

Sygn. akt IV P 166/21

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 1 września 2021 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Koziół

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 18 sierpnia 2021 r. we W.

sprawy z powództwa: **K. K.**

przeciwko: (...) **sp. z o.o. sp. k. w S.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, wynagrodzenie, sprostowanie świadectwa pracy

I umarza postępowanie w zakresie żądania wynagrodzenia za pracę;

II w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 300 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.

UZASADNIENIE

Pozwem z 28 grudnia 2018 r. (data stempla pocztowego k. 23) powód **K. K.** wniósł o zasądzenie od strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S. kwoty:

- 10.200,00 zł brutto zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia,
- 1.390,00 zł brutto tytułem wynagrodzenia za miesiąc listopad 2018 r.

Uzasadniając swoje żądania powód podniósł, że był zatrudniony u strony pozwanej od 28 października 2016 r., początkowo na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie na czas nieokreślony, pierwotnie w pełnym wymiarze czasu pracy, zaś od kwietnia 2018 r. w wymiarze 1/2 etatu. Zmiana warunków umowy została wynegocjowana z uwagi na to, iż powód chciał odejść z pracy. Wówczas pracodawca wyraził zgodę na zmniejszenie etatu, tak by powód mógł jeździć jedynie w każdy weekend, na trasy co najmniej dwudniowe. Na przełomie października i listopada 2018 r. pracodawca, wbrew wcześniejszym ustaleniom, w sposób nieuprawniony zaczął zmieniać powodowi trasy na krótkie, podczas gdy samochody przez cały czas wyjeżdżały na trasy długie. Powodowi płacono od kilometra, więc kiedy jeździł na krótszych trasach, otrzymywał mniejsze wynagrodzenie. W ocenie powoda, pracodawca w sposób nieuprawniony i jednostronny zmienił jego warunki zatrudnienia, czym naruszył swoje obowiązki względem pracownika. To powód miał uprawnienie do tego by rozwiązać stosunek pracy z winy pracodawcy, nie uczynił tego jednak, gdyż zależało mu na pracy i liczył, że się z pracodawcą porozumie. Przyjmując nawet, iż powód bezpodstawnie odmówił wykonania

trasy, to miało to miejsce w październiku 2018 r., a zatem już na ponad miesiąc przed otrzymaniem oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy (k. 4-9).

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych oraz opłaty skarbowej od pełnomocnictwa w wysokości 17,00 zł.

Uzasadniając swoje stanowisko strona pozwana wskazała, że początkowo jej współpraca z powodem układała się dobrze, jednak pod koniec okresu zatrudnienia, powód z nieuzasadnionych względów zaczął odmawiać wykonywania obowiązków pracowniczych, tj. odmawiał realizacji wyznaczonych mu tras. Zachowania te skutkowały kierowaniem w stosunku do spółki roszczeń od jej kontrahentów, z powodu nagłych decyzji o odmowie realizacji zleceń i o opóźnieniach. Rozwiązanie stosunku pracy było zdaniem pozwanej zasadne, albowiem zastrzeżenia co do realizacji przez powoda obowiązków pracowniczych były mu przedstawiane wielokrotnie, powód doskonale zatem wiedział z jakich przyczyn została rozwiązana z nim umowa o pracę. Pozwana wskazała, że w listopadzie 2018 r. powód zaczął odmawiać realizacji poszczególnych tras. Strona pozwana zaprzeczyła, by gwarantowała powodowi na cały okres zatrudnienia realizację wyłącznie dalekich, bardziej opłacalnych tras. Podniosła również, że nie jest prawdą, aby pracodawca samowolnie zmieniał zlecenia transportowe, bowiem to kontrahent dokonywał ich zmiany już po załadunku, na co pracodawca nie miał żadnego wpływu. Odnosząc się do wysokości odszkodowania, strona pozwana zarzuciła, iż powoda obowiązywał jednomiesięczny okres wypowiedzenia, przez co żądanie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia jest bezpodstawne (k. 29-34).

Pismem z 12 marca 2021 r. powód oświadczył, iż podtrzymuje w całości żądanie o odszkodowanie, a także wnosi o zmianę świadectwa pracy na zwykłe wypowiedzenie umowy. Jednocześnie oświadczył, iż wynagrodzenie za listopad 2018 r. otrzymał w styczniu 2019 r. (k. 210-211).

W związku ze zniesieniem przez Ministra Sprawiedliwości z dniem 1 stycznia 2021 r. - X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Sądzie Rejonowym dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, niniejsza sprawa zarejestrowana pod sygn. akt X P 442/19 została przekazana od IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych tut. Sądu i prowadzona dalej pod sygn. akt IV P 166/21.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód K. K. oraz strona pozwana (...) sp. z o.o. sp. k. z siedzibą w S., zawarły na piśmie następujące umowy o pracę:

- w dniu 28 października 2016 r. na czas określony od 1 listopada 2016 r. do 31 grudnia 2016 r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy,

- w dniu 28 grudnia 2016 r. na czas nieokreślony od 1 stycznia 2017 r., na podstawie której powód został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy,

W dniu 11 kwietnia 2018 r. strony zawarły porozumienie zmieniające warunki pracy i płacy, zgodnie z którym wymiar czasu pracy powoda został określony na 1/2 etatu, natomiast wynagrodzenie na kwotę:

- 1.050,00 zł brutto miesięcznie z tytułu wynagrodzenia zasadniczego,

- 70,00 zł brutto miesięcznie z tytułu ryczałtu za pracę w porze nocnej,

- 170,00 zł brutto miesięcznie z tytułu zaliczki za dyżury,

- 100,00 zł brutto miesięcznie z tytułu ryczałtu za pracę w godzinach nadliczbowych.

W przypadku ewentualnego świadczenia przez pracownika pracy na terenie państw europejskich, w których wprowadzono przepisy o płacach minimalnych (wdrożenie dyrektywy (...) oraz (...)) pracownik zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodów ciężarowych powyżej 12,5 t., będzie otrzymywał stosowne wynagrodzenie zgodnie

z obowiązującymi w danym kraju przepisami dotyczącymi wynagrodzenia minimalnego. Do płacy minimalnej w każdym przypadku wlicza się wszystkie dopuszczalne na gruncie ewentualnego właściwego prawa zagranicznego oraz polskiego składniki wynagrodzenia, a także inne należności związane z istnieniem stosunku pracy. Tylko i wyłącznie w przypadku, gdy powyższe należności nie wyczerpują kwot wynikających z należnego na gruncie zagranicznych przepisów wynagrodzenia minimalnego, pracownikowi zostanie wypłacone wyrównanie.

Dowód:

- Okoliczności bezsporne (karta 11-14).

Strona pozwana zajmuje się transportem drogowym. Dyspozytor przydziela kierowcom pozwanej trasy, które otrzymuje od klientów. Trasy nie były przypisane do kierowców. Trasy mogły być zmienione przez klienta w każdej chwili. Zmiana trasy jest częstą praktyką u pozwanej.

Po zmianie etatu na 1/2 powód zgłaszał gotowość do pracy w piątki i soboty. Dlatego dyspozytorzy starali się planować mu trasy dwudniowe. Zaczynały się one w piątek koło południa i kończyły w sobotę wieczorem. Strona pozwana nigdy nie gwarantowała powodowi, że będzie jeździł tylko na długich trasach. Powód jeździł zazwyczaj na trasach między innymi do B., S.. W październiku i listopadzie 2018 r. powód zaczął odmawiać wyjazdów w niektóre trasy. Po otrzymaniu planu trasy i jego potwierdzeniu, powód zjawiał się do pracy, a gdy okazywało się, że plan się zmienił ponieważ klient zmienił trasę, wówczas w ostatniej chwili informował dyspozytora, iż nie pojedzie w trasę. Aby pozwana nie została obciążona kwotą 1.000,00 euro za niepodstawienie kontenera, dyspozytorzy pozwanej musieli znaleźć innego kierowcę. W listopadzie 2018 r. powód nie chciał już wyjeżdżać w żadne trasy i upominał się o pieniądze. Mówił, że pojedzie ale najpierw musi otrzymać pieniądze. Strona pozwana zwracała powodowi uwagę na jego niewłaściwe zachowanie. Postawa powoda nie uległa jednak zmianie.

Dowód:

- zeznania świadka A. M. – e-protokół karta 135 (płyta CD),
- zeznania świadka M. L. – e-protokół karta 135 (płyta CD),
- wyjaśnienia pozwanego Z. N. – e-protokół karta 237 (płyta CD),
- korespondencja sms – karta 42-49,
- zlecenia transportowe – karta 50-v. 52.

Za miesiąc listopad 2018 r. powodowi przysługiwało wynagrodzenie w wysokości 1.390,00 zł brutto, do wypłaty 988,48 zł netto.

W dniu 10 stycznia 2019 r. strona pozwana przelała na konto powoda kwotę 988,48 zł tytułem „wynagrodzenie za mies. 11/2018, zaliczka do del. nr. nadgodziny, ryczałt pora nocna, wynagrodzenie za dyżury”.

Dowód:

- lista płac – karta 185,
- potwierdzenie przelewu – karta 186.

Pismem z 7 grudnia 2018 r., doręczonym powodowi tego samego dnia, strona pozwana rozwiązała łączącą strony umowę o pracę na czas nieokreślony, bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano na utrzymujący się od dłuższego czasu brak współpracy i komunikacji pomiędzy kierowcą a działem spedycji oraz nierealizowanie tras według planów klientów, co może narazić firmę na straty finansowe przekładające się na duże obciążenia finansowe sięgające 1.000,00 euro za niezrealizowaną trasę.

Dowód:

- okoliczności bezsporne (karta 15).

W dniu 13 grudnia 2018 r. strona pozwana wystawiła powodowi świadectwo pracy. W pkt. 4 a wskazano, iż stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania na mocy rozwiązania umowy przez pracodawcę bez wypowiedzenia z winy pracownika art. 30 § 1 pkt 3 k.p. w zw. z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Dowód:

- okoliczności bezsporne (karta 16).

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda za ostatnie 3 miesiące wynosiło 1.048,40 zł brutto.

Dowód:

- zaświadczenie – karta 200.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie został ustalony w oparciu o zeznania świadków i wyjaśnienia stron oraz dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które zostały sporządzone w przewidzianej formie, a ich autentyczność nie została skutecznie zakwestionowana przez strony w toku postępowania.

Oceny zeznań świadków oraz wyjaśnień stron, Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania świadków oraz wyjaśnienia pozwanego, gdyż spójnie korespondowały ze sobą oraz z wiarygodnymi dowodami z dokumentów. Świadkowie zgodnie potwierdzili okoliczności związane z brakiem właściwej komunikacji i odmową wykonywania przez powoda w październiku i listopadzie 2018 r. wyznaczanych mu kursów.

Sąd pominął dowód z przesłuchania powoda, albowiem pomimo wezwania pod rygorem pominięcia dowodu, powód nie stawiał się na rozprawie wyznaczonej na dzień 18 sierpnia 2021 r., w żaden sposób nie usprawiedliwiający swojej nieobecności.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

W zakresie roszczenia powoda o zapłatę wynagrodzenia za miesiąc listopad 2018 r., postępowanie podlegało umorzeniu.

Zgodnie z treścią art. 203 § 1 k.p.c., pozew może być cofnięty bez zezwolenia pozwanego aż do rozpoczęcia rozprawy, a jeżeli z cofnięciem połączone jest zrzeczenie się roszczenia - aż do wydania wyroku. Natomiast z brzmienia art. 203 § 2 zdanie pierwsze k.p.c. wynika, że pozew cofnięty nie wywołuje żadnych skutków, jakie ustawa wiąże z wytoczeniem powództwa.

Sąd co do zasady związany jest cofnięciem pozwu, zobowiązany jest jednak dokonać dopuszczalności tej czynności w świetle zgromadzonego materiału dowodowego sprawy. Zgodnie bowiem z art. 203 § 4 k.p.c., sąd może uznać za niedopuszczalne cofnięcie pozwu, zrzeczenie się lub ograniczenie roszczenia, gdy okoliczności sprawy wskazują, że wymienione czynności są sprzeczne z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzają do obejścia prawa. Powołany przepis znajduje odpowiednie zastosowanie w postępowaniu odrębnym w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych, przy czym, jak stanowi art. 469 k.p.c., sąd uzna cofnięcie pozwu za niedopuszczalne także wówczas, gdyby czynność ta naruszała słuszny interes pracownika lub ubezpieczonego.

W toku postępowania, pismem z 12 marca 2021 r., powód oświadczył, iż podtrzymuje żądanie o zasądzenie odszkodowania i zmianę świadectwa pracy, nie podtrzymał zaś roszczenia o zasądzenie wynagrodzenia za listopad 2018 r. oświadczając, iż w styczniu 2019 r. otrzymał sporne świadczenie. W ocenie Sądu w świetle pisma powoda uznać należało, że powód cofnął powództwo o zasądzenie wynagrodzenia z uwagi na zaspokojenie jego żądania w tym zakresie przez pozwanego w toku postępowania. Z okoliczności niniejszej sprawy nie wynika, aby czynność powoda była sprzeczna z prawem lub zasadami współżycia społecznego albo zmierzała do obejścia prawa, ani też by czynność ta naruszała słuszny interes strony powodowej. Z dowodów z dokumentów przedstawionych przez stronę pozwaną wynika, że sporne świadczenie zostało powodowi wypłacone w pełnej wysokości w dniu 10 stycznia 2019 r. Powód w swoim piśmie z 12 marca 2021 r. potwierdził jego otrzymanie. Wobec powyższego, uznać należało, że doszło do skutecznego cofnięcia powództwa o wynagrodzenie, co skutkowało umorzeniem postępowania w tym zakresie na podstawie art. 355 § 1 k.p.c., o czym orzeczono w pkt I sentencji wyroku.

Roszczenie o zapłatę odszkodowania w wysokości 10.200,00 zł brutto z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, było nieuzasadnione.

Podstawę prawną żądania powoda stanowił przepis art. 58 k.p. w zw. z art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. Rolą Sądu rozstrzygającego żądanie powoda było zatem w niniejszej sprawie ustalenie, czy strona pozwana prawidłowo rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.), a więc czy pismo pozwanej spełniało wymogi formalne (np. zachowania terminu, konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), i czy wskazane w piśmie przyczyny były rzeczywiste, konkretne, i uzasadniały przyjęcie, że doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda jego obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

W myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści, a nadto z poglądu utrwalonego w orzecznictwie sądów powszechnych i Sądu Najwyższego wynika niewątpliwie, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie; musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, któremu towarzyszy znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPIUS 1998/9/269). Naruszenie musi dotyczyć podstawowych obowiązków pracownika, musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony, a także musi stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Jak wynika z oświadczenia woli strony pozwanej, przyczyną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia był utrzymujący się od dłuższego czasu brak współpracy i komunikacji pomiędzy powodem a działem

spedycji oraz nierealizowanie tras według planów klientów, co mogło narazić firmę na straty finansowe przekładające się na duże obciążenia finansowe sięgające 1.000,00 euro za niezrealizowaną trasę.

Ciężar udowodnienia wskazanych przyczyn spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p. do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywanie pracy sumiennie i starannie oraz stosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego wynika, że powód był zatrudniony na stanowisku kierowcy, zaś do jego podstawowych obowiązków pracowniczych należała realizacja zleceń transportowych. Powód był również zobowiązany do wykonywania poleceń służbowych przełożonych. Polecenia dyspozytorów strony pozwanej, którzy przydzielali powodowi określone zlecenia transportowe, były zatem dla powoda wiążące.

Ze zgromadzonego materiału dowodowego, wbrew twierdzeniom powoda, nie wynika, by powód umówił się z pozwanym na realizację wyłącznie konkretnego typu tras – dłuższych, dwudniowych, bardziej opłacalnych. W ocenie Sądu brak zatem przesłanek uzasadniających przyjęcie, że wydawane powodowi przez dyspozytorów polecenia były sprzeczne z treścią łączącego strony stosunku pracy, a tym bardziej – by były sprzeczne z przepisami prawa.

Z ustaleń faktycznych wynika, iż od czasu zatrudnienia na ½ etatu, powód wykazywał gotowość do pracy w piątki i soboty. Dlatego też dyspozytorzy starali się planować mu powodowi trasy dwudniowe, tak aby zaczynały się one w piątek koło południa i kończyły w sobotę wieczorem. Powodowi niewątpliwie zależało jednak na pracy na dłuższych, bardziej opłacalnych trasach.

Z zeznań przesłuchanych w sprawie świadków oraz z przesłuchania pozwanego wynika niewątpliwie, iż trasy nie były przypisane do kierowców. Dyspozytor przydzielał kierowcom trasy, które aktualnie otrzymał od klienta, przy czym trasa mogła zostać w każdej chwili zmieniona przez klienta zmieniona, co się wielokrotnie zdarzało. Jeżeli więc kierowca otrzymał zlecenie na wykonanie określonego transportu w obowiązujących go dniach pracy (np. piątek-sobota), a następnie na skutek stanowiska klienta dochodziło do zmiany trasy, obowiązkiem kierowcy było zrealizować transportu zgodnie z aktualnymi zleceniami klientów i poleceniami dyspozytorów.

Jak niezbitnie wykazało postępowanie dowodowe, w październiku i listopadzie 2018 r. powód zaczął kwestionować zlecane mu przez pracodawcę trasy i odmawiać wykonania transportu, oczekiwał bowiem zleceń wyłącznie na dłuższych trasach. Okoliczności, że powód odmawiał wykonania poleconej mu przez dyspozytorów pracy, jednoznacznie potwierdzają załączone do akt sprawy wydruki wiadomości sms oraz zeznania świadków.

W ocenie Sądu swoim zachowanie powód niewątpliwie naruszył więc swoje podstawowe obowiązki pracownicze. Jak wynika z ustaleń faktycznych sprawy, powód odmawiał realizacji zleczanych mu transportów, albowiem chciał jeździć tylko na dłuższych trasach. Powód nie wykazał w toku postępowania, by między nim a pracodawcą rzeczywiście doszło do ustaleń, że powód będzie jeździł wyłącznie na dłuższych trasach, zaś z zeznań świadków wynikało, że pracodawca nie mógłby zgodzić się na takie warunki zatrudnienia powoda, z uwagi na charakter wykonywanej działalności, konieczność dostosowywania się do potrzeb klientów i częste zmiany tras, na które pracodawca powoda nie miał wpływu. Nawet jednak gdyby - jak twierdził powód – pracodawca rzeczywiście obiecał powodowi pracę co do zasady jedynie na dłuższych trasach, nie oznaczałoby to, że powód, do którego obowiązków należała realizacja zleceń transportowych, które pracodawca otrzymywał od klientów, miał prawo notorycznie odmawiać wykonania poleconej przez pracodawcę pracy. Zlecenie powodowi przejazdu na krótszej trasie, nie stanowiło powierzenia powodowi mu innej pracy niż określonej w umowie o pracę.

Nie ulega wątpliwości, że w październiku i listopadzie 2018 r. powód świadomie i celowo, a więc z winy umyślnej, zaczął kwestionować zlecane mu trasy, i bez jakiegokolwiek usprawiedliwienia odmawiać wykonania poleceń służbowych w zakresie realizacji określonej trasy w obowiązujących go dniach pracy (piątek-sobota).

Jednocześnie zachowanie powoda stwarzało realne zagrożenie interesów pracodawcy. Ze zgromadzonego materiału dowodowego, w tym z zeznań świadków, wynika bowiem, iż odmowa realizacji zleconego i początkowo przyjętego przez powoda zlecenia, narażała stronę pozwaną w przypadku braku realizacji zlecenia na obciążenie jej przez klienta kwotą 1.000,00 euro za niepodstawienie kontenera.

W uzasadnieniu wyroku z 5 kwietnia 2005 r., I PK 208/04 (OSNP 2006 nr 1-2, poz. 3) Sąd Najwyższy wywiódł, że każde bezprawne zachowanie pracownika (uchybiecie podstawowym obowiązkom pracowniczym) zawinione przez niego (umyślność lub rażące niedbalstwo) stanowi zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przyczyną rozwiązania umowy bez wypowiedzenia może być także działanie pracownika powodujące samo zagrożenie interesów pracodawcy (por. wyroki Sądu Najwyższego z 23 września 1997 r., I PKN 274/97, OSNAPiUS 1998 nr 13, poz. 396; z 19 marca 1998 r., I PKN 570/97, OSNAPiUS 1999 nr 5, poz. 163; OSP 1999 nr 7-8, poz. 131 z glosą A. Sobczyka oraz z 16 listopada 2006 r., II PK 76/06, OSNP 2007 nr 21-22, poz. 312; LEX/el 2008 z glosą J. Jankowiaka).

Sąd nie podzielił również stanowiska powoda, jakoby do wręczenia mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia doszło z uchybieniem terminu. Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten ma charakter prekluzyjny, a po jego upływie pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem).

Z okoliczności faktycznych niniejszej sprawy wynika, iż powód miał świadczyć pracę w piątki i soboty. Pod koniec października 2018 r. jak również w listopadzie 2018 r., powód odmawiał pracy na wskazanych mu przez dyspozytorów trasach. W listopadzie 2018 r. powód dopuścił się naruszenia obowiązków pracowniczych w obowiązujących go dniach pracy, tj. z 9/10; 16/17; 23/24. Nie sposób zatem uznać, aby strona pozwana, wręczając powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia w dniu 7 grudnia 2018 r., uchybiła miesięcznemu terminowi o jakim mowa w art. 52 § 2 k.p.

Z powyższych względów, Sąd w punkcie II sentencji wyroku, oddalił powództwo o zasądzenie odszkodowania.

Roszczenie o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie zmiany sposobu rozwiązania stosunku pracy na zwykłe wypowiedzenie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Zgodnie z art. 97 § 3 k.p., pracodawca jest zobowiązany do zamieszczenia na świadectwie pracy informacji, iż rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę w przypadku, gdy z orzeczenia sądu wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę. W okolicznościach niniejszej sprawy taka sytuacja jednak nie zaistniała. Jak wykazało bowiem postępowanie dowodowe rozwiązanie z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia było zgodne z prawem i w pełni uzasadnione. Dlatego też roszczenie to jako bezzasadne podlegało oddaleniu o czym orzeczono w pkt. II sentencji wyroku.

O kosztach postępowania poniesionych przez strony orzeczono w pkt. III sentencji wyroku na podstawie art. 100 zd. pierwsze k.p.c. rozdzielając je odpowiednio do wyniku sprawy. W toku postępowania tylko strona pozwana poniosła koszty procesu, na które składała się opłata za czynności radcy prawnego. Powód przegrał proces w zakresie zapłaty odszkodowania i zmiany świadectwa pracy, winien zatem zwrócić stronie pozwanej poniesione z tego tytułu koszty. Ich wysokość została ustalona na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców pranych (t.j. Dz. U. z 2018 r., poz. 265) i wynosiła odpowiednio 180,00 zł (w sprawie o odszkodowanie § 9 ust. 1 pkt. 1 rozporządzenia, por. uchwała SN z 24.02.2011 r., I PZP6/10) oraz 120,00 zł (w sprawie zmiany świadectwa pracy § 9 ust. 1 pkt 3 rozporządzenia). Łącznie należne stronie pozwanej koszty zastępstwa procesowego wyniosły zatem 300,00 zł.

Mając powyższe na uwadze, orzeczono jak na wstępie.