

IV P 76/23 Pm

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 20 czerwca 2023 roku

Sąd Rejonowy w Toruniu IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący sędzia Andrzej Kurzych

Protokolant stażysta Karolina Grudzińska

po rozpoznaniu w dniu 20 czerwca 2023 roku w Toruniu na rozprawie

sprawy z powództwa (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T.

przeciwko **Z. D.**

o odszkodowanie

zasądza od pozwanego Z. D. na rzecz powoda (...) spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w T. kwotę 3.010 zł (trzy tysiące dziesięć złotych) z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od 6 września 2022 r. do dnia zapłaty,

zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 875 zł (osiemset siedemdziesiąt pięć złotych) tytułem kosztów procesu z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia uprawomocnienia się wyroku do dnia zapłaty.

sędzia Andrzej Kurzych

IV P 76/23

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 22 marca 2023 r. powód (...) spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w T. wniosła o zasądzenie od pozwanego Z. D. na jego rzecz kwoty 3.010,00 zł tytułem odszkodowania z art. 61¹ k.p. z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 września 2022 r. do dnia zapłaty wraz z kosztami procesu.

W uzasadnieniu powód wskazał, że w dniu 10 grudnia 2021 r. zawarł z pozwanym umowę o pracę najpierw na okres próbny, a następnie na czas określony do 31 grudnia 2022 r. Pozwany w dniu 15 lipca 2022 r. złożył powodowi dokument w przedmiocie rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym z dniem 15 lipca 2022 r., w którym nie podał żadnego uzasadnienia. Według powoda, dokonane przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę nie miało ani podstaw faktycznych, ani prawnych.

W dniu 28 marca 2023 r. został wydany nakaz zapłaty.

W sprzeciwie od nakazu zapłaty pozwany wskazał, że nie zgadza się z wydanym nakazem zapłaty. Podał, że gdy zatrudniał się poinformowano go, że praca jest wykonywana od poniedziałku do piątku. W praktyce okazało się, że wykonywał pracę także w soboty, niedzielę i święta za to samo wynagrodzenie. Harmonogram pracy ustalano bez porozumienia, a o zamianach czy dniu wolnym nie było mowy. Kontakt z pracodawcą był tylko e-mailem. Pozwany wskazał, że duży stres u niego wywoływało to, że może zostać obciążony mankiem, które w przypadku niektórych kierowców dochodziło do 4.000,00 zł. Sama myśl, że będzie musiał spłacać jakieś zadłużenie, którego się nie dopuścił

nie pozwalała mu na dalszą pracę. To był właśnie powód rozwiązania umowy o pracę. Pozwany zaznaczył, że jest po zawale i bajpasach i nie mógł sobie pozwolić na tak stresującą pracę.

Sąd ustalił, co następuje:

W dniu 9 grudnia 2021 r. pozwany Z. D. zawarł z (...) sp. z o.o. w T. umowę o pracę na okres próbny. Pozwany został zatrudniony na okres od 21 grudnia 2021 r. do 20 lutego 2022 r. na stanowisku kierowcy taksówki osobowej za wynagrodzeniem 2.800,00 zł w pełnym wymiarze czasu pracy.

Zgodnie z informacją o warunkach zatrudnienia pozwanego obowiązywał równoważny czas pracy zgodnie z art. 135 § 1 k.p. Wynagrodzenie za pracę wypłacane jest przez pracodawcę jeden raz w miesiącu do 10 dni następnego miesiąca kalendarzowego.

W dniu 19 lutego 2022 r. została z pozwanym zawarta kolejna umowa o pracę na okres 31 grudnia 2022 r. Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

(dowody:

umowa z 9 grudnia 2021 r. – w aktach osobowych,

informacja warunkach zatrudnienia – w aktach osobowych,

umowa z 19 lutego 2022 r. – w aktach osobowych)

(...) sp. z o.o. w T. działa jako firma transportowa dla osób. Jest to przedsiębiorstwo społeczne, które nie może osiągać zysku. W przypadku wypracowania zysku jest on przeznaczany m.in. na cele społeczne. Spółka wykonuje trojakiemu rodzaju usługi. W przypadku przewozów wykonywanych na zlecenie Urzędu Miasta lub Urzędu Marszałkowskiego usługa przewozu dla klienta jest bezpłatna, a za usługę płaci zlecający ją urząd (np. przewóz na szczepienia). Drugi pion usług to przewozy z asystą społeczną. W tym przypadku z usług powoda korzystają przede wszystkim seniorzy, osoby niepełnosprawne, rodziny wielodzietne, dzieci, kobiety w ciąży. Są to przewozy doraźne oraz takie, które odbywają się systematycznie w góry oznaczonych dniach i godzinach. Przewozy z asystą społeczną polegają na tym, że kierowca nie tylko wykonuje przewóz, ale także opiekuje się transportowaną osobą, np. pomaga jej zejść po schodach, wsiąść do samochodu, zawozi i zaprowadza na miejsce. Za usługi tego typu pobierane są opłaty według stawki godzinowej. Powód w miarę możliwości wykonywał też zwykłe przewozy komercyjne przy wykorzystaniu aplikacji (...). Pracownicy, w tym pozwany, przy zatrudnieniu byli informowani o obowiązku wykonywania przewozów komercyjnych. Przechodzili też przeszkolenie z korzystania z aplikacji (...). Priorytetem były jednak przewozy o charakterze społecznym. W spółce zatrudniane były osoby defaworyzowane, tj. osoby zagrożone wykluczeniem społecznym (bezrobociem) lub niepełnosprawne.

Pomysłodawcą projektu taksówki społecznej oraz inicjatorem powstania powodowej spółki był P. K. (1), który w spółce zajmuje stanowisko doradcy zarządu. W spółce w charakterze doradcy zarządu pracował również T. O. (od 2020 r. do października 2022 r.).

W przypadku kierowców obowiązywał równoważny czas pracy, lecz wykorzystywany on był doraźne, tylko w przypadku przewozów dzieci z T. do L.. W zdecydowanej większości dobowy wymiar czasu pracy wynosił 8 godzin, a tygodniowy 40 godzin. Pracownicy pracowali przez 5 dni w tygodniu, nie wyłączając świąt, sobót i niedziel. Sobota była traktowana jak zwykły dzień roboczy.

Pracownicy, w tym pozwany, mieli możliwość skontaktowania się ze swoimi przełożonymi. Na miejscu w bazie, gdzie parkowane były samochody, przebywał dyspozytor, do którego w każdej chwili można było wejść i zgłosić problem. Była też możliwość skontaktowania się telefonicznie z P. K. (1) lub T. O..

(dowody:

zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 00:24:18 do 00:56:42,

zeznania świadka T. O. – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 00:56:23 do 01:17:33)

Pozwany pracował według reguł podstawowego czasu pracy, przeważnie od 6:00 do 14:00 (z sobotami, niedzielami i świętami). Za pracę w święto i niedzielę otrzymywał dzień wolny od pracy. Pozwany nie wykonywał kursów do L..

Pracownicy, w tym pozwany, wykonywali pracę zgodnie z harmonogramami. Był on przygotowywany z miesięcznym wyprzedzeniem. Grafiki były udostępniane w aplikacji, gdzie każdy kierowca mógł się zalogować. Były one również wywieszane w garażu, do którego dostęp mieli wszyscy kierowcy (w tym miejscu były też wywieszane kluczki do samochodów). W razie potrzeby pracownicy mogli złożyć wniosek o zmianę grafiku. Tego rodzaju wnioski w zdecydowanej większości były uwzględniane. Pozwany również korzystał z tej możliwości. Nie zdarzyło się, aby złożony przez niego wniosek nie został zaakceptowany.

(dowody:

zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 00:24:18 do 00:56:42,

zeznania świadka T. O. – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 00:56:23 do 01:17:33,

przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 01:19:06 do 01:48:20)

Podczas rozliczenia się kierowców z przejazdów wykonywanych przy użyciu aplikacji (...) pojawiały się niekiedy nieścisłości. Jeden raz poinformowano, że takie nieścisłości zostały ujawnione w rozliczeniach złożonych przez pozwanego. Rozbieżność opiewała na kwotę 270,00 zł. Następnego dnia po jej zgłoszeniu, po ponownym sprawdzeniu rozliczenia pozwanego, zostało on poinformowany, że rozliczenie jest prawidłowe.

W przypadku dwóch kierowców konieczne jednak okazało się złożenie zawiadomienia popełnienia przestępstwa, co ostatecznie doprowadziło do wniesienia aktu oskarżenia do Sądu Rejonowego w Toruniu. Jeden z kierowców nie rozliczył się z przewozów i fałszował podpisy. Drugi natomiast realizował prywatne kursy w ramach przewozów służbowych.

(dowody:

zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 00:24:18 do 00:56:42,

zeznania świadka T. O. – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 00:56:23 do 01:17:33,

przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 01:19:06 do 01:48:20)

W dniu 15 lipca 2022 r. pozwany skontaktował się telefonicznie z P. K. (1) z informacją, że się zwalnia z pracy w trybie natychmiastowym. P. K. (1) zapytał co się stało. Pozwany odpowiedział, że jest oszukiwany, że znowu zmniejszyła się jego pensja. P. K. (1) odesłał pozwanego do księgowego oferując mu przekazanie numeru telefonu do niego. Pozwany odpowiedział, że on pracuje dla powoda a nie dla rządu i oczekuje wyjaśnień od P. K. (1). P. K. (1) powiedział, że w takim razie umowa rozwiąże się za miesięcznym wypowiedzeniem. Pozwany odpowiedział, że nie, bo ma nową pracę od poniedziałku. Chce, aby umowa rozwiązała się w trybie natychmiastowym. P. K. (1) powiedział, że w takim razie nich pozwany złoży oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, co pozwany zaakceptował.

P. K. (1) przyjechał do bazy. Pozwany okazało mu pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron. P. K. (1) powiedział, że nie się na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Wynikało to z aktualnej sytuacji kadrowej w spółce i rozpisanego już harmonogramu pracy. Pozwany napisał więc oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie natychmiastowym, które złożył dyspozytorowi.

Problem dotyczący niższego wynagrodzenia wiązał się z tym, że powód oprócz wynagrodzenia za pracę pobierał rentę z tytułu niezdolności do pracy, lecz nie złożył oświadczenia, że zaliczka na podatek dochodowy ma być także pobierana z renty. Nie złożył również oświadczenia, że zaliczka w wyższej wysokości ma być pobierana z wynagrodzenia za pracę. Oznaczało to konieczność potrącenia wyższej zaliczki. Była ta kwestia kilkakrotnie tłumaczona pozwanemu, lecz pozwany nie przyjmował tych wyjaśnień do wiadomości.

Wobec złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę P. K. (1) polecił pozwanemu oddać klucze i nie dopuścił go do dalszej pracy. Za 15 lipca 2022 r. pozwanemu zostało wypłacone wynagrodzenie za pracę.

(dowody:

zeznania świadka P. K. (1) – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 00:24:18 do 00:56:42,

przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 01:19:06 do 01:48:20,

nagranie - protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 01:41:51 do 01:44:46,

pismo z 15.7.2022 r. – k. 12 akt)

Główną przyczyną rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę był niepokój związany z możliwością obciążenia go różnicami w rozliczeniach.

(dowody:

przesłuchanie pozwanego – protokół elektroniczny z 20.6.2023 r., od 01:19:06 do 01:48:20)

Pismem z dnia 25 sierpnia 2022 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 3.010,00 zł tytułem odszkodowania w terminie 5 dni roboczych liczonych od dnia odebrania pisma. Powód wskazał, że pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę nie zawiera żadnego uzasadnienia, co wskazuje na to, że pozwany nie był uprawniony do rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Pismo zostało doręczone pozwanemu 29 sierpnia 2022 r. Pozwany wprost nie ustosunkował się do wezwania. Dopiero w e-mailu z 20 października 2022 r. podniósł, że powód nie wydał mu świadectwa pracy, a następnie że „to koniec tej waszej uczciwej niby firmy”.

(dowody:

pismo z 25.8.2022 r. – k. 13 akt,

potwierdzenie nadania – k. 14 akt,

korrespondencja elektroniczna – k. 15 akt)

Sąd zważył, co następuje:

Pozwany Z. D. rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Przepis ten stanowi, że pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Powód (...) sp. z o.o. w T. podnosił, że zastosowany przez pozwanego tryb rozwiązania umowy o pracę był nieuzasadniony i dlatego domagał się w niniejszej sprawie na podstawie art. 61¹ k.p. odszkodowania. W myśl tego przepisu w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1¹, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie.

Nie budzi wątpliwości, że gdy pracodawca dochodzi odszkodowania na podstawie art. 61¹ k.p., to pracownik powinien udowodnić, iż rozwiązał umowę na podstawie przyczyny określonej w art. 55 § 1¹, wskazanej w jego oświadczeniu

o rozwiązaniu umowy. Wówczas dla uzyskania od pracownika odszkodowania pracodawca musi udowodnić, że naruszenie przez niego podstawowych obowiązków (np. niewypłacenie części wynagrodzenia) „wynikało z okoliczności nieuzasadniających przyjęcia po jego stronie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika” (zob. wyrok SN z 18 marca 2014 r., II PK 176/13, OSNP 2015/7, poz. 89).

W wyroku z 18 kwietnia 2018 r., II PK 49/17, LEX nr 2540109, Sąd Najwyższy wyjaśnił, że w procesie o odszkodowanie przewidziane w art. 61¹ pracownik powinien skonkretyzować okoliczności faktyczne, które uznaje za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków przez pracodawcę i dopiero wtedy pracodawcę obciąża dowód, że okoliczności te nie miały miejsca albo wprawdzie miały miejsce, lecz nie wypełniają znamion naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy, albo że naruszenie nie ma charakteru ciężkiego.

Gdy chodzi zaś o samą przyczynę rozwiązania umowy o pracę przez pracownika na podstawie art. 55 § 1¹ k.p., to zgodnie z art. 55 § 2 k.p. winna ona zostać wskazana w oświadczeniu pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zgodnie z odesłaniem zamieszczonym w tym przepisie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

Zauważyć jednak trzeba, że zgodnie z art. 61¹ k.p. pracodawca ma prawo do roszczenia o odszkodowanie, jeżeli do nieuzasadnionego rozwiązania doszło z powodu określonego w art. 55 § 1¹ k.p., a więc dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia obowiązków wobec pracownika. Ustawodawca nie przewidział natomiast sankcji z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę przez pracownika za naruszenie przepisów o rozwiązaniu przez pracownika umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. O zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1¹ k.p. decydują zaistniałe okoliczności faktyczne oraz ich zakwalifikowanie jako ciężkie naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika bez względu na to, jakimi wadami formalnymi dotknięte jest jego oświadczenie rozwiązujące stosunek pracy. Zatem nie w każdym przypadku nieprawidłowego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika pracodawca ma możliwość dochodzenia odszkodowania. W takim razie naruszenie wymogów formalnych (art. 55 § 2 k.p.) nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy. Zarówno zatem inna forma oświadczenia pracownika o rozwiązaniu umowy niż pisemna, niepodanie przyczyny rozwiązania umowy nie uzasadnia roszczeń po stronie pracodawcy (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, LEX nr 1678953 i wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, OSNP 2021/1/4).

Stanowisko to pozostaje aktualne także w przypadku przekroczenia jednomiesięcznego terminu na rozwiązanie umowy o pracę. Nie oznacza to jednak, iż duża odległość czasowo między datą, w której uchybień w zakresie obowiązków dopuścił się pracodawca a datą rozwiązania umowy o pracę przez pracownika nie ma znaczenia. Znaczny wpływ czasu między ciężkim naruszeniem przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika a rozwiązaniem przez pracownika umowy o pracę może oznaczać brak zasadności tego rozwiązania. Można w tym zakresie odwołać się do celu rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jako instrumentu zmierzającego do niezwłocznego uwolnienia się pracownika z więzi prawnej, w której w sposób ciężki naruszane są jego podstawowe prawa pracownicze. Jeśli uchybienia pracodawcy w tym względzie ustały (co może mieć także znaczenie przy ocenie „ciężkości” naruszenia) i pracodawca od tego momentu wywiązuje się ze swoich obowiązków, to zaistniałe w odległej przyszłości (np. na rok przed rozwiązaniem stosunku pracy) uchybienia prawom pracownika nie mogą stanowić uzasadnionej przyczyny rozwiązania umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 8 lipca 2009 r., I BP 5/09, LEX nr 523549 i wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, OSNP 2021/1/4.).

Rozwiązanie umowy o pracę jest więc nieuzasadnione - w rozumieniu art. 61¹ k.p. - jeżeli zastało dokonane przez pracownika, mimo że pracodawca nie dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego. Chodzi zatem o taki scenariusz, gdy pracownik wskazuje w uzasadnieniu swojego oświadczenia woli, że pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec niego, a pracodawca temu skutecznie zaprzeczy. Brak oparcia oświadczenia woli na art. 55 § 1¹ k.p. jest równoznaczne z niepodaniem przyczyny rozwiązania umowy

(art. 55 § 2 k.p.). Podstawę żądania od pracownika odszkodowania stanowi fakt nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyny określonej w art. 55 § 1¹ k.p.

Gdy chodzi zaś o sam tryb oceny czy dane oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia jest uzasadnione, to w pierwszej kolejności należy rozstrzygnąć, czy pracodawca naruszył podstawowy obowiązek (obowiązki) wobec pracownika, a dopiero pozytywna odpowiedź na to pytanie aktualizuje konieczność rozważenia, czy naruszenie pracodawcy miało charakter ciężki.

Przechodząc na grunt niniejszej sprawy wskazać należy, że pozwany nie podał w piśmie z dnia 15 lipca 2022 r. żadnej przyczyny rozwiązania stosunku pracy. Podczas rozmowy telefonicznej z P. K. (1) wskazywał tylko, że jest oszukiwany, bo dostaje zaniżone wynagrodzenie. Okoliczności tej nie przywoływał jednak w toku procesu jako tej, która obrazuje jakieś uchybienia w działaniach strony powodowej. W szczególności, nie przytoczył ich w sprzeciwie od nakazu zapłaty. Wspomniał wprawdzie o nich na rozprawie w dniu 20 czerwca 2023 r., lecz tylko dlatego, że wcześniej powód wywołał ten temat w piśmie przygotowawczym z dnia 5 czerwca 2023 r.

W toku procesu (w sprzeciwie od nakazu zapłaty i na rozprawie w dniu 20 czerwca 2023 r.) podał jednak okoliczności, które miały wskazywać na naruszenie prawa przez powoda:

twierdził, że gdy zatrudnił się u powoda to poinformowano go, że praca jest wykonywana od poniedziałku do piątku, lecz w praktyce okazało się, że pracował we wszystkie weekendy, a więc także w soboty, niedzielę i święta za to samo wynagrodzenie,

podnosił, że harmonogram pracy ustalany był bez porozumienia, nie były możliwe jego zmiany, czy uzyskanie dnia wolnego,

twierdził, że miał utrudniony kontakt z pracodawcą, gdyż było to kontakt tylko w drodze elektronicznej,

wskazywał, że nie wiedział, iż będzie pracował jako kierowca taksówki z wykorzystaniem aplikacji (...), wiedzę miał na ten temat uzyskać, gdy po raz pierwszy wsiadł do taksówki,

twierdził, że odczuwał obawę, że może być obciążony za wystąpienie braków finansowych, tak jak to było w przypadku innych kierowców.

Na rozprawie pozwany kilkakrotnie jednak stwierdził, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę była przede wszystkim obawa, że zostanie obciążony kwotami wynikającymi z rozliczeń przyjętych zapłat za kursy. Pozostałe okoliczności traktował jako uboczne.

Zestawienie twierdzeń pozwanego nie dawało jasnego obrazu okoliczności, które spowodowały rozwiązanie przez niego umowy o pracę. Z jednej strony pozwany wskazywał bowiem na różne uchybienia w bieżącym funkcjonowaniu powoda, z drugiej zaś podnosił, że decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę podjął przede wszystkim z uwagi na obawy związane z możliwością obciążenia go bliżej nieokreślonymi niedoborami finansowymi. W tym stanie rzeczy, w celu uniknięcia wszelakich wątpliwości, Sąd poddał ocenie wszystkie przywoływane przez powoda okoliczności. Sumą tych rozważań było ustalenie, że zgłaszane przez pozwanego zarzuty bądź nie zostały przez niego wykazane, bądź też w ogóle nie stanowiły naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Niektóre z nich nie mogły też uzasadniać rozwiązania umowy o pracę z uwagi na odległość czasową od daty 15 lipca 2022 r., kiedy pozwany złożył oświadczenie w tym przedmiocie.

W tym miejscu odnotować także należy, że w sprawie pojawił się wątek dotyczący rozpoczęcia przez pozwanego nowego zatrudnienia jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Pozwany początkowo zdecydowanie negował, iż znalazł sobie nową pracę, lecz skonfrontowany z treścią nagrania rozmowy telefonicznej z dnia 15 lipca 2022 r. ostatecznie wskazał, że nie kwestionuje jego prawdziwości, a właśnie w czasie tej rozmowy stwierdził, że od poniedziałku zamierza podjąć nową pracę (rozmowa odbyła się w piątek). Choć powód nawiązywał w toku procesu

do tej okoliczności, to jednak w istocie miała ona niewielkie znaczenie, gdyż sam fakt planowanego podjęcia nowego zatrudnienia nie ma mocy niwelującej ewentualnie uchybienia dotychczasowego pracodawcy. Wola podjęcia niezwłocznie nowej pracy nie pozbawia bowiem pracownika prawa do rozwiązania stosunku pracy z dotychczasowym pracodawcą, jeśli ziszczyły się przesłanki z art. 55 § 1¹ k.p. (zob. wyrok Sądu Najwyższego z 15 stycznia 2020 r., III PK 5/19, OSNP 2021/1/4).

Odnosząc się do poczynionych ustaleń faktycznych wskazać należy, że stan faktyczny w niniejszej sprawie ustalono na podstawie zeznań świadków P. K. (1) i T. O., na podstawie przesłuchania pozwanego, dokumentów oraz nagrania odtworzonego podczas rozprawy w dniu 20 czerwca 2023 r.

Dokumenty, które były podstawą ustaleń faktycznych w niniejszej sprawie nie budziły żadnych wątpliwości co do ich prawdziwości.

Sąd uznał zeznania wymienionych świadków za wiarygodne. Były one zbieżne, w sposób rzeczowy przedstawiały okoliczności niniejszej sprawy. Gdy chodzi zaś o twierdzenia pozwanego i jego późniejsze zeznania, to wielokrotnie ich wiarygodności budziła zastrzeżenia. Uwidoczniono się to zwłaszcza po odtworzeniu nagrania rozmowy telefonicznej z dnia 15 lipca 2022 r. Pozwany twierdził, jak już wyżej wskazywano, że nie zamierzał podjąć nowej pracy oraz sugerował, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia było efektem jakiejś manipulacji P. K. (1) (w tym zakresie pojawiała się kwestia przepisywania czy poprawiania oświadczenia w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę). Tymczasem z nagrania jednoznacznie wynikało, że pozwany znalazł nową pracę, którą zamierza podjąć od poniedziałku, a także, że rozwiązanie umowy o pracę było wynikiem jego decyzji. P. K. (1) wręcz sugerował pozwanemu, że obowiązuje go miesięczny okres wypowiedzenia. W pozostałym zakresie twierdzenia pozwanego również były wielokrotnie gołosłowne, co zostanie bliżej omówione w dalszej części uzasadnienia. W tym miejscu należy jedynie podnieść, że pozwany stosował metodę generalnego zaprzeczania odmiennym twierdzeniom. Jednocześnie sugerował występowanie wymierzonych przeciwko niemu spisków. Jego wypowiedzi były pozbawione kontekstów, nie były osadzone w realiach życia codziennego. Z tego względu zeznania pozwanego budziły wątpliwości co do ich zgodności z rzeczywistym stanem rzeczy.

Zarzut dotyczący obaw związanych z rozliczeniem przyjmowanych przez pozwanego kwot za przewozy.

Zarzut ten, choć pozwany postrzegał go jako najważniejszy w swoim procesie decyzyjnym, był całkowicie niezrozumiały. Powód wobec powoda nie formułował żadnych roszczeń finansowych. Pojawiła się raz (nie wiadomo kiedy) kwestia dotycząca rozliczenia kwoty 270,00 zł, lecz następnego dnia po jej zgłoszeniu pozwanemu została ona wyjaśniona, a cała sprawa zamknięta. Obawy pozwanego co do możliwości obniżenia go niedoborami finansowymi były więc zupełnie gołosłowne.

Nic w tym zakresie nie zmienia to, że wobec innych kierowców takie roszczenia są lub były zgłaszane. Skoro nie dotyczą one pozwanego, to dla niniejszej sprawy nie miały znaczenia. Ponadto nie można wykluczyć, że te roszczenia są uzasadnione, skoro w odniesieniu do dwóch kierowców został nawet wniesiony do Sądu Rejonowego w Toruniu akt oskarżenia.

Zarzut dotyczący pracy w soboty, niedzielę i święta za to samo wynagrodzenie.

Pozwany w tym zakresie podnosił, że nie został poinformowany, że będzie pracował także w weekendy i święta i, jak należy sądzić, stawiał również zarzut, że wykonywał pracę w każdy weekend.

W odniesieniu do tych kwestii w materiale dowodowym ujawniły się rozbieżności. W ocenie Sądu, oczywiste było, że pozwany został poinformowany przez pracodawcę, że praca odbywać się będzie także w weekendy. Skoro jedną z form działalności powoda było wykonywanie przewozów komercyjnych pod szyldem aplikacji (...), to jasne dla pozwanego musiało być, że przewozy taxi będą odbywać się także w niedziele i święta. Ponadto, jeżeli nawet pozwany

nie został precyzyjnie poinformowany o pracy w weekendy i święta, to mógł wiedzę na ten temat uzyskać na podstawie grafików, do których przecież nie zgłaszał żadnych zastrzeżeń.

Należy też zauważyć, że od tych wydarzeń do momentu rozwiązania umowy o pracę minęło ponad 7 miesięcy. Wobec upływu tak długiego okresu czasu uznać trzeba, że omawiana kwestia informacyjna została przywołana przez pozwanego tylko w celu obrony przed roszczeniem powoda. Nie miała ona żadnego znaczenia w procesie rozwiązywania umowy o pracę, a ponadto w żadnym razie nie można twierdzić, iż w ten sposób powód dopuścił się naruszenia jakiegoś obowiązku wobec pracownika i to w stopniu ciężkim.

Jak już wskazano, pozwany podnosił także, że pracował w każdą sobotę i niedzielę. Wskazywał też, że tuż po podjęciu zatrudnienia pracował w święta i S.. Świadek T. O. zeznał natomiast, że pozwany pracował tylko w niektóre weekendy, nie częściej niż w co drugi.

Pozwany nie zaproponował żadnych dowodów dla wykazania swoich twierdzeń. Jego wypowiedzi były w tym zakresie gołosłowne, a przez to niewiarygodne. Pozwany podniósł je dopiero na rozprawie. Nie było o nich mowy w sprzeczności od nakazu zapłaty. Ponadto trudno zakładać, aby pozwany pracował w każdą niedzielę, czy każde święto, skoro powód zatrudnił kilku kierowców.

Zauważyć też trzeba, że twierdzenia dotyczące wykonywania pracy w 2021 r. nie miały dla sprawy znaczenia, gdyż także w tym przypadku należy przyjąć, z uwagi na odległość czasową licząc do dnia rozwiązania umowy o pracę, że pozwany nie rozwiązał z tego powodu umowy o pracę.

Ustalone okoliczności faktyczne (stosunkowo mało rozbudowane) nie pozwalały na ustalenie, że pracodawca dopuszczał się uchybień w zakresie organizacji czasu pracy kierowców. Powód pracował w systemie zmianowym (od 6:00 do 14:00 i od 14:00 do 22:00). Wykonywał pracę w soboty, niedziele i święta (nie wszystkie), co było rekompensowane dniami wolnymi od pracy. Nie wnikając się bliżej w zagadnienia dotyczące tego, który reżim czasu pracy był właściwy dla pozwanego (Sąd skłania się do poglądu, że reżim wynikający z ustawy o czasie pracy kierowców), wskazać należy, że przedstawiony schemat wykonywania pracy przez powoda nie naruszał ani przepisów kodeksu pracy, ani przepisów ustawy z 16 kwietnia 2004 r. o czasie pracy kierowców (Dz. U. z 2022 r., poz. 1473).

Zgodnie z art. 151¹¹ k.p. pracownikowi wykonującemu pracę w niedziele i święta, w przypadkach, o których mowa w art. 151¹⁰ pkt 1-9 i 11 oraz w przepisach ustawy, o której mowa w art. 151^{9b}, pracodawca jest obowiązany zapewnić inny dzień wolny od pracy:

- 1) w zamian za pracę w niedzielę - w okresie 6 dni kalendarzowych poprzedzających lub następujących po takiej niedzieli;
- 2) w zamian za pracę w święto - w ciągu okresu rozliczeniowego.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 1 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w niedzielę, pracownikowi przysługuje dzień wolny od pracy do końca okresu rozliczeniowego, a w razie braku możliwości udzielenia dnia wolnego od pracy w tym terminie - dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w niedzielę.

Jeżeli nie jest możliwe wykorzystanie w terminie wskazanym w § 1 pkt 2 dnia wolnego od pracy w zamian za pracę w święto, pracownikowi przysługuje dodatek do wynagrodzenia w wysokości określonej w art. 151¹ § 1 pkt 1, za każdą godzinę pracy w święto.

Do pracy w święto przypadające w niedzielę stosuje się przepisy dotyczące pracy w niedzielę.

Zgodnie z art. 151¹² k.p. pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na 4 tygodnie z niedzieli wolnej od pracy. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego w systemie czasu pracy, o którym mowa w art. 144.

W myśl art. 11 ust. 1 ustawy o czasie pracy kierowców czas pracy kierowcy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniem art. 15 ust. 1 i 3-5.

Zgodnie z art. 12 przywołanej ustawy tygodniowy czas pracy kierowcy, łącznie z godzinami nadliczbowymi, nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Tygodniowy czas pracy, o którym mowa w ust. 1, może być przedłużony do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy.

Stosownie zaś do art. 14 ustawy o czasie pracy kierowców w każdej dobie kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Dobowy odpoczynek, z wyłączeniem odpoczynku kierowców o których mowa w rozdziale 4a, może być wykorzystany w pojeździe jeżeli pojazd znajduje się na postoju i jest wyposażony w miejsce do spania (ust. 1).

W każdym tygodniu kierowcy przysługuje prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Tygodniowy nieprzerwany odpoczynek obejmuje odpoczynek dobowy, o którym mowa w ust. 1, przypadający w dniu, w którym kierowca rozpoczął odpoczynek tygodniowy (ust. 2).

Jak już wskazano z poczynionych ustaleń wynikało, że pozwany pracował nie więcej niż 8 godzin dobowo i 40 godzin tygodniowo, zaś praca w niedzielę i święta rekompensowana była dniem wolnym. Nic też nie wskazuje na to, aby pozwany pracował w każdą niedzielę. Zdecydowanie temu zaprzeczył w swych zeznaniach T. O., a zeznania pozwanego w tej mierze Sąd uznał za niewiarygodne.

Zarzut dotyczący ustalania harmonogramu pracy bez porozumienia z pracownikiem i braku możliwości jego zmiany.

Obowiązujące przepisy prawa, czy to kodeksu pracy, czy to ustawy o czasie pracy kierowców nie przewidują obowiązku konsultowania z pracownikami harmonogramu czasu pracy. Co więcej, ustawa o czasie pracy kierowców w art. 11 ust. 2a stanowi, że dla kierowcy wykonującego przewóz rzeczy lub okazjonalny przewóz osób rozkładów czasu pracy w ogóle się nie ustala.

Gdy chodzi zaś o możliwość zmiany harmonogramów, to powód podnosił, że było to stosowane. Z tej możliwości korzystał także pozwany a jego wnioski w tym przedmiocie były akceptowane, co pozwany przyznał w swych zeznaniach. Nie można więc twierdzić, że w tym zakresie dochodziło do jakichkolwiek naruszeń przepisów prawa pracy.

Zarzut dotyczący utrudnionych kontaktów z pracodawcą.

Twierdzenia pozwanego w tym przedmiocie nie miały żadnego oparcia w zgromadzonym materialnie dowodowym. Pozwany miał możliwość osobistego kontaktu z dyspozytorem, który przecież przebywał w bazie firmy. Mógł też skontaktować się z P. K. (2), czy to w drodze elektronicznej, czy to telefonicznie. Twierdzenia pozwanego, że ciężko się było z P. K. (1) skontaktować nie miały więc żadnego oparcia w faktach. Świadczy o tym choćby sytuacja z 15 lipca 2022 r. Pozwany bez żadnego problemu odbył rozmowę telefoniczną z P. K. (1), a następnie spotkał się z nim osobiście.

Zarzut dotyczący braku wiedzy po stronie pozwanego co do tego, że będzie pracował jako kierowca taksówki z wykorzystaniem aplikacji (...).

Pozwany odwoływał się do okoliczności, które miały miejsce w grudniu 2021 r. Następnie przez cały okres swojej dalszej pracy pozwany pracował wykonując przewozy komercyjne. Należy zatem uznać, że akceptował ten zakres swoich obowiązków. Trudno zatem twierdzić, że doszło do naruszenia jakiegokolwiek obowiązku pracodawcy wobec pracownika.

Niezależnie od tego podnieść trzeba, że nie jest możliwe, aby pozwany nie był informowany o pracy z wykorzystaniem aplikacji (...). Pozwany musiał przecież w tym zakresie przejść odpowiednie przeszkolenie, a więc został też uprzedzony o tym, że takie przewozy będzie wykonywał. Odmienne twierdzenia pozwanego w tym przedmiocie, z przyczyn praktycznych, były niewiarygodne.

Zarzut dotyczący zaniżenia wynagrodzenia za pracę.

Pozwany podnosił, że otrzymywał zaniżone wynagrodzenie za pracę. Nie budziło wątpliwości, że powód ustalał wynagrodzenie za pracę przy uwzględnieniu minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego w 2022 r., mimo że w umowie o pracę z dnia 19 lutego 2022 r. wskazano, że wynagrodzenie za pracę pozwanego opiewa na kwotę 2.800,00 zł (stawka minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2021 r.). W piśmie przygotowawczym z 5 czerwca 2023 r. powód wprost to stwierdził, a pozwany temu nie zaprzeczył. Zastrzeżenia pozwanego musiały zatem odnosić się do obniżenia wynagrodzenia za pracę z innych przyczyn. Trudno jednak stwierdzić jakiego miesiąca 2022 r. to dotyczyło, a także o jaką kwotę chodziło. Zarzut pozwanego nie został więc na tyle skonkretyzowany, aby możliwa była jego merytoryczna, szczegółowa analiza.

Strony były jedynie zgodne co do tego, że doszło do niewielkiego obniżenia wynagrodzenia pozwanego w związku z wejściem w życie regulacji określonych mianem Polskiego Ładu. Powód podnosił, że wskazana obniżka wiązała się z posiadaniem przez pozwanego innego źródła dochodu w postaci renty z tytułu niezdolności do pracy i niezłożeniem przez niego odpowiednich oświadczeń, co zapobiegłoby obniżce wynagrodzenia. Z braku możliwości poczynienia precyzyjnych ustaleń faktycznych stwierdzić jedynie trzeba, że rzeczywiście na początku 2022 r. w związku wdrożeniem programu Polski Ład doszło do obniżek wynagrodzeń pracowników (rzędu kilkuset złotych), które opiewają na kwotę minimalnego wynagrodzenia i którym jednocześnie przysługuje prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. Rozwiązaniem tej sytuacji było złożenie przez podatnika, na podstawie art. 34 ust. 2a ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz. U. z 2022 r., poz. 2647 ze zm.) PIT, organowi rentowemu pisemnego wniosku w sprawie pobierania zaliczki na podatek bez stosowania 1/12 kwoty zmniejszającej podatek. W konsekwencji organ rentowy od kolejnego miesiąca po otrzymaniu wniosku, jeżeli nie miał możliwości uwzględnienia go już w tym miesiącu, w którym go otrzymał, obliczyłby zaliczkę bez pomniejszania jej o kwotę stanowiącą 1/12 kwoty zmniejszającej. W takiej sytuacji podatnik mógł złożyć oświadczenie PIT-2 swojemu pracodawcy, który po jego otrzymaniu pomniejszałby pobieraną zaliczkę o 425 zł (1/12 z kwoty zmniejszającej podatek wynoszącej 5100 zł).

Z zeznań P. K. (1) wynikało, że pozwany nie skorzystał z przedstawionych możliwości, co skutkowało realnym obniżeniem jego wynagrodzenia. Pozwany na ten temat w ogóle się nie wypowiadał.

Warto przy tym zauważyć, że powód deklarował wolę wyjaśnienia pozwanemu zasad obliczania wynagrodzenia. Pozwany nie skorzystał z tej możliwości kwitując to absurdalnym stwierdzeniem, że wyjaśnień ma udzielić P. K. (1), nie zaś księgowy, do którego P. K. (1) odsyłał pozwanego. Wskazywał, że to nie księgowy jest jego pracodawcą. Wątek ten pojawił się również w trakcie rozmowy telefonicznej z 15 lipca 2022 r., w czasie której pozwany także podnosił zastrzeżenia do wysokości wynagrodzenia. P. K. (1) tłumaczył, że jest to efekt zmian ustawowych, a szczegóły może wyjaśnić księgowy. Pozwany wskazał, że jego pracodawcą nie jest rząd, a P. K. (1) i to on za tę sytuację odpowiada.

Mając na uwadze dotychczasowe uwagi należy stwierdzić, że w realiach niniejszej sprawy kwestia obniżenia wysokości wynagrodzenia nie mogła uzasadniać rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę na podstawie art. 55 § 1¹ k.p. Abstrahując od tego, że nie jest dokładnie znana kwota, o którą zmniejszyło się wynagrodzenie za pracę, jak również nie jest wiadomo, w jakich miesiącach do tego doszło, wskazać należy, że owa obniżka, zgodnie z wyjaśnieniami powoda, była spowodowana rozwiązaniami ustawowymi wprowadzonymi w ramach programu Polski Ład. Wbrew wcześniejszym zapowiedziom, doprowadziły one w niektórych przypadkach do obniżenia wynagrodzenia. Tak było właśnie w przypadku osób wykonujących pracę na podstawie stosunku pracy za minimalnym wynagrodzeniem za pracę, którym przysługuje także renta z tytułu częściowej niezdolności do pracy. Powód deklarował udzielenie pozwanemu wszelkich wyjaśnień i wycień i zrozumiałe jest, że pozwany odsyłany był w tej sprawie do księgowego.

Pozwany z tych możliwości nie skorzystał. Trudno zatem twierdzić, że powód w sposób zawiniony w stopniu ciężkim naruszył obowiązek wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Jak wyjaśnił Sąd Najwyższy, naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków względem pracownika będzie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę oraz żądanie odszkodowania tylko wówczas, gdy naruszenie to nastąpi z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa pracodawcy. Sformułowanie zawarte w art. 55 § 1¹ k.p. „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” jest bowiem analogiczne do zamieszczonego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W razie sporu konieczne jest więc ustalenie takiego rodzaju winy pracodawcy jako okoliczności warunkującej prawo do odszkodowania z art. 55 § 1¹ k.p. Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków w rozumieniu k.p. oznacza naruszenie przez pracodawcę z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze (zob. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 8 października 2009 r., II PK 114/09, LEX nr 794863; z dnia 20 listopada 2008 r., III UK 57/08, LEX nr 1102538). Innymi słowy, „ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków” oznacza bezprawne (sprzeczne z obowiązującymi przepisami bądź zasadami współżycia społecznego) działania lub zaniechania pracodawcy z winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, polegające na niedopełnieniu podstawowych obowiązków objętych treścią stosunku pracy i niosące zagrożenia dla istotnych interesów pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 października 2015 r., LEX nr 1936722). W myśl utrwalonego w judykaturze poglądu, przesłanką rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1¹ k.p. jest zarówno całkowite zaprzestanie przez pracodawcę wypłaty wynagrodzenia, jak i wypłacanie wynagrodzenia nieterminowo lub w zaniżonej wysokości. Ocena „ciężkości” naruszenia przez pracodawcę obowiązku terminowej wypłaty wynagrodzenia na rzecz pracownika zależy, z jednej strony - od powtarzalności i uporczywości zachowania pracodawcy, z drugiej zaś - od stwierdzenia czy wypłacenie wynagrodzenia nieterminowo stanowiło realne zagrożenie lub uszczerbek dla istotnego interesu pracownika. Dla dokonania oceny w tym ostatnim zakresie przypisuje się znaczenie wysokości zarobków pracownika, zajmowanemu przez niego stanowisku (pełnionej funkcji) oraz ewentualnej odpowiedzialności samego pracownika za wywiązywanie się pracodawcy z obowiązków wobec pracowników albo wpływowi pracownika na decyzje podejmowane przez pracodawcę (por. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 20 listopada 2008 r., II UK 57/08, LEX nr 1102538; z dnia 10 listopada 2010 r., I PK 83/10, LEX nr 737372; z dnia 10 maja 2012 r., LEX nr 1211159; z dnia 27 lipca 2012 r., I PK 53/12, LEX nr 1350592 oraz z dnia z dnia 18 marca 2015 r., I PK 197/14, LEX nr 1678953). W pewnych sytuacjach zagrożenie istotnych interesów pracownika może wynikać z samych podmiotowych okoliczności naruszenia obowiązków, np. dużego nasilenia złej woli pracodawcy (osoby działającej za pracodawcę) umyślnie i uporczywie naruszającego prawa pracownika. Ocena wagi naruszonych lub zagrożonych interesów pracownika może też podlegać indywidualizacji w różnych stanach faktycznych (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2012 r., II PK 220/11, LEX nr 1211159).

Natomiast według wyroku z 6 marca 2008 r., II PK 185/07, OSNP 2009/13–14/170, z reguły pracodawcy nie można przypisać ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, jeżeli nie wypłaca określonego składnika wynagrodzenia za pracę, którego przysługiwanie jest sporne, a pracodawca uważa w oparciu o usprawiedliwione argumenty roszczenie pracownika za nieuzasadnione.

Jak wynikało z wyjaśnień P. K. (1), powód obliczając wynagrodzenie za pracę pozwanego kierował się obowiązującymi regulacjami prawnymi. Był przekonany o prawidłowości wycień. Pozwany odrzucił propozycję udzielenia mu wyjaśnień w tej sprawie. Formułował jednak zarzuty, że powód go oszukuje. Wobec takiej postawy stron stosunku pracy, w ocenie Sądu, w sprawie nie doszło do ciężkiego naruszenia obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Po pierwsze, nie można było zidentyfikować jakiegoś konkretnego uchybienia pracodawcy, a po drugie, trudno przypisać w realiach niniejszej sprawy, że ewentualnie uchybienie przepisom prawa miało charakter ciężki.

R., czynność pozwanego polegająca na rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia została dokonana z naruszeniem art. 55 § 1¹ k.p. Przywoływane przez pozwanego okoliczności nie uzasadniały natychmiastowego zerwania więzi pracowniczej. Dlatego w punkcie I. sentencji wyroku na rzecz powoda została zasądzona na podstawie art. 61¹

k.p. kwota 3.010,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 6 września 2022 r. do dnia zapłaty.

Zgodnie z art. 61² § 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 61¹, 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. Pozwany podjął pracę w dniu 21 grudnia 2021 r. i pracował do 15 lipca 2022 r., a więc zgodnie z art. 36 § 1 pkt 2 k.p. obowiązywał go jednomiesięczny okres wypowiedzenia. Mimo treści umowy o pracę z dnia 19 lutego 2022 r., pozwanemu przysługiwało wynagrodzenie w wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę obowiązującego 2022 r., które opiewało wówczas na kwotę 3.010,00 zł. W konsekwencji kwota przysługującego powodowi odszkodowania winna wynosić właśnie 3.010,00 zł.

O odsetkach ustawowych za opóźnienie orzeczono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. Określając datę wymagalności roszczenia należało mieć 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 wezwania do żądanie zapłaty tego odszkodowania (wyrok SN z 15 listopada 2006 r., I PK 112/06, Pr.Pracy 2007/5/27; w tej sprawie żądaniem tym był pozew). Przytoczone na poparcie tego poglądu argumenty prawne można odnieść również do daty wymagalności odszkodowania za nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia. Termin zapłaty został erygowany wezwaniem z dnia 25 sierpnia 2022 r. i przypadał na dzień 5 września 2022 r. (poniedziałek). W konsekwencji pozwany pozostawał w opóźnieniu od dnia następnego, tj. 6 września 2022 r.

O kosztach procesu orzeczono w punkcie II. 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.

Wysokość opłaty od pozwu ustalona została na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 4 ustawy o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2023 r. poz. 1144 ze 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 1500 złotych do 4000 złotych - w kwocie 200 zł.

Wysokość przyznanych powodowi kosztów zastępstwa procesowego Sąd ustalił na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. poz. 1800 ze zm.) zasądzając na rzecz powoda kwotę 675,00 zł zgodnie z § 2 pkt 3 w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia. Sąd nie zasądził na rzecz powoda w ramach kosztów procesu kwoty 17,00 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, albowiem w sprawach dotyczących zatrudnienia występuje w tym zakresie zwolnienie ustawowe (zob. art. 2 ust. 1 pkt 1 lit. f ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej, Dz. U. z 2022 r., poz. 2142 ze zm.).

Sędzia Andrzej Kurzych