

Sygn. akt *X P 639/12*

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 16 stycznia 2014 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu, Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Wanda Dryll, Teresa Guźniczak-Tworzydło

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 16 stycznia 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa *J. Ż.*

przeciwko *M.Sp. z o.o. z siedzibą we W.*

o odszkodowanie z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, o wynagrodzenie za pracę, o ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy, o odszkodowanie za szkodę wyrządzoną naruszeniem praw pracowniczych

I. zasądza od strony pozwanej *M. Sp. z o.o. z siedzibą we W.* na rzecz powoda *J. Ż.* kwotę **3.617,86 zł (słownie: trzy tysiące sześćset siedemnaście złotych osiemdziesiąt sześć groszy) – tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia;**

II. w pozostałym zakresie powództwo oddala;

III. wyrokowi nadaje w punkcie I rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty **1.808,93 zł;**

IV. nie obciąża powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną;

V. nakazuje stronie pozwanej *M. Sp. z o.o. z siedzibą we W.*, aby uiściła na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia-Śródmieścia we Wrocławiu) kwotę **181 zł (słownie: sto osiemdziesiąt jeden złotych) tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był z mocy ustawy zwolniony.**

UZASADNIENIE

Pozwem z 18 czerwca 2012 r. (k.2-3) powód *J. Ż.* wniósł o przywrócenie go do pracy u strony pozwanej *M. Sp. z o.o. z siedzibą we W.*, a ponadto o zasądzenie na swoją rzecz od strony pozwanej: (1) kwoty 1.808,93 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2012 r., (2) kwoty 3.617,86 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, (3) kwoty 1.975,24 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2010 r., (4) kwoty 2.137,83 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2011 r., (5) kwoty 1.315,52 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2012 r., (6) kwoty 1.808,93 zł tytułem odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy, (7) kwoty 10.000 zł tytułem odszkodowania za nieprzestrzeżenie przepisów o czasie pracy i przepisów BHP oraz za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę. Na

wypadek nieprzywrócenia go do pracy wniósł o ustalenie, że stosunek pracy ustał 30 lipca 2012 r. W uzasadnieniu pozwu wskazał, że był pracownikiem strony pozwanej od 26 lutego 2010 r. Ostatnia z umów zawartych na czas określony obejmowała okres do 25 maja 2012 r. Kilkukrotnie przed terminem rozwiązania umowy o pracę i po tym terminie powód występował do pracodawcy z prośbą o podpisanie nowej umowy, pracodawca nie dopełnił jednak tego obowiązku. W dniu 8 czerwca 2012 r. pracodawca sms-em poinformował powoda, że ma się stawić do pracy. Powód nie dysponował umową o pracę, w związku z czym odmówił wyjazdu, gdyż nie wiedział, czy nadal jest ubezpieczony oraz na jakich warunkach jest zatrudniony. Dopiero 11 czerwca 2012 r. pracodawca wysłał do powoda umowę o pracę wraz z oświadczeniem o jej rozwiązaniu bez wypowiedzenia z winy powoda z powodu niestawienia się do pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Powód podkreślił, że pracodawca dotychczas nie wypłacił mu ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za lata 2010-2012. Zarzucił też, że mimo prośb strona pozwana nie chciała mu wydać świadectwa pracy, w związku z czym nie mógł zarejestrować się jako osoba bezrobotna i otrzymać zasiłek.

W odpowiedzi na pozew (k.12-17) strona pozwana M. Sp. z o.o. z siedzibą we W. wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 2.417 zł. Wskazała, że po upływie terminu obowiązywania umowy o pracę zawartej do 25 maja 2012 r. przygotowała kolejną umowę o pracę na czas określony, która została wysłana 1 czerwca 2012 r. drogą mailową do D. P., który w tym samym dniu wrzucił wydrukowaną umowę do skrzynki powoda w bazie w H.. Powód przebywał w H. do 2 czerwca 2012 r. W dniu 6 czerwca 2012 r. A. D. wysłała umowę również na adres mailowy powoda. Strona pozwana podkreśliła, że już w czasie obowiązywania poprzedniej umowy, podczas rozmów telefonicznych strony rozmawiały o dalszym zatrudnieniu powoda i powód potwierdził swe zatrudnienie. Z tego powodu został uwzględniony w planach wyjazdów na 10 czerwca 2012 r.; powód potwierdził w dniu 5 czerwca 2012 r. telefonicznie zaplanowany wyjazd. W dniu 9 czerwca 2012 r. zawiadomił natomiast pracodawcę telefonicznie, że nie będzie świadczył pracy. Zdaniem strony pozwanej doszło do zawarcia umowy o pracę w formie ustnej, zaś zachowanie powoda w ciężki sposób naruszyło jego podstawowe obowiązki pracownicze. Odnośnie roszczenia o zapłatę ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy strona pozwana wskazała, że w 2010 r. powód wykorzystał 23 dni z 24 dni przysługującego mu urlopu. W 2011 r. wykorzystał natomiast 29 dni urlopu, zaś pracodawca ponadto wyraził zgodę na dodatkowe 10 dni płatnego urlopu (określonego w karcie urlopowej jako „nieobecność płatna”). Z kolei w 2012 r. powód wykorzystał 26 dni urlopu wypoczynkowego i 17 dni „nieobecności płatnej”. Jeśli chodzi o odszkodowanie za niewydanie świadectwa pracy, strona pozwana zarzuciła, że świadectwo pracy wysłano do powoda 18 czerwca 2012 r. i odebrał je 21 czerwca 2012 r. W zakresie roszczeń odszkodowawczych z tytułu naruszenia przez pracodawcę przepisów dotyczących b.h.p. i czasu pracy strona pozwana zarzuciła, że powód nie przedstawił żadnych dowodów potwierdzających, że takie naruszenia wystąpiły.

Pismem z 31 sierpnia 2012 r. (k.49-50) powód podniósł, że D. P. obiecał mu, że umowa zostanie mu dostarczona przy pierwszym zjeździe na bazę w B.. Mimo to do 27 maja 2012 r. nie otrzymał umowy. Od 27 maja 2012 r. do 2 czerwca 2012 r. powód wykonywał pracę dla firmy F. w miejscowości w D. i stamtąd zjechał do Polski. Skontaktował się telefonicznie z bazą i został poinformowany, że umowę dostanie przy zjeździe do Polski. Po powrocie do Polski telefonicznie upominał się o umowę i poinformował pracodawcę, że jeśli jej nie dostanie, nie pojedzie do pracy 10 czerwca 2012 r. Zarzucił też, że strona pozwana nie przestrzegала ustawowych okresów odpoczynku, skracając czas przerwy z 9 godzin do 4-6 godzin. Powód oświadczył ponadto, że rezygnuje z żądania przywrócenia go do pracy u strony pozwanej, gdyż znalazł nowe zatrudnienie.

Pismem z 31 października 2012 r. (k.97-102) strona pozwana wskazała, że przez dopuszczenie powoda do pracy i podjęcie przez niego świadczenia pracy od 26 maja 2012 r. łączyła strony umowa o pracę zawarta w sposób dorozumiany.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

J. Ź. w dniu 26 lutego 2010 r. zawarł z M. Sp. z o.o. z siedzibą we W. umowę o pracę na okres próbny na okres od 26 lutego 2010 r. do 25 maja 2010 r. Został zatrudniony na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego pow. 12 ton, w pełnym wymiarze czasu pracy. Uzgodnione wynagrodzenie za pracę określono na kwotę 1.350 zł brutto miesięcznie,

ponadto powód miał otrzymywać ryczałty na poczet wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nocnych i inne świadczenia przewidziane regulaminem pracy i płacy. Kolejna umowa została między stronami zawarta 26 maja 2010 r. na czas określony od 26 maja 2010 r. do 25 maja 2012 r., na tych samych warunkach.

Z dniem 18 sierpnia 2011 r. wynagrodzenie powoda zostało ustalone na kwotę 1.386 zł, a ryczałty za godziny nocne i nadliczbowe ustalone zostało na poziomie odpowiednio 62,70 zł i 222,66 zł. Z dniem 1 stycznia 2012 r. wynagrodzenie powoda zostało ustalone na kwotę 1.500 zł, a ryczałty za godziny nocne i nadliczbowe ustalone zostało na poziomie odpowiednio 67,86 zł i 241,07 zł. Łącznie powód otrzymywał miesięcznie z tego tytułu 1.808,93 zł brutto (1.331,45 zł netto).

Dowody:

- dokumenty w aktach osobowych powoda, w szczególności umowa o pracę z 26.02.2010 r. (kopia: k.5), umowa o pracę z 26.05.2010 r. (kopia: k.5), aneks z 18.08.2011 r. (kopia: k.4), aneks z 1.01.2012 r. (kopia: k.4)
- zaświadczenie o wynagrodzeniu (k.29)

Zgodnie z regulaminem pracy obowiązującym u strony pozwanej pracownik powinien przed terminem rozpoczęcia urlopu złożyć wnioski urlopowe do akceptacji przełożonego, według wzoru obowiązującego u pracodawcy. Regulamin pracy nie przewidywał żadnej odrębnej instytucji „nieobecności płatnej”, nieprzewidzianej kodeksem pracy. Zgodnie z regulaminem pracy kierowcy zatrudnieni przez stronę pozwaną pracowali w równoważnym systemie czasu pracy, z 4-miesięcznym okresem rozliczeniowym.

Dowody:

- regulamin pracy (k.31)

Powód świadczył pracę w tzw. systemie „3 na 1” (trzy tygodnie świadczył pracę za granicą Polski jako kierowca w transporcie międzynarodowym, a następnie przysługiwał mu 1 tydzień wolny od pracy, przeznaczony na zjazd do Polski).

Tygodniami „zjazdowymi” powoda były w 2010 r.: 22-26 marca 2010 r., 19-23 kwietnia 2010 r., 17-21 maja 2010 r., 14-18 czerwca 2010 r., 12-16 lipca 2010 r., 20-24 września 2010 r., 18-22 października 2010 r., 15-19 listopada 2010 r., 20-24 grudnia 2010 r. W 2011 r. tygodnie „zjazdowe” przypadały: 24-28 stycznia 2011 r., 21-25 lutego 2011 r., 21-25 marca 2011 r., 18-22 kwietnia 2011 r., 16-20 maja 2011 r., 6-10 czerwca 2011 r., 4-8 lipca 2011 r., 19-23 grudnia 2011 r. W 2012 r. były to natomiast: 13-17 lutego 2012 r., 19-23 marca 2012 r., 7-11 maja 2012 r., 4-8 czerwca 2012 r.

W karcie urlopowej powoda wykazano wykorzystanie 23 dni urlopu w 2010 r., 29 dni urlopu i 10 dni „nieobecności płatnej” w 2011 r., oraz 26 dni urlopu i 17 dni „nieobecności płatnej” w 2012 r. Nieobecności określone jako urlop wypoczynkowy przypadały:

- w 2010 r. – 26 marca 2010 r., 23 kwietnia 2010 r., 18 czerwca 2010 r., 16 lipca 2010 r., od 13 do 27 sierpnia 2010 r., 24 września 2010 r., 22 października 2010 r., 19 listopada 2010 r., od 27 do 31 grudnia 2010 r.;
- w 2011 r. – 28 stycznia 2011 r., 25 lutego 2011 r., 25 marca 2011 r., 22 kwietnia 2011 r., 20 maja 2011 r., od 9 do 10 czerwca 2011 r., od 12 do 14 lipca 2011 r., 29 lipca 2011 r., od 1 do 16 sierpnia 2011 r., 14 października 2011 r., od 14 do 17 listopada 2011 r.;
- w 2012 r. – od 2 do 27 stycznia 2012 r., od 16 do 24 lutego 2012 r.

Ponadto w karcie urlopowej odnotowano urlop okolicznościowy w dniach od 8 do 11 lipca 2011 r. oraz nieobecności płatne w dniach od 18 do 25 listopada 2011 r., od 27 do 30 grudnia 2011 r., od 27 do 29 lutego 2012 r., od 1 do 2 i od 22 do 30 marca 2012 r., od 2 do 6 kwietnia 2012 r. W powyższych dniach powód nie świadczył pracy.

Dowody:

- zestawienia aktywności kierowcy (k.31)
- karta urlopową (k.31)
- świadectwa działalności z tarczami z tachografu (k.52-83, k.120-121)
- zeznania K. P. K. (k.113-115)
- zeznania A. S. (k.115)

Po 25 maja 2012 r. powód kontynuował pracę. Przebywał jeszcze przed tygodniem za granicą, zjechał do Polski 2 czerwca 2012 r. na tydzień przerwy. W rozmowach telefonicznych z przedstawicielem pracodawcy ustalił, że otrzyma umowę o pracę do podpisu przy okazji pobytu w holenderskiej bazie strony pozwanej w B.. Tak powód, jak i pracodawca doszli do porozumienia co do kontynuowania zatrudnienia, ale nie prowadzono żadnych szczegółowych negocjacji co do treści umowy. Umowa miała zawierać te same warunki zatrudnienia, co poprzednia.

Powód po przyjeździe do kraju skontaktował się z pracodawcą i potwierdził, że pojedzie do pracy 10 czerwca 2012 r. Następnie 9 czerwca 2012 r. skontaktował się z dyspozytorem i prokurentem spółki i poinformował, że dotychczas nie otrzymał umowy o pracę, w związku z czym nie pojedzie w trasę 10 czerwca 2012 r. Prokurent zapewniła go, że niedoręczenie mu umowy wynika z niedopatrzenia, powiedziała mu też, że umowę wysłano mu mailem i pocztą. Natomiast dyspozytor poinformowała powoda, że umowa znajduje się w bazie w B.. Mimo gróźb zwolnienia w razie porzucenia pracy, powód odmówił wyjazdu do H., gdyż obawiał się wyjazdu bez zawarcia umowy na piśmie, zwłaszcza, że nie znał warunków umowy.

Dowody:

- zeznania K. P. K. (k.113-115)
- zeznania A. S. (k.115)
- przesłuchanie J. Ż. w charakterze powoda (k.192)

W dniu 1 czerwca 2012 r. pracownik strony pozwanej A. D. wysłała do D. P., wykonującego pracę w bazie strony pozwanej w H., wiadomość elektroniczną zawierającą tekst umowy o pracę z 26 maja 2012 r. D. P. wydrukował umowę w dniu 1 czerwca 2012 r. i wrzucił do przegródki na pocztę powoda w bazie w B.. W dniu 6 czerwca 2012 r. A. D. wysłała tę umowę również na adres poczty elektronicznej (...)

Dowody:

- wydruk wiadomości elektronicznej z 1.06.2012 r. (k.31)
- wydruk wiadomości elektronicznej z 6.06.2012 r. (k.31)
- notatka służbowa A. D. (w aktach osobowych powoda)
- zeznania K. P. K. (k.113-115)

Powód nie mógł odebrać umowy ze swojej przegródki w B., gdyż od 27 maja 2012 r. do 2 czerwca 2012 r. na polecenie pracodawcy wykonywał pracę na rzecz kontrahenta strony pozwanej – firmy F.. Nie zjechał do bazy w B., ale do miejscowości D. w H.. Nie miał możliwości udania się w tym czasie do B., o czym pracodawca wiedział. Powód prosił, aby nie przydzielać go do tego klienta, ale jego zastrzeżenia nie zostały przez pracodawcę uwzględnione. Obiecano mu, że umowa zostanie mu dostarczona w czasie ostatniego tygodnia pracy, przed zjazdem do kraju.

W dniu 2 czerwca 2012 r. powód został zabrany busem pracodawcy z D. i odwieziony do Polski. W drodze powrotnej powód nie przejeżdżał przez B.. W związku z tym po przyjeździe do kraju powód nie wiedział o tym, że umowa przygotowana dla niego do podpisu znajdowała się w B..

Dowody:

- wydruk wiadomości SMS z 10.06.2012 r. (k.51)
- częściowo: zeznania K. P. K. (k.113-115)
- częściowo: zeznania A. S. (k.115)
- przesłuchanie J. Ż. w charakterze powoda (k.192)

Powód w okresie od 6 do 11 czerwca 2012 r. nie odebrał wiadomości elektronicznej z załączoną umową o pracę.

Dowody:

- przesłuchanie J. Ż. w charakterze powoda (k.192)

Pismem z 11 czerwca 2012 r. strona pozwana złożyła powodowi oświadczenie o rozwiązaniu na podstawie art. 52 § 1 k.p. umowy o pracę z 26 maja 2012 r. bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. nie stawienia się do pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę. Wraz z tym oświadczeniem wysłano do powoda umowę z 26 maja 2012 r. podpisaną przez przedstawiciela pracodawcy (prokurenta), a ponadto pisemną informację o warunkach zatrudnienia, datowaną na 26 maja 2012 r. Pismo wysłano 11 czerwca 2012 r. i doręczono powodowi 12 czerwca 2012 r.

Dowody:

- pismo z 11.06.2012 r. z dowodem doręczenia (w aktach osobowych, kopia: k.4, k.31)
- notatka służbowa A. D. (w aktach osobowych powoda)

Zgodnie z projektem umowy z 26 maja 2012 r., miała to być umowa o pracę na czas określony do 25 maja 2015 r. Wynagrodzenie zasadnicze przewidziane w niej miało być minimalnym wynagrodzeniem za pracę wynikającym z obowiązujących przepisów, powiększonym o ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych oraz nocnych i inne świadczenia, zgodnie z regulaminem pracy i płacy obowiązującym w spółce. Datę rozpoczęcia wykonywania pracy określono na 26 maja 2012 r.

Dowody:

- projekt umowy o pracę z 26.05.2012 r. (w aktach osobowych, kopia: k.4)

W dniu 18 czerwca 2012 r. wysłano do powoda pocztą świadectwo pracy z 11 czerwca 2012 r.; doręczono je 21 czerwca 2012 r.

Dowody:

- świadectwo pracy z 11.06.2012 r. z dowodem doręczenia (w aktach osobowych, kopia: k.31)

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo było jedynie częściowo uzasadnione.

Sąd ustalił stan faktyczny w sprawie, opierając się na zeznaniach świadków K. P. K. i A. S., a także na dowodzie z przesłuchania powoda. Ponadto oparł się na dokumentacji pracowniczej powoda, w tym dokumentacji dotyczącej czasu pracy. Jeśli chodzi o zeznania I. A. (k.208-209) i H. G. (k.240v-241), Sąd uznał je za nieprzydatne w sprawie, gdyż świadkowie nie mieli wiedzy w zakresie okoliczności istotnych dla rozstrzygnięcia. Sąd oddalił (k.191) wniosek o przesłuchanie świadka M. v. d. B. na okoliczności wskazane przez stronę pozwaną (k.98), gdyż okoliczności te miały wyłącznie marginalne znaczenie dla rozstrzygnięcia, zaś z uwagi na konieczność przeprowadzenia tego dowodu w drodze zagranicznej pomocy sądowej (przy udziale tłumacza) czynność ta nie tylko wiązałaby się ze znacznymi kosztami, ale również dodatkowo przedłużyłaby w nieuzasadniony sposób postępowanie. Wniosek ten został ponownie zgłoszony, niemniej jednak pismo strony pozwanej (k.247) informujące o pobycie świadka w Polsce w dniach 7-8.11.2013 r. wpłynęło do Sądu dopiero 28.10.2013 r., zatem w praktyce nie było możliwe przeprowadzenie wnioskowanego dowodu przed tutejszym Sądem.

Powód zgłosił w niniejszej sprawie kilka niezależnych od siebie roszczeń. Pierwsze z nich dotyczyło wypłaty **odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia**. Podstawę prawną żądania stanowił art. 56 § 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.], zgodnie z którym pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie. Powód ostatecznie domagał się wyłącznie odszkodowania. Kwota odszkodowania, zgodnie z art. 58 k.p., przysługiwałaby w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Jeżeli natomiast rozwiązanie dotyczyłoby umowy o pracę zawartej na czas określony albo na czas wykonania określonej pracy, odszkodowanie przysługiwałoby w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące.

Dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ustawodawca uregulował w art. 52-53 k.p. Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika m.in. w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Strona pozwana w piśmie z 11.06.2012 r. powołała się na tę właśnie przesłankę, wskazując, że powodem zwolnienia powoda było niestawienie się do pracy w czasie i miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że tryb rozwiązania stosunku pracy, przewidziany art. 52 § 1 pkt 1 k.p., ma charakter nadzwyczajny, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Nie może to być więc zwykłe, powszechnie spotykane i mniej istotne uchybienie obowiązkowi, nie może to być także uchybienie obowiązkowi niestanowiącym zasadniczego elementu stosunku pracy, czy też obowiązkowi o mniejszej doniosłości. W orzecznictwie podnosi się ponadto, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika. Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Uchybienie obowiązkowi pracowniczym wiążące się z niewielkim stopniem zawinienia nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Istotne jest również, że co do zasady przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko szczególnego rodzaju zawinione uchybienia pracownicze – takie, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy, jeżeli przy tym można przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396).

Co do samej zasady przyznać należy rację stronie pozwanej, że niestawienie się przez pracownika do pracy (porzucenie pracy) uzasadnia z reguły rozwiązanie z pracownikiem umowy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie będzie tak jednak w każdym przypadku - możliwe są bowiem takie sytuacje, w których nie można pracownikowi przypisać znacznego stopnia zawinienia (czy też w ogóle nie ponosi on winy) w związku ze swym niestawieniem. Nie każda „nieusprawiedliwiona” nieobecność w pracy może więc stanowić podstawę do zwolnienia pracownika w trybie dyscyplinarnym.

Przed przystąpieniem do dalszych rozważań wyjaśnić trzeba, czy pracodawca w ogóle mógł rozwiązać z powodem umowę o pracę w dniu 11.06.2012 r., tj. czy w tym dniu w ogóle strony łączyła jakakolwiek umowa o pracę. Bezsprzecznie powód nie podpisał nigdy umowy z 26.05.2012 r., na której treść powołuje się strona pozwana. Umowa ta doręczona została powodowi dopiero 11.06.2012 r., wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia. Poprzednia umowa o pracę zawarta została na okres do 25.05.2012 r. i uległa rozwiązaniu wraz z upływem czasu, na jaki została zawarta. W sytuacji, gdy doszło do rozwiązania stosunku pracy w taki sposób, pracodawca nie może – już po upływie uzgodnionego terminu zatrudnienia – rozwiązać stosunku pracy mocą swego oświadczenia. Zdaniem Sądu w niniejszej sprawie miała jednak miejsce nieco inna sytuacja. Gdy zbliżał się koniec okresu zatrudnienia powoda, strony zgodnie ustaliły, że z powodem będzie zawarta kolejna umowa o pracę. Po 25.05.2012 r. powód został dopuszczony do pracy i przystąpił do jej wykonywania na poprzednich warunkach, oczekując rychłego dostarczenia mu umowy o pracę do podpisu. Obie strony były zgodne co do tego, że powód nadal jest pracownikiem strony pozwanej, a jedynie samo zawarcie umowy o pracę **w formie pisemnej** zostało odsunięte w czasie. Jakkolwiek faktycznie umowa o pracę powinna mieć taką formę, nie jest ona zastrzeżona pod rygorem nieważności. Możliwe jest zawarcie umowy o pracę w formie ustnej, a nawet przez czynności faktyczne – takie jak np. dopuszczenie pracownika do pracy i przystąpienie przez pracownika do jej świadczenia. Taka umowa, choć zawarta z poważnym naruszeniem obowiązujących przepisów, jest ważna i skuteczna. W ocenie Sądu w rozpoznawanej sprawie miał miejsce taki właśnie przypadek – mimo braku pisemnej umowy o pracę strony skutecznie nawiązały stosunek pracy na kolejny okres, po części w drodze ustnych uzgodnień co do dalszego zatrudnienia powoda, a po części poprzez faktyczne wykonywanie po 25.05.2012 r. stosunku pracy na dotychczasowych zasadach. Powód zgodził się przyjąć dalsze zatrudnienie na takich warunkach, jakie zaproponuje mu strona pozwana w umowie, którą miała mu przedstawić w terminie późniejszym – a więc niejako in blanco wyraził zgodę na to, że strony będzie wiązała umowa z 26.05.2012 r. Wobec tego w dniu 11.06.2012 r. strony nadal łączył stosunek pracy, pracodawca miał prawo wydawać powodowi wiążące polecenia służbowe, w tym miał prawo zażądać od powoda stawienia się do pracy, zaś powód odmawiając wykonania takiego polecenia w ciężki sposób naruszał swój podstawowy obowiązek wynikający z umowy o pracę, a więc obowiązek wykonywania pracy w czasie i miejscu wskazanym przez pracodawcę.

Sąd nie podzielił jednak poglądu strony pozwanej, że zachowanie powoda usprawiedliwiało rozwiązanie z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika. W sprawie zachodziły szczególne okoliczności, leżące po stronie pracodawcy i przez niego zawinione, które usprawiedliwiały zachowanie powoda i powodowały, że trudno przypisać mu znaczny stopień zawinienia w związku z niestawieniem się do pracy.

Zgodnie z art. 29 § 2 k.p. umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, **najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika**, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Ponadto w myśl art. 29 § 3 k.p. pracodawca informuje pracownika na piśmie, **nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę**, o: 1) obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy, 2) częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę, 3) wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego, 4) obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę, 5) układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty, a jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy. W rozpoznawanej sprawie powód nie otrzymał do podpisu umowy o pracę ani 26.05.2012 r., ani w dniach wcześniejszych. Ponadto w ciągu tygodnia przypadającego

po 26.05.2012 r. (tj. dacie dopuszczenia powoda do pracy) nie przedstawiono mu pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia.

Strona pozwana nie wyjaśniła, co stało na przeszkodzie dokonaniu omawianej czynności w formie przewidzianej ustawą; trudno za takie wyjaśnienie uznać fakt wykonywania pracy przez powoda za granicą, skoro okoliczność ta – podobnie jak i harmonogram pracy powoda i daty jego pobytu w bazie w H. – była doskonale pracodawcy znana wcześniej, co więcej – wynikała ze sposobu zorganizowania pracy powoda przez stronę pozwaną. Strony zgodnie wskazały, że z powodem uzgodniono, że w ciągu następnego tygodnia (który był ostatnim tygodniem pobytu powoda za granicą przed zjazdem do Polski) zostanie mu dostarczona umowa o pracę, którą będzie mógł podpisać. Umowa miała być dostarczona do bazy strony pozwanej w H., w miejscowości B.. Jak wynika z przeprowadzonego postępowania dowodowego, umowę tę dostarczono jednak do bazy dopiero 1.06.2012 r. (przyczyny opóźnienia nie zostały przez stronę pozwaną wyjaśnione). Pracownik strony pozwanej zamiast zadbać o to, aby powoda powiadomić o możliwości odebrania umowy i zamiast umożliwić powodowi jej odebranie, wrzucił ją do skrzynki służącej do doręczania powodowi korespondencji. Skrzynka ta znajdowała się na terenie bazy w B. – co w okolicznościach sprawy oznaczało, że powód nie miał możliwości ani odebrania umowy, ani nawet zorientowania się, że faktycznie ją przygotowano. Powód od 27.05.2012 r. do 2.06.2012 r. na polecenie pracodawcy wykonywał bowiem pracę na rzecz kontrahenta strony pozwanej, firmy F.. W ciągu tego tygodnia jego baza mieściła się w siedzibie F., w miejscowości D. w H.. Powód nie miał możliwości udania się w tym czasie do B., gdyż organizacja jego pracy w F. wyglądała w ten sposób, że wykonywał przewozy pomiędzy miejscowościami w Niemczech a D., a zatem nie mógł zjechać po drodze do B.. Pracodawcy wszystkie te okoliczności były znane; z pewnością wiedział o nich także przedstawiciel strony pozwanej w B., a mimo to nie podjął żadnych starań, aby powiadomić powoda o nadejściu umowy i by mu ją dostarczyć. Podkreślenia wymaga, że powód protestował przeciwko skierowaniu go do F. i prosił, aby nie przydzielać go do tego klienta; jego zastrzeżenia zostały jednak przez pracodawcę zignorowane. W dniu 2.06.2012 r. powód został zabrany busem pracodawcy bezpośrednio z D. i odwieziony do Polski; również wtedy nie przekazano mu umowy o pracę. W drodze powrotnej powód nie przejeżdżał przez B. i nie miał możliwości odebrania umowy. W związku z tym po przyjeździe do kraju powód nie wiedział o tym, że umowa przygotowana dla niego do podpisu znajdowała się nadal w B..

Pomimo zatem tego, że powodowi obiecano, że pisemna umowa o pracę zostanie dostarczona w czasie pierwszego tygodnia pracy na podstawie nowej umowy, przed zjazdem do kraju – ostatecznie pracodawca tak zorganizował pracę powoda i w taki sposób przekazał umowę, że w praktyce wykluczył odebranie tego dokumentu przez powoda. Warto wskazać, że pracodawca mógł bez większego trudu zaaranżować przekazanie umowy w taki sposób, aby powód mógł faktycznie ją odebrać i podpisać – chociażby poprzez nieprzydzielanie powoda do F., przesłanie umowy do H. w terminie wcześniejszym niż 1.06.2012 r., przesłanie umowy do powoda do D., doręczenie umowy powodowi przy okazji zjazdu do Polski busem.

Również po powrocie do kraju pracodawca – choć bez trudu mógł się zorientować, że powód nie miał możliwości odebrania umowy o pracę i jej podpisania – nie podjął działań umożliwiających powodowi podpisanie umowy. W szczególności umowy tej nie dostarczono powodowi w sposób zwyczajowo w firmie przyjęty, a więc drogą pocztową. Egzemplarz umowy o pracę z 26.05.2012 r. wysłany został do powoda dopiero 11.06.2012 r., wraz z oświadczeniem o rozwiązaniu umowy o pracę. Pracodawca nie zawiadomił również powoda, że powinien stawić się w siedzibie firmy i podpisać umowę. Mimo zgłaszania przez powoda telefonicznie, że nie dostał umowy o pracę do podpisu, pracodawca nie podjął żadnych starań, aby tę sytuację wyjaśnić i dostarczyć powodowi umowę, ograniczając się do zapewnień, że umowa będzie na powoda czekała w H.. Pracodawca podtrzymał swoje stanowisko nawet wówczas, gdy powód jednoznacznie oświadczył, że dopóki pracodawca nie przedstawi mu umowy o pracę – nie pojedzie do H.. Powód w toku przesłuchania wyjaśnił, że obawiał się wyjazdu za granicę bez wiedzy o tym, czy i na jakich warunkach zawarto z nim umowę o pracę. Wskazał, że gdyby miał miejsce jakiś nieszczęśliwy wypadek losowy, nieuregulowana sytuacja pracownicza mogłaby mieć dla niego bardzo poważne negatywne konsekwencje. Podkreślił również, że w czasie poprzedniego pobytu za granicą był tak samo zapewniany przez pracodawcę, że umowę otrzyma, a mimo tego do 2.06.2012 r. nie przedstawiono mu jej, w związku z czym nie miał już zaufania do obietnic pracodawcy.

Strona pozwana podnosiła, że niezależnie od pozostawienia umowy o pracę w skrzynce powoda w B., umowa w formie elektronicznej została wysłana do powoda w dniu 6.06.2012 r., na dowód czego przedstawiła wydruk wiadomości elektronicznej z 6.06.2012 r., wysłanej na adres (...) (k.31). Fakt wysłania takiej przesyłki potwierdziła K. K. (1) (k.114). Powód zaprzeczył, aby dostał tę przesyłkę. Strona pozwana nie wykazała, aby faktycznie powyższa przesyłka dotarła do powoda, ani też nie wykazała, że zgodnie z ustaleniami z pracownikiem taki był zwyczajowo przyjęty sposób doręczania mu korespondencji. Z akt osobowych powoda nic takiego nie wynika. Nie wykazano również, że powód wiedział, że umowa zostanie do niego wysłana pocztą elektroniczną, nie zaś – jak to było przyjęte w firmie – zwykłą przesyłką pocztową. Ponadto treść wiadomości z 6.06.2012 r. mogła wprowadzić w błąd – wynika z niej że umowę wysłano pocztą (mail wysłano tylko „na wszelki wypadek, gdyby [umowa] pocztą nie zdążyła dojść” – mimo że z akt sprawy wynika, że w ogóle jej nie wysłano do powoda pocztą przed 11.06.2012 r.). Warto również nadmienić, że z nagłówka wiadomości z 6.06.2012 r. (z wydruku z akt osobowych powoda) wynika, że zawierała załącznik (plik o nazwie 06012012131324724.pdf), nie wiadomo jednak jaka była treść tego załącznika. Nie wiadomo również czy i kiedy wiadomość ta dotarła do powoda ani czy adres elektroniczny adresata wskazany w niej był faktycznie adresem powoda.

Zdaniem Sądu w tych okolicznościach wydruk wiadomości z 6.06.2012 r. jest niewystarczającym dowodem, aby wykazać, że powodowi faktycznie przedstawiono umowę o pracę do podpisu. Świadkowie K. K. i A. S. zresztą zgodnie zeznały, że powód do ostatniej chwili przed wyjazdem informował je, że umowy o pracę nie otrzymał. Strona pozwana miała tego pełną świadomość, skoro wraz z pismem z 11.06.2012 r. wysłała do powoda pocztą umowę z 26.05.2012 r.

W tej sytuacji zdaniem Sądu nie można przypisywać powodowi znacznego stopnia zawinienia z tego powodu, że nie stawiał się do pracy. To pracodawca nie dopełnił swych obowiązków wobec pracownika, naruszając przy tym przepisy prawa pracy. Brak jest jakiegokolwiek dowodu potwierdzającego, że wynikało to z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Przeciwnie, okoliczności sprawy wskazują, że przyczyny niedostarczenia powodowi umowy o pracę miały charakter organizacyjny i dotyczyły wyłącznie pracodawcy. Skoro powód nie znał treści umowy o pracę, nie znał warunków, na jakich miałby pracę świadczyć, nie wiedział czy w ogóle przygotowano umowę w formie pisemnej, a jeśli tak – to kiedy ją dostanie, a ponadto był konsekwentnie wprowadzany w błąd przez pracodawcę, który zresztą sam swymi działaniami uniemożliwił powodowi odebranie i podpisanie umowy o pracę, to w ocenie Sądu nie może być mowy o tym, by powód dopuścił się w sposób zawiniony ciężkiego uchybienia obowiązkowi pracowniczym. Powód miał świadomość tego, że umowa o pracę powinna mieć formę pisemną i w takiej właśnie formie chciał zawrzeć umowę, o czym poinformował pracodawcę. Do chwili wyjazdu do H. warunek stawiany przez powoda nie został spełniony, w związku z czym powód miał uzasadnione podstawy, aby sądzić, że nie zawarto z nim umowy o pracę. Odmowa stawienia się do pracy w sytuacji, gdy pracownik jest przekonany że nie zawarto z nim umowy o pracę, nie może zdaniem Sądu uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, zwłaszcza, jeśli błędne przekonanie pracownika co do jego statusu wynika z niewłaściwych działań pracodawcy. Z tych przyczyn Sąd uznał powództwo o zapłatę odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za uzasadnione.

Zgodnie z przytoczonym wcześniej art. 58 k.p. w odmienny sposób obliczane jest odszkodowanie w przypadku umów zawieranych na czas nieokreślony i na czas określony. Pojawia się wobec tego pytanie, jakiego rodzaju umowa wiązała strony w dniu 11.06.2012 r. W ocenie Sądu była to umowa odpowiadająca treścią nie podpisanemu projektowi umowy z 26.05.2012 r., powód bowiem zaakceptował to, że warunki zatrudnienia wskazane w umowie zaproponuje pracodawca i z góry godził się na ich przyjęcie, o ile nie będą dla niego mniej korzystne niż poprzednia umowa o pracę na czas określony. W związku z tym w ocenie Sądu umowę łączącą strony w czerwcu 2012 r. należy traktować jak umowę zawartą na czas określony (od 26.05.2012 r. do 25.05.2015 r., por. art. 1 projektu umowy). W tej sytuacji przysługiwało powodowi odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za 3 miesiące. Umowa miała trwać do maja 2015 r., a zatem odszkodowanie przysługiwało powodowi maksymalnie w kwocie odpowiadającej wynagrodzeniu za 3 miesiące pracy. Zgodnie z zaświadczeniem złożonym przez pracodawcę (k.29) oraz umową o pracę wynagrodzenie powoda wynosiło 1.808,93 zł miesięcznie. Wobec tego kwota żądana przez niego tytułem odszkodowania (3.617,86 zł) nie przekraczała kwoty odszkodowania przysługującego powodowi na podstawie art. 58 k.p. Wobec tego w zakresie tego roszczenia Sąd uwzględnił powództwo w całości (punkt I wyroku).

Kolejne żądanie zgłoszone przez powoda dotyczyło **ustalenia, że stosunek pracy ustał 30.07.2012 r.** Żądanie to jest zupełnie bezpodstawne. Oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wywołuje skutek z chwilą jego złożenia, niezależnie od tego, czy do rozwiązania umowy dochodzi w sposób uzasadniony i zgodny z przepisami kodeksu pracy. Innymi słowy, nawet wadliwe oświadczenie pracodawcy powoduje rozwiązanie stosunku pracy w chwili jego złożenia. W niniejszej sprawie poza sporem pozostawało, że pracodawca oświadczeniem z 11.06.2012 r., doręczonym powodowi 12.06.2012 r., rozwiązał stosunek pracy bez wypowiedzenia, w związku z czym nie było podstaw faktycznych ani prawnych, aby ustalać inną datę rozwiązania stosunku pracy. W szczególności nie świadczy o tym, że do rzeczywistego rozwiązania stosunku pracy doszło 30.07.2012 r.

Następne żądanie dotyczyło **zapłaty kwoty 1.808,93 zł tytułem wynagrodzenia za czerwiec 2012 r.** Z karty aktywności kierowcy (załącznik „trip report” za miesiąc 06/2012, k.31) wynika, że powód w czerwcu nie świadczył pracy. Na karcie kierowcy nie zanotowano żadnej aktywności za 1.06.2012 r., natomiast 2.06.2012 r. powód powrócił do kraju. Od tej pory powód nie przystąpił do świadczenia pracy – od 4 do 10.06.2012 r. miał tzw. tydzień zjazdowy w Polsce, a więc w systemie „3 na 1” tydzień czasu wolnego nie mającego charakteru urlopu wypoczynkowego ani okresu pozostawania w gotowości do pracy. W późniejszym okresie powód odmówił wykonywania pracy. Zgodnie z art. 80 k.p. wynagrodzenie przysługuje za pracę wykonaną. Za czas niewykonywania pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia tylko wówczas, gdy przepisy prawa pracy tak stanowią. Z uwagi na to, że faktycznie powód w czerwcu 2012 r. pracy nie wykonywał, nie było podstaw do uwzględnienia jego żądania.

Powód zgłosił również żądanie zapłaty **odszkodowania za niewydanie świadectwa pracy w kwocie 1.808,93 zł.** Z akt osobowych wynika jednak, że świadectwo pracy zostało powodowi wydane w terminie. Z uwagi na to, że powód nie stawił się osobiście u pracodawcy po jego odbiór i niemożliwe było wręczenie świadectwa pracy powodowi osobiście w chwili rozwiązania stosunku pracy, pracodawca wysłał je pocztą w dniu 18.06.2012 r., a więc z zachowaniem tygodniowego terminu przewidzianego w § 2 ust. 2 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 15.05.1996 r. w sprawie szczegółowej treści świadectwa pracy oraz sposobu i trybu jego wydawania i prostowania (Dz.U. z 1996 r., nr 60, poz. 282 ze zm.). Powód otrzymał świadectwo pracy 21.06.2012 r. Niezależnie od tego godzi się wskazać, że powód poza własnym oświadczeniem nie zaoferował żadnych dowodów, które by potwierdzały, że wskutek niedysponowania świadectwem pracy w okresie 11-21.06.2012 r. poniósł szkodę polegającą na tym, że pozostawał bez pracy wskutek braku świadectwa pracy (tj. szkodę, o której mowa w art. 99 k.p.).

Powód domagał się ponadto przyznania mu kwoty: 1.975,24 zł tytułem **ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy** za 2010 r., 2.137,83 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2011 r., 1.315,52 zł tytułem ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy za 2012 r. Powód wywodził, że nie udzielano mu urlopów w wymiarze przewidzianym przepisami, w związku z czym do rozliczenia pozostała znaczna liczba dni niewykorzystanego urlopu. W aktach osobowych powoda brak jest jego wniosków urlopowych, niemniej jednak zważywszy na sposób wykonywania przez powoda pracy Sąd uznał za wiarygodne, że urlopy były udzielane w drodze ustnych uzgodnień, gdyż kierowcy rzadko odwiedzali siedzibę strony pozwanej. Strona pozwana przedstawiła kartę urlopową powoda, która jej zdaniem potwierdzała, że powód co roku wykorzystywał urlop ponad wymiar przysługujący mu z mocy ustawy. Sąd podzielił jej stanowisko, że powód ostatecznie wykorzystał swój urlop wypoczynkowy we właściwym wymiarze, niemniej jednak nie znalazł podstaw, aby ustalić, że wykorzystał go w tak znacznym zakresie, jak wywodziła to strona pozwana.

Po pierwsze, nie było podstaw, aby zapisy „nieobecność płatna” w karcie urlopowej interpretować jako urlop wypoczynkowy. Strona pozwana nie przedstawiła żadnych dowodów, które by potwierdzały, że te nieobecności miały charakter równoznaczny z urlopem wypoczynkowym; przeciwnie, w karcie urlopowej nie są one rozliczane jako urlop. Nie wiadomo w jakich okolicznościach i z jakich przyczyn nastąpiły te nieobecności, a wobec braku pisemnego wniosku powoda o udzielenie mu płatnej przerwy w pracy w tych okresach Sąd nie mógł przyjąć, jak chciała strona pozwana, że tego typu nieobecność stanowiła swoisty dodatkowy płatny urlop wypoczynkowy.

Po drugie, porównanie karty urlopowej z pozostałą dokumentacją czasu pracy powoda wskazuje na zaskakującą i nielogiczną nieprawidłowość. Otóż w karcie urlopowej jako dni urlopu wypoczynkowego są odnotowywane niemal

co miesiąc pojedyncze dni wolne, które odpowiadają – jak wynika z raportów aktywności kierowcy oraz świadectw działalności – ostatniemu dniowi robocznemu tzw. „tygodnia zjazdowego” (piątkowi przed wyjazdem za granicę do pracy). Nie ma żadnego racjonalnego wyjaśnienia tego, aby powód ubiegł się co miesiąc o urlop wypoczynkowy w takim dniu, skoro z samej natury jego systemu pracy wynikało, że jest to dla niego czas wolny. Przykładami takich dni są w 2010 r.: 26.03.2010 r., 23.04.2010 r., 18.06.2010 r., 16.07.2010 r., 24.09.2010 r. Zdaniem Sądu dni, których tego typu sytuacja dotyczyła, nie można wliczać do wykorzystanego przez powoda urlopu wypoczynkowego. Wobec tego Sąd uznał, że w 2010 r. powód wykorzystał 16 dni urlopu na 24 przysługujące mu (13-27.08.2010 r. i 27-31.12.2010 r.), zaś w 2011 r. wykorzystał 22 dni urlopu na 26 przysługujących (9-10.06.2011 r., 12-14.07.2011 r., 29.07.2011 r., 1-16.08.2011 r., 14.10.2011 r., 14-17.11.2011 r.). Na początku 2012 r. pozostawało do rozliczenia 12 dni zaległego urlopu. W 2012 r. powodowi przysługiwał, proporcjonalnie do okresu zatrudnienia, urlop wypoczynkowy w wymiarze 13 dni. Wykorzystał natomiast 26 dni urlopu (w okresie 2-27.01.2012 r., 16-24.02.2012 r.). Nie tylko zatem wykorzystał całość należnego urlopu za 2012 r., ale także urlop zaległy. Sąd nie miał żadnych podstaw, aby uznać, że w powyższych okresach powód nie przebywał na urlopie wypoczynkowym. Z dokumentacji dotyczącej czasu pracy powoda jako kierowcy wynika, że w tych okresach pracy nie wykonywał; powód zaś nie wskazał, co w tym czasie robił (jaką pracę świadczył), ewentualnie z czego wynikała jego nieobecność w pracy. Jak przy tym wynika ze świadectwa pracy, nie były to okresy zwolnienia chorobowego.

Powód domagał się wreszcie zapłaty 10.000 zł **tytułem odszkodowania za uchybienia przepisom prawa pracy**, w tym za nieprzestrzeganie czasu pracy, za naruszenia przepisów BHP, za bezprawne rozwiązanie umowy o pracę. Powód nie wykazał jednak ani tego, że pracodawca dopuszczał się w sposób zawiniony uchybień obowiązującym przepisom, ani też nie wskazał na czym polegała jego szkoda i jak ustalił wysokość dochodzonej kwoty. Nadto jeśli chodzi o odszkodowanie za rozwiązanie stosunku pracy, powód otrzymał odszkodowanie w ramach odrębnego zgłoszonego żądania.

Z omówionych wyżej przyczyn Sąd oddalił powództwo w zakresie pozostałych roszczeń zgłoszonych przez powoda (punkt II wyroku).

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W niniejszej sprawie jednomiesięczne wynagrodzenie powoda wynosiło 1.808,93 zł, i do takiej też kwoty Sąd objął zasądzone roszczenie rygorem natychmiastowej wykonalności.

Sąd nie obciążył powoda kosztami procesu poniesionymi przez stronę pozwaną (punkt IV wyroku), mimo zgłoszenia stosownego wniosku przez stronę pozwaną w odpowiedzi na pozew i mimo przegrania przez powoda sporu w przeważającej części. Zgodnie z art. 102 k.p.c., w wypadkach szczególnie uzasadnionych sąd może zasądzić od strony przegrywającej tylko część kosztów albo nie obciążać jej w ogóle kosztami. Ustawodawca nie precyzuje, co rozumieć należy przez „szczególnie uzasadniony” wypadek, pozostawiając to ocenie Sądu, który winien wziąć pod uwagę wszystkie okoliczności sprawy, tak związane z jej przebiegiem, jak i treścią i charakterem żądania oraz sytuacją osobistą i majątkową stron. Odstępując od obciążania powoda kosztami procesu Sąd wziął pod uwagę to, że co do najistotniejszego z żądań powód spór wygrał. Jeśli chodzi o żądanie zapłaty ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy powód mógł pozostawać w subiektywnym przekonaniu o słuszności swych żądań, gdyż faktycznie ewidencja urlopów prowadzona była w sposób nie w pełni korespondujący z rzeczywistą organizacją pracy powoda i mogła budzić pewne wątpliwości (zwłaszcza wobec niestosowania w przypadku powoda pisemnych wniosków urlopowych). Ponadto w 2010 r. i 2011 r. powód istotnie nie wykorzystał w całości urlopu. W tej sytuacji zdaniem Sądu względy słuszności przemawiały przeciwko obciążaniu powoda kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną.

O kosztach sądowych (punkt V wyroku) Sąd rozstrzygnął w oparciu o art. 100 k.p.c. i art. 113 ust. 1 u.k.s.c., nakładając na stronę pozwaną obowiązek ich pokrycia proporcjonalnie do tego, w jakim stopniu strona pozwana spór przegrała, tj. w zakresie opłaty stosunkowej naliczonej od kwoty zasądzonej w punkcie I wyroku.