

Sygn. akt *X P(Pupr) 851/13*

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 marca 2014 r.

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

Przewodniczący: SSR Agata Masłowska

Ławnicy: Bożena Sawicka –Woźniak, Zofia Raś

Protokolant: Iwona Markiewicz

po rozpoznaniu w dniu 27 marca 2014 r. we Wrocławiu

na rozprawie

sprawy z powództwa **G. P.**

przeciwko **M. S.** prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą „M.”

o odszkodowanie i o sprostowanie świadectwa pracy

I. **oddala powództwo;**

II. **ustala, że koszty sądowe w postaci opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony z mocy ustawy, ponosi Skarb Państwa.**

UZASADNIENIE

Powód G. P. pozwem z 16 września 2013 r. (k.2-3, k.8-12) wniósł o zasądzenie od pozwanej M. S., prowadzącej działalność gospodarczą pod firmą „M.”, na swoją rzecz kwoty 3.544,13 zł z ustawowymi odsetkami od 29 sierpnia 2013 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wskazał, że pracodawca jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę podał odstąpienie od wykonywania umowy o pracę i porzucenie pracy. Powód wyjaśnił, że w rzeczywistości 28 sierpnia 2013 r. w czasie wykonywania pracy przy wykonaniu dostawy do pierwszego punktu poczuł ból w kręgosłupie, uniemożliwiający mu dalszą pracę. Powiadomił o tym pracodawcę sms-em oraz osobiście przy przekazywaniu mu samochodu, informując że musi udać się do lekarza. Zwolnienie lekarskie powód wysłał do pozwanej pocztą. Powód podkreślił, że już wcześniej uprzedzał pracodawcę, że źle się czuje, ale pracodawca nalegał, aby powód wykonał w tym dniu tyle dostaw, ile da radę, przed udaniem się do lekarza. Pismem z 23 września 2013 r. (k.4) powód wniósł również o sprostowanie świadectwa pracy przez wskazanie, że do rozwiązania umowy o pracę doszło za wypowiedzeniem przez pracodawcę.

W odpowiedzi na pozew (k.23-24) pozwana M. S. wniosła o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów procesu. Podniosła, że powód nie informował wcześniej pracodawcy o swym złym samopoczuciu, a do opuszczenia przez niego miejsca pracy doszło z innych przyczyn, niż przez niego podane. Powód poinformował pracodawcę, że nie jest zadowolony z pracy w cargo, w związku z czym zaproponowano mu rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron. Powód nie zgodził się i domagał się, aby to pracodawca go zwolnił, gdyż wówczas dostałby zasiłek dla bezrobotnych. W dniu 28 sierpnia 2013 r. powód przed godziną 9:00 porzucił pracę, informując sms-em że odstawi auto na parking oraz że uda się do lekarza i przyśle zwolnienie pocztą. Po zakończeniu zwolnienia

lekarskiego w dniu 30 sierpnia 2013 r. powód nie stawiał się do pracy pomimo że nie doręczono mu jeszcze oświadczenia o rozwiązaniu umowy, co zdaniem pozwanej również potwierdzało, że powód porzucił pracę. Pozwana wskazała, że choroba powoda była fikcyjna, gdyż 29 sierpnia 2013 r. powód przebywając na zwolnieniu lekarskim w rzeczywistości świadczył już pracę na rzecz innego pracodawcy. Pozwana zarzuciła ponadto, że zwolnienie lekarskie, na które powołuje się powód, jest innym zwolnieniem, niż te które przedstawił pozwanej.

Pismem z 7 stycznia 2014 r. (k.71-72) powód wyjaśnił, że nie stawiał się do pracy 30 sierpnia 2013 r., gdyż A. S. w dniu 28 sierpnia 2013 r. złożył mu ustnie oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia. Podniósł, że tarcza tachografu mająca świadczyć o tym, że 29 sierpnia 2013 r. pracował w innej firmie, w rzeczywistości dotyczy prowadzenia pojazdu udostępnionego mu przez A. S. 28 sierpnia 2013 r., zaś data 29 sierpnia 2013 r. została na niej wpisana omyłkowo. Pracę w nowej firmie podjął dopiero 2 września 2013 r.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

G. P. zawarł w dniu 1 sierpnia 2013 r. z M. S., prowadzącą działalność gospodarczą pod firmą „M.”, umowę o pracę na okres próbny do 30 września 2013 r. Na podstawie tej umowy został zatrudniony na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy, za wynagrodzeniem 1.600 zł miesięcznie brutto.

Dowody:

- kopia umowy o pracę z 1.08.2013 r. (k.13)

Powód zatrudniając się u pozwanej uzgodnił z nią, że w czasie zatrudnienia będzie zdawał egzamin warunkujący uzyskanie przez niego dodatkowych uprawnień w zakresie prowadzenia pojazdów. Pozwana zgodziła się na udzielenie powodowi w razie potrzeby urlopu w tym celu. W dniu 27 sierpnia 2013 r. powód nie stawiał się w pracy, ustnie informując, że w tym dniu skorzysta z urlopu. Wniosek urlopowy nie został jednak przez niego złożony. Powód nie informował w tym dniu, że się źle czuje i że boli go kręgosłup.

W dniu 28 sierpnia 2013 r. powód miał obsługiwać dostawy przesyłek z lotniska. Przystąpił do wykonywania pracy nie informując A. S., który kierował pracą kierowców, ani też samej pozwanej, o tym, że źle się czuje i zamierza korzystać ze zwolnienia lekarskiego. Po wykonaniu dostawy do pierwszego punktu zadzwonił do A. S. i oznajmił mu, że „nie będzie pracował w takich warunkach”. Związane było to z tym, że wykonując dostawę musiał zaczekać na otwarcie pierwszego punktu odbioru, co wywołało jego niezadowolenie i spowodowało, że wdał się w kłótnię z klientem. Ponadto powód był niezadowolony, że jego praca wiąże się m.in. z koniecznością dokonywania rozładunku ciężkich przesyłek. Powód oznajmił że wraca, aby zdać samochód; w tym celu spotkał się z A. S. na parkingu.

W godzinach porannych powód zdał samochód wraz z kluczykami i dowodem rejestracyjnym i zażądał, aby rozwiązać z nim umowę o pracę z przyczyn dotyczących pracodawcy. Na pytanie A. S., dlaczego chce, aby pracodawca mu wypowiedział umowę, powód oznajmił, że jeśli sam się zwolni, to nie dostanie zasiłku dla bezrobotnych. A. S. po skontaktowaniu się z pozwaną zaproponował powodowi rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron, ale powód się na to nie chciał zgodzić, powołując się na to, że utraciłby w ten sposób prawo do zasiłku. Pozwana nie zgodziła się na rozwiązanie stosunku pracy w sposób zaproponowany przez powoda. W końcu powód stwierdził, że ma dosyć rozmowy z A. S. i że wraca do domu.

Po oddaleniu się przez powoda A. S. poinformował o zaistniałej sytuacji M. S. oraz biuro księgowo, które zajmowało się dla pozwanej również sprawami kadrowymi. Po konsultacji z księgową G. S. pozwana i A. S. doszli do wniosku, że nastąpiło porzucenie przez powoda pracy. Sporządzone zostało oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy, które wysłano do powoda pocztą.

Po kilku godzinach powód wysłał do A. S. wiadomość SMS, zawierającą informację, że powód zamierza udać się do lekarza, a także propozycję, aby spotkać się na parkingu w celu przekazania kluczyków do auta i dowodu rejestracyjnego. Wiadomość ta zdziwiła A. S., gdyż powód zdał już te przedmioty wcześniej, a samochód i dalsze

wykonywanie obowiązków powoda przejął syn A. S.. W godzinach popołudniowych powód wysłał kolejną wiadomość SMS, informując A. S., że otrzymał zwolnienie lekarskie na 2 dni.

Dowody:

- zeznania A. S. (k.94)
- zeznania G. S. (k.94)
- przesłuchanie M. S. w charakterze pozwanej (k.139)

W dniu 28 sierpnia 2013 r. powód wysłał do pozwanej pocztą zwolnienie lekarskie, jakie otrzymał w tym samym dniu na okres od 28 do 29 sierpnia 2013 r. Doręczono je pozwanej 4 września 2013 r.

Dowody:

- kopia potwierdzenia nadania i odbioru (k.7-8)
- kopia zaświadczenia lekarskiego ZUS ZLA nr (...) (k.25, k.100)
- pismo ZUS z 5.02.2014 r. (k.99)

Pismem z 28 sierpnia 2013 r., doręczonym powodowi 2 września 2013 r., pozwana rozwiązała zawartą z nim umowę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazała ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, tj. odstąpienie od wykonywania umowy o pracę i porzucenie pracy.

Dowody:

- kopia pisma z 28.08.2013 r. (k.14) wraz z kopią potwierdzenia nadania i doręczenia (k.59v)
- kopia świadectwa pracy z 2.09.2013 r. (k.15)

W dniu 29 sierpnia 2013 r., w czasie zwolnienia lekarskiego, powód prowadził samochód ciężarowy marki MAN o numerze rejestracyjnym (...), pokonując odległość 71 km. Pojazd ten należał w tym czasie do J. A., prowadzącego działalność gospodarczą pod firmą (...) J. A. nie współpracuje z pozwaną, nigdy nie używał jej żadnego pojazdu. Powód prowadził pojazd J. A., gdyż stawiał się w tym dniu na rozmowę w sprawie zatrudnienia, nie informując, że pozostaje w zatrudnieniu u innego pracodawcy oraz że przebywa na zwolnieniu lekarskim. W dniu 29 sierpnia 2013 r. miał miejsce tzw. dzień próbny, w trakcie którego powód miał zostać zaznajomiony ze specyfiką pracy, dokumentacją i obowiązkami, w tym m.in. prowadził pojazd marki MAN o numerze rejestracyjnym (...).

Dowody:

- kopia tarczy tachografu (k.27)
- kopia pisma z 4.02.2014 r. (k.90)
- kopia dowodu rejestracyjnego (k.91)
- informacja z CEPiK z 31.01.2014 r. (k.109)
- kopia protokołu kontroli ITD z załącznikami (k.112-125)

W dniu 30 sierpnia 2013 r. (piątek) powód nie stawiał się do pracy, nie informując pracodawcy o przyczynach nieobecności.

Dowody:

- zeznania A. S. (k.94)
- zeznania G. S. (k.94)
- przesłuchanie M. S. w charakterze pozwanej (k.139)

W dniu 2 września 2013 r. powód zawarł z J. A. umowę o pracę na okres próbny. Był u niego zatrudniony od 2 do 14 września 2013 r., umowa została rozwiązana przez pracodawcę za wypowiedzeniem.

Dowody:

- kopia świadectwa pracy z 14.09.2013 r. (k.74)

Sąd zważył, co następuje:

Sąd oddalił powództwo jako bezzasadne.

Ustalając stan faktyczny w sprawie Sąd oparł się na kopii dokumentacji pracowniczej powoda, informacjach dotyczących udzielonych powodowi zwolnień lekarskich oraz jego aktywności zawodowej w okresie zwolnienia lekarskiego, a także na zeznaniach A. S. i G. S. oraz przesłuchaniu M. S. w charakterze pozwanej. Dowody te są spójne, zbieżne, wynika z nich logiczny ciąg zdarzeń potwierdzający twierdzenia pozwanej. Relacja pozwanej jest logiczna, konsekwentna, wiarygodna i niesprzeczna z doświadczeniem życiowym. Sąd dał wiarę zeznaniom A. S., brata pozwanej, gdyż w całości zostały one potwierdzone relacją księgową pozwanej – G. S., która w przeciwieństwie do świadka A. S. jest dla pozwanej osobą obcą, niepozostającą z pozwaną w stosunku pracy, nie zachodzi więc istotniejsza obawa, że byłaby zainteresowana w zeznawaniu na korzyść pozwanej niezgodnie z prawdą.

Sąd pominął na rozprawie w dniu 27.03.2014 r. dowód z przesłuchania G. P. w charakterze powoda, przyjmując, że powód bez usprawiedliwienia nie stawił się na rozprawie, mimo wezwania go do stawiennictwa pod rygorem pominięcia dowodu z przesłuchania (k.95). Dopiero po zamknięciu rozprawy i ogłoszeniu wyroku wpłynęło do Sądu pismo powoda, datowane na 25.03.2014 r., w którym informował, że wyjeżdża w celach służbowych za granicę i nie będzie mógł się stawić w celu przesłuchania. Wskazać należy, że powód w żaden sposób nie uprawdopodobnił, że tego typu zdarzenie miało miejsce i że nie miał żadnej możliwości uzgodnienia z pracodawcą wcześniej grafiku pracy w ten sposób, aby możliwe było stawiennictwo na rozprawie ani też nie miał możliwości zgłoszenia wcześniej wniosku o zmianę terminu rozprawy na bardziej dla niego dogodny. Wezwanie doręczono powodowi 15.02.2014 r. (k.132), zaś pismo informujące o braku możliwości stawienia się w Sądzie wysłano najwcześniej 25.03.2014 r., a więc zaledwie na dwa dni przed rozprawą, która zresztą była wyznaczona na godz. 9:00, zatem nawet w razie bezzwłocznego doręczenia przesyłki do Sądu i tak w praktyce nie było możliwości, aby informacja o przyczynach nieobecności powoda dotarła do składu rozpoznającego sprawę. To, że czas potrzebny na doręczenie przesyłki jest z reguły dłuższy niż 1 dzień, jest okolicznością powszechnie znaną – zatem wysłanie usprawiedliwienia w formie pisemnej zaledwie na 2 dni przed rozprawą (nie korzystając przy tym z możliwości doręczenia pocztą kurierską albo przesyłką priorytetową) świadczy o znacznej niefrasobliwości strony i braku elementarnej dbałości o własne interesy i o prawidłowy przebieg postępowania. Nic nie stało też na przeszkodzie, by powód telefonicznie powiadomił Sąd o niemożności stawienia się – brak jednak w aktach zapisku urzędowego, który potwierdzałby, że tego typu informacja została przez powoda przekazana.

Niezależnie od tego zauważyć się godzi, że dowód z przesłuchania strony ma charakter wyłącznie uzupełniający i nie może służyć tylko potwierdzeniu okoliczności wynikających z innych dowodów lub wyjaśnieniu kwestii, które nie mogą być na podstawie innych dowodów wyjaśnione. Dowód z przesłuchania strony, jako pochodzący od podmiotu bezpośrednio zainteresowanego w uzyskaniu korzystnego wyniku postępowania, powinien być oceniany ze szczególną ostrożnością. W niniejszej sprawie ta ostrożność powinna być wzmożona w odniesieniu do twierdzeń powoda,

gdyż z pism powoda wynika jasno, iż przedstawiał on w sposób celowy i świadomy nieprawdziwie okoliczności sprawy, tak aby w lepszym świetle zaprezentować swoje zachowanie wobec pozwanej. W szczególności wskazać należy na wyjaśnienia zawarte w piśmie z 7.01.2014 r., które są w oczywisty sposób nieprawdziwe. Wobec tego wiarygodność ustnej relacji powoda o spornych zdarzeniach również byłaby niska – nawet zatem gdyby powód się stawił i zostałby przesłuchany, Sąd z dużym prawdopodobieństwem dałby wiarę jego relacji tylko w takim zakresie, w jakim znajdowałaby ona potwierdzenie w zebranym materiale dowodowym.

Żądanie powoda dotyczyło odszkodowania za rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy [dalej: k.p.]. Jego podstawę prawną zawierał zatem w pierwszym rzędzie art. 56 § 1 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 kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że nie porzucił pracy, a w dniach 28 i 29.08.2013 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim, zatem jego nieobecność była usprawiedliwiona. W oparciu o ten zarzut zgłosił żądanie zapłaty odszkodowania.

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. W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, 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**. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z **zawinionymi** uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały **zagrożenie interesów** lub **istotną szkodę w mieniu pracodawcy** (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana **przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy**. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób **konkretny, jasny i zrozumiały**; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia **nie budziła wątpliwości** (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd **jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi** przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W przedmiotowej sprawie przyczyna rozwiązania stosunku pracy podana została w piśmie z 28.08.2013 r., wysłanym do powoda pocztą i doręczonym mu 2.09.2013 r. Przyczyną tą było odstąpienie od wykonywania umowy o pracę i porzucenie pracy. Pozwana wskazała, że porzucenie pracy miało miejsce 28.08.2013 r. W tym dniu powód stawił się do pracy, ale przy wykonywaniu pierwszej dostawy wdał się w kłótnię z klientem i następnie zaprzestał wykonywania obowiązków, informując pracodawcę, że samochód odstawi na parking. W sprawie bezspornym było, że istotnie w tym dniu na krótko po rozpoczęciu pracy powód ją przerwał i już nie powrócił do jej wykonywania. Bezspornym było także, że przesłał pracodawcy zwolnienie z 28.08.2013 r., dotyczące okresu 28-29.08.2013 r. Spór dotyczył tego, czy powód faktycznie zaprzestał wykonywania obowiązków z powodu złego stanu zdrowia i nie miał zamiaru porzucenia pracy, czy też było tak, jak wywodzi pozwana, tj. że powód domagał się, aby rozwiązano z nim umowę za wypowiedzeniem przez pracodawcę, gdyż chciał podjąć pracę w innej firmie, a gdy pozwana się na to nie zgodziła – porzucił pracę,

gdyż nie odpowiadał mu rodzaj powierzonych obowiązków i natychmiast zgłosił się do pracy u innego pracodawcy, nie czekając na rozwiązanie z nim stosunku pracy.

Co do zasady do podstawowych obowiązków pracownika należy wykonywanie pracy w miejscu i czasie określonym przez pracodawcę (art. 22 § 1 k.p.). Celowa, nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy, jak również odmowa świadczenia pracy czy też wręcz jej porzucenie mogą uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., gdyż oznaczają odstąpienie przez pracownika do wykonywania przez niego umowy o pracę. Pracownik ma obowiązek usprawiedliwiać każdy przypadek nieobecności w pracy (np. spowodowanej chorobą), a także w niektórych sytuacjach ma obowiązek uzyskać zgodę pracodawcy na nieobecność (np. w przypadku urlopu wypoczynkowego). Naruszeniem obowiązków pracowniczych jest nie tylko nieusprawiedliwione uchylanie się od świadczenia pracy, lecz również wprowadzanie pracodawcy w błąd co do tego, czy nieobecność jest usprawiedliwiona. Naruszeniem obowiązków pracowniczych może być także porzucenie pracy podczas usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. jeśli z okoliczności sprawy wynika, że nieobecność pracownika nie miała na celu korzystanie ze zwolnienia lekarskiego (lub innej usprawiedliwionej przyczyny nieobecności), lecz wynikała wyłącznie z jasno zadeklarowanego przez pracownika zamiaru porzucenia pracy i podjęcia zatrudnienia u innego pracodawcy.

W ocenie Sądu zgromadzony materiał dowodowy przekonująco świadczy, że powód w dniu 28.08.2013 r. w rzeczywistości nie opuścił pracy z powodu złego samopoczucia i że nie zamierzał korzystać ze zwolnienia lekarskiego zgodnie z jego przeznaczeniem. Powód w tym dniu porzucił pracę, by podjąć zatrudnienie w innej firmie, oferującej korzystniejsze w jego odczuciu warunki zatrudnienia. Dopiero po opuszczeniu miejsca pracy powód podjął decyzję o tym, że uda się do lekarza; z dużym prawdopodobieństwem można przypuszczać, że celem uzyskania zwolnienia lekarskiego nie była rekonwalescencja, lecz po prostu chęć uniknięcia zwolnienia w trybie dyscyplinarnym.

Za tym, że w taki właśnie sposób należy interpretować przebieg zdarzenia z 28.08.2013 r. przemawia szereg okoliczności. Przede wszystkim wskazać należy, że w czasie rozmowy z A. S., dotyczącej zaprzestania wykonywania pracy w tym dniu, nie było mowy o złym samopoczuciu powoda, ani o jakichkolwiek dolegliwościach skutkujących niezdolnością powoda do pracy. Powód jednoznacznie dał do zrozumienia przełożonemu, że nie zamierza dalej pracować u pozwanej i oczekuje rozwiązania stosunku pracy. Dyskusja dotyczyła tylko tego, w jaki sposób stosunek pracy ma się zakończyć. Powód nalegał, aby to pracodawca rozwiązał stosunek pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, tak aby powód zachował prawo do zasiłku. Pozwana się na to nie chciała zgodzić, skoro to z inicjatywy powoda miało dojść do rozwiązania umowy o pracę i to jemu, a nie pozwanej, zależało na tym, aby stosunek pracy się zakończył. Pozwana zaproponowała powodowi rozwiązanie umowy za porozumieniem stron, ale powód nie wyraził zgody na to. Mimo że strony nie doszły do porozumienia w sprawie rozwiązania stosunku pracy, powód opuścił bez wyjaśnienia miejsce pracy i już do swych obowiązków nie powrócił. Co więcej, wbrew temu, co wywodził powód, to nie jego dolegliwości spowodowały w tym dniu przerwanie pracy i powrót na parking, lecz awantura, w jaką wdał się z klientem.

Drugim faktem potwierdzającym intencje powoda i rzeczywistą przyczynę zaprzestania świadczenia pracy w dniu 28.08.2013 r. jest okoliczność, iż powód po zakończeniu zwolnienia lekarskiego, w piątek 30.08.2013 r. nie stawiał się do pracy i nawet nie próbował usprawiedliwić swej nieobecności. Co istotne, oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy powód otrzymał dopiero 2.09.2013 r., nie mógł więc w dniu 30.08.2013 r. zakładać, że nie ma obowiązku świadczenia pracy. Zachowanie powoda jasno świadczy o tym, że już w dniu 28.08.2013 r. jego celem było porzucenie pracy – powód zresztą w dniu 30.08.2013 r. wiedział, że zostanie zatrudniony w innej firmie, więc nie interesowało go usprawiedliwianie swojej nieobecności u pozwanej. Powód zarzucił (k.72), że doszło do ustnego rozwiązania z nim stosunku pracy w dniu 28.08.2013 r., w związku z czym nie miał obowiązku stawiania się do pracy w dniu 30.08.2013 r. i mógł poszukiwać nowego zatrudnienia – ale brak jest jakichkolwiek dowodów potwierdzających tę okoliczność. Zachowanie powoda przeczy temu, aby takie oświadczenie mu złożono w formie ustnej w dniu 28.08.2013 r. – powód bowiem mimo rzekomego zwolnienia go ustnie przez A. S. zawiadomił go później o zwolnieniu lekarskim i przysłał pracodawcy to zwolnienie. Gdyby rzeczywiście powód był przekonany, że został zwolniony ze skutkiem natychmiastowym, takie działania byłyby zbędne. Także zeznania G. S. potwierdzają, że decyzja o zwolnieniu powoda w trybie dyscyplinarnym została podjęta dopiero gdy dla pozwanej było jasne, że powód porzucił

swe obowiązki, a więc już po tym, jak A. S. zawiadomił ją, że powód zostawił samochód i wrócił do domu. Nadto warto zauważyć, że w pozwie brak jest zarzutu jakoby rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło wskutek ustnego oświadczenia, które złożono w dniu 28.08.2013 r., zaś pozew został wniesiony w 14-tym dniu licząc od doręczenia powodowi pisma z 28.08.2013 r. (tj. 2.09.2014 r.), nie zaś w 14-tym dniu licząc od złożenia rzekomego ustnego oświadczenia o zwolnieniu powoda w trybie dyscyplinarnym.

Trzecim faktem, który w sposób przekonujący świadczy o tym, że powód w rzeczywistości był zdolny do pracy, a przyczyną porzucenia przez niego obowiązków było wyłącznie niezadowolenie z pracy u pozwanej i chęć natychmiastowego podjęcia nowego zatrudnienia, jest okoliczność wykonywania przez powoda już następnego dnia czynności zawodowych na rzecz przyszłego pracodawcy. Mimo że w dniu 29.08.2013 r. powód rzekomo był niezdolny do pracy z powodu dolegliwości kręgosłupa i przebywał na zwolnieniu lekarskim, w rzeczywistości w tym dniu zgłosił się do firmy, w której chciał się zatrudnić jako kierowca i w ramach procedury rekrutacyjnej odbył „dzień próbny”, w czasie którego m.in. demonstrował swoje umiejętności jako kierowca, prowadząc pojazd nowego pracodawcy. Potwierdza to tarcza z tachografu oraz oświadczenie pisemne J. A.. Zachowanie powoda świadczy nie tylko o tym, że brak było dolegliwości, które uniemożliwiałyby mu wykonywanie obowiązków kierowcy, ale również o tym, że powód już w dniu 29.08.2013 r. (a więc na kilka dni przed doręczeniem mu oświadczenia o rozwiązaniu stosunku pracy) ubiegał się o zatrudnienie w innej firmie i zamierzał podjąć w niej pracę, będąc wszak w tym czasie zatrudniony u pozwanej. Jasno wynika stąd, że intencją powoda było porzucenie pracy i zatrudnienie się w innej firmie.

Warto w tym miejscu przypomnieć, że dopóki Sąd nie uzyskał dowodów w postaci informacji z CEPiK, kopii dowodu rejestracyjnego oraz oświadczenia J. A., powód utrzymywał – celowo podając nieprawdziwie okoliczności sprawy – że sporna tarcza tachografu dotyczyła prowadzenia pojazdu pozwanej, przekazanego mu do używania przez A. S., i że zawiera omyłkę w dacie, gdyż dotyczyła 28.08.2013 r., a nie 29.08.2013 r. (k.72). Wywody powoda w świetle zgromadzonego materiału dowodowego okazały się w zupełności nieprawdziwe. Rodzi to istotne obawy co do rzetelności i prawdziwości pozostałych wyjaśnień udzielanych przez powoda w niniejszej sprawie i w drastyczny sposób obniża wiarygodność jego argumentacji.

Okoliczność, że powód już po odstąpieniu od obowiązków służbowych z przyczyn niezwiązanych z jego stanem zdrowia udał się do lekarza i uzyskał zwolnienie lekarskie na 2 dni, jest w sprawie bez znaczenia. W okolicznościach sprawy zachodzi graniczące z pewnością podejrzenie, że powód zwrócił się o to zwolnienie w celu uniknięcia negatywnych skutków porzucenia pracy. W czasie rozmowy z A. S. powód nie informował go o swych dolegliwościach, uczynił to dopiero po paru godzinach SMS-em. Na marginesie zauważyć wypada również, że przyczyną udzielenia zwolnienia były zgłaszane lekarzowi przez powoda bóle kręgosłupa, a zatem dolegliwość trudna do zweryfikowania i z reguły ustalana przede wszystkim w oparciu o wywiad przeprowadzony z pacjentem. Nie można pominąć też faktu, że nawet sam powód nie orientował się, jaki lekarz udzielił mu zwolnienia i w jakiej przychodni, gdyż wraz z poprawionym pozwem złożył inne zwolnienie lekarskie niż to, które przedstawił pozwanej, dotyczące zresztą nie sierpnia, a września 2013 r., i wydane powodowi już po wniesieniu pierwotnego, dotkniętego brakami pozwu (godzi się też wspomnieć, że pozwana zarzucała, że powód wykorzystał to drugie zwolnienie w analogiczny sposób u innego pracodawcy, na dowód czego przedstawiła pisma z k.130, dotyczące podobnej sprawy prowadzonej pod sygn. XP 874/13).

W oparciu o zgromadzony materiał dowodowy Sąd uznał, że w dniu 28.08.2013 r. powód porzucił pracę po tym, jak pracodawca odmówił wypowiedzenia mu stosunku pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy. Porzucenie pracy przez powoda było związane z chęcią podjęcia przez niego zatrudnienia w innej firmie, a nie z jakimikolwiek dolegliwościami zdrowotnymi. Uzyskanie przez powoda zwolnienia z 28.08.2013 r. miało na celu wyłącznie stworzenie pozoru, że powód jest niezdolny do pracy i uchronienie powoda przed zwolnieniem dyscyplinarnym – mimo że już następnego dnia powód stawiał się w gotowości do wykonywania czynności kierowcy u nowego pracodawcy (który ostatecznie zatrudnił go 2.09.2013 r.). Zdaniem Sądu powód ciężko naruszył swe obowiązki pracownicze, działając na szkodę pracodawcy, a zatem zachodziły podstawy do rozwiązania z nim stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Nie było również podstaw, aby prostować świadectwo pracy wydane powodowi w sposób wskazany w żądaniu pozwu, gdyż do rozwiązania stosunku pracy doszło w trybie określonym w świadectwie pracy, a nie w drodze wypowiedzenia.

Wobec tego powództwo podlegało oddaleniu tak w zakresie odszkodowania, jak i sprostowania świadectwa pracy. Z tych względów orzeczono jak w punkcie I sentencji wyroku.

Pozwana nie wskazała, jakie koszty poniosła w związku z toczącym się postępowaniem ani też nie wykazała ich poniesienia, w związku z czym Sąd nie obciążał powoda, mimo przegrania przez niego sporu, kosztami procesu na rzecz pozwanej.

O niepokrytych kosztach sądowych (a zatem o opłacie sądowej od pozwu, od uiszczenia której powód był z mocy ustawy zwolniony) Sąd orzekł w oparciu o art. 113 u.k.s.c. Nie było podstaw, by obciążać nimi ani powoda, ani też pozwaną, w związku z czym ostatecznie kosztami tymi obciążony został Skarb Państwa w punkcie II wyroku.