

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 11 lipca 2019 roku

Sąd Rejonowy w Bełchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR Beata Grabiszewska

Ławnicy: M. B., T. K.

Protokolant: Bożena Michalak

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2019 roku w Bełchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa T. Ł.

przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Uslugowemu (...)
z ograniczoną odpowiedzialnością w B.

o wynagrodzenie za pracę, ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy, odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia albo odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ kp

sprawy z powództwa wzajemnego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Uslugowego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. przeciwko T. Ł.

o odszkodowanie

I. z powództwa T. Ł. przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Uslugowemu (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B.:

- zasądza od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Uslugowego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz powoda T. Ł. kwotę 2.415,76 zł (dwa tysiące czterysta piętnaście złotych siedemdziesiąt sześć groszy) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 września 2018 roku do dnia zapłaty, tytułem wynagrodzenia za pracę i ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy;
- oddala powództwo w pozostałej części;
- zasądza od powoda T. Ł. na rzecz pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Uslugowego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. kwotę 632,70 zł (sześćset trzydzieści dwa złote siedemdziesiąt groszy) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
- nakazuje pobrać od pozwanego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Uslugowego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Bełchatowie kwotę 121,00 zł (sto dwadzieścia jeden złotych) tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa;

5. wyrokowi w punkcie I. (pierwszym) podpunkt 1. (pierwszy) nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.280,00 zł (dwa tysiące dwieście osiemdziesiąt złotych 00/100);

II. z powództwa wzajemnego Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Uslugowego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. przeciwko T. Ł.:

1. oddała powództwo;

2. zasądza od powoda Przedsiębiorstwa Produkcyjno-Handlowo-Uslugowego (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. na rzecz pozwanego T. Ł. kwotę 675,00 zł (sześćset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Sygn. akt IV P 86/18

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 28 września 2018 roku, skierowanym przeciwko Przedsiębiorstwu Produkcyjno-Handlowo-Uslugowemu (...)

z ograniczoną odpowiedzialnością w B., powód T. Ł., reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wnosił o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.645,40 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 3.600,00 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty. Wnosił także o zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych lub spisu kosztów.

W uzasadnieniu pozwu T. Ł. podał, że zawarł umowę

o pracę z pozwanym pracodawcą na czas określony do dnia 11.04.2019 roku. Jednak z powodu stanu technicznego pojazdów należących do pozwanego postanowił wypowiedzieć umowę o pracę. W dniu 24.08.2018 roku Policja zatrzymała dowód rejestracyjny pojazdu, którym u pozwanego jeździł powód. Samochód był w złym stanie technicznym, ale pracodawca polecił powodowi dalej jeździć tym samochodem. T. Ł. powstrzymał się od świadczenia pracy i poprosił najpierw o usunięcie zagrożenia, a następnie gdy pracodawca się nie zgodził na naprawę pojazdu, poprosił o urlop, na co pozwany się również nie zgodził. Takie zachowanie powoda nie stanowiło porzucenia pracy, gdyż dopuszczalne jest powstrzymanie się od świadczenia pracy, gdy warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa oraz wykonywana praca groziła niebezpieczeństwem innym uczestnikom ruchu drogowego. Zachowanie powoda nie uprawniało spółki do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 kp.

Pełnomocnik powoda podnosił, iż nie otrzymał on oświadczenia

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, ani pouczenia o trybie odwołania do sądu.

Pozwana spółka, według oświadczenia powoda, płaciła za jeden dzień pracy 200 zł. W oparciu o taką wysokość wynagrodzenia została obliczona kwota odszkodowania i wynagrodzenia za sierpień 2018 roku.

W odpowiedzi na pozew z dnia 19 października 2018 roku pozwany pracodawca, reprezentowany przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł oddalenie powództwa oraz zasądzenie kosztów zastępstwa procesowego. Zakwestionował wysokość wynagrodzenia, które podał powód wskazując,

że, zgodnie z zawartą umową, wynagrodzenie to stanowiło kwotę 2.280 zł brutto. Podał, że wypłata wynagrodzenia dla powoda została wstrzymana

z uwagi na zajęcie komornicze, przesłane we wrześniu 2018 roku.

Dalej pozwany podnosił, że powód jako pierwszy złożył oświadczenie

o rozwiązaniu umowy o pracę bez wymaganego okresu wypowiedzenia. Obowiązywał go miesięczny okres wypowiedzenia, ale w dniu 22 sierpnia 2018 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego 5 dni, a w dniu 24 sierpnia 2018 roku faktycznie zaprzestał pracy, porzucając stanowisko pracy. Z uwagi na porzucenie pracy powód odczekał 7 dni na wypadek, gdyby powód przedstawił zwolnienie lekarskie, a w dniu 4 września 2018 roku złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 2 kp. Faktycznie umowa o pracę została rozwiązana przez powoda wcześniej, tj. w dniu 24 sierpnia 2018 roku. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi wysłane razem ze świadectwem pracy i wezwaniem do zapłaty. Pozwany zakwestionował zasadność rozwiązania przez powoda umowy o pracę z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych przez pracodawcę.

W dniu 19 października 2018 roku pracodawca wytoczył powództwo wzajemne przeciwko T. Ł., wnosząc o zasądzenie kwoty 2.480 zł, w tym kwoty 2.280 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz 200 zł tytułem odszkodowania za zniszczony telefon.

W uzasadnieniu powództwa pracodawca powtórzył argumentację zawartą w odpowiedzi na pozew i wskazał, że powoda/pozwanego wzajemnego obowiązywał miesięczny okres wypowiedzenia. Nie dochował nawet okresu wypowiedzenia w wymiarze 5 dni, który deklarował, bowiem w dniu 24 sierpnia 2018 roku faktycznie zaprzestał pracy. Faktyczne zaprzestanie pracy bez prawnego uzasadnienia upoważnia pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Odwołując się do orzeczenia Sądu Najwyższego pozwany wskazał, że takie zachowanie pracownika może być także oceniane – w zależności od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy – jako dorozumiane rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia (art. 55) ze wszystkimi tego konsekwencjami.

Na rozprawie w dniu 28 marca 2019 roku T. Ł. podniósł, że nie otrzymał ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w ilości 11 dni.

W piśmie procesowym z dnia 12 kwietnia 2019 roku pełnomocnik powoda/pozwanego wzajemnego oświadczył, że kwota zaległego wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2018 roku zawiera kwotę ekwiwalentu za urlop w wysokości 653,94 zł. Ponadto wniósł powództwo ewentualne na wypadek nieuwzględnienia roszczenia głównego, występując o odszkodowanie za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp w wysokości 2.397,78 zł.

Pełnomocnik pozwanego/powoda wzajemnego wniósł o oddalenie powództwa ewentualnego.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

T. Ł. został zatrudniony przez Przedsiębiorstwo Produkcyjno-Handlowo-Usługowe (...) Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w B. od 12 kwietnia 2018 roku na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 11 kwietnia 2019 roku. Wynagrodzenie za pracę zostało określone w umowie na kwotę minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w kraju – tj. na kwotę 2280,00 zł.

(dowód: umowa o pracę – akta osobowe T. Ł. – część B)

W celu wykonywania pracy powodowi został mu przekazany samochód ciężarowy oraz telefon służbowy. T. Ł. nie używał telefonu służbowego, korzystał ze swojego telefonu. Powód wykonywał przejazdy transportowe na terenie kraju. Oprócz wynagrodzenia za pracę, określonego w umowie, otrzymał diety z tytułu podróży służbowych. Świadczenia te były przelewane na rachunek bankowy wskazany przez niego – rachunek żony T. Ł..

(dowód: okoliczności bezsporne)

W sierpniu 2018 roku T. Ł. telefonicznie zwrócił się z prośbą do D. J. o skierowanie go do pracy na trasach zagranicznych, ponieważ chciałby więcej zarabiać. Pracodawca nie wyraził na to zgody, gdyż nie było wolnego pojazdu.

(dowód: zeznania D. J. – nagranie rozprawy z dnia 29.01.2019r. – protokół elektroniczny – 00:44-01:20 – k. 100 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 01:31-01:38 – k. 115; zeznania T. Ł. - nagranie rozprawy z dnia 29.01.2019r.- protokół elektroniczny – 00:07-00:44 – k. 100 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 01:20-01:31 – k. 115)

W dniu 22 sierpnia 2019 roku T. Ł. złożył w zakładzie pracy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w wymiarze 5 dni, którego upływ określił na dzień 28 sierpnia 2019 roku. Nie wskazał przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Przez J. R. – kierownika działu kadr i płac pozwanego pracodawcy- został poinformowany o tym, że okres wypowiedzenia powinien wynosić miesiąc. Podczas składania oświadczenia w sekretariacie T. Ł. był zdenerwowany. Nie mówił nic na temat przyczyn rozwiązania umowy.

(dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy – akta osobowe T. Ł., część C; zeznania T. Ł. - nagranie rozprawy z dnia 29.01.2019r.- protokół elektroniczny – 00:07-00:44 – k. 100 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 01:20-01:31 – k. 115, zeznania świadka J. R. – nagranie rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 00:47-00:58 – k. 115)

W dniu 24 sierpnia 2019 roku podczas wykonywania przejazdu na wysokości R. pojazd prowadzony przez T. Ł. został zatrzymany przez Policję do kontroli drogowej. Po sprawdzeniu stanu trzeźwości powoda funkcjonariusz Policji sprawdził stan techniczny pojazdu oraz dokumenty. Z uwagi na nadmierne zużycie bieżnika opon zatrzymano dowód rejestracyjny pojazdu i nałożono na T. Ł. mandat karny w wysokości 100 zł. O zaistniałym zdarzeniu powód poinformował B. H., a następnie D. J.. Po rozładowaniu towaru powód wrócił do bazy w B., gdzie przekazał dokumenty od samochodu, kluczyki i telefon służbowy D. J. i oświadczył, że nie będzie dłużej pracował. Pracodawca zaproponował mu pracę na innym pojeździe, ale T. Ł. odmówił i więcej nie stawiał się w pracy.

(dowód: zeznania T. Ł. - nagranie rozprawy z dnia 29.01.2019r.- protokół elektroniczny – 00:07-00:44 – k. 100 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 01:20-01:31 – k. 115, zeznania D. J. – nagranie rozprawy z dnia 29.01.2019r. – protokół elektroniczny – 00:44-01:20 – k. 100 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 01:31-01:38 – k. 115; zeznania świadka B. H. – nagranie rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 00:41-00:47 – k. 115)

Samochód, którym jeździł powód miał ważne badania techniczne. Ogumienie w pojeździe zostało wymienione następnego dnia po zatrzymaniu dowodu rejestracyjnego. Zostało także wymienione łożysko w tylnym kole.

(okoliczności bezsporne)

T. Ł. miał zastrzeżenia do stanu technicznego przydzielonego samochodu. Nie zgłaszał jednak usterek do serwisu samochodów ciężarowych i nie wypisywał zlecenia na naprawę. W czasie zatrudnienia nie wypisał żadnego zlecenia. Pojazd posiadał usterki, które były naprawiane po rozwiązaniu umowy o pracę przez powoda.

(dowód: zeznania K. J. – nagranie rozprawy z dnia 29.01.2019r. – protokół elektroniczny – 01:20-01:34 – k. 100 w związku z nagraniem rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 01:09-01:20 – k. 115; zeznania świadka P. N. - nagranie rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 00:24-00:41 – k. 115)

W piśmie z dnia 4 września 2019 roku pracodawca oświadczył, że rozwiązuje z T. Ł. umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, polegającego na niestawieniu się

w pracy w dniu 27 sierpnia 2019 roku i dniach następnych. Pracodawca oświadczył, że traktuje niestawiennictwo powoda jako porzucenie pracy i nieusprawiedliwioną nieobecność. Oświadczenie to wraz ze świadectwem pracy zostało doręczone powodowi w dniu 20 września 2019 roku.

(dowód: oświadczenie, świadectwo pracy wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru w aktach osobowych T. Ł. – część C, zeznania świadka J. R. – nagranie rozprawy z dnia 28.03.2019 r. - protokół elektroniczny – 00:47-00:58 – k. 115)

Pracodawca nie wypłacił T. Ł. wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2018 roku w kwocie 1761,82 zł oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy w kwocie 653,94 zł.

(okoliczności bezsporne)

Od 1 września 2019 roku T. Ł. podjął pracę u nowego pracodawcy.

(dowód: pismo ZUS – k. 122)

Stan faktyczny w przedmiotowej sprawie Sąd ustalił na podstawie zeznań powoda/pozwanego wzajemnego T. Ł., przesłuchanych w charakterze strony pozwanej/powódki wzajemnej – D. J. i K. J. oraz świadków: B. H., J. R. i P. N., a także w oparciu o dokumenty złożone do akt sprawy i zawarte w aktach osobowych T. Ł..

Bezspornym w przedmiotowej sprawie jest, że T. Ł. nie otrzymał od pozwanej wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2018 roku, a także ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Ustalając stan faktyczny przedmiotowej sprawy Sąd uznał za wiarygodne zeznania ww. świadków, gdyż są one logiczne i pokrywają się ze sobą. Zeznania świadka P. N. potwierdzają, że pojazd, którym powód kierował miał usterki.

Za niewiarygodne Sąd uznał zeznania T. Ł. w zakresie ustalenia warunków umowy o pracę, w tym w szczególności wynagrodzenia za pracę, które miało być ustalone przy przyjęciu wynagrodzenia 200 zł za każdy dzień pracy. Zeznania powoda/pozwanego wzajemnego w tym zakresie nie znajdują potwierdzenia w zgromadzonym materiale dowodowym,

a w szczególności w treści zawartej z pozwanym pracodawcą umowy o pracę, którą powód podpisał. Ponadto zeznania te pozostają w sprzeczności z zeznaniami D. J. i K. J., którzy zaprzeczyli takim ustaleniom pomiędzy stronami. Zeznania te zostały poparte treścią umowy o pracę zawartej z powodem.

Nadto za niewiarygodne Sąd uznał zeznania T. Ł.

w części, w której podaje, że nie otrzymał od pracodawcy oświadczenia

o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia. Zeznania te są sprzeczne

z zeznaniami świadka J. R., która przygotowała oświadczenie i przesłała je razem ze świadectwem pracy.

Z kolei pracodawca nie udowodnił szkody związanej z uszkodzeniem telefonu przekazanego powodowi. Nie przedstawił żadnego wiarygodnego dowodu na okoliczność, jaki model telefonu został powodowi przekazany i w jakim stanie technicznym, ani też że powód uszkodził telefon i uszkodzony zwrócił pracodawcy. Dowód ze złożonej przez pozwanego faktury dotyczącej telefonu Sąd pominął, bowiem pracodawca nie wykazał, że dotyczy ona konkretnie telefonu przekazanego powodowi.

Sąd Rejonowy zważył , co następuje:

Powództwo główne zasługuje na częściowe uwzględnienie.

Powód T. Ł. wystąpił przeciwko pracodawcy z pozwem

o zasądzenie na jego rzecz kwoty 5.645,40 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz kwoty 3.600,00 zł tytułem wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2018 roku z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 11 sierpnia 2018 roku do dnia zapłaty.

Następnie w piśmie procesowym z dnia 12 kwietnia 2019 roku pełnomocnik powoda/pozwanego wzajemnego oświadczył, że kwota zaległego wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2018 roku zawiera kwotę ekwiwalentu za urlop w wysokości 653,94 zł. Ponadto wniósł powództwo ewentualne na wypadek nieuwzględnienia roszczenia głównego, występując

o odszkodowanie za okres wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp w wysokości 2.397,78 zł.

Okolicznością bezsporną w przedmiotowej sprawie jest to, że pracodawca nie wypłacił T. Ł. wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2018 roku oraz ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy.

Zgodnie z treścią art. 80 kp za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie, które powinno być tak ustalone, aby odpowiadało w szczególności rodzajowi wykonywanej pracy i kwalifikacjom wymaganym przy jej wykonywaniu, a także uwzględniało ilość i jakość świadczonej pracy (art. 78 § 1 kp).

Z kolei prawo do ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy przewidziane zostało przez przepis art. 171 §1 kp i stanowi wyjątek od prawa wykorzystania urlopu wypoczynkowego w naturze.

Wynagrodzenie powoda zostało określone w umowie o pracę łącznie na kwotę 2.280,00 zł brutto. T. Ł. zaakceptował zaproponowane warunki umowy o pracę, co potwierdził swoim podpisem na umowie.

W niniejszym postępowaniu powód dochodził wynagrodzenia za pracę za miesiąc sierpień 2018 roku w kwocie 3.600,00 zł przy czym w toku procesu oświadczył, że kwota ta zawiera także ekwiwalent za niewykorzystany urlop w wysokości 653,94 zł, która to kwota nie była sporna. Powód twierdził, że ustalił stawkę wynagrodzenia w ten sposób, że za każdy dzień pracy miał otrzymać 200 zł.

Zgodnie z treścią art. 6 kc w zw. z art. 300 kp ciężar udowodnienia faktu spoczywa na osobie, która z faktu tego wywodzi skutki prawne.

W myśl powołanego przepisu strony procesu cywilnego są obowiązane wskazywać dowody dla stwierdzenia tych okoliczności, z których wywodzą skutki prawne. Jest to ciężar procesowy, który strona podejmuje we własnym interesie. Jeżeli bowiem strona pozostanie bierna, to spotka się z określonymi w art. 6 kp ujemnymi konsekwencjami, przede wszystkim

z przegraniem procesu. Co do zasady powód powinien udowodnić fakty pozytywne, które stanowią podstawę jego powództwa, a pozwana, jeżeli faktów tych nie przyznaje, ma obowiązek udowodnienia okoliczności niweczących prawo powoda (por. wyr. Sądu Najwyższego z 11.12.2007 r., II CSK 332/07, L.).

Tymczasem powód w przedmiotowej sprawie nie przedstawił wiarygodnych dowodów potwierdzających, że jego wynagrodzenie za pracę miało być ustalone na innych zasadach, niż w umowie o pracę, którą podpisał. W niniejszym procesie nie udowodnił, że umowa ta w zakresie wynagrodzenia miała charakter pozorny.

Z kolei pracodawca bezprawnie wstrzymał się z wypłatą spornych świadczeń na rzecz T. Ł., co tłumaczył sposobem rozwiązania przez niego umowy o pracę.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie powołanych przepisów, Sąd zasądził na rzecz T. Ł. od (...) Sp. z o.o. w B. kwotę wynagrodzenia i ekwiwalentu za urlop obliczoną na podstawie stawki wynagrodzenia określonej w umowie, o czym orzekł w punkcie I. ppkt 1 wyroku. Powództwo w zakresie przekraczającym tę kwotę podlegało oddaleniu.

O odsetkach Sąd orzekł na podstawie art. 481 §1 i 2 k.c.

Na uwzględnienie nie zasługiwało powództwo o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. Z materiału dowodowego wynika, iż w dniu 22 sierpnia 2019 roku T. Ł. złożył w zakładzie pracy oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia w wymiarze 5 dni, którego upływ określił na dzień 28 sierpnia 2019 roku. Ostatnim dniem świadczenia pracy przez niego był jednak 24 sierpnia 2018 roku, kiedy po powrocie do bazy oświadczył D. J., że dalej pracował nie będzie. Z okoliczności sprawy wynika, że powód sam rozwiązał umowę

o pracę. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę pochodzi z dnia 4 września 2018 roku, a powodowi zostało doręczone w dniu 20 września 2018 roku. W tym czasie nie łączył już stron stosunek pracy. Zatem pracodawca nie mógł rozwiązać nieistniejącej umowy o pracę, skoro powód wcześniej ją rozwiązał. Okoliczność tę przyznaje sam pracodawca. T. Ł. nie przysługuje zatem odszkodowania, mógł natomiast wystąpić o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie przyczyny rozwiązania stosunku pracy.

Na uwzględnienie nie zasługuje także roszczenie ewentualne

o odszkodowanie na podstawie art. 55 § 1¹ kp. Zgodnie z treścią tego przepisu pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (§ 2).

Powód złożył oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem, określając okres wypowiedzenia na 5 dni. W oświadczeniu tym nie podał przyczyny. Nie sformułował jej również ustnie w dniu składania oświadczenia, ani w dniu zaprzestania pracy. Brak przyczyny uniemożliwia jej weryfikację w toku postępowania przed sądem i nie jest dopuszczalne uzupełnienie przyczyny rozwiązania stosunku pracy przed sądem.

Z materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie można wnioskować, że T. Ł. był niezadowolony z faktu, iż pracodawca odmówił mu przeniesienia do pracy na trasach zagranicznych, a zdenerwowany sytuacją związaną z zatrzymaniem dowodu rejestracyjnego, otrzymaniem mandatu karnego, usterkami w pojeździe, podjął decyzję

o zaprzestaniu świadczenia pracy. W tym czasie poszukiwał już innego zatrudnienia i najpewniej takie zatrudnienia miał już uzgodnione, bowiem od 1 września 2018 roku podjął pracę u nowego pracodawcy.

Mając na uwadze powyższe Sąd oddalił powództwo, jako nieuzasadnione.

Na uwzględnienie nie zasługuje także powództwo wzajemne. B. Sp.

z o. o. w B. wystąpiła z powództwem wzajemnym przeciwko T. Ł., wnosząc o zasądzenie kwoty 2.480 zł, w tym kwoty 2.280 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia, na podstawie art. 61¹ kp oraz kwoty 200 zł tytułem odszkodowania za zniszczony telefon.

Przepis art. 61¹ kp stanowi, że w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ kp, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

O odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia.

W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

W orzecznictwie wyrażono pogląd, że faktyczne zaprzestanie wykonywania pracy, bez prawnego uzasadnienia, upoważnia pracodawcę do rozwiązania umowy bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Na możliwość innej kwalifikacji prawnej takiego zachowania pracownika – w przypadku gdy wynika z niego wola

zakończenia stosunku pracy – zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w wyroku z 7.06.2011 r., II PK 320/10, LEX nr 1095827. Stwierdził w nim, że zachowanie pracownika polegające na świadomym zaniechaniu świadczenia pracy może być ocenione nie tylko w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych (art. 52 § 1 pkt 1), lecz także – w zależności od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy – jako dorozumiane rozwiązanie umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia (art. 55), ze wszystkimi tego konsekwencjami, łącznie z możliwością dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania na podstawie art. 61¹ i 61² (por. uchwałę z 14.02.2012 r., III PZP 5/11, OSNP 2012/15–16, poz. 188).

Artykuł 61¹ kp ze względu na swój szczególny charakter nie może być rozszerzająco interpretowany na przypadki wprost w nim nieokreślone. Oznacza to, że nie ma on zastosowania, jeżeli pracownik w sposób bezprawny rozwiązał umowę o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p.

W skrajnych przypadkach – zwłaszcza gdy pracodawca przyczynił się do podjęcia przez pracownika błędnej decyzji o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia – sąd może uznać dochodzenie odszkodowania za nadużycie prawa (art. 8 k.p.) i oddalić powództwo pracodawcy. Pracodawca nie może potrącić tego odszkodowania z wynagrodzenia pracownika bez tytułu wykonawczego w tym przedmiocie lub pisemnej zgody pracownika (art. 87 § 1 i art. 91 k.p.).

Z materiału dowodowego wynika, że T. Ł. rozwiązał stosunek pracy bez zachowania wymaganego okresu wypowiedzenia.

Na takie zachowanie pozwanego wzajemnego złożyło się kilka okoliczności, w tym fakt, że pojazd, który prowadził nie był w pełni sprawny, co skutkowało zatrzymaniem dowodu rejestracyjnego i nałożeniem mandatu karnego na pozwanego. Chodziło o zużycie bieżnika opon. Samochód posiadał również inne usterki, co wynika z zeznań kierowcy przejmującego pojazd po T. Ł.. Za stan techniczny pojazdu odpowiedzialny był powód wzajemny.

Powyższe okoliczności świadczą, iż powód wzajemny przyczynił się do rozwiązania umowy o pracę przez pozwanego. Tym samym Sąd uznał, że w okolicznościach niniejszej sprawy zasądzenie odszkodowania na rzecz powoda od byłego pracownika jest nieuzasadnione, gdyż w świetle treści art. 8 kp stanowiłoby nadużycie prawa.

Na uwzględnienie nie zasługuje, w ocenie Sądu, roszczenie powoda wzajemnego o odszkodowanie za zniszczony telefon.

Zgodnie z treścią art. 124 § 1 kp pracownik, któremu powierzono z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się:

- 1) pieniądze, papiery wartościowe lub kosztowności,
- 2) narzędzia i instrumenty lub podobne przedmioty, a także środki ochrony indywidualnej oraz odzież i obuwie robocze, odpowiada w pełnej wysokości za szkodę powstałą w tym mieniu.

Pracownik odpowiada w pełnej wysokości również za szkodę w mieniu innym niż wymienione w § 1, powierzonym mu z obowiązkiem zwrotu albo do wyliczenia się (§ 2). Od odpowiedzialności określonej w § 1 i 2 pracownik może się uwolnić, jeżeli wykaże, że szkoda powstała z przyczyn od niego niezależnych, a w szczególności wskutek niezapewnienia przez pracodawcę warunków umożliwiających zabezpieczenie powierzonego mienia.

Koniecznymi przesłankami odpowiedzialności pracownika są prawidłowe powierzenie mienia w warunkach umożliwiających jego strzeżenie oraz nierozliczenie się przez niego z tego mienia.

W przedmiotowej sprawie na powodzie wzajemnym, zgodnie z treścią art. 6 kc w zw. z art. 300 kp, spoczywał obowiązek wykazania, że w sposób prawidłowy dokonał powierzenia mienia pozwanemu, udowodnienia szkody

i jej wysokości. Tymczasem pracodawca nie udowodnił powstania szkody związanej z uszkodzeniem telefonu przekazanego powodowi, ani jej rozmiaru. Nie przedstawił żadnego wiarygodnego dowodu na okoliczność, jaki model telefonu został powodowi przekazany i w jakim stanie technicznym, ani też, że powód uszkodził telefon i uszkodzony zwrócił pracodawcy. Z treści faktury przedstawionej przez pracodawcę nie wynika, że dotyczy ona konkretnie telefonu przekazanego powodowi.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo wzajemne, o czym orzekł punkcie II. ppkt 1.

O kosztach procesu w zakresie powództwa głównego orzeczono na podstawie art. 100 kpc, wyrażającego zasadę stosunkowego rozdzielenia kosztów, a w zakresie powództwa wzajemnego na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie przepisów rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800 ze zm.) oraz rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r.

w sprawie opłat za radców prawnych (Dz.U.2018.265 t.j.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (tekst jedn. Dz.U.2019.785 ze zm.)

w zw. z art. 100 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanego pracodawcy na rzecz Skarbu Państwa kwotę 121,00 złotych tytułem opłaty od uwzględnionej części powództwa głównego.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w pkt I. ppkt 1 rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nie przekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.