

Sygn. akt X P 1024/12

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 10 lipca 2013 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia-Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Marcin Szajner

Ławnicy: Katarzyna Orzechowska, Beata Kominiak

Protokolant: Monika Biegańska

po rozpoznaniu w dniu 28 czerwca 2013 r. **we Wrocławiu**

przy udziale

sprawy z powództwa: A. P.

przeciwko (...) spółka z o.o. z siedzibą w S.

o odszkodowanie w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda A. P. na rzecz strony pozwanej (...) spółka z o.o. z siedzibą w S. kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego w sprawie;

III. pozostałe koszty postępowania zalicza na rachunek Skarbu Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 3 października 2012 r. (data stempla pocztowego), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. Powód A. P. wniósł o zasądzenie kwoty 4.500,00 zł tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz o zasądzenie od strony pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa radcowskiego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu powództwa powód podniósł, iż strony łączyła umowa o pracę na czas określony zawarta do dnia 28 czerwca 2014 r., na podstawie której został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy, na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego powyżej 12 ton.

Powód podniósł, iż w dniu 17 września 2012 r. zgłosił się wraz z córką, do ośrodka zdrowia we W. celem przeprowadzenia badań, w wyniku których lekarz prowadzący uznał za konieczne zwolnienie go od wykonywania pracy w związku z koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem i w tym celu wystawił mu zwolnienie lekarskie na okres od 17-21 września 2012 r.

Powód wskazał, iż jeszcze tego samego dnia powód poinformował pracodawcę drogą elektroniczną o czasowej niezdolności do pracy dołączając kopię zwolnienia lekarskiego. Równoległe skierował analogiczne pismo za pośrednictwem poczty, które zostało odebrane przez stronę pozwaną w dniu 21 września 2012 r.

Natomiast pismem z dnia 17 września 2012 r. doręczonym mu w dniu 19 września 2012 r. strona pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia, jako przyczynę wskazując odmowę wykonania polecenia służbowego i porzucenie pracy. Natomiast w dniu 24 września 2012 r. zostało mu doręczone świadectwo pracy.

Powód podniósł, iż w piśmie rozwiązującym umowę o pracę strona pozwana nie określiła dokładnej podstawy prawnej ograniczając się jedynie do wskazania jednostki redakcyjnej Kodeksu pracy. Co więcej, podstawa prawna nie wynika również z uzasadnienia pisma, ani z okoliczności towarzyszących rozwiązaniu stosunku pracy. Powód wskazał, iż nie jest w stanie zidentyfikować podstawy faktycznej działania pracodawcy, a tym samym odnieść się do postawionych mu zarzutów.

Ponadto powód podniósł, iż rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku. Tymczasem strona pozwana złożyła mu oświadczenie woli w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim w związku ze sprawowaniem opieki nad dzieckiem.

Jedynie z ostrożności procesowej powód podniósł, iż w przypadku gdyby strona pozwana powołała się na porzucenie pracy w związku z pozostawaniem na zwolnieniu lekarskim, to takie stanowisko również uzasadniałoby naruszenia przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia (k. 2-4).

Na podstawie zarządzenia przewodniczącego, odpowiedź na pozew złożona przez stronę pozwaną (pismo procesowe z dnia 20 listopada 2012 r.) została jej zwrócona w trybie art. 132 k.p.c. (k. 48).

W toku postępowania strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów postępowania według norm przepisanych, w tym kosztów zastępstwa procesowego (k. 71).

Na rozprawie w dniu 5 czerwca 2013 r. powód zmodyfikował dotychczasowe roszczenie główne domagając się zasądzenie kwoty 5.426,79 zł brutto wraz z ustawowymi odsetek za zwłokę liczonymi od dnia wniesienia powództwa do dnia zapłaty, dostosowując roszczenie odszkodowawcze do wyliczenia strony pozwanej (k. 153 - płyta CD).

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód A. P. został zatrudniony przez stronę pozwaną (...) Sp. z o.o. z siedzibą w G. od dnia 29 czerwca 2012 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, która miała trwać do 28 czerwca 2014 r., w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego pow. 12 ton w transporcie międzynarodowym.

Miejszem wykonywania pracy była miejscowość W.. Jednocześnie powód był także zobowiązany do odbywania podróży służbowych w Polsce lub za granicą na polecenie pracodawcy lub bez wyraźnego polecenia, jeżeli potrzeby pracodawcy będą tego wymagały.

Zgodnie z art. 9 pkt 10 umowy o pracę, powód miał obowiązek zawiadomić pracodawcę o każdej przeszkodzie uniemożliwiającej stawienie się i świadczenie pracy z odpowiednim wyprzedzeniem w celu umożliwienia pracodawcy zorganizowanie zastępstwa niezbędnego do zachowania ciągłości ruchu pojazdów w ramach realizowanych usług transportowych. Zawiadamianie powinno nastąpić niezwłocznie z chwilą powzięcia informacji o tej przeszkodzie.

Zgodnie z art. 9 pkt 11 umowy o pracę, w szczególności naruszenie przez powoda któregośkolwiek obowiązku w niniejszym artykule stanowić może, stosownie do okoliczności, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i może upoważniać pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub stanowić przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy za wypowiedzeniem.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak za ekwiwalent za urlop za ostatnie trzy miesiące wynosiło 1.808,93 zł brutto (1.331,45 zł netto).

Dowody: umowa o pracę na czas określony z 29.06.2012 r. k. 19-27,

zaświadczenie o zarobkach k. 63 (koperta).

Strona pozwana zajmuje się transportem międzynarodowym i jej klientami są firmy, do których deleguje swoich kierowców, a ponadto kierowcy świadczą pracę bezpośrednio dla strony pozwanej najjeżdżać jej samochodami. Strona pozwana decydowała gdzie kierowca będzie jeździł i jakiego będzie używał samochodu.

Bezpośrednim przełożonym powoda była dyspozytor A. S., w przypadku jej nieobecności inna osoba wykonująca czynności dyspozytora. U strony pozwanej zasadą jest, iż kierowca przebywa w trasie przez trzy tygodnie, po czym zjeżdża do domu i otrzymuje jeden tydzień wolnego.

Ze swojej ostatniej trasy powód zjechał 8 września 2012 r. i w okresie od 9-15 września 2012 r. przebywał w Polsce, nie świadcząc pracy.

Przełożona powoda dyspozytor A. S. w sposób zwyczajowy, przyjęty u strony pozwanej w połowie tygodnia, w którym przebywał on na w domu, poinformowała powoda, iż w dniu 16 września 2012 r. ma się stawić na busa w umówionym miejscu w pobliżu jego miejsca zamieszkania, który miał go zawieźć do B. w Holandii.

W piątek powód sam zadzwonił do A. S. i zapytał czy będzie jechał w trasę u dotychczasowego klienta. Wówczas A. S. poinformowała go, że w pierwszym tygodniu będzie jeździł dla strony pozwanej jej pojazdem, gdyż u klienta jest komplet kierowców, ale potem postara się aby wrócił do dotychczasowego klienta. Powód przyjął to do wiadomości i poprosił A. S. o załatwienie zamiany po tym tygodniu.

Jeszcze tego samego dnia powód ponownie zadzwonił do A. S. i chciał dowiedzieć się czy w sprawie zamiany udało się coś załatwić i został poinformowany, że jeszcze nic nie udało się załatwić. Wówczas powód poinformował A. S., że w takiej sytuacji przyjdzie do pracy tydzień później czyli wtedy, kiedy będzie dla niego wolne auto u dotychczasowego klienta.

W tej sytuacji A. S. późnym popołudniem zadzwoniła do powoda i poprosiła go o przyjazd do pracy, gdyż nie ma możliwości znalezienia zastępstwa na jego miejsce a on jest już zaplanowany. Powód jednak odmówił, informując, iż nie ma takiej możliwości i taka jest jego decyzja.

Po tym zdarzeniu A. S. jeszcze dwukrotnie kontaktowała się z powodem w sprawie zmiany jego decyzji, jednak bezskutecznie. Podczas ostatniej rozmowy telefonicznej A. S. poinformowała powoda, że podczas przyjęcia do pracy podpisał dokument, w którym zobowiązał się do zapłacenia kary pieniężnej za przestój auta spowodowany jego zawinieniem. Ponadto poinformowała powoda, że będzie to porzucenie pracy i może być na niego nałożona kara finansowa. Wtedy powód odpowiedział jej, że załatwi sobie zwolnienie lekarskie na dziecko.

Po informacji uzyskanej przez A. S., iż powód nie chce jechać w trasę, K. K. w dniu następnym zadzwoniła osobiście do powoda z prośbą o zmianę decyzji, jednak on odmówił informując ją, iż nie jest skłonny zmienić zdanie i tak czy inaczej ma chore dziecko i załatwi sobie zwolnienie lekarskie. W trakcie tej rozmowy K. K. poinformowała powoda o konsekwencjach dyscyplinarnych jego zachowania.

W dniu 16 września 2012 r. powód nie stawił się w wyznaczony miejscu i nie pojechał busem do wyznaczonego przez stronę pozwaną miejsca pracy.

W dniu 17 września 2012 r. powód zgłosił się wraz z córką do lekarza i uzyskał zwolnienie lekarskie (...) seria (...) na okres od 17-21 września 2012 r. w związku z koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem. Tego samego dnia powód poinformował stronę pozwaną o niezdolności do pracy, a w dniu 18 września 2012 r. przesłał listem poleconym (nr (...)), odebrany przez stronę pozwaną w dniu 21 września 2012 r. zwolnienie lekarskie

Dowody: zeznania świadka K. P. k. 65-67,

zeznania świadka A. S. k. 67-68,

częściowo przesłuchanie powoda k. v. 136-137,

zaświadczenie lekarskie (...) seria (...) k. 30,

potwierdzenie odbioru przesyłki poleconej k. 31-32.

Pismem z dnia 17 września 2012 r. wręczonym powodowi za pomocą poczty (list polecony nr (...)) w dniu 19 września 2012 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

Przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na odmowie wykonania polecenia służbowego i porzucenie pracy.

Oświadczenie woli o rozwiązaniu stosunku pracy strona pozwana wysłała do powoda przez powzięciem wiadomości, iż od 17-21 września 2012 r. przebywa on na zwolnieniu lekarskim w związku z koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem.

Dowody: zeznania świadka K. P. k. 65-67,

oświadczenie woli strony pozwanej z 17.09.2012 r. k. 33,

potwierdzenie odbioru przesyłki poleconej k. 63 (koperta).

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd Rejonowy zważył co następuje:

Powództwo jako bezzasadne, nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda, stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

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).

Natomiast w myśl z 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 oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako 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).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie art. 52 § 1 ust. 1 k.p. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy. Jak z tego widać, 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. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 17 września 2012 r. wynika, iż przyczyną rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, polegające na odmowie wykonania polecenia służbowego i porzucenie pracy.

W pierwszej kolejności należało się odnieść do zarzutów formalnych, podnoszonych przez powoda, związanych z ogólnikowością wskazanej przyczyny.

W ocenie Sądu, niewątpliwie wskazana w oświadczeniu woli strony pozwanej przyczyna rozwiązania stosunku pracy razi swoją ogólnikowością. Jednakże oceny wskazanej przyczyny należy dokonywać w kontekście całokształtu sytuacji towarzyszącej rozwiązaniu umowy o pracę, a jej oceny pod kątem należytego skonkretyzowania, należy dokonywać z perspektywy jego adresata tj. pracownika. W ocenie Sądu, pomimo ogólnikowego wskazania przyczyny rozwiązania stosunku pracy, powodowi były znane konkretne okoliczności rozwiązania stosunku pracy. Należy tutaj wskazać, iż powód zdawał sobie sprawę z tego, iż dzień 16 września 2012 r. jest jego normalnym dniem pracy i tego dnia winien stawić się do pracy. Natomiast w trakcie rozmów telefonicznych z pracownikami strony pozwanej został poinformowany, iż niestawienie się tego dnia w ustalonym miejscu w celu wyjazdu do Holandii, będzie potraktowane jako nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy mogąca skutkować rozwiązaniem stosunku pracy w trybie dyscyplinarnym.

Odnosząc się do zarzutów merytorycznych, podnoszonych przez powoda należy wskazać, iż ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

Zgodnie z art. 100 § 1 k.p., pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę.

Ponadto, w myśl art. 100 § 2 pkt 1 i 2 k.p., pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku.

Niewątpliwie niestosowanie się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy i nie są sprzeczne z przepisami prawa lub umowy o pracę jak również samowolne nieusprawiedliwione nieobecności w pracy stanowią naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, o których mowa powyżej.

Z przeprowadzonego postępowania dowodowego wynika, iż powód naruszył powyższe obowiązki albowiem z zeznań świadków wynika, iż otrzymał on polecenie służbowe stawienia się do pracy w dniu 16 września 2012 r., którego odmówił wykonania i jednocześnie tegoż dnia nie podjął pracy.

Jednocześnie w ocenie Sądu, powód swoim zachowaniem naruszył w sposób ciężki ciążące na nim obowiązki pracownicze określone art. 100 § 1 i 2 pkt 1 i 2 k.p., albowiem odmówił wykonania polecenia służbowego stawienia się do pracy w dniu 16 września 2012 r. i tego dnia faktycznie nie podjął pracy, gdyż nie odpowiadała mu to, iż w pierwszym tygodniu będzie musiał jeździć u strony pozwanej jej autem, które są starsze, natomiast kabiny gorzej wyposażone, a ponadto nie odpowiadała mu praca z pracownikami strony pozwanej pracującymi w planingu w Holandii.

Odnosząc się natomiast do zarzutów powoda związanych z tym, iż jego nieobecności tego dnia związana była z koniecznością opieki nad dzieckiem należy wskazać, iż jak wynika z zeznań świadków w połowie tygodnia A. S. kontaktowała się z powodem w celu potwierdzenia wyjazdu w dniu 16 września 2012 r. Powód taki wyjazd potwierdził nie zgłaszając żadnych okoliczności uniemożliwiających mu stawienie się do pracy. Jednakże tego dnia nie było jeszcze wiadomo, jakim autem, na jaką trasę i u jakiego klienta będzie jeździł. Następnie w piątek, tj. 14 września 2012 r. powód sam zadzwonił do A. S. próbując dowiedzieć się u jakiego klienta i w jaką trasę pojedzie. Wówczas został poinformowany, iż w pierwszym tygodniu będzie jeździć dla strony pozwanej jej autem, gdyż u klienta jest komplet kierowców. Powód przyjął to do wiadomości i poprosił tylko, ażeby A. S. postarała się o to, ażeby po tym tygodniu doszło do zmiany i mógłby jeździć u dotychczasowego klienta. Po jakim czasie powód ponownie zadzwonił do A. S. próbując dowiedzieć się czy coś udało się jej załatwić w sprawie zamiany, lecz uzyskał odpowiedź, iż na tą chwilę jeszcze nic nie zostało załatwione. Wówczas powód oświadczył, iż w takim przypadku przyjdzie do pracy tydzień później, a więc wtedy kiedy będzie dla niego wolne auto u klienta, w żaden sposób nie tłumacząc swojej decyzji.

W tej sytuacji, A. S. jeszcze kilkakrotnie kontaktowała się z powodem próbując namówić go do zmiany decyzji albowiem jest kłopot ze znalezieniem zastępstwa, lecz powód oświadczył, iż nie ma takiej możliwości i nie zmieni swojej decyzji.

Podczas ostatniej rozmowy jaka miała miejsce w piątek z A. S., powód został poinformowany, iż niestawienie się do pracy w dniu 16 września 2012 r. będzie porzuceniem pracy i w związku z tym, może być na niego nałożona kara finansowa, a sprawa może skończyć się w Sądzie, na co powód oświadczył, iż w takiej sytuacji załatwi sobie zwolnienie lekarskie na dziecko, jednak nie powołując się w żaden sposób na chorobę dziecka.

Informacja o powyższym zajściu została przekazana niezwłocznie K. K., która następnego dnia, tj. 15 września 2012 r. skontaktowała się telefonicznie z powodem próbując namówić go do zmiany decyzji, lecz powód oświadczył, iż nie jest skłonny do kompromisów i tak czy inaczej ma chore dziecko i załatwi sobie zwolnienie lekarskie na dziecko.

Jak wynika z ustalonego stanu faktycznego powód początkowo wcale nie usprawiedliwiał się niemożliwością podjęcia pracy z powodu choroby dziecka, nie tłumaczył się, że ma chore dziecko i musi się nim zaopiekować, lecz tym, iż nie miał ochoty jeździć dla strony pozwanej jej samochodem, które były starsze, a kabiny były gorzej wyposażone, a ponadto nie odpowiadała mu współpraca z pracownikami strony pozwanej pracującymi w planingu w Holandii. Zatem logicznie rozumując, gdyby od samego początku miał jeździć u dotychczasowego klienta, to choroba dziecka nie byłaby dla niego żadną przeszkodą, ażeby w dniu 16 września 2012 r. pojechać busem do Holandii i świadczyć normalnie pracę.

Ponadto należy wskazać, iż normalnym dniem pracy dla powoda był dzień 16 września 2012 r., natomiast zwolnienie lekarskie na dziecko zostało wystawione w dniu 17 września 2012 r. na okres od 17-21 września 2012 r. Zatem powód w żaden sposób nie może usprawiedliwiać swojej nieobecności w dniu 16 września 2012 r. chorobą dziecka w okresie od 17-21 września 2012 r., potwierdzoną stosownym zaświadczeniem lekarskim. Zgodnie z art. 53 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku. Dzień 16 września 2012 r. nie był dniem choroby dziecka, za który powód mógłby otrzymać odpowiednie świadczenie, a jego nieobecność tego dnia nie można uznać za niezawinioną i tego dnia nie podległ on ochronie przewidzianej powyższym artykułem.

Jednocześnie w ocenie Sądu, oceniając kontekst całości zdarzeń można dojść do wniosku, iż powód składając zaświadczenie lekarskie z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem uczynił ze swojego prawa użytek spreczny ze społeczno-gospodarczym przeznaczeniem tego prawa i zasadami współżycia społecznego i jako takie nie powinno podlegać ochronie. Powód bowiem próbując uchylić się do świadczenia pracy tylko i wyłącznie z tego powodu, iż nie chciała jeździć w pierwszym tygodniu dla strony pozwanej jej samochodami, a ponadto nie odpowiadała mu współpraca z pracownikami strony pozwanej pracującymi w Holandii, chciał skorzystać niejako z dobrodziejstwa art. 53 § 2 k.p. Tymczasem z treści zeznań świadków jednoznacznie wynika, iż powód początkowo wyraził gotowość podjęcia pracy w dniu 16 września 2012 r., jednakże po informacji, iż będzie musiał jeździć dla strony pozwanej jej

samochodami odmówił wykonania polecenia służbowego, a następnie po poinformowaniu go, iż w związku z tym mogą zostać wyciągnięte wobec niego konsekwencje służbowe, niejako próbował usprawiedliwić swoją decyzję i nieobecność w pracy, zasłaniając się chorobą dziecka.

Sąd dokonał ustaleń stanu faktycznego w niniejszej sprawie, w oparciu o zebrane w sprawie dowody z dokumentów znajdujących się w aktach sprawy, które to dokumenty Sąd uznał za wiarygodne, ponieważ zostały sporządzone w przepisanej prawem formie a ich autentyczność, ani treść nie były kwestionowane przez strony w toku postępowania oraz na podstawie zeznań świadków i stron.

Oceny zeznań świadków oraz stron Sąd dokonał w kontekście całego zebranego w sprawie materiału dowodowego. Przy ustalaniu stanu faktycznego Sąd przede wszystkim oparła się o zeznania świadków, albowiem w ocenie Sądu, należało je uznać za wypełni wiarygodne, gdyż był logiczne, spójne i konsekwentne. W szczególności świadkowie potwierdzili fakt odmowy świadczenia pracy przez powoda tylko i wyłącznie z tego powodu, iż nie odpowiadała mu praca dla strony pozwanej na jej autach, które były starsze, a ich kabiny gorzej wyposażone, a ponadto nie odpowiadała mu praca z pracownikami strony pozwanej pracującymi w planingu w Holandii.

Natomiast zeznania powoda były dla Sądu wiarygodne tylko w zakresie w jakim korespondowały z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie. Przede wszystkim, Sąd nie dał wiary temu, iż rzeczywistym i wyłącznym powodem odmowy wykonania polecenia wyjazdu do Holandii była choroba jego dziecka. W tym zakresie należy wskazać, iż powód podnosił, iż jego dziewczyna oraz dziecko zachorowali już na początku oraz w połowie tygodnia, tymczasem pomimo tego powód potwierdzał gotowość do pracy. Jeżeli faktycznie od samego początku przyczyną odmowy wyjazdu miałyby być choroba dziecka, to wydaje się nielogiczne i niezrozumiałe, wykazywanie początkowo gotowości do pracy. Ponadto należy wskazać, iż skoro w dniu 14 września 2012 r., tj. w piątek powód otrzymał kategoryczne polecenie przełożonego o podjęciu pracy w dniu 16 września 2012 r. i ewentualnych skutkach niezastosowania się do polecenia służbowego, to w ocenie Sądu nic nie stało przecież na przeszkodzie, a powód przynajmniej takich okoliczność i nie wykazał, ażeby udał się do lekarza z dzieckiem jeszcze tego dnia. Ponadto, jeżeli naprawdę zależałoby mu na dobru własnego dziecka, to w takiej miejscowości jak W., w której mieszka powód, z pewnością jest możliwość skorzystania z całodobowej opieki zdrowotnej i fakt, iż w sobotę oraz w niedzielę jego przychodnia była akurat zamknięta nie powinien stanowić dla niego żadnej przeszkody w uzyskaniu stosownego zaświadczenia lekarskiego.

Ponadto, na marginesie należy wskazać, iż zgodnie z § 6 ust. 1 rozporządzenia Ministra Zdrowia z dnia 22 lipca 2005 r. w sprawie orzekania o czasowej niezdolności do pracy (Dz. U. Nr 145, poz. 1219), okres orzeczonej niezdolności do pracy może obejmować okres nie dłuższy niż 3 dni poprzedzające dzień, w którym przeprowadzono badanie, jeżeli jego wyniki wykazują, że ubezpieczony w tym okresie niewątpliwie był niezdolny do pracy. Powód mógł zatem otrzymać zaświadczenie lekarskie od dnia 16 września 2012 r., jednakże lekarz wystawił zwolnienie lekarskie od dnia 17 września 2012 r. co może świadczyć, iż stan zdrowia dziecka powoda w dniu wizyty nie uzasadniał wystawienia zwolnienia lekarskiego obejmujące dzień poprzedzający wizytę.

Mając powyższe na uwadze, Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne o czym orzeczono **w punkcie I sentencji wyroku.**

Orzeczenie o kosztach procesu znajduje uzasadnienie w treści przepisu art. 98 § 1 k.p.c.

Zgodnie z tym przepisem strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony (koszty procesu). Ponieważ powód przegrał proces obowiązany jest zwrócić stronie pozwanej poniesione przez nią koszty postępowania w wysokości 60 zł, będące kosztami zastępstwa procesowego. Kwota ta wynika z § 11 ust. 1 pkt. 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu.

Mając to na uwadze Sąd **w punkcie II sentencji wyroku** zasądził od powódki na rzecz strony pozwanej kwotę 60 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego. Przyjęcie wskazanej podstawy zasądzenia kosztów zastępstwa procesowego, a tym samym stawki 60 zł, Sąd oparł na treści orzeczenia Sądu Najwyższego z dnia 7.08.2002 r., sygn. III PZP 15/02; OSNP 2003/12/285, w którego tezie wskazano, iż w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Powyższy pogląd zachowuje także swoją aktualność przy rozpatrywaniu spraw będących odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozostałe koszty postępowania (w tym opłata od pozwu od której uiszczenia powód był zwolniony z mocy ustawy) zostały ostatecznie zaliczone na rachunek Skarbu Państwa, o czym orzeczono jak **w punkcie III sentencji wyroku**.