności celem poszukiwania pracy.

fakty bezsporne

W dniu 16 sierpnia 2021 r. (po weekendzie 14-15 sierpnia 2021 r.) powód zgłosił pozwanemu nieobecność w pracy z uwagi na czasową niezdolność lekarską i wystawione przez lekarza psychiatrę zwolnienie do 16 września 2021 r.

dowód: ZUS ZLA – k. 16; dokumentacja medyczna – k. 17; wiadomość sms – k. 18

W dniu 16 sierpnia 2021 r. pozwany pracodawca sporządził oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. z dniem 17 sierpnia 2021 r. Jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano:

- nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach od 11 do 13 sierpnia 2021 r.
- brak sumienności i staranności w wykonywaniu pracy (błędy przy kompletowaniu zamówień i przy wysyłaniu dokumentów, błędy w wysyłce towarów)
- nieuzasadnione niestosowanie się do poleceń służbowych.

W treści pisma podano, że powyższe działania stanowią m.in. naruszenie art. 100 § 1 i 2 pkt 1 i 4 k.p. Pouczono powoda o prawie odwołania do sądu. Przesyłka z oświadczeniem została doręczona powodowi pocztą w dniu 18 sierpnia 2021 r.

fakty bezsporne, a nadto potwierdzenie wysyłki i doręczenia – k. 20-21

Pracodawca przedstawił powodowi propozycję ugodowego rozwiązania sporu. Powód odmówił.

dowody: zeznania świadka T. K. (1) – protokół elektroniczny z dnia 9 marca 2022 r. (od 01:13:23 do 01:44:37)

Sąd zważył, co następuje:

Stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalony został na podstawie okoliczności bezspornych, a w pozostałym zakresie w oparciu o przedłożone do akt dokumenty, w zawarte w aktach osobowych powoda oraz zeznania świadków M. J. (1), M. K. (1), A. C., E. R. (1), T. K. (1), D. B., K. G. (1), a także dowodu z przesłuchania stron: powoda R. S. i pozwanego M. A..

Prawdziwość dowodów w postaci dokumentów, w ocenie Sądu nie budziła żadnych wątpliwości. Również strony postępowania nie zgłaszały zastrzeżeń co do ich autentyczności i miarodajności dla ustalenia istotnych okoliczności sprawy.

Sąd dał wiarę w całości zeznaniom świadków M. J. (1), M. K. (1), A. C., E. R. (1), T. K. (1) i K. G. (1). Zeznania świadków w sposób jednolity opisywały wypełnianie przez powoda pracowniczych obowiązków, stosunek powoda do pracy. Świadcowie spójnie wskazywali, że powód był sumiennym i dobrym pracownikiem, wykonywał zlecone polecenia. Zaprzeczyli również okolicznościom, na które powoływał się pozwany dot. zmiany nastawienia do pracy przez powoda po zatrudnieniu nowego magazyniera. Największą wartość dowodową miały przy tym zeznania świadków zatrudnionych w momencie zakończenia stosunku pracy lub w ostatnim okresie zatrudnienia (T. K., M. J., E. R., K. G.) przy czym wskazać należało, że w zakresie oceny pracy powoda, wykonywania obowiązków magazyniera i postawy względem współpracowników zeznania te były zbieżne z zeznaniami świadków zatrudnionych we wcześniejszym okresie (M. K., A. C.). Wprawdzie pozwany podnosił, że powód kontaktował się ze świadkami przed rozprawą w celu ustalenia zeznań, jednak te twierdzenia nie zostały potwierdzone żadnymi dowodami, a powód zaprzeczył takim doniesieniom.

Za częściowo niewiarygodne uznano zeznania świadka D. B. dotyczące zmiany zachowania powoda w momencie zatrudnienia nowego magazyniera, zrzucania na nowego pracownika obowiązków, odmawiania wykonywania poleceń pracodawcy, bowiem pozostawały w zupełnym oderwaniu od zeznań pozostałych świadków. Dodatkowo, w oparciu o zeznania pozostałych świadków, jak również dowody z dokumentów w postaci wiadomości mailowych dotyczących błędnego wysłania klientom (...) sp. z o.o. i M. (...) większej ilości towarów, nie można było zawierzyć tym twierdzeniom świadka, w którym powoływała się ona na to, że wiedzę o pomyłkach pracodawca uzyskał dopiero po rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem. Sąd miał również na uwadze wskazywany w zeznaniach części świadków i pozwanego konflikt pomiędzy powodem a świadkiem D. B..

Mając na uwadze zeznania świadków, brak było podstaw do podważania twierdzeń samego powoda, bowiem wspólnie one korespondowały ze sobą, jak też załączonymi do akt dokumentami. Za niewiarygodne uznano natomiast twierdzenia pozwanego co do zachowania powoda po zatrudnieniu nowego magazyniera, odmawiania wykonania poleceń, momentu dowiedzenia się o pomyłkach w wysyłce towarów do klientów.

Wobec stanowisk stron przedstawionych na posiedzeniu przygotowawczym bezspornym w sprawie były następujące kwestie:

- wysokość wynagrodzenia powoda ustalona zgodnie z § 2 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 maja 1996 r. 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 (Dz.U. z 2017 r., poz. 927) i prawidłowa matematyczna wysokość żądanych przez powoda odszkodowań,
- przebieg zatrudnienia powoda, w tym przekształcenie terminowej umowy o pracę z dniem 22 listopada 2018 r. na umowę o pracę na czas nieokreślony oraz zajmowanie stanowiska magazyniera,

- złożenie przez pozwanego wypowiedzenia zmieniającego dotychczasowe warunki pracy powoda o treści zawartej w piśmie z dnia 10 sierpnia 2021 r. (k. 14),

- złożenie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę za wypowiedzeniem o treści zawartej w piśmie z dnia 10 sierpnia 2021 r. (k. 15), tj. bez wskazania przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie (art. 30 § 4 k.p.),

- korzystanie przez powoda w dniach 11-13 sierpnia 2021 r. ze zwolnienia na poszukiwanie pracy udzielonego przez pozwanego zgodnie z art. 37 § 2 pkt 2 k.p., - przebywanie przez powoda na zwolnieniu lekarskim od dnia 16 sierpnia 2021 r.,

- złożenie przez pozwanego oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia o treści zawartej w piśmie z dnia 16 sierpnia 2021 r. (k. 19) w okresie przebywania przez powoda na zwolnieniu lekarskim.

Okolicznościami spornymi były natomiast :

- bezprzedmiotowość oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem złożonego przez pozwanego w dniu 10 sierpnia 2021 r. wobec rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika na podstawie oświadczenia pozwanego z dnia 16 sierpnia 2021 r. i brak prawa do odszkodowania z tytułu wadliwości oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem złożonego przez pozwanego w dniu 10 sierpnia 2021 r.,

- objęcie zakazem wyrażonym w art. 41 k.p. rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 k.p.

Odnosząc w pierwszej kolejności do drugiej ze spornych kwestii wyjaśnić należało, że zgodnie z art. 41 k.p. pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Przepis ten odnosi się wyłącznie do dokonania wypowiedzenia przez pracodawcę, nie odnosi się natomiast do przypadków, w których pracodawca uprawniony jest do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, tj. w trybie art. 52 k.p. lub 53 k.p., nie odnosi się też do wypowiedzenia lub rozwiązania umowy bez wypowiedzenia przez pracownika (zob. też Kodeks pracy. Komentarz. red. Muszalski/Walczak 2021, wyd. 13, Kodeks pracy. Komentarz . Sobczyk 2020, wyd.13). Wobec powyższego pracodawca był uprawniony do złożenia pracownikowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w okresie usprawiedliwionej nieobecności pracownika, przy spełnieniu warunków przewidzianych w art. 52 k.p. Zarzut powoda w tym zakresie należało uznać za niezasadny.

Przechodząc do drugiej ze spornych kwestii, celem usystematyzowania rozważań wskazać należało, że pierwsze z oświadczeń pozwanego – oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem datowane na dzień 10 sierpnia 2021 r. należało uznać za sporządzone z naruszeniem art. 30 § 4 k.p., zgodnie z którym w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyn wypowiedzenia uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę. Pomiedzy stronami bezsporne było, że przedmiotowe oświadczenie nie zawierało przyczyn wypowiedzenia. Przesłanki z art. 45 §1 k.p. w zakresie naruszenia przepisów o wypowiedzeniu umów o pracę zostały spełnione.

W odniesieniu do drugiego ze złożonych oświadczeń- rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, to należy wskazać, że strony prowadziły spór, czy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zgodne z prawem i zasadne, czy spełnione zostały warunki art. 52 § 2 k.p. rysujące granicę dopuszczalności uzasadniania rozwiązania dyscyplinarnego umowy o pracę, do jednego miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Natomiast niewątpliwa była sama skuteczność doręczenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy jak i zachowania wymogów formalnych.

Stosownie do 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. Orzecznictwo Sądu Najwyższego postrzega rozwiązanie umowy o pracę w powyższym trybie jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, które winno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z dużą ostrożnością. Oczywistym jest, iż rozpatrując zasadność wypowiedzenia dokonanego w tym trybie sąd zobowiązany jest poruszać się jedynie w zakresie wyznaczonym przez przyczynę podaną pracownikowi jako podstawa rozwiązania stosunku pracy. W niniejszej sprawie były to okoliczności wskazane w oświadczeniu z dnia 16 sierpnia 2021 r.

Stosowanie przedmiotowego trybu rozwiązania umowy uzasadnia tylko ciężkie naruszenie i to podstawowych obowiązków pracowniczych. Wprawdzie ustawodawca nie sprecyzował w kodeksie pracy pojęcia zawinionego naruszenia obowiązków pracowniczych, wydaje się jednak, że przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie (umyślność lub rażące niedbalstwo), intencje pracownika, pobudki jego działania (tak SN w wyroku z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000/20/746). Sąd Najwyższy przyjął, że czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi. W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej (choć w pewnych sytuacjach nie jest ona bez znaczenia), lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy (por. np. wyroki SN: z dnia 20 maja 1998 r., I PKN 135/98, OSNAPiUS 1999/11/361; z dnia 15 kwietnia 1999 r., I PKN 12/99, OSNAPiUS 2000/12/467; z dnia 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998/13/396). Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika (por. wyrok SN z dnia 1 grudnia 1998 r., I PKN 329/98, OSNAPiUS 2000/2/49; wyrok SN z dnia 1 października 1997 r., I PKN 300/97, OSNAPiUS 1998/14/424). Ważkim pozostaje, iż w sprawie rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika jego podstawowych obowiązków, konieczność udowodnienia zawinionego (w postaci co najmniej ciężkiego niedbalstwa) zachowania lub braku działania pracownika spoczywa na pracodawcy (zob. wyrok SN z dnia 6 lutego 1997 r., I PKN 68/96, OSNAPiUS 1997/18/339). Jednocześnie przyjmuje się bowiem w orzecznictwie, iż obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika obciąża pracodawcę (zob. wyrok SN z dnia 5 lutego 1998 r., I PKN 519/97, OSNAPiUS 1999/2/48).

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pozwany powołał się na następujące przyczyny zwolnienia powoda:

1. nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy w dniach od 11 do 13 sierpnia 2021 r.
2. brak sumienności i staranności w wykonywaniu pracy (błędy przy kompletowaniu zamówień i przy wysyłaniu dokumentów, błędy w wysyłce towarów)
3. nieuzasadnione niestosowanie się do poleceń służbowych,

a dodatkowo wskazał, że powyższe działania naruszają art. 100§ 1 i § 2 pkt 1 i 4 k.p.

Z uwagi na ustalenia stron na posiedzeniu przygotowawczym, wyjaśnione zostało i uznane za bezsporne, że powód w dniach 11 do 13 sierpnia 2021 r. korzystał ze zwolnienia na poszukiwanie pracy, o którym mowa w art. 37 § 1 i 2 k.p. w wymiarze 3 dni, co czyni wskazaną w tym zakresie przyczynę zwolnienia oczywiście nietrafną.

W odniesieniu do drugiej z przesłanek, pozwany w szczególności podnosił, że powód w sposób narażający pracodawcę na duże straty, nieprawidłowo wysłał do klientów (...) sp. z o.o. i M. (...) towar w zawyżonej ilości, o czym pracodawca

miał się dowiedzieć dopiero po 10 sierpnia 2021 r., po złożeniu oświadczenia o wypowiedzeniu powodowi umowy o pracę. Postępowanie dowodowe w tym zakresie ujawniło, że o okolicznościach omyłkowo zawyżonej liczby towarów do wysyłki klientom, pracodawca wiedział wcześniej niż przed tą datą. Kwestia wysyłki do (...) sp. z o.o. została wyjaśniona w firmie, w niedługo po zorientowaniu się przez powoda o nieprawidłowym wykonaniu tej czynności, a więc jeszcze pod koniec kwietnia 2018 r. Z zeznań świadków, a przede wszystkim E. R. (1), wynika, że pozwany od razu dowiedział się o problemie, ponieważ jego stanowisko pracy znajdowało się w pomieszczeniu dla pracowników biurowych i w momencie kiedy powód zgłosił sytuację, pracodawca przebywał w tym pokoju, a także był w dalszej kolejności informowany o wyjaśnieniu sprawy i chęci klienta do zakupu zawyżonej ilości towaru. Pracodawca nie poniósł w wyniku omyłki powoda żadnej straty. Za nieprawdziwe wobec tego uznano twierdzenia pozwanego, by nie wiedział o całej sytuacji od 2018 r., a dowiedział się o niej dopiero w sierpniu 2021 r. Podkreślić trzeba, że wyłącznie D. B. wskazała, iż pracodawca dowiedział się o tym fakcie w tym okresie, jednakże zeznania świadka nie zasługują w ocenie Sądu na przyznanie waloru wiarygodności mając na uwadze, iż jak sama przyznała nie zajmowała się tą sprawą, w przeciwieństwie E. R. (1). D. B. musiałaby zatem zapamiętać jednostkowy błąd powoda sprzed kilku lat, dotyczący zamówienia, którego nie odebrała, i przekazać tą informację pracodawcy po tak długim czasie, co nie jest zgodne z zasadami doświadczenia życiowego. Z drugiej strony pozwany wielokrotnie podkreślał, że z perspektywy wysokości kwoty był to duży błąd, obiektywnie oceniając trudno zatem przyjąć, iż prowadząc aktywnie działalność gospodarczą, będąc w prowadzonej firmie i sprawując nad nią bieżącą pieczę, pozwany nie zainteresował się informacją pracownika o wysłaniu towaru na kwotę kilka tysięcy złotych ponad zamówienie bądź tej operacji nie zauważył. Podkreślić również należało, co nie zostało zakwestionowane przez pozwanego, że powód przyznał się do popełnionej pomyłki i wspólnie z innym pracownikiem podjął skuteczne czynności w celu wyjaśnienia sytuacji, a w konsekwencji braku stron po stronie pozwanego. Zachowanie powoda było sumienne i cechowało się dbałością o dobro pracodawcy. Konkludując, skoro pozwany wiedział o zdarzeniu jeszcze w 2018 r., to powołanie tych okoliczności jako przyczyny rozwiązania z powodem dyscyplinarnie umowy 16 sierpnia 2021 r., stanowiło naruszenie art. 52 § 2 k.p.

Podobnie, pracodawca nie udowodnił, by o pomyłce w wysyłce 40 sztuk więcej towaru do klienta M. (...), dowiedział się w sierpniu 2021 r. Pozwany sam dołączył do akt sprawy wiadomość mailową kierowaną ze swojego konta poczty elektronicznej z dnia 16 czerwca 2021 r., w której zapytał klienta o ponadwymiarową dostawę. Z powyższego wynika, że pozwany wiedział o omyłce, zdawał sobie również sprawę z tego, że wysyłki dokonał powód. Powołanie się na te okoliczności jako przyczynę zwolnienia również stanowi naruszenie art. 52 § 2 k.p.

Pozwany nie sprecyzował innych sytuacji w których miało dojść do omyłki w wysyłce towaru przygotowanego przez powoda. W toku postępowania dowodowego nie wykazał też w żaden sposób, by powód nie stosował się do jego poleceń służbowych. Świadczenie, poza D. B., spójnie wskazywali, że powód był dobrym pracownikiem, wykonywał wszelkie polecenia, nie protestował. Z akt osobowych powoda nie wynika, by kiedykolwiek został upomniany czy otrzymał naganę od pracodawcy. Nie wykazano również, by rzeczywiście istniał pomiędzy powodem a nowym magazynierem jakiś długotrwały spór, by powód zlecał młodszemu stażem koledze swoje zadania. Przeciwnie, powód wyjaśnił, że czasu wymagało dotarcie się pracowników, jednak współpraca układała się dobrze po kilku dniach/tygodniach od zatrudnienia nowej osoby. Zaakcentować należy, że powód przez wiele lat prócz typowych obowiązków magazyniera, wykonywał również prace porządkowe w siedzibie pozwanego, kosił trawę, pielęgnował rośliny, porządkował obiekt, nie wyrażając w tym zakresie żadnego sprzeciwu.

Wbrew niepopartym żadnymi dowodami twierdzeniom, świadkowie ujawnili, że powód prawidłowo wykonywał swoje obowiązki i nie naruszał art. 100§1 k.p. Nie wyłoniło się również w sprawie zagadnienie nieprzestrzegania czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy (art. 100 § 2 pkt 1 k.p.), na które powołał się pozwany w oświadczeniu z dnia 16 sierpnia 2021 r. Dodatkowo pozwany nie rozszerzył, co w rzeczywistości kryje się pod twierdzeniami o naruszeniu przez powoda obowiązku dbania o dobro zakładu pracy, chronienia jego mienia oraz zachowania w tajemnicy informacji, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę. Poza ogólnym stwierdzeniem i to na pytanie Sądu, pozwany nie wskazał sytuacji, w których miało dojść do błędów przy wysyłce dokumentów; pozwany nie podjął w tym zakresie żadnej inicjatywy dowodowej.

Reasumując przychyłono się do stanowiska powoda, że wskazane przez pozwanego przyczyny dyscyplinarnego zwolnienia nie istniały faktycznie, albo były pozorne. Nie uzasadniono, które z zachowań powoda mogłoby mieć cechy celowego, intensywnego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych. Nie wykazano jakichkolwiek działań sprzecznych z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy. Po eliminacji przyczyn rozwiązania umowy w oparciu o art. 52§2 k.p. i ustaleniu, że dni 11-13 sierpnia 2021 r. były dniami usprawiedliwionej nieobecności powoda w pracy, pracodawca w zasadzie nie dysponował żadnymi argumentami uzasadniającymi dyscyplinarne zwolnienie powoda. Ogólne zarzuty naruszenie obowiązków pracowniczych czy norm prawa pracy dla ziszczenia przesłanek prawidłowości realizacji prawa do rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. muszą zostać wypełnione faktyczną treścią, konkretnymi zachowaniami pracownika, stanowiącymi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych i to mającymi miejsce w określonym czasookresie, wyznaczonym przez art. 52 § 2 k.p., nie za ogólnymi stwierdzeniami, że pracownik popełnia błędy czy nie wykonuje poleceń. Pozwany takich konkretów nie przedstawił. Z kolei zarzuty pozwanego o nieprawidłowym naklejananiu nalepek na towar, z całą pewnością nie mogą przyczynkiem do takiego zwolnienia być. Zauważyć trzeba, że w sprawie pojawiła się kwestia korzystania przez powoda w czasie pracy z komputera w sposób niedozwolony, poprzez granie w gry, jednak ostatecznie żaden świadek nie potwierdził by komputer w magazynie się znajdował i by powód z niego korzystał w nieprawidłowy sposób. Sam pozwany również tej kwestii ostatecznie nie rozwinął.

Mając na względzie powyższe, stwierdzono, że rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem przepisów art. 52 § 1 i k.p.

Odnosząc się do ostatniej spornej kwestii, Sąd ocenił, że powodowi należą się roszczenia dochodzone na podstawie art. 47¹ k.p. i art. 58 k.p. w całości, bowiem nastąpił zbieg podstaw do odszkodowania.

Nie ma wątpliwości, że pracodawca w okresie wypowiedzenia, może złożyć pracownikowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. W takim przypadku, gdy oba oświadczenia okażą się być wydane z naruszeniem przepisów prawa pracy, w myśl najnowszych poglądów Sądu Najwyższego, które tutejszy Sąd w pełni akceptuje, pracownik nabywa prawo do dwóch roszczeń. Prezentowane przez wiele lat poglądy orzecznictwa Sądu Najwyższego w zależności od konkretnych przypadków skłaniały się ku uprawnieniu pracownika do jednego odszkodowania - sytuacji dwukrotnego wypowiedzenia umowy o pracę, dwóch odszkodowań - w przypadku niezgodnego z prawem wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę w okresie niezgodnego z prawem wypowiedzenia warunków tej umowy, możliwości wyboru jednego z odszkodowań przysługującej pracownikowi - w razie wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę z naruszeniem przepisów, a następnie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w okresie wypowiedzenia. Próbą usystematyzowania dotychczasowego dorobku orzeczniczego Sądu Najwyższego jest uchwała z dnia 4 kwietnia 2019 r., III PZP 2/19. W konsekwencji Sąd Najwyższy stanął na stanowisku, że w sytuacji, gdy zarówno wypowiedzenie, jak i rozwiązanie umowy o pracę były wadliwe pracownik nabywa prawo do dwóch roszczeń. Uchwała Sądu Najwyższego przyznająca prawo nie do jednego a do dwóch roszczeń realizuje jedną z podstawowych zasad dotyczących interpretowania przepisów prawa pracy - zgodnie z którą kwestie nieuregulowane powinny być oceniane z korzyścią dla pracownika (tak: S. K., *Możliwość zbiegu roszczeń odszkodowawczych w przypadku wadliwego wypowiedzenia przez pracodawcę umowy o pracę*).

Sąd Najwyższy w powoływanej uchwale, zajął się w zasadzie dwoma kwestiami. Pierwsza z nich to kwestia skutecznego drugiego z wypowiedzeń (choć w niniejszej sprawie druga czynność prawna to rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia) umowy o pracę. Sąd Najwyższy wskazał, że w orzecznictwie zdaje się dominować pogląd przeciwny względem "koncepcji skuteczności". W wyroku z dnia 24 lipca 2001 r., I PKN 568/00 (OSNP 2003 Nr 12, poz. 294) zaprezentowano stanowisko, że pracownikowi przysługuje alternatywnie roszczenie odszkodowawcze z art. 45 § 1 k.p. albo z art. 60 k.p. Stanowisko to zostało powtórzone w wyroku z dnia 28 czerwca 2005 r., III PK 44/05 (OSNP 2006 nr 9-10, poz. 147) - po przeprowadzeniu bardziej wnikliwej interpretacji - i w wyrokach z dnia 8 maja 2007 r., II PK 277/06 (OSNP 2008 nr 7-8, poz. 103); z dnia 11 września 2007 r., II PK 19/07 (LEX nr 896050); z dnia 22 lipca 2008 r., II PK 361/07 (LEX nr 500213); z dnia 12 września 2008 r., I PK 45/08 (LEX nr 1229821) i z dnia 22 lipca 2009 r., I PK 48/09 (LEX nr 529757). Analizując tę linię orzeczniczą można odnotować pewną rozbieżność. Mianowicie

w wyroku z dnia 24 lipca 2001 r. i z dnia 28 czerwca 2005 r. stwierdzono, że pracownik w opisanej sytuacji może domagać się alternatywnie roszczenia z art. 45 § 1 k.p. albo z art. 60 k.p., wedle swojego wyboru. W późniejszych orzeczeniach akcent położono na odszkodowaniu z art. 45 § 1 k.p., co może sugerować, że pracownikowi przysługuje tylko ta podstawa prawna. Skrupulatna analiza uzasadnień wymienionych orzeczeń nie daje podstaw do doszukiwania się rozbieżności. Zamanifestowanie prawa do odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. podyktowane było bowiem tylko i wyłącznie tym, że jego wysokość przewyższała żądanie z art. 60 k.p. Sąd Najwyższy w każdym przypadku potwierdzał i akceptował alternatywność roszczeń z obu podstaw prawnych, nie wskazywał natomiast na bezskuteczność czynności. Nie ulega wątpliwości, że odszkodowania, o których mowa w 47¹ k.p. i art. 58 k.p. pełnią funkcję kompensacyjną (odszkodowawczą) jak i represyjną (dla pracodawcy), wobec tego w przypadku wadliwości oświadczeń pracownik winien nabyć prawo do dwóch roszczeń. Zdaniem Sądu Najwyższego w konstelacji prawnej, jak w niniejszej sprawie nie będzie miał zastosowania art. 60 k.p. ograniczający wysokość odszkodowania.

Nie przytaczając całej treści uchwały Sądu Najwyższego, z którą tutejszy Sąd w zupełności się zgadza, podkreślić należy, że fakt przesądzony już przysługiwania pracownikowi dwóch oddzielnych roszczeń, nie skutkuje automatycznie tym, że oba mają być zasądzone w pełnej wysokości. Sąd Najwyższy zwrócił uwagę, że trzeba uwzględnić czynnik "zbiegowy", a ten w ramach formuły ryczałtowej warunkowany jest przede wszystkim funkcją kompensacyjną. Chodzi zatem o to, aby zrównać sytuację pracownika, który po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę otrzymał jej rozwiązanie bez wypowiedzenia z zatrudnionym, któremu pracodawca tylko wadliwie wypowiedział umowę o pracę. Wyznacznik ten determinuje potrzebę zasądzenia odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. w pełnej wysokości określonej w art. 58 k.p., a nadto części odszkodowania z art. 45 § 1 k.p. Przedstawiony punkt widzenia opiera się na założeniu, że w tym wypadku odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. według wartości z art. 47¹ k.p. zaspokaja zarówno stratę wynagrodzenia, które miało przysługiwać do końca okresu wypowiedzenia, jak i szkodę wynikającą z utracenia pracy. Gdyby nie doszło do bezprawnego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia to odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. koncentrowałoby się tylko na tej ostatniej kwestii. Skoro do niego doszło, to racjonalne jest przeorientowanie celu jaki ma spełniać to świadczenie. Nie można jednak pominąć, że w części zaspokajającej szkodę z racji utracenia pracy odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. zbiega się z odszkodowaniem z art. 56 § 1 k.p. Mając na uwadze uwarunkowania wynikające z konstrukcji zbiegu roszczeń (mającej zastosowanie również do odszkodowań określonych ryczałtowo), kierując się aspektem kompensacyjnym, rozsądne jest przyjęcie, że pracownikowi obok odszkodowania z art. 56 § 1 k.p. przysługuje odszkodowanie z art. 45 § 1 k.p. w takiej wysokości, w jakiej na skutek niezgodnego z prawem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pozbawiono go wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

Na koniec Sąd Najwyższy zaznaczył, że przyjęty punkt widzenia sprawia, iż w pewnych sytuacjach pracownik będzie miał prawo tylko do jednego odszkodowania (zdarzy się tak, gdy rozwiązanie umowy z art. 52 § 1 k.p. nastąpiło w ostatnim dniu wypowiedzenia) albo do dwóch pełnych odszkodowań (jeśli natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę uniemożliwi w całości zrealizowanie okresu wypowiedzenia z art. 36 § 1 k.p., liczonego w tygodniach lub w miesiącach).

W niniejszej sprawie powodowi wypowiedziano umowę w dniu 10 sierpnia 2021 r. (z terminem zakończenia okresu wypowiedzenia na 30 listopada 2021 r.), zaś oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało złożone w dniu 16 sierpnia 2021 r., ze wskazaniem, że do rozwiązania ma dość z dniem 17 sierpnia 2021 r. Na marginesie zauważyć należy, że oświadczenie zostało doręczone powodowi 18 sierpnia 2021 r. Powód nie skorzystał zatem z okresu wypowiedzenia, nie otrzymał należnego w tym okresie wynagrodzenia za żaden z trzech pełnych miesięcy jakie przypadają do zakończenia okresu wypowiedzenia; stosunek pracy miał się zakończyć 30 listopada 2021 r., a zatem okres wypowiedzenia był nawet dłuższy z uwagi na datę złożenia oświadczenia przez pozwanego. W ocenie Sądu sytuacja ta uzasadnia przyznanie powodowi pełnego odszkodowania zarówno za niezgodne z przepisami prawa rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem, jak i pełnego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd nie podziela przy tym stanowiska pozwanego, iż drugie ze złożonych powodowi oświadczeń z dnia 16 sierpnia 2021 r., które ostatecznie zakończyło stosunek pracy, przekreśla wadliwość oświadczenia z dnia 10 sierpnia 2021 r. z

Mając powyższe na względzie w punkcie I wyroku zasądono od pozwanego na rzecz powoda kwotę 20.913,36 zł. O odsetkach za opóźnienie orzeczono zgodnie z żądaniem pozwu w myśl art. 481 § 1 k.c. od dnia 5 października 2021 r.

W punkcie II wyroku rygiorem natychmiastowej wykonalności objęto kwotę 3.485,56 zł, zgodnie z art. 477² §1 k.p.c.

Kosztami postępowania, od których powód był zwolniony na mocy ustawy (art. 96 ust. 1 pkt 4 u.k.s.c.) obciążony został przegrywający sprawę pozwany w myśl zasady odpowiedzialności stron za wynik postępowania (art.98 § 1-3 k.p.c.). Wysokość opłaty sądowej od pozwu ustalono na kwotę 1 046 zł zgodnie z art. 13 ust. 2 u.k.s.c. Zgodnie również z powyższą zasadą od pozwanego na rzecz powoda zasądono kwotę 2.700 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego (§9 pkt 1 w zw. z § 2 pkt 5 Rozporządzenie Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22 października 2015 r. Dz.U. z 2018 r. poz. 256). Orzeczono jak w punkcie III i IV wyroku.