

Sygn. akt IV P 12/17

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 sierpnia 2017r.

Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Małgorzata Kujawa

Ławnicy: Irena Kubera, Zbigniew Mazurak

**Protokolant: Agnieszka Łakomiak**

po rozpoznaniu w dniu 25 sierpnia 2017r. w Jeleniej Górze

sprawy z powództwa **R. R.**

przeciwko **C. K.**

o odszkodowanie

I. powództwo oddała,

II. zasądza od **powoda** na rzecz strony pozwanej kwotę 360 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

Irena Kubera SSR Małgorzata Kujawa Zbigniew Mazurak

Sygn. akt IV P 12/17

## UZASADNIENIE

Powód R. R., reprezentowany przez zawodowego pełnomocnika, w pozwie wniesionym przeciwko C. K., prowadzącemu działalność gospodarczą pod nazwą (...) – (...) C. K. w K., domagał się uznania, że rozwiązanie umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia nastąpiło z naruszeniem prawa art. 52§1 pkt 1 kp oraz zasądzenia od pozwanego na rzecz powoda kwoty 6.000 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wraz z odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty. Uzasadniając żądanie pozwu powód wskazał, że pozwany prowadzi działalność gospodarczą w zakresie ciężarowego transportu towarów. Powód pracował u pozwanego na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony. Powód pracował u pozwanego nieprzerwanie na podstawie kilku umów o pracę od dnia 09.03.2012 r., tj. przez okres ponad 3 lat. Ostatnia umowa z dnia 01.05.2015 r. była zawarta na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto, określanym jako „minimalne zgodnie z kp”. Zatem okres wypowiedzenia obowiązujący strony wynosił 3 miesiące. Pozwany pismem z dnia 09.01.2017 r. otrzymanym przez powoda w dniu 14.01.2017 r. rozwiązał umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany nie wskazał konkretnej przyczyny rozwiązania umowy, poprzestając jedynie na kodeksowym określeniu „ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych”. Pracodawca formułując przyczynę wypowiedzenia powinien pamiętać przede wszystkim o tym, że przyczyna wypowiedzenia musi być uzasadniona, konkretna i prawdziwa. Wyrok Sądu Najwyższego z 14.05.1999 r., I PKN 47/99 stanowi, że „warunek podania konkretnej przyczyny wypowiedzenia spełniony jest wówczas, gdy pracodawca wskazuje w uzasadnieniu fakty i rzeczowe okoliczności dotyczące osoby pracownika bądź jego zachowania w procesie świadczenia pracy lub zdarzeń, także niezależnych od niego, mających wpływ na decyzję pracodawcy. Trudno zatem odnieść się do przyczyny rozwiązania umowy, skoro pozwany jej nie wskazał, co z kolei powoduje, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem

nastąpiło niezgodnie z obowiązującymi przepisami prawa. Oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wywiera skutek prawny w momencie zapoznania się z jego treścią przez powoda – co miało miejsce dopiero w dniu jego otrzymania, tj. 14.01.2017 r. Zatem wskazanie okresu zatrudnienia w świadectwie pracy z dnia 19.01.2017 r. tj. do dnia 09.01.2017 r. jest również nieprawidłowe.

Zgodnie z pisemną umową o pracę pracownikowi przysługiwało minimalne wynagrodzenie zgodnie z kp. Jednak z przelewów bankowych wynika, że wynagrodzenie to było znacznie wyższe od wskazanego w pisemnej umowie o pracę i oscylowało w granicach 4.000 zł miesięcznie. Pozwany płacił powodowi wynagrodzenie w wysokości 0,40 zł za każdy przejechany kilometr oraz wynagrodzenie podstawowe. Zatem wysokość odszkodowania dochodzona w niniejszej sprawie może ulec zmianie po dostarczeniu przez pozwanego list płac powoda, wydruków z kart kierowcy, z których wynika ilość przejechanych kilometrów w ciągu miesiąca przez powoda, rozliczenia delegacji służbowych.

Zgodnie z art. 56§1 kp pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy w poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powód pracuje u innego pracodawcy – zatem przywrócenie do pracy w tym trybie jest niezasadne. Powód domaga się więc odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia w oparciu o art. 58 kp.

Strona pozwana, reprezentowana przez zawodowego pełnomocnika wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenia na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu. Strona pozwana uznała, że powództwo jest niezasadne, bowiem do rozwiązania umowy doszło w sposób prawidłowy. Powodem „dyscyplinarnego” zwolnienia powoda było porzucenie pracy przez powoda, a tym samym było spowodowane naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci:

1. obowiązku świadczenia pracy,
2. obowiązku dbania o zakład pracy,
3. obowiązku przestrzegania zasad współzycia społecznego,
4. obowiązku przestrzegania czasu pracy.

W świetle art. 12, 22§1 i 100 kp nie ulega wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracowniczych należy świadczenie pracy. W obowiązku tym mieści się zaś zarówno obowiązek przestrzegania czasu pracy, jak i obowiązek właściwego jej wykonywania. A zatem nie świadczy pracy pracownik, który w ogóle nie podjął pracy, z czym wiążą się określone w prawie konsekwencje. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.09.1981 (I PRN 57/81) wskazał, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy w Szczecinie w wyroku z dnia 15.11.2013 r. VI Pa 93/10) wskazał, że stosownie do treści art. 22§1 kp podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy przez pracodawcę. Toteż nieusprawiedliwione zaprzestanie jest świadczenia, kwalifikować należy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (...)Działanie powoda było zatem bezprawnym, gdyż godziło w istotę stosunku pracy. Poprzez to, że powód nie świadczył pracy naruszone zostały interesy pozwanego, choćby poprzez to, że powód nie realizował ustalonych celów sprzedażowych i nie powiększał grona klientów pozwanego uszczuplając tym samym jego zyski. Nadto powód nie świadczył pracy z pełną świadomością tego”.

Zważyć należy, że powód u pozwanego wykonywał pracę kierowcy pojazdu ciężarowego o nr rejestracyjnym (...). W trakcie zatrudnienia z pojazdu tego korzystał tylko powód, albowiem u pozwanego stosowano zasadę, że „pojazd przypisany jest do konkretnego kierowcy”. W dniu 21 grudnia 2016 r. pozwany dla w/w pojazdu przyjął zlecenie transportowe, o którym powód doskonale wiedział. W dniu 28 grudnia 2016 r. powód miał stawić się w pracy, a następnie przewieźć ładunek z W. do miejscowości M. w Niemczech. Powód w tym dniu nie stawił się w pracy i telefonicznie odmówił wyjazdu. Naraziło to pozwanego na niewykonanie zlecenia poniesienie z tego tytułu

konsekwencji finansowych wynikających z niewykonania umowy przewozu. Pozwany nie miał kierowcy, który mógłby zastąpić powoda. Bez wątplenia zachowanie powoda naruszyło lub co najmniej zagroziło interesom pozwanego. Należy na marginesie podnieść, że w chwili obecnej branża transportowa boryka się z problemem braku kierowców samochodów ciężarowych. Znalezienie obecnie pracownika – kierowcy jest bardzo utrudnione, o czym świadczą liczne ogłoszenia pracy.

Powód pismem z dnia 29.12.2016 r., złożonym u pozwanego w dniu 01.01.2017 r. wystąpił o rozwiązanie umowy za porozumieniem stron z dniem 31.12.2016 r. Powód w trakcie osobistej rozmowy z pozwanym oświadczył, że w dniu 28.12.2016 r. zawarł umowę o pracę z niemiecką firmą transportową i w dniu 02.01.2017 r. musi stawić się do pracy na terenie Niemiec. Pozwany w tym samym dniu odmówił powodowi rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, albowiem narażało go to na utratę zleceń i stratę finansową. Poza tym – o czym była mowa powyżej, aktualnie znalezienie pracownika z odpowiednimi uprawnieniami do kierowania pojazdem ciężarowym jest bardzo trudne. Pozwany od dłuższego czasu boryka się z brakami kadrowymi. Decyzja pozwanego o odmowie rozwiązania stosunku pracy była tym bardziej uzasadniona tym, że w tym samym dniu co powód pracę porzucił inny pracownik – J. L., który podobnie jak powód – znalazł zatrudnienie w firmie zagranicznej i wystąpił do pozwanego o rozwiązanie umowy o pracę, a następnie – w wyniku niewyrażenia zgody przez pracodawcę na rozwiązanie umowy o za porozumienie stron – również porzucił pracę. W tym samym dniu powód zabrał wszystkie swoje przedmioty osobiste ze służbowego pojazdu i już więcej w pracy się nie pojawił. Tego samego dnia powód porzucił pracę, w konsekwencji czego pozwany rozwiązał z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, ze względu na naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, takich jak obowiązek świadczenia pracy, dbania o dobro zakładu pracy, przestrzegania zasad współżycia społecznego. W konsekwencji powyższego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było zasadne, a tym samym powództwo powinno być oddalone.

Niezależnie od powyższych argumentów pozwany wskazuje, że powództwo winno być również oddalone ze względu na treść art. 8 kp, zgodnie z którym „nie można czynić ze swego prawa użytku, który byłby sprzeczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa lub zasadami współżycia społecznego. Takie działanie lub zachowanie uprawnionego nie jest uważane za wykonanie prawa i nie korzysta z ochrony. Bez wątplenia porzucenie pracy jest najcięższym naruszeniem obowiązków pracowniczych oraz zasad współżycia społecznego i nie powinno podlegać ochronie prawnej. Odmawiając świadczenia pracy i de facto ją porzucając – powód naraził pozwanego na negatywne konsekwencje, w tym finansowe.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Bezsporne było, że powód R. R. pracował u pozwanego D. K. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 3,5 tony. Powód pracował u pozwanego nieprzerwanie na podstawie kilku umów o pracę od dnia 09.03.2012 r., tj. przez okres ponad 3 lat. Ostatnia umowa z dnia 01.05.2015 r. była zawarta na czas nieokreślony z wynagrodzeniem miesięcznym brutto, określanym jako „minimalne zgodnie z kp”.

U pozwanego było zasadą, że każdy pojazd przypisany jest do danego kierowcy. Powód u pozwanego wykonywał pracę kierowcy pojazdu ciężarowego o numerze rejestracyjnym (...).

(okoliczność bezsporna)

W dniu 21.12.2016 r. pozwany dla w/w pojazdu przyjął zlecenie transportowe, o którym powód wiedział. W dniu 28.12.2016 r. powód miał się stawić w pracy, a następnie przewieźć ładunek z W. do Niemiec do miejscowości M.. Powód w tym dniu nie stawił się do pracy i telefonicznie odmówił wyjazdu. Zachowanie powoda naruszyło i poważnie zagroziło interesom pozwanego.

(dowód: zeznania pozwanego, k. 48)

Pismem z dnia 29.12.2016 r. powód zwrócił się do pozwanego C. K. z wnioskiem o rozwiązaniu umowy o pracę, za porozumieniem stron, z dniem 31.12.2016 r. Pismo to zostało przekazane D. K., synowi pozwanego, który u pozwanego

posiada wszelkie uprawnienia do reprezentowania pozwanego jego firmy, we wszystkich sprawach związanych z prowadzoną działalnością, do występowania w postępowaniach sądowych, egzekucyjnych, występowania przed wszystkimi organami administracji państwowej, organami kontroli ZUS, US, PIP oraz osobami trzecimi. W drugim pełnomocnictwie dla D. K. wskazane jest m.in. upoważnienie do działania przez D. K. na zawieranie z pracownikami umów o pracę, przyjmowanie od pracowników wypowiedzenia umowy o pracę, składania pracownikom oświadczeń w postaci wypowiedzenia warunków o pracę, wypowiedzenia warunków pracy i płacy (wypowiedzenia zmieniające). Upoważnienie to upoważnia D. K. do składania wszelkich oświadczeń woli koniecznych do wykonania czynności, do których jest upoważniony. Na złożonym przez powoda wskazanym powyżej piśmie D. K. umieścił adnotację „Nie wyrażam zgody, wyłącznie za 3-miesięcznym wypowiedzeniem”. Analogiczną adnotację na swoim piśmie o rozwiązanie umowy w trybie natychmiastowym otrzymał J. L..

(dowód: pełnomocnictwa dla D. K., k.101-koperta

pismo powoda, k. 29

pismo J. L., k. 30)

Z końcem grudnia 2016 r. powód i J. L. przyszedli do siedziby pracodawcy i powiedzieli, że nie będą już ładować pojazdów. Jako przyczynę podali to, że mają nową pracę w Niemczech i dlatego rezygnują z pracy u strony pozwanej. Powód podjął pracę w Niemczech z drugim pracownikiem.

(dowód: zeznania świadka D. K., k. 37v

zeznania świadka J. L., k. 38v

zeznania powoda, k. 47v

umowa o pracę, k. 41-46)

Powód rozmawiał wcześniej z C. K. o ustaniu stosunku pracy. C. K. wskazał, że nie będzie go na siłę zatrzymywał w firmie. Jednakże ani powód, ani C. K. nie uzgodnili sposobu ustania stosunku pracy. Powód i J. L. przynieśli swoje pisma w przedmiocie ustania stosunku w dniach 28-29 grudnia C. K., który pism tych nie przyjął. Wskazywał on, że ich pojazdy są załadowane i gotowe do wyjazdu w trasę. Pisma w zakresie ustania stosunków pracy pracownicy złożyli 01.01.2017 r. Decyzję w przedmiocie ustania stosunku pracy powoda podjął D. K. C. K. wskazał powodowi i J. L., że rozwiązanie za porozumieniem stron nie jest możliwe, bowiem mają załadowany towar i i po 01.01.2017 r. mają jechać w trasę. Pozwany prosił tych kierowców, aby pozostali w firmie jeszcze chociaż miesiąc, aby pozwany znalazł zastępstwo. Powód i J. L. nie wyrazili zgody.

(dowód: zeznania powoda, k. 47v-48

Zeznania pozwanego, k. 48

pismo powoda, k. 29

pismo J. L., 30

zlecenie transportowe, k. 27)

Powód miał osobisty kontakt z niemieckim pracodawcą w dniu 02.01.2017 r. Wcześniej kontaktował się z nim telefonicznie. Swoje nowe obowiązki powód podjął w dniu 02.01.2017 r. o godzinie 18.00. w Niemczech.

(dowód: zeznania świadka J. L., k. 38v

umowa o pracę, k. 41-46)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością (wyr. SN z 29.11.2012 r., II P 116/12, MoPr 2013, Nr 4, s. 200). Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 KP musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. SN z 21.6.2005 r., II PK 305/04, MoPr 2005, Nr 12, s. 16), a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy.

W pojęciu ciężkie naruszenie "podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy: 1) bezprawność zachowania pracownika; 2) naruszenie lub zagrożenie interesów pracodawcy; 3) zawinienie, obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyr. SN z 9.7.2009 r., II PK 46/09, L.). "Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa" (wyr. SN z 5.3.2013 r., II PK 174/12, MoPr 2013, Nr 8, s. 424). Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wymaga uwzględnienia pobudek jego działania (wyr. SN z 22.9.2000 r., I PKN 37/00, OSNAPiUS 2002, Nr 8, poz. 186). W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn zawinionych przez pracownika pracodawca jest obowiązany wskazać przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy o pracę w tym trybie. Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyr. SN z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001, Nr 9, poz. 313). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo – rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

W omawianym przepisie art. 52 § 1 kp zamieszczony został pozytywny katalog podstaw, które uzasadniają rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Na pierwszym miejscu spośród tych przyczyn wymienione zostało zawinienie przez pracownika ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracownika. W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Rażące niedbalstwo jako element ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest postacią winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (wyr. SN z 11.9.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381).

Na uwadze przy tym należy mieć, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jest środkiem wyjątkowym i stąd przepisy (art. 52 kp), które je przewidują, nie powinny być interpretowane w sposób ekstensywny, prowadzący do poszerzenia możliwości rozwiązywania umów o pracę w tym trybie przez pracodawcę. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest zasadny tylko wtedy, gdy pracownikowi można postawić obok zarzutu naganności zachowania w płaszczyźnie przedmiotowej (bezprawności), także zarzut wadliwości subiektywnej (winy) i to w odpowiednio wysokim stopniu natężenia ("ciężkiej" winy rozumianej jako wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Przy ocenie zaś tej wadliwości nie można pomijać okoliczności, w jakich dochodzi do naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Sąd pracy nie jest związany oceną pracodawcy co do zachowania się pracownika, lecz ocena ta podlega sądowi. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 – jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy – powinno być

stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (wyr. SN z 17.2.1998 r., I PKN 524/97 z notką w: OSNAPiUS 1999, Nr 2, poz. 52). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z zachowaniem (działaniem lub zaniechaniem) pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. SN z 21.7.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000, Nr 20, poz. 746).

Praca wykonywana w ramach stosunku pracy ma charakter pracy skoooperowanej pod kierunkiem pracodawcy. Kooperacja tej pracy wymaga określonego w harmonijny sposób współdziałania, które umożliwia osiągnięcie wyznaczonego celu, zwłaszcza przez realizację większego zespołu współpracowników. Rażącym przeciwstawieniem tego współdziałania jest zakłócenie spokoju i porządku w tej kooperacji. Pozostaje sprzeczne z obowiązkiem pracownika świadczenia pracy w sposób należyty i sumienny. Zachowanie się zatem pracownika sprzeczne z realizacją tego obowiązku wykazuje cechę bezprawności. Zachowanie się pracownika może polegać zarówno na zamiarze bezpośrednim, jak i ewentualnym. W przypadku gdy odpowiada warunkowi naruszenia w sposób "ciężki", uzasadnia zastosowanie art. 52 § 1 pkt 1. Naruszenie to może przybierać różne formy. Zakłócenie przez pracownika spokoju i ustalonego porządku w dziedzinie ochrony zakładu, i jego mienia na terenie zakładu pracy, także poza czasem pracy tego pracownika, stanowi ciężkie naruszenie obowiązków (wyr. SN z 20.3.1979 r., I PRN 23/79, OSNCP 1979, Nr 10, poz. 198 z glosą A. Chobota, OSPiKA 1981, Nr 5, poz. 91).

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Bieg terminu następuje po uzyskaniu wiadomości przez pracodawcę, to jest osobę lub organ zarządzający albo osobę upoważnioną do dokonywania czynności prawnych. Pracodawca nie ma obowiązku wysłuchania pracownika i poinformowania go o zamiarze rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 (wyr. SN z 19.5.1997 r., I PKN 172/97, OSNAPiUS 1998, Nr 8, poz. 242).

Zgodnie z art. 30§4 kp wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę na podstawie art. 52 przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko **w** granicach zarzutu skonkretyzowanego w pisemnym oświadczeniu, a pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać tryb zwolnienia z pracy przewidziany w art. 52 (wyr. SN z 3.9.1980 r., I PRN 86/80, L.; podobnie wyr. SN z 10.11.1998 r., I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789).

Wskazać także należało, że zgodnie z poglądem Sądu Najwyższego, zawartym w wyroku z 06.01.2010 r. (I PK 168/09), który Sad Rejonowy w pełni podziela i akceptuje, skonkretyzowanie przyczyny wyowiedzenia nie oznacza wyczerpującego powołania wszystkich faktów i zdarzeń, które stały się podstawą decyzji pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy. Konkretność przyczyny nie polega na iopisaniu jej w sposób szczegółowy. Istotne jest bowiem to, czy pracownik wie, co kryje się pod określeniem "rażące naruszenie obowiązków pracowniczych". W niniejszej sprawie powód bezspornie wierdziiał, że pod określeniem "rażące naruszenie obowiązków pracowniczych" rozumieć należy porzucenie pracy.

W niniejszej sprawie pozwany rozwiązał z powodem stosunek pracy pismem z 09.01.2017 r. Jako przyczynę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Tak ogólnie sformułowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę, biorąc pod uwagę tok postępowania dowodowego związana była z tym, że od 02.01.2017 r. powód (oraz drugi pracownik J. L.) chcieli rozwiązać umowy o pracę za porozumieniem stron. Na piśmie, które powód złożył D. K., zajmującego się w firmie m.on. sprawami pracowniczymi, D. K. poczynił odnotację "Nie wyrażam zgody, wyłącznie za 3-miesięcznym wypowiedzeniem". Rozwiązanie umowy za porozumieniem stron wymaga zgody i akceptacji obydwu stron stosunku pracy. Samo pismo w przedmiocie ustania stosunku pracy za porozumieniem stron nie wywołuje żadnego skutku prawnego, o ile nie zostanie zaakceptowane przez adresata pisma – w niniejszej sprawie zgodę taką mógł wyrazić C. K. lub D. K.. Żaden z nich zgody takiej nie wyraził.. Powód o tym wiedział, jednakże zamiast wybrać ustanie stosunku pracy za 3-miesięcznym wypowiedzeniem, wybrał porzucenie pracy. Powód w toku procesu podnowił, że C. K. wskazał mu, że

nie będzie go w firmie zatrzymywał. To stwierdzenie stoi w sprzeczności zarówno z zeznaniami pozwanego, jak i pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w aktach sprawy.

Jak już wcześniej wskazano, powodem „dyscyplinarnego” zwolnienia powoda było porzucenie pracy przez powoda, a tym samym było spowodowane naruszeniem przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci:

1. obowiązku świadczenia pracy,
2. obowiązku dbania o zakład pracy,
3. obowiązku przestrzegania zasad współżycia społecznego,
4. obowiązku przestrzegania czasu pracy.

W świetle art. 12, 22§1 i 100 kp nie ulega wątpliwości, że do podstawowych obowiązków pracowniczych należy świadczenia pracy. W obowiązku tym mieści się zaś zarówno obowiązek przestrzegania czasu pracy, jak i obowiązek właściwego jej wykonywania. W ślad za stroną pozwaną wskazać należało, że nie świadczy pracy pracownik, który w ogóle nie podjął pracy, z czym wiązą się określone w prawie konsekwencje. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 28.09.1981 (I PRN 57/81) wskazał, że nawet jednorazowa nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy – w zależności od okoliczności konkretnego przypadku – może stanowić ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Okręgowy w Szczecinie w wyroku z dnia 15..11.2013 r. VI Pa 93/10) wskazał, że stosownie do treści art. 22§1 kp podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy przez pracodawcę. Toteż nieusprawiedliwione zaprzestanie jest świadczenia, kwalifikować należy jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (...)Działanie powoda było zatem bezprawnym, gdyż godziło w istotę stosunku pracy. Poprzez to, że powód nie świadczył pracy naruszone zostały interesy pozwanego, choćby poprzez to, że powód nie realizował ustalonych celów sprzedażowych i nie powiększał grona klientów pozwanego uszczuplając tym samym jego zyski. Nadto powód nie świadczył pracy z pełną świadomością tego”.

W świetle powyższego Sąd orzekł jak w punkcie I wyroku.

O kosztach postępowania orzeczono na podstawie art. 98 kpc.