

# WYROK

## W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 kwietnia 2023 r.

Sąd Rejonowy w Bydgoszczy VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący:	Sędzia Katarzyna Błażejowska
Protokolant:	starszy sekretarz sądowy Artur Kluskiewicz

po rozpoznaniu w dniu 12 kwietnia 2023 r. w Bydgoszczy na rozprawie

sprawy z powództwa (...) Sp. z o. o. w S.

przeciwko S. K.

o odszkodowanie

- zasądza od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 8.876,02 (osiem tysięcy osiemset siedemdziesiąt sześć 02/100) złotych tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 października 2022 r. do dnia zapłaty;
- zasądza od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 1.867,00 (tysiąc osiemset sześćdziesiąt siedem) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

Sędzia Katarzyna Błażejowska

Sygn. akt VII P-Pm 352/22

## UZASADNIENIE

Powódka (...) Sp. z o.o., działając przez profesjonalnego pełnomocnika, pozwem przeciwko S. K. wniosła o zasądzenie na swoją rzecz kwoty 8876,02 zł tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 20 września 2022 r. do dnia zapłaty oraz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu powód wskazał, iż zawarł z pozwanym umowę o pracę na stanowisku kierowcy międzynarodowego, którego wysokość miesięcznego wynagrodzenia obliczona jak ekwiwalent pieniężny za urlop na dzień rozwiązania umowy wynosiła 8876,02 zł brutto. Powód wskazał, że pozwany rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia bez podania żadnej przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę. Powód podkreślił również, że w niniejszej sprawie okres wypowiedzenia umowy o pracę wynosił 1 miesiąc. Jednocześnie powód oświadczył, iż skierował do pozwanego wezwanie do zapłaty z dnia 15 września 2022 r., które pozostało bez odpowiedzi ze strony pozwanego.

W odpowiedzi na pozew pozwany, działając przez profesjonalnego pełnomocnika, wniósł o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych. W uzasadnieniu wskazał, iż bezspornym jest fakt, że strony łączyła umowa o pracę oraz, że przedłożył powodowi „oświadczenie o porzuceniu pracy”. Pozwany jednak wskazał, że w w/w oświadczeniu zwraca się z prośbą o rozwiązanie stosunku pracy za porozumieniem stron. Jednocześnie podkreślił, że powód nie ma podstaw prawnych domagać się odszkodowania z art. 61<sup>1</sup> k.p., bowiem odszkodowanie pracodawcy przysługuje tylko wtedy, gdy pracownik złożył oświadczenie o rozwiązaniu pracy bez wypowiedzenia z tytułu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków przez pracodawcę, a faktycznie wypowiedzenie takie jest „nieuzasadnione”, a więc zostało złożone, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Pozwany podkreślił, że składając powodowi oświadczenie „o porzuceniu pracy” nie wskazywał na jakiegokolwiek naruszenia ze strony pracodawcy w związku z wykonywaniem umowy o pracę. Nadto zwrócił się z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, gdyż był przekonany, iż pracodawca wyrazi zgodę na takie rozwiązanie. Jednocześnie pozwany wskazał, że zawarte w ostatnim akapicie oświadczenie odnosiło się do możliwości rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., tj. z uwagi na ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Pozwany podniósł, że miał świadomość, że z uwagi na sytuację rodzinną nie będzie mógł dalej wykonywać obowiązków związanych z umową o pracę. Przyczyną rezygnacji ze świadczenia pracy były względy osobiste dotyczące pracownika, związane ze stanem zdrowia matki pozwanego, a nie przyczyna leżąca po stronie pracodawcy.

Jednocześnie pozwany zakwestionował wysokość dochodzonego przez powoda odszkodowania. Podkreślił, iż wysokość jego wynagrodzenia zasadniczego wynosiła 3010,00 zł brutto, co wynika z aneksu do umowy o pracę z dnia 2 lutego 2022 r., który nie został przez pozwanego podpisany. Nadto pozwany wskazał, że w związku z zajmowanym stanowiskiem otrzymywał diety z tytułu podróży służbowych, które mają charakter rekompensaty kosztów ponoszonych przez pracownika w związku z podróżami służbowymi. Świadczenia te mają na celu wyrównywanie pracownikowi uszczerbku, który poniósł z tytułu podróży służbowych. W ocenie pozwanego świadczeń tych nie można brać pod uwagę przy obliczaniu wysokości odszkodowania.

### ***Sąd ustalił, co następuje:***

Pozwany S. K. był zatrudniony w powodowej spółce od dnia 23 lipca 2020 r., początkowo na okres próbny, zaś od dnia 23 października 2020 r. na czas określony do dnia 22 lipca 2023 r. na stanowisku kierowcy międzynarodowego.

Wobec wprowadzenia w życie z dniem 2 lutego 2022 r. art. 21b ustawy o czasie kierowców aneksem z dnia 2 lutego 2022 r. strony zmieniły łączącą je umowę w zakresie wysokości wynagrodzenia. Zgodnie z § 2 aneksu wynagrodzenie zasadnicze wyniosło 3010 zł brutto, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych, pracę w soboty, niedziele, święta i dyżury oraz pracę w godzinach nocnych w wysokości 60,00 zł brutto dziennie, premia uznaniową przyznaną za każdy dzień obecności pracownika w pracy w wysokości 10 zł brutto. Nadto kierowca wykonujący międzynarodowe przewozy drogowe otrzymał dodatkowe świadczenie pieniężne za każdy dzień świadczenia pracy w wysokości 60 euro.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie pozwanego liczone jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy wynosiło 8876,02 zł.

Pozwany nie kwestionował wysokości swojego wynagrodzenia.

Dowód: umowa o pracę na okres próbny z dnia 23.07.2020 r. – k. 8-11, umowa o pracę na czas określony z dnia 14.09.2020 r. – k. 12-14, aneks do umowy o pracę z dnia 2.02.2022 r. – k. 17, zaświadczenie z dnia 13.09.2022 r. – k. 56, przesłuchanie pozwanego (e-protokół) – k. 79

W trakcie pobytu pozwanego w Holandii w czerwcu 2022 r., skontaktował się on z pracodawcą z prośbą o rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym, na co pracodawca nie mógł wyrazić zgody z uwagi na dezorganizację pracy pozwanej spółki oraz zatrudnianych przez nią kierowców.

Dowód: przesłuchanie wiceprezesa zarządu powodowej spółki (...) (e-protokół) – k. 65

W dniu 21 czerwca 2022 r. pozwany pracownik złożył oświadczenie o porzuceniu pracy z tym samym dniem. Jednocześnie wskazał, iż wnosi o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Pozwany uznał w/w pismo jako oświadczenie pozwanego o porzuceniu pracy. Nadto pozwany zwrócił się z prośbą do powoda o pozostanie w powodowej spółce jeszcze przez krótki okres, z uwagi na konieczność przeorganizowania pracy, na co pozwany nie wyraził zgody.

Dowód: oświadczenie o porzuceniu pracy z dnia 21.06.2022 r. – k. 23, przesłuchanie wiceprezesa zarządu powodowej spółki (...) (e-protokół) – k. 65, przesłuchanie pozwanego (e-protokół) – k. 79

W dniu 28 czerwca 2022 r. powód wystawił pozwanemu świadectwo pracy wskazując jako przyczynę rozwiązania stosunku pracy jako rozwiązanie bez okresu wypowiedzenia przez pracownika zgodnie z art. 55 § 2 k.p.

Dowód: świadectwo pracy z dnia 28.06.2022 r. – k. 18

Pismem z dnia 15 września 2022 r. powód wystosował do pozwanego przedsądowe wezwanie do zapłaty odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 k.p. w wysokości 8876,02 zł.

Dowód: pismo powoda z dnia 15.09.2022 r. – k. 24

### **Sąd zważył, co następuje:**

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o dokumentację zgromadzoną w aktach sprawy oraz aktach osobowych pozwanego, których autentyczność oraz treść nie były co do zasady przez strony kwestionowane. Strona pozwana kwestionowała jedynie zaświadczenie powodowej spółki z dnia 13 września 2022 r. w zakresie wynagrodzenia otrzymywanego przez pozwanego, jednakże w załączeniu pisma z dnia 2 stycznia 2023 r. pełnomocnik powodowej spółki przedłożył paski płacowe pozwanego za okres od marca do maja 2022 r., z których wynika, iż przeciętnym wynagrodzeniem pozwanego była kwota dochodzona pozwem, tj. 8876,02 zł.

Nadto Sąd przeprowadził dowód z przesłuchania stron, za stroną powodową Sąd przesłuchał wiceprezesa zarządu powodowej spółki (...), których zeznania Sąd uznał za wiarygodne, logiczne, spójne i konkretne.

W przedmiotowej sprawie stan faktyczny co do zasady nie był sporny między stronami. Strony prowadziły jedynie spór co do tego, czy oświadczenie pozwanego z dnia 21 czerwca 2022 r. o porzuceniu pracy stanowiło oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., a tym samym czy powodowej spółce przysługiwało roszczenie o odszkodowanie z art. 61<sup>1</sup> k.p.

Wobec powyższego podstawową kwestią wymagającą rozstrzygnięcia w rozpoznawanej sprawie był sposób rozwiązania łączącej strony umowy o pracę zawartej na czas określony. Jak wynika z art. 30 § 1 k.p., umowa o pracę na czas nieokreślony może być rozwiązana:

- 1) na mocy porozumienia stron,
- 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
- 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

W świetle dokonanych dotychczas ustaleń faktycznych nie budzi wątpliwości, że powódka nie podjęła żadnych czynności prawnych (wraźnych lub dorozumianych - art. 60 k.c.), z którymi można byłoby powiązać rozwiązanie

przez nią stosunku pracy łączącej ją z pozwanym (za wypowiedzeniem lub bez wypowiedzenia). Strony nie zawarły też porozumienia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę, o co wnosił pozwany.

W drodze eliminacji wchodzących w grę sposobów rozwiązania umowy o pracę należało dojść do wniosku, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło z inicjatywy pozwanego i to jego działania (oświadczenia i zachowania) doprowadziły do ustania łączącej strony więzi prawnej wynikającej z umowy o pracę. Do rozważenia i rozstrzygnięcia pozostawało zatem, czy pozwany doprowadził do ustania umowy o pracę przez swoje oświadczenie o jej rozwiązaniu z zachowaniem okresu wypowiedzenia (przez rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem), czy też bez zachowania okresu wypowiedzenia (przez rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia).

Między stronami bezspornym było, iż pozwany pismem z dnia 21 czerwca 2022 r. złożył powodowej spółce oświadczenie „o porzuceniu pracy”. Jednocześnie zwrócił się do powódki o rozwiązanie stosunku pracy na podstawie porozumienia stron zawartego z dniem 21 czerwca 2022 r. bez konieczności rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Z treści powyższego nie wynika jednak wyraźne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 30 § 1 pkt 3 k.p.). Brak takiego wyraźnego oświadczenia stał się przyczyną sporu. Powódka wywiodła bowiem, iż pozwany porzucił pracę, a więc miał wolę natychmiastowego ustania stosunku pracy bez wypowiedzenia. Pozwany zaprzeczał złożeniu takiego dorozumianego oświadczenia.

Na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego Sąd ustalił, iż pozwany chciał rozwiązać umowę o pracę w trybie natychmiastowym, jednakże pracodawca nie mógł na powyższe wyrazić zgody z uwagi na konieczność przeorganizowania dostaw oraz pracy pozostałych kierowców. Wobec powyższego pismem z dnia 21 czerwca 2022 r. pozwany złożył oświadczenie o porzuceniu pracy z uwagi na względy osobiste, jednocześnie prosząc, aby doszło do rozwiązania stosunku pracy na podstawie porozumienia stron. Dzień ten był też ostatnim dniem pracy pozwanego, bowiem nie wyraził on zgody na pracę przez dodatkowy okres z uwagi na konieczność znalezienia nowego kierowcy. Stosunek pracy rozwiązał się zatem definitywnie z dniem 21 czerwca 2022 r.

Powyższe oświadczenie zostało potraktowane przez powódkę jako rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. W tym miejscu należy zaznaczyć, że dla zawarcia porozumienia o rozwiązaniu umowy o pracę niezbędne są zgodne oświadczenia woli pracodawcy i pracownika. Samo wystąpienie przez pracownika lub pracodawcę z propozycją rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron stanowi jedynie ofertę zgodnego rozwiązania stosunku pracy, do której stosuje się odpowiednio art. 66 i n. KC w zw. z art. 300 KP (wyr. SN z 4.10.2000 r., I PKN 58/00, OSNAPiUS 2002, Nr 9, poz. 211). Oznacza to, że strona, która złożyła ofertę rozwiązania umowy za porozumieniem stron musi czekać na jej przyjęcie lub odrzucenie przez adresata oferty. Dopiero oświadczenie o przyjęciu oferty prowadzi do rozwiązania umowy (zob. wyr. SN z 14.9.1998 r., I PKN 315/98, OSNAPiUS 1999, Nr 19, poz. 617). Jeśli druga strona nie wyrazi zgody na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron na zaproponowanych warunkach (nie przyjmie oferty), oferty nie można automatycznie uznać za wypowiedzenie. W przedmiotowej sprawie, wobec braku zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w drodze porozumienia, uznać należy, iż do takiego porozumienia nie doszło.

Niemniej jednak do ustania stosunku pracy doszło, dlatego też istotnym dla ustalenia, w jaki sposób, było działanie samego pozwanego, który uznał, iż dzień 21 czerwca 2022 r. jest jego ostatnim dniem w pracy. Wobec powyższego, kiedy pozwany nie pojawił się w pracy, powodowa spółka w dniu 28 czerwca 2022 r. wystawiła świadectwo pracy wskazując, że „stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania bez okresu wypowiedzenia przez pracownika zgodnie z art. 55 § 2 k.p.”, a następnie wystosował wezwanie do zapłaty odszkodowania na podstawie art. 61<sup>2</sup>§1 k.p. dnia 15 września 2022 r.

W tym momencie powodowy pracodawca ujawnił swoje rozumienie przytoczonego oświadczenia pozwanego, zawartego w piśmie z 21 czerwca 2022 r.

Wystawienie świadectwa pracy przez powódkę oraz wystąpienie przez nią z przedprocesowym wezwaniem do dobrowolnej zapłaty odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> k.p. unaocznilo, że powstała istotna różnica między

rozumieniem oświadczenia złożonego przez pozwanego z jego punktu widzenia oraz z punktu widzenia adresata tego oświadczenia, czyli powodowego pracodawcy. Oświadczenie złożone przez pozwanego w piśmie z 10 października 2008 r. może być potraktowane jako oświadczenie woli, konstruujące jednostronną czynność prawną mającą na celu wywołanie skutku w postaci rozwiązania łączącej strony umowy o pracę. Określone zachowanie może być uznane za oświadczenie woli (czynność prawną), jeżeli w świetle dyrektyw wykładni wynikających z art. 65 k.c. ukazuje zamiar wywołania określonych skutków prawnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 3 grudnia 2009 r., II CSK 550/09, LEX nr 577690). Reguły wykładni oświadczeń woli mogą być stosowane nie tylko do ustalania treści złożonych oświadczeń, lecz także do stwierdzenia, czy dane zachowania stanowią oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 14 maja 2009 r., I CSK 401/08, LEX nr 515726).

W przypadku kolizji między rozumieniem oświadczenia woli przez jego nadawcę i adresata konieczne jest zastosowanie obiektywnego wzorca wykładni, który uwzględnia punkt widzenia przeciętnego odbiorcy w określonych okolicznościach złożenia oświadczenia. Jeżeli nadawca oświadczenia nie dołożył należytej staranności i nie uzewnętrznił swej woli w sposób wyraźny i jednoznaczny, ponosi konsekwencje braku staranności w postaci przypisania jego oświadczeniu takiego sensu, jaki jest zgodny z normatywnym modelem starannego uczestnika obrotu. Takie podejście pozostaje w zgodzie z obiektywizującymi koncepcjami interpretacji oświadczeń woli składanych innej osobie (adresatowi), konstruujących jednostronne czynności prawne.

Ogólne reguły wykładni, czyli procesu ustalania znaczenia, oświadczeń woli zawiera art. 65 k.c. Jego § 1 nakazuje tłumaczyć złożone oświadczenie woli tak, jak tego wymagają ze względu na okoliczności, w których zostało złożone, zasady współżycia społecznego oraz ustalone zwyczaje; § 2 odnosi się do interpretacji umów i precyzuje, że w umowach należy raczej badać, jaki był zgodny zamiar stron i cel umowy, aniżeli opierać się na jej dosłownym brzmieniu. Przytoczone wskazówki interpretacyjne uwzględniają respektowane w prawie cywilnym wartości: z jednej strony wolę osoby dokonującej czynności prawnej, z drugiej ochronę zaufania, z jakim przyjmują złożone oświadczenie innej osoby (por. uchwałę składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 29 czerwca 1995 r., III CZP 66/95, OSNC 1995 nr 12, poz. 168). Praktyczna realizacja reguł interpretacyjnych z art. 65 k.c. następuje w drodze zastosowania tzw. kombinowanej metody wykładni (por. powołaną uchwałę z 29 czerwca 1995 r., a także np. wyroki Sądu Najwyższego z 21 listopada 1997 r., I CKN 825/97, OSNC 1998 nr 5, poz. 85; z 17 czerwca 2009 r., IV CSK 90/09, LEX nr 512012). W przypadku umów celem procesu wykładni jest odtworzenie znaczenia, jakie obie strony umowy nadawały składanemu oświadczeniu woli w momencie jego wyrażania (w tym się realizuje subiektywny wzorzec wykładni). W przypadku jednostronnych oświadczeń woli sąd powinien ustalić ich znaczenie według wzorca obiektywnego, opartego na założeniu, że zastosowanie reguł z art. 65 § 1 k.c. nakazuje otoczyć ochroną adresata oświadczenia woli, który przyjął je, odtwarzając jego treść przy zastosowaniu starannych zabiegów interpretacyjnych (por. wyrok Sądu Najwyższego z 20 stycznia 2011 r., I CSK 193/10, LEX nr 784895). Odbiorca oświadczenia woli może skutecznie powołać się na sens przez siebie rozumiany wówczas, gdy każdy uczestnik obrotu znajdujący się w podobnej sytuacji, a w szczególności dysponujący takim samym zakresem wiedzy o treści oświadczenia i okolicznościach jego złożenia, zrozumiałby tak samo jego znaczenie. Decyduje zatem normatywny i zindywidualizowany punkt widzenia odbiorcy, który z należyłą starannością wymaganą w obrocie (art. 355 k.c. stosowany w drodze analogii) dokonuje interpretacji zmierzającej do odtworzenia treści myślowych składającego oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 2 grudnia 2010 r., II PK 134/10, LEX nr 738555). Zgodnie z przyjętą w art. 65 k.c. kombinowaną metodą wykładni oświadczeń woli składanych innej osobie, pierwszeństwo ma znaczenie oświadczenia woli, jakie rzeczywiście nadały mu obie strony w chwili jego złożenia (art. 65 § 2 k.c.). Jeżeli strony nie przyjmowały tego samego znaczenia, za prawnie wiążące należy uznać znaczenie ustalone według obiektywnego wzorca wykładni, czyli takie, jakie w świetle reguł wynikających z art. 65 § 1 k.c. powinien mu przypisać adresat. Chodzi przy tym o takie znaczenie oświadczenia woli, które jest wynikiem starannych zabiegów interpretacyjnych adresata. Zabiegi te nie obejmują obowiązku zwracania się do nadawcy o wyjaśnienie sensu złożonego oświadczenia woli, decydujący bowiem jest normatywny punkt widzenia odbiorcy, który z należyłą starannością dokonuje wykładni zmierzającej do odtworzenia treści myślowych osoby składającej oświadczenie woli (por. wyrok Sądu Najwyższego z 29 kwietnia 2009 r., II CSK 614/08, LEX nr 503207). Należy przy tym mieć na uwadze, że wola osoby dokonującej czynności prawnej może być wyrażona wprost - przez ustne lub pisemne złożenie określonego oświadczenia woli - jak również, o ile ustawa nie stanowi inaczej, w sposób

dorozumiany, przez każde zachowanie, które ujawnia jej wolę w sposób dostateczny (art. 60 k.c.). Oświadczenie woli to zasadnicza treść czynności prawnej, czyli każde zachowanie się osoby, które w dostateczny sposób ujawnia jej wolę wywołania skutku prawnego (art. 56 i 60 k.c.). Chociaż oświadczenie każdej ze stron stosunku pracy o wypowiedzeniu lub rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie (art. 30 § 3 k.p.), nie jest to jednak forma zastrzeżona pod rygorem nieważności, a jedynie dla celów dowodowych.

Należy mieć również na uwadze, że w doktrynie prawa cywilnego przyjmuje się, że określone zachowanie podmiotu prawa cywilnego może być uznane za oświadczenie woli, jeżeli wyraża wolę wywołania określonego skutku prawnego, jest dobrowolne (wolne od przymusu lub innych okoliczności wykluczających świadome lub swobodne powzięcie decyzji i wyrażenie woli), oraz jest na tyle zrozumiałe, że w drodze wykładni można ustalić jego sens. W ocenie Sądu zachowanie pozwanego w sposób jednoznaczny wskazywało na jego wolę wywołania określonego skutku prawnego – zakończenia stosunku pracy z dniem 21 czerwca 2022 r., co wynikało z treści jego oświadczenia. Złożenie owego oświadczenia podjęte zostało przez pozwanego w okolicznościach, które wykluczały istnienie przymusu lub wyłączenie świadomego lub swobodnego podjęcia decyzji i wyrażenia woli. Dla pracodawcy oświadczenie i zachowanie pozwanego było zrozumiałe i jednoznaczne - wolą pozwanego było natychmiastowe i definitywne zakończenie stosunku pracy - z dniem 21 czerwca 2022 r.

W ustalonym stanie faktycznym rozpoznawanej sprawy można przyjąć, że pozwany nie tylko nie stawiał się do pracy po 21 czerwca 2022 r., ale ponadto z okoliczności towarzyszących jego niestawianiu się do pracy po tej dacie wynikało, że poza samowolnym udzieleniem sobie zwolnienia z pracy miał także niewątpliwy zamiar definitywnego zerwania dotychczasowej więzi pracowniczej z powódką. Jego zachowanie mogłoby być przed 2 czerwca 1996 r. zakwalifikowane jako porzucenie pracy. Do 2 czerwca 1996 r. Kodeks pracy przewidywał bowiem, że wygaśnięcie umowy o pracę może nastąpić w wyniku porzucenia pracy przez pracownika (uchylony art. 64 § 1 k.p.). Za porzucenie pracy uważało się samowolne uchylenie się pracownika od wykonywania pracy, a ponadto niestawienie się do pracy bez zawiadomienia pracodawcy we właściwym terminie o przyczynie nieobecności (uchylony art. 65 § 1 k.p.). Za datę wygaśnięcia umowy o pracę przyjmowało się dzień, w którym pracownik zaprzestał wykonywania pracy (uchylony art. 65 § 2 k.p.). Według uchylonego art. 64 § 1 k.p., wygaśnięcie umowy wskutek porzucenia pracy pociągało za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, chyba że przepisy szczególne przewidywały skutki dalej idące.

Gdyby możliwe było zakwalifikowanie zachowania powoda po 21 czerwca 2022 r. jako porzucenia pracy (według nieobowiązujących od 2 czerwca 1996 r. art. 64 i 65 k.p.), wówczas skutki jego zachowania byłyby oceniane według przepisów o rozwiązaniu umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika, czyli przede wszystkim według art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Skoro jednak w obecnym stanie prawnym Kodeks pracy nie reguluje instytucji porzucenia pracy, zachowanie pracownika polegające na świadomym zaniechaniu świadczenia pracy ("samowolnym uchyleniu się od wykonywania pracy" jak stanowił art. 65 § 1 k.p.) może być ocenione nie tylko w kategoriach ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, ale również - w zależności od okoliczności faktycznych konkretnej sprawy - jako dorozumiane rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 55 k.p.), ze wszystkimi tego konsekwencjami, łącznie z możliwością dochodzenia przez pracodawcę odszkodowania na podstawie art. 61<sup>1</sup> i 61<sup>2</sup> k.p.

Podsumowując ten wątek rozważań - z ustalonego dotychczas stanu faktycznego wynika, że pozwany w dniu 21 czerwca 2022 r. zmanifestował wyraźną wolę definitywnego zerwania więzi prawnej z powódką i to zerwania niezwłocznego, bez oczekiwania na upływ terminu wypowiedzenia; nie miało zatem miejsca jedynie faktyczne zaprzestanie świadczenia przez pozwanego pracy po 21 czerwca 2022 r. (czyli "porzucenie pracy" w znaczeniu potocznym), ale towarzyszyło temu wyraźnie oświadczenie na piśmie z tego samego dnia, z którego wynikał zamiar natychmiastowego zakończenia stosunku pracy. Oświadczenie to może być potraktowane jako oświadczenie woli, zmierzające do wywołania skutku prawnego w postaci niezwłocznego rozwiązania stosunku pracy. Oświadczenie woli o takiej treści może z kolei zostać zakwalifikowane jako rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez

pracownika - nie konstruuje ono bowiem ani porozumienia stron (powódka nie wyraziła zgody na taki sposób rozwiązania umowy o pracę), ani wypowiedzenia.

Mając zatem powyższe rozważania na uwadze Sad uznał, iż powodowej spółce przysługiwało uprawnienie dochodzenia odszkodowania z tytułu nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia wynikającego z art. 61<sup>1</sup> k.p. oraz art. 61<sup>2</sup> k.p.

Zgodnie z treścią art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, 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.

Zasady ustalania wysokości w/w odszkodowania zostały uregulowane w § 2 ust 1 pkt 4 Rozporządzenia z dnia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej 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. Zgodnie z przywołanym przepisem zasady obowiązujące przy ustalaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop stosuje się także w celu obliczenia odszkodowania przysługującego pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia (art. 61<sup>2</sup> § 1 Kodeksu pracy). W skład tego wynagrodzenia nie wchodzi jednak świadczenia należne z tytułu zwrotu kosztów podróży służbowych. Diety i ryczałty zaliczane są bowiem do składników - jednorazowych lub nieperiodycznych, nie podlegają więc wliczeniu do podstawy tego wynagrodzenia. Periodyczności wypłat nie można utożsamiać z ich regularnością, a polega ona na tym, że wypłaty dokonywane są co pewien czas za wykonywanie pewnego typu zadań, przy czym nie muszą one mieć charakteru regularnego, a długość okresu, za które się je wypłaca, może być zróżnicowana. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownikowi ma przysługiwać tylko takie wynagrodzenie, jakie miałby gdyby pracował, a przy jego ustalaniu nie można uwzględniać tych składników, które „nie istnieją” w okresie nieświadczenia pracy. Diety i ryczałty za noclegi wypłacane za podróże służbowe krajowe i zagraniczne nie podlegały wliczeniu do wynagrodzenia urlopowego (czy ekwiwalentu za urlop), bo nie stanowiły składników, które pracownik by uzyskał, gdyby pracował. Pracownik otrzymuje je w różnej wysokości tylko wtedy, gdy udaje się w podróż służbową (patrz: uzas. wyroku SO w Łodzi z 9.01.2020 r., VIII Pa 172/19, LEX nr 2774981).

Niemniej jednak należy mieć na uwadze, że w lipcu 2020 r. Parlament Europejski przyjął tzw. pakiet mobilności, czyli reformę przepisów dotyczących unijnego transportu drogowego. Nowe uregulowania wprowadziły zmiany w przepisach dotyczących m.in. czasu jazdy i odpoczynków kierowców, sposobu delegowania kierowców, sprawiedliwej konkurencji oraz tachografów. Zmianie uległy rozporządzenia (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 15 marca 2006 r. w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz zmieniające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85 i (WE) 2135/98, jak również uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3820/85 (Dz. U. UE. L. 2006.102.1) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) nr 165/2014 z dnia 4 lutego 2014 r. w sprawie tachografów stosowanych w transporcie drogowym i uchylające rozporządzenie Rady (EWG) nr 3821/85 w sprawie urządzeń rejestrujących stosowanych w transporcie drogowym oraz zmieniające rozporządzenie (WE) nr 561/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego (Dz. U. UE. L. 2014.60.1). W/w zmiany doprowadziły w konsekwencji do zmian w polskim ustawodawstwie.

Jedną ze zmian była zmiana wprowadzona ustawą z dnia 26 stycznia 2022 r. o zmianie ustawy o transporcie drogowym, ustawy o czasie pracy kierowców oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2022 r., poz. 209) w zakresie art. 2 pkt 7 oraz art. 21 i 21a ustawy o czasie kierowców. Nadto do ustawy dodano art. 21b, zgodnie z którym kierowca wykonujący zadania służbowe w ramach międzynarodowych przewozów drogowych nie jest w podróży służbowej w rozumieniu art. 77<sup>5</sup> § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy.

Ustawa ta w zakresie swojej regulacji wdraża dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1057 z dnia 15 lipca 2020 r. ustanawiającą przepisy szczególne w odniesieniu do dyrektywy 96/71/WE i dyrektywy 2014/67/UE dotyczące delegowania kierowców w sektorze transportu drogowego oraz zmieniającą dyrektywę 2006/22/WE w odniesieniu do wymogów w zakresie egzekwowania przepisów oraz rozporządzenie (UE) nr 1024/2012 (Dz. U. UE L. 249 z 31.07.2020, str. 49) i służy stosowaniu rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1054 z dnia 15 lipca 2020 r. zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 561/2006 w odniesieniu do minimalnych wymogów dotyczących maksymalnego dziennego i tygodniowego czasu prowadzenia pojazdu, minimalnych przerw oraz dziennego i tygodniowego okresu odpoczynku oraz zmieniającego rozporządzenie (UE) nr 165/2014 w odniesieniu do określenia położenia za pomocą tachografów (Dz. U. UE L. 249 z 31.07.2020 str. 1) oraz rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2020/1055 z dnia 15 lipca 2020 r. zmieniającego rozporządzenie (WE) nr 1071/2009 (WE) nr 1072/2009 i (UE) nr 1024/2012 w celu dostosowania ich do zmian w transporcie drogowym (Dz. Urz. UE L 249 z 31.07.2020, str. 17).

Wobec powyższego z dniem 2 lutego 2022 r. usunięto z polskiego systemu prawnego pojęcie „podróży służbowych w międzynarodowym przewozie drogowym”, a tym samym pracodawcy nie mają od tego dnia podstawy prawnej do wypłaty świadczeń z tytułu zagranicznej podróży służbowej. W konsekwencji zaszła konieczność dokonania zmian w wewnątrzzakładowych aktach prawa pracy oraz umowach o pracę, stąd aneks do umowy o pracę z dnia 2 lutego 2022 r., zgodnie z którym kierowca wykonujący krajowe lub międzynarodowe przewozy drogowe otrzymuje dodatkowe świadczenie pieniężne za każdy dzień świadczenia pracy w wysokości 60 euro (w przypadku przewozów krajowych – pomniejszone o należności na pokrycie kosztów związanych z wykonywaniem tego zadania służbowego, ustalone na zasadach określonych w art. 77<sup>5</sup> § 3-5 k.p.).

Jednocześnie podkreślić należy, że zgodnie z art. 61<sup>2</sup> § 1 zd. drugie k.p. 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. Z kolei zgodnie z art. 36 § 1 k.p. okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony i umowy o pracę zawartej na czas określony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 1) 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 2) 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3) 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

W przedmiotowej sprawie umowa o pracę została zawarta na czas określony do dnia 22 lipca 2023 r., zaś pozwany był zatrudniony w powodowej spółce od dnia 23 lipca 2020 r. (umowa o pracę na okres próbny). Do rozwiązania umowy o pracę doszło w dniu 21 czerwca 2022 r., a zatem pozwanemu przysługiwał 1 miesięczny okres wypowiedzenia.

Mając powyższe na uwadze Sąd ustalił, iż wysokość odszkodowania przysługująca powodowej spółce wyniosła kwotę przez nią dochodzoną, tj. 8876,02 zł.

Tym samym Sąd w punkcie 1 sentencji wyroku zasądził od pozwanego na rzecz powodowej spółki kwotę 8876,02 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 13 października 2022 r. do dnia zapłaty.

W zakresie odsetek od w/w odszkodowania Sąd miał na uwadze wyrok Sądu Najwyższego z dnia 15 listopada 2006 r., zgodnie z którym ustawowe odsetki od odszkodowania przysługującego pracownikowi z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (Wyrok SN z 15.11.2006 r., I PK 112/06, Pr.Pracy 2007, nr 5, poz. 27). Przytoczone na poparcie tego poglądu argumenty prawne można odnieść również do daty wymagalności odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika.



Pozew w niniejszej sprawie został doręczony pozwanemu w dniu 12 października 2022 r., zatem odsetki należy liczyć od dnia następnego, tj. 13 października 2022 r.

O kosztach procesu orzeczono z kolei w punkcie 2 wyroku na podstawie art. 98 k.p.c., w którym została wyrażona zasada odpowiedzialności za wynik procesu. Zgodnie z treścią tego przepisu strona przegrywająca zobowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Powód wygrał przedmiotową sprawę w całości, a na koszty procesu, które poniósł składa się: opłata od pozwu oraz wynagrodzenie ustanowionego w sprawie pełnomocnika wraz z opłatą skarbową od udzielonego pełnomocnictwa.

Wysokość opłaty od pozwu ustalona została na podstawie art. 13 ust 1 pkt 5 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 1125 z późn. zm.), zgodnie z którym w sprawach o prawa majątkowe pobiera się od pisma opłatę stałą ustaloną według wartości przedmiotu sporu lub wartości przedmiotu zaskarżenia wynoszącej ponad 7500 złotych do 10 000 złotych - w kwocie 500 złotych.

Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych zmienionego rozporządzeniem z dnia 3 października 2016 r. zasądzając na rzecz powoda kwotę 1 350,00 zł, ustaloną w związku z § 2 pkt 4 w zw. z § 9 ust 1 pkt 2 rozporządzenia oraz opłatę skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 zł, ustaloną na podstawie tabeli stanowiącej załącznik do ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz. 2142 z późn. zm.).

Sędzia Katarzyna Błażejowska