

Sygn. akt VP 28/20

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

16 grudnia 2020 roku

Sąd Rejonowy / Okręgowy w Rybniku V Wydział

Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: sędzia Wiesław Jakubiec

Sędziowie

Ławnicy: Grażyna Podleśny

Krystyna Szweter

Protokolant: Izabela Niedobecka - Kępa

po rozpoznaniu 9 grudnia 2020 roku w Rybniku

na rozprawie

sprawy z powództwa R. B.

przeciwko L. D.

o przywrócenie do pracy i wynagrodzenie za okres pozostawania bez pracy

1. oddała powództwo
2. zasądza od powoda R. B. na rzecz pozwanego D. L. kwotę 180 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. odstępuje od obciążania powoda kosztami sądowymi.

sędzia Wiesław Jakubiec

Grażyna Podleśny Krystyna Szweter

sygn. akt V P 28/20

## UZASADNIENIE

Powód R. B. po ostatecznym sprecyzowaniu wniósł przeciwko pozwanemu D. L. pozew o przywrócenie do pracy na dotychczasowych warunkach pracy i płacy, ewentualnie o zasądzenie kwoty 12 000 zł tytułem odszkodowania i odprawy z odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu, a także zasądzenie wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w kwocie 18 000 zł. W uzasadnieniu wskazał, że w dniu 19.12.2019 r. strony ustaliły, że nastąpi rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem ale pozwany ostatecznie takiego oświadczenia mu nie złożył, tylko w momencie gdy powód w dniu 13.01.2020 r. poinformował go o zwolnieniu lekarskim to pozwany zwolnił go dyscyplinarnie jako przyczynę podając jego rzekomą nieusprawiedliwioną nieobecność od 23.12.2019 r. do 12.01.2020

r.. Powód podniósł, że wskazana przyczyna jest nieprawdziwa, bo powód pracował na wezwanie i ww. okresie mimo jego gotowości do pracy pozwany mu żadnej pracy nie oferował.

W odpowiedzi na pozew D. L. wniósł o jego oddalenie podnosząc, że ustalenia podczas rozmowy 19.12.2019 r. były inne niż przedstawia powód, gdyż postanowiono, że rozwiązanie umowy nastąpi za porozumieniem stron i powód w dniu 23.12.2019 r. przyjdzie aby podpisać dokumenty, ewentualnie spotkają się celem uzgodnienia dalszej współpracy. Powód jednak nie przyszedł zarówno 23.12.2019 r. jak i w kolejnych dniach nie zgłosił gotowości do pracy. Pozwany wskazał, że nie widzi możliwości dalszej współpracy z powodem.

### **Sąd ustalił:**

Powód R. B. został zatrudniony u pozwanego D. L. na podstawie umowy o pracę od 5.10.2018 r. najpierw na czas określony (a później na podstawie umowy z dnia 13.03.2019 r. czas nieokreślony) jako kierowca na terenie kraju i UE. W umowie z 13.03.2019 r. wskazano, że będzie otrzymywał zasadnicze wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1300 zł, oraz ryczał za nadgodziny (285 zł), ryczał za pracę w godzinach nocnych (160 zł) i ryczał za dyżur (800 zł). Oprócz powyższego powód otrzymywał od pozwanego diety w związku z odbywanymi podróżami służbowymi, co dawało mu łączne miesięczne wynagrodzenie w wysokości ok. 6000 zł netto. Powód jako najmłodszym stażem kierowca pozwanego na początku często pełnił funkcję tzw. „skoczka”, (czyli osoby która zastępuje innych, nieobecnych kierowców), jednakże w ostatnich 3 miesiącach roku 2019 r. jeździć również zaczął w stałych trasach celem „rozkreślenia” linii na Lublanę (Słowenia) i z tego tytułu otrzymywał wyższe wynagrodzenie, gdyż te wyjazdy obejmowały też weekendy. Powód w ostatnich miesiącach jeździł jednym pojazdem. Pozwany kierowcom na poczet wynagrodzenia wypłacał zaliczki, które później na podstawie kart drogowych miały być rozliczone i zatwierdzone przez kierowców. Powód wykorzystując relacje koleżeńskich z pozwanym nie wywiązywał się z ww. obowiązku. Kierowcy u pozwanego otrzymywali karty urlopowe, które mieli wypełnić w przypadku gdyby nie wykonywali pracy. Kierowcy mieli obowiązek być w kontakcie z pozwanym i odbierać telefony od niego. Pewne wyjazdy w trasy u pozwanego były zaplanowane, a część była na bieżąco obsadzana po wezwaniu telefonicznym. W przypadku gdyby kierowca nie mógł w danym dniu świadczyć pracy miał obowiązek uprzedzić o powyższym pozwanego,

W dniu 19.12.2019 r. po zakończeniu kursu (jaki odbył powód) doszło pomiędzy powodem i pozwanym do dwóch rozmów (rano i wieczorem). Powód oświadczył, że nie pojedzie w dniu 20.12.2019 r. na zaplanowany wyjazd z towarem do Chorwacji i że składa na ten dzień wniosek o urlop na żądanie. Pozwany pod wpływem emocji wskazał, że jeśli powód ma tak się zachowywać (tj. odmawiać wyjazdów) to nie widzi możliwości dalszej z nim współpracy, a nadto pozwany zażądał zatwierdzenia przez powoda rozliczenia wypłaconych mu diet. W odpowiedzi powód (również pod wpływem emocji) wskazał, że nie jest zainteresowany dalszą pracą i że najlepszym rozwiązaniem było rozstanie się za porozumieniem stron. Pozwany wskazał, że z uwagi na nieobecność kadrowego przygotuje dokumenty najwcześniej na 23.12.2019 r. i powód ma przyjść aby je podpisać, ewentualnie spotkają się wtedy celem uzgodnienia dalszej współpracy. Powód jednak nie przyszedł zarówno 23.12.2019 r. jak i w kolejnych dniach.

W dniu 3.01.2020 r. pozwany wiadomością SMS powiadomił powoda o tym, że przygotowane są dokumenty dotyczące rozwiązania umowy. Powód jednak nie stawił się u pozwanego i nie zgłosił gotowości do pracy (nie pozostawał w dyspozycji pozwanego).

W dniu 13.01.2020 r. powód przewrócił się i doznał urazu ortopedycznego, w wyniku którego stał się niezdolny do pracy. Powód telefonicznie poinformował o powyższym pozwanego stawiając warunki ewentualnego rozwiązania umowy tj. wypłaty odprawy w wysokości 1 miesięcznego wynagrodzenia i wypłacenia 1 miesięcznego wynagrodzenia tytułem wypowiedzenia umowy.

W dniu 16.01.2020 r. pozwany doręczył powodowi oświadczenie z dnia 15.01.2020 r. o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych tj. nieusprawiedliwionej obecności w okresie od 23.12.2019 r. do 12.01.2020 r.

Powód w okresie od 16.01. do 9.02.2020 r. pobrał zasiłek chorobowy z ZUS w wysokości 1541,50 zł brutto.

Po przerwie świątecznej pojedynczy kierowcy pozwanego rozpoczęli jazdę już 3.01.2020 r., ale większość z nich wyruszyła w trasy dopiero po 6.01.2020 r.

**dowód:** akta osobowe- umowy o pracę, informacje o dodatkowych warunkach zatrudnienia, oświadczenie o rozwiązaniu umowy z 15.01.2020 r. wraz zpo, świadectwo pracy

przelewy wynagrodzeń k.8-27, wiadomości sms k.28-31, 93; zaświadczenie o wynagrodzeniu k. 55-56, wypłata delegacji k. 61, rozliczenie podróży k. 62, wystąpienie PIP z 25.03.2020 r. k. 76, pismo z ZUS k. 90, 152; zeznania świadka K. D. k. 98v, karty pojazdu kierowców k. 102-142, zeznania świadka M. K. k. 155, przesłuchanie powoda k. 155 v-156, przesłuchanie pozwanego k. 156v-157

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o zgromadzony w sprawie materiał dowodowy w postaci w/w dokumentów, których prawdziwości strony nie kwestionowały, a także w oparciu o zeznań świadków i przesłuchanie stron, które wraz z pozostałymi dowodami tworzyły spójny i logiczny obraz przedstawiający stan faktyczny sprawy. Przy czym Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. K. oraz przesłuchaniu powoda w zakresie w jakim stały one w sprzeczności z całością pozostałego w sprawie materiału dowodowego. Świadek K. w przedmiotowym okresie nie był pracownikiem pozwanej i nie znał zasad jakie wówczas obowiązywały, nie znał też zakresu obowiązków powoda.

### **Sąd zważył co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Jak stanowi art. 52 § 1 pkt 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974r. Kodeks pracy (Dz. U. z 2018r. poz. 917 ze zm.) pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Tutejszy Sąd podziela orzecznictwo Sądu Najwyższego zgodnie z którym, ocena zasadności rozwiązania umowy o pracę powinna być dokonywana przez Sąd w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę, a wskazana przyczyna musi być konkretna i rzeczywista (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 26 sierpnia 1999 r., I PKN 182/99, OSNP 2000/23/858).

Warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest stosunek psychiczny pracownika do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania, czyli świadomością w zakresie naruszenia obowiązku (obowiązków) o podstawowym charakterze oraz negatywnych skutków, jakie zachowanie to może spowodować dla pracodawcy ( wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2018 roku, II PK 74/17).

W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieszczą się trzy elementy: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Ocenę stopnia oraz rodzaju winy pracownika należy odnieść zarówno do naruszenia samego obowiązku pracowniczego, jak i do zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. Z winą umyślną wiązać należy sytuację, w której pracownik przewiduje wystąpienie szkodliwego skutku swojego zachowania oraz celowo do niego zmierza lub co najmniej się na niego godzi. Natomiast, zgodnie ze stanowiskiem Sądu Najwyższego przez rażące niedbalstwo rozumie się niezachowanie minimalnych (elementarnych) zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji. O przypisaniu osobie winy w tej postaci, decyduje zatem zachowanie się przez nią w określonej sytuacji w sposób odbiegający od miernika staranności minimalnej. Podkreślenia wymaga, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania z pracownikiem umowy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie musi być takie zawinione uchybienie podstawowym obowiązkom pracowniczym, które wywołuje istotną szkodę majątkową w mieniu zatrudniającego. Taką przyczyną może być również zawinione i bezprawne zachowanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z 28 czerwca 2012 roku, II PK 285/11).

Pozwany dokonała rozwiązania umowy o pracę na piśmie, pouczyła powoda o prawie i terminie odwołania do sądu pracy oraz wskazała przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Bezsporne było w sprawie, że od 23 grudnia 2019 roku do 12 stycznia 2020 r. powód nie stawiał się w pracy. Natomiast spór odnosił się do tego czy nieobecności powoda była nieusprawiedliwiona i czy mogły stanowić przyczynę rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia. W ocenie Sądu na cały przebieg zatrudnienia powoda i na okoliczności rozwiązanie z nim umowy o pracę rzutowały relacje koleżeńskie jakie istniały pomiędzy powodem, a pozwanym. Wydaje się, że pierwotnie zarówno powód jak i pozwany nie chcieli de facto rozwiązania umowy jaka ich wiązała, tylko podczas rozmowy w emocjach taka kwestia została postawiona. Przy czym po rozmowach jakie odbyli w dniu 19.12.2019 r. nie do końca było jasne w jakim trybie i na jakich zasadach nastąpić ma rozwiązanie umowy czy ewentualnie jak ma wyglądać dalsza ich współpraca. Każda ze stron liczyła, że po okresie świątecznym te zasady się wyklarują. Kluczowym - w ocenie Sądu- dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy była wymiana wiadomości SMS-owych w dniu 3.01.2020 r. Pozwany wyraźnie określił w nich, że chce zakończenia stosunku pracy i powód ten zamiar prawidłowo odczytał, ale mimo tego nie podjął żadnych działań aby umowę rozwiązać licząc, że wytarguje dla siebie korzystniejsze warunki odejścia. Nikt nie kwestionuje, że powód jako strona umowy miał prawo podjąć rozmowy z pracodawcą (proponując swoje warunki rozwiązania umowy), jednakże w niniejszej sprawie powód nie przedstawił żadnych dowodów na okoliczność, że mimo upływu kolejnych dni toczyłyby się jakieś konstruktywne rozmowy między stronami na temat zasad rozwiązania umowy, a powód byłby zwolniony w tym czasie z obowiązku świadczenia pracy. W ocenie Sądu niedopuszczalne jest zachowanie pracownika, który wykorzystując relacje koleżeńskie (jakie łączą go z pracodawcą) przestaje w ogóle świadczyć pracę i stara się narzucić pracodawcy swoje warunki rozwiązania umowy. Jeśli powodowi nie odpowiadało rozwiązanie umowy za porozumieniem, które przygotował pozwany 3.01.2020 r., to mógł, jeśli chciał odejść -sam złożyć oświadczenie o rozwiązaniu umowy za wypowiedzeniem albo jeśli chciał kontynuacji zatrudnienia -to powinien powiadomić o tym pozwanego i złożyć swoją gotowość do świadczenia pracy. Powód nie uczynił nic i dopiero konieczność skorzystania z ubezpieczenia chorobowego (w związku z doznany w dniu 13.01.2020 r. urazem) zmusiła go do skontaktowania się z pozwanym. Bezsprzecznie zatem powód świadomie naruszył obowiązek pracowniczy świadczenia pracy. Pracownik nie ma uprawnienia do samodzielnego decydowania czy będzie świadczył pracę czy nie. Powód nie wykazał aby pozostawał w przedmiotowym okresie w gotowości do pracy. Jego brak aktywności nie usprawiedliwia przyjęty u pozwanego tryb pracy, w szczególności, że powód w ostatnich miesiącach nie jeździł już tylko na zastępstwo ale miał ustaloną stałą trasę i swój pojazd. Powód nie przedłożył za ten okres również kart urlopowych czy zaświadczeń lekarskich. Przy czym Sąd nie zgadza się z tym, iż w całym okresie wskazanym w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy powód miał nieusprawiedliwioną nieobecność albowiem praktyką przyjętą u pozwanego było, że dla zdecydowanej większości kierowców pozwanego okres poprzedzający Święta Bożego Narodzenia i aż do Święta Trzech Króli jest przerwą w wykonywaniu kursów (urlopem). W ocenie Sądu jako nieusprawiedliwioną nieobecność powoda należy traktować jego niezgłoszenie się do pracy w okresie od 7.01. do 12.01.2020 r. . Powyższe nie zmienia oceny zasadności rozwiązania umowy przez pozwanego i przyjętego trybu rozwiązania, albowiem co do zasady wskazana przyczyna rozwiązania była prawdziwa i konkretna. Z tych względów Sąd w punkcie 1 sentencji wyroku oddalił powództwo.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z zasadą odpowiedzialnością za wynik sprawy i na podstawie § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych, w brzmieniu obowiązującym w dacie wszczęcia postępowania. Powód przegrał spór z pozwanym wobec czego winien zwrócić mu koszty zastępstwa procesowego w kwocie 180 zł. Roszczeniem głównym powoda było przywrócenie do pracy, a jakie ewentualne wskazał pozostałe roszczenia.

Mając na uwadze okoliczności sprawy Sąd, na podstawie art. 102 kpc, odstąpił od obciążania powoda kosztami sądowymi (pkt 3).