

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 2 czerwca 2015 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu X Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: Bożena Sawicka-Woźniak, Zofia Raś

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 2 czerwca 2015 r. we Wrocławiu

na rozprawie sprawy

z powództwa **W. W.**

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

o odszkodowanie

I. oddala powództwo;

II. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 77 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

III. orzeka, iż nieuiszczone koszty sądowe w sprawie ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 24 października 2014 r. powód W. W. działając przez profesjonalnego pełnomocnika wniósł o zasądzenie od strony pozwanej M. P. spółka z o.o. we W. kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania wraz z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty oraz kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje roszczenie powód podał, że pozostawał ze stroną pozwaną w stosunku pracy od 27 grudnia 2009 r., na stanowisku kierowcy transportu międzynarodowego z wynagrodzeniem w wysokości 6.000 zł, przy czym w tej kwocie również liczy należności z tytułu podróży służbowych. W dniu 20 października 2014 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków pracowniczych. W uzasadnieniu oświadczenia strona pozwana wskazała, że powód nie przestrzegał ustalonej organizacji pracy i porządku w procesie pracy, naruszył zasady współzycia społecznego, nadużył zaufanie pracodawcy dwukrotnie i bezzasadnie, gdyż odmówił świadczenia pracy w dniu 12 października 2014 r. Powód wskazał m. in., że dzień 12 października 2014 r. nie był jego dniem pracy, więc wskazanie tego dnia jako przyczyny rozwiązania umowy o pracę odmowa świadczenia pracy w tym dniu nie jest zasadne. Tego dnia kierowcy mieli zapewniony darmowy transport do zagranicznej bazy, z której rozpoczynali świadczenie pracy dnia następnego. Darmowy transport stanowił udogodnienie dla kierowców, natomiast oni z tego uprawnienia mogli nie skorzystać, pod warunkiem, że dojadą do miejsca świadczenia pracy na własną rękę i koszt. Tak właśnie postanowił zrobić powód. Powód wskazał, że zgłosił urlop na żądanie na dzień 13 października 2014 r. po czym miał na własną rękę dojechać do bazy i w dniu 14 października 2014 r. rozpocząć pracę. Zamiast jednak tego pracodawca rozwiązał z powodem

umowę o pracę w dniu 10 października 2014 r. nie informując pracownika w przedmiocie jego wniosku o udzielenie urlopu na żądanie. Takie zachowanie uniemożliwiło powodowi podjęcie pracy w sytuacji, gdyby pracodawca odmówił urlopu. Zdaniem powodowa było to represją w stosunku do niego za nie przyjęcie nowych warunków pracy i płacy. Wobec powyższego, strona powodowa wskazała, że nie doszło ze strony pracownika do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz strony pozwanej kosztów postępowania w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Uzasadniając zajęte stanowisko strona pozwana wskazała, że powód opisując zdarzenie poprzedzające złożenie mu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę przedstawia je w sposób wybiórczy, a dodatkowo przekazuje nieprawdziwy przebieg zdarzenia. Strona pozwana wskazała, że powód miał złożyć swój podpis na porozumieniu zmieniającym mu warunki pracy i płacy po powrocie z podróży tj. w dniu 3 października 2014 r. w związku z czym został ujęty w planach na kolejny wyjazd. W związku z przyjętą organizacją pracy, pracodawca skontaktował się z powodem w dniu 8 października 2014 r. w celu przygotowania powoda do wyjazdu w niedzielę 12 października 2014 r. Z przebiegu rozmowy wynikało, że powód odmawia wyjazdu w dniu 12 października 2014 r. Na spotkaniu w dniu 10 października 2014 r. powód chciał rozwiązać umowę o pracę nie przyjmując nowych warunków pracy i płacy. Powód nie chcąc wykonać polecenia służbowego związanego ze stawieniem się w pracy w dniu 12 października 2014 r. był pewien, że skoro pracownicy pozwanego zawsze wyjeżdżają w niedzielę to pozwany nie będzie dla powoda organizował oddzielnego wyjazdu. Powód nie spodziewając się, że pozwany zorganizuje dla niego dojazd w dniu 14 października 2014 r. i jednocześnie nie chcąc świadczyć pracy, nie wiedząc co powiedzieć, powiedział, że „chyba się rozchoruje”. Ostateczna rozmowa skończyła się kategorięcznym stwierdzeniem powoda, że odmawia wyjazdu służbowego, co dla pozwanego było ewidentnym naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód zatrudniony był u strony pozwanej od dnia 25 września 2009 r., w tym od dnia 25 września 2009 r. do dnia 28 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony a następnie od 29 grudnia 2011 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowca transportu międzynarodowego powyżej 12 ton.

Wysokość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda liczonego jak ekwiwalent za urlop wynosi 1.969,43 zł brutto.

Dowód: - akta osobowe powoda

- zaświadczenie o wysokości zarobków powoda k. 39

Podczas rozmowy z kandydatem na kierowcę strona pozwana każdego informuje, jakie są warunki pracy u strony pozwanej, tj. że system pracy polega na tym, iż kierowca zjeżdża z trasy po czterech tygodniach pracy w sobotę, następnie odpoczywa tydzień, w czasie którego od środy K. S. organizuje ponownie pracowników - kierowców na kolejny wyjazd. K. S. ostatecznie przydziela wówczas kierowcom samochody, kieruje na bazy i określa im zadania. Samochody u strony pozwanej są w tzw. leasingu, zatem muszą one być na bieżąco wykorzystywane, gdyż jeśli nie są wykorzystywane, to wówczas pracodawca płaci raty leasingowe bez zysku i ponosi z tego tytułu straty.

Każdy kierowca u strony pozwanej wyjeżdża w trasę w niedzielę wspólnie z innymi pracownikami busem do miejscowości rozpoczęcia trasy zagranicznej. Jak kierowca wsiada rano w niedzielę do samochodu (busa) i rozpoczyna jazdę z innymi pracownikami, to wówczas dostaje zaświadczenie, że jest w aktywności zawodowej. W czasie podróży do samochodu ciężarowego pracownik jest w tzw. aktywności zawodowej i jest to czas uznany za dzień w pracy. Kierowcy dojeżdżający jednym busem, jadą na jedno docelowe miejsce, co pozwala na odbycie pauzy w jednym czasie.

Kierowcy po kilkunastu godzinach jazdy busem muszą odbyć tzw. pauzę minimum 9 godzin, po czym wsiadają do samochodów ciężarowych i rozpoczynają swoją trasę.

Tak określony system pracy kierowców był od zawsze i nikt, w tym również powód, nie kwestionowali takiego systemu pracy.

Na wyposażeniu u strony pozwanej funkcjonują 3 busy 7-osobowe oraz R. (...). Nie było takich przypadków, żeby kierowca sam chciał własnym samochodem dojechać do miejsca, gdzie czekał na niego samochód ciężarowy.

Dowód: - zeznania świadka K. S. k. 68 (płyta CD)

- zeznania świadka M. G. k. 68 (płyta CD)

- zeznania świadka J. S. k. 85 (płyta CD)

- zeznania świadka P. K. k. 85 (płyta CD)

Na mocy porozumienia z dnia 1 sierpnia 2012 r. powodowi wypłacane były diety z tytułu podróży służbowych poza granicami kraju w wysokości określonej w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju. (Dz. U. z dnia 30 grudnia 2002 r.), także ryczałt z tytułu noclegów w wysokości określonej w załączniku do w/w Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 19 grudnia 2002 r. w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej poza granicami kraju.

Strona pozwana zaproponowała powodowi zmianę warunków płacy na mocy porozumienia stron w zakresie wypłaty diet i ryczałtów z tytułu noclegów w podróży służbowych w związku z tym, że doszło do zmiany przepisów w zakresie praw pracowniczych, tj. w niektórych krajach europejskich zabroniono, aby kierowcy nocowali (odpoczywali) w kabinie samochodu, lecz wymagano, aby pracodawca zapewnił kierowcom nocleg w hotelu.

W związku z powyższym, strona pozwana zaproponowała wszystkim kierowcom, w tym powodowi zawarcie porozumienia z dniem 1 sierpnia 2014 r. w którym wskazano, że powodowi będzie przysługiwała dieta określona wg Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 29 stycznia 2013 r. w sprawie należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej (Dz. U. z dnia 5 lutego 2013 r.), a także ryczałt z tytułu noclegów w wysokości 30 euro za każdą dobę, z tym zastrzeżeniem, że ryczałt za nocleg nie będzie przysługiwał w przypadku, gdy pracodawca zapewni pracownikowi bezpłatny nocleg.

Powód został poproszony o podpisanie w/w porozumienia, tak, jak i pozostali kierowcy. Powód wskazał, że podpisze to porozumienie lecz dopiero po powrocie z trasy, tj. po 3 października 2014 r.

Dowód: - porozumienie z dnia 1 sierpnia 2012 r w aktach osobowych powoda

- projekt porozumienia z dnia 1 sierpnia 2014 r. k. 11-12

- zeznania świadka K. S. k. 68 (płyta CD)

- zeznania świadka M. G. k. 68 (płyta CD)

- zeznania świadka J. S. k. 85 (płyta CD)

- zeznania świadka P. K. k. 85 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 124 (płyta CD)

Powód w dniu 4 października 2014 r. rozpoczął tydzień odpoczynku po zjedzie z trasy. W związku z tym, że powód zapowiedział, że po powrocie z trasy podpisze porozumienie dotyczące zmiany warunków wypłaty diet i ryczałtów, pracodawca przewidział powoda do wyjazdu w trasę od następnego tygodnia tj. od dnia 12 października 2014 r.

Powód wiedział, że powinien rozpocząć pracę w dniu 12 października 2014 r. stawiając się w siedzibie pracodawcy, aby bussem dojechać do miejsca rozpoczęcia trasy samochodem ciężarowym tj. do miejscowości we Francji oddalonej o 1500 km od siedziby pracodawcy.

Po powrocie z trasy w dniu 3 października 2014 r. powód w rozmowie z P. K. odmówił wyjazdu w trasę w dniu 12 października 2014 r. Wobec powyższego następnego dnia K. S. przeprowadził rozmowę telefoniczną z powodem, która była słyszana przez P. K. i J. S., gdyż odbyła się w ich obecności przez zestaw głośno-mówiący, w której powód wyraźnie wskazał, że odmawia wyjazdu w dniu 12 października 2014 r., gdyż w jego ocenie ma znacznie pogorszone warunki płacy, tj. w ocenie powoda taka zmiana warunków zwrotu kosztów podróży służbowych tj. brak wypłaty ryczałtu za nocleg w przypadku, gdy pracodawca zapewnia mu bezpłatny nocleg w hotelu (zgodnie z wymogami stawianymi pracodawcy zatrudniającego kierowców, podróżujących we Francji) było znacznym pogorszeniem się jego warunków pracy i płacy i nie chciał przyjąć tak zaproponowanych nowych warunków pracy.

W momencie, gdy powód oświadczył, że nie godzi się na wyjazd z uwagi na pogorszenie warunków płacy, dyrektor powiedział powodowi, że jeśli chce rozwiązać umowę o pracę, to obowiązuje go 3-miesięczny okres wypowiedzenia. Powód wówczas powiedział, że ma tego świadomość i zapowiedział wizytę w biurze w dniu 10 października 2014 r. wskazując, że przywiezie jakieś dokumenty.

Powód zamierzał udać się w dniu 10 października 2014 r. na spotkanie w celu rozwiązania umowy o pracę.

Dowód: - porozumienie z dnia 1 sierpnia 2012 r w aktach osobowych powoda

- projekt porozumienia z dnia 1 sierpnia 2014 r. k. 11-12

- zeznania świadka K. S. k. 68 (płyta CD)

- zeznania świadka J. S. k. 85 (płyta CD)

- zeznania świadka P. K. k. 85 (płyta CD)

- zeznania świadka C. W. k. 109 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda k. 124 (płyta CD)

W spotkaniu w dniu 10 października 2014 r. uczestniczyli: powód, jego siostra M. F., K. S. i J. S..

Na spotkaniu powód wskazał, że chce rozwiązać umowę o pracę ze stroną pozwaną z uwagi na fakt, że w jego ocenie znacznie pogorszyły mu się warunki pracy i płacy zaproponowane mu porozumieniem z dnia 1 sierpnia 2014 r. Powód przyniósł pismo, w który wskazał, że na podstawie art. 42 par. 3 kp nie przyjmuje nowych warunków pracy i płacy zaproponowanych w porozumieniu z dnia 1 sierpnia 2014 r. Powód chciał rozwiązać umowę o pracę natychmiast i nie chciał wyjeżdżać w dniu 12 października 2014 r. w trasę i świadczyć pracy u strony pozwanej. J. S. podtrzymał swoje stanowisko, że powód powinien świadczyć pracę, gdyż jest przewidziany jako kierowca do wyjazdu w trasę od dnia 12 października 2014 r. Powód wskazał, że wnosi o udzielenie urlopu wypoczynkowego w takim wymiarze, w jakim mu on przysługuje. Złożył wniosek o udzielenie urlopu wypoczynkowego na okres od dnia 16 października do 31 października 2014 r. J. S. wskazał, że nie może udzielić powodowi urlopu w tak pilnym czasie, gdyż nie mógł on już zmienić planów wyjazdu kierowców od dnia 12 października 2014 r i znaleźć innego kierowcy na miejsce powoda.

Wówczas powód wskazał, że zgłasza wniosek o urlop na żądanie na poniedziałek. Dla wszystkich uczestników było oczywiste, że każdy kierowca zatrudniony u strony pozwanej wie, że jeżeli nie wyjedzie w niedzielę bussem, to potem

w tygodniu nie ma możliwości wyjazdu na miejsce rozpoczęcia trasy we Francji. Wówczas J. S. powiedział powodowi, że jeśli nawet udzieli powodowi urlopu na żądanie, to powód może wyjechać we wtorek dodatkowym samochodem pracodawcy R. (...). J. S. wówczas spytał powoda, czy wyjedzie we wtorek, wówczas powód odpowiedział, że „chyba się rozchoruje”. Dla J. S. jako pracodawcy to było stwierdzenie szokujące. J. S. zapytał, czy jeśli udzieli powodowi urlopu na żądanie w poniedziałek, to czy we wtorek wyjedzie do pracy. Powód powiedział jednoznacznie, że nie wyjedzie w trasę.

Strona pozwana chciała dojść do porozumienia z powodem, lecz powód nie wykazał żadnej woli porozumienia.

Dla strony pozwanej znalezienie zastępcy za kierowcę w piątek jest w zasadzie niemożliwe.

Dowód: - zeznania świadka K. S. k. 68 (płyta CD)

- zeznania świadka J. S. k. 85 (płyta CD)

- zeznania świadka P. K. k. 85 (płyta CD)

- zeznania świadka M. F. (częściowo) k. 85 (płyta CD)

- przesłuchanie powoda (częściowo) k. 124 (płyta CD)

W dniu 10 października 2014 r. powód otrzymał od strony pozwanej oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, gdzie jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę zostało wskazane naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych tj. nie przestrzeganie ustalonej organizacji i porządku pracy, naruszenie zasad współzycia społecznego, a także nadużycie zaufania pracodawcy poprzez: dwukrotne, bezzasadne, odmówienie przez powoda w arogancki sposób wykonania polecenia służbowego tj. świadczenia pracy na rzecz pracodawcy w dniu 12 października 2014. Odmowy dokonał powód w trakcie rozmowy telefonicznej z dyrektorem firmy w dniu 7 października 2014 r. i po raz drugi w dniu 10 października 2014 r. podczas spotkania z dyrektorem firmy, w obecności innego pracownika firmy, pana K. S.. Jednocześnie nadużył powód zaufania pracodawcy, odpowiadając- "chyba się rozchoruję", na polecenie świadczenia pracy po dniu 12 października 2014 r. Takie postępowanie naraziło pracodawcę na bardzo poważne utrudnienia w organizacji pracy, co w szczególności naraża pracodawcę na utratę zaufania klientów, a w konsekwencji naraża również pracodawcę na ponoszenie nieuzasadnionych kosztów.

Dowód: - akta osobowe powoda

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Ustalając stan faktyczny sprawy Sąd posłużył się dowodami z dokumentów prywatnych oferowanych przez strony i wobec braku zarzutów co do ich prawdziwości uznał je w całości za wiarygodne.

W niniejszej sprawie podstawą ustalenia powyższego stanu faktycznego, stały się uznane przez Sąd za w pełni wiarygodne zeznania świadków K. S., J. S. i P. K. których spójność, logika, wzajemne uzupełnianie się i korespondencja z pozostałym materiałem dowodowym sprawy dowiodły, iż relacje tych świadków odzwierciedlają faktyczny przebieg zdarzeń. Dająca się niekiedy zauważyć nieprecyzyjność zeznań w/w świadków, zachowujących w pamięci na ogół pewien zarys lub jedynie główne okoliczności zdarzenia, bez powoływania się na szczegóły, świadczą o swobodzie ich relacji, odtwarzaniu jedynie zdarzeń faktycznie im znanych bądź z autopsji bądź z opowiadań innych pracowników strony pozwanej, przy czym co istotne świadkowie szczerze te informacje rozgraniczali. Należy również zwrócić uwagę, co zdaje się potwierdzać doświadczenie życiowe, że w sytuacji, gdy dane zdarzenie nie dotyczy bezpośrednio wskazanej osoby, będącej jedynie jej świadkiem-observatorem lub też, która wiadomość o nim powzięła wyłącznie z relacji innych osób, to wówczas szczegóły mającego miejsce zajścia, wydarzenia znacznie szybciej zacierają się w pamięci tej osoby, aniżeli działoby się to w przypadku osoby bezpośrednio dotkniętej taką sytuacją. Dodatkowo

należy wskazać, że spotkanie z dnia 10 października 2014 r. wiązało się dla wszystkich uczestników z emocjami, przebieg tego spotkania był burzliwy, nacechowany dużą dawką emocji, zatem relacje z jego przebiegu mogą się różnić co do szczegółów.

Nadmierna szczegółowość pamięci po pewnym czasie od zdarzenia, czy zbieżność określeń, sformułowań, są okolicznościami skłaniającymi do podejrzeń o matactwo, przygotowaniu zeznań jedynie na potrzeby procesu, co jest weryfikowalne stosownymi pytaniami, w tym zaś przypadku świadkowie na wszelkie pytania udzielali odpowiedzi logicznych, zbornych, bądź jasno stwierdzali, iż nie mają stosownych informacji. Zeznania świadków cechuje rzeczowość oraz obiektywizm.

Odnośnie tak zeznań powoda oraz świadka M. F. – siostry powoda, Sąd uznał wskazane zeznania za polegające na prawdzie jedynie w części w jakiej korelują one z pozostałym materiałem dowodowym sprawy, odmawiając im wiarygodności w zakresie w jakim świadek i powód utrzymywali, iż powód w rzeczywistości chciał wyjechać w trasę, nie wskazał, że „chyba się rozchoruje” i nie odmówił polecenia wyjazdu w dniu 12 października 2014 r.

Odnośnie natomiast zeznań świadka C. W., podkreślenia wymaga ich błahość dla rozpoznania sprawy. Bezspornie zeznania świadka polegają na prawdzie – tzn. świadek ten zrelacjonowała, że powód jest jej synem, mieszkają razem i że powód chciał zmienić pracę z uwagi na fakt, że nie odpowiadały mu nowozaproponowane warunki u strony pozwanej, a także, że pojechał na spotkanie w dniu 10 października 2014 r. w celu rozwiązania umowy o pracę, lecz zeznania tegoż świadka były o tyle nieistotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy, iż pozostali świadkowie oraz powód potwierdzili w całości zeznania tego świadka, zatem jej zeznania były na okoliczności, które nie były sporne w sprawie.

Bez znaczenia dla rozstrzygnięcia były również zeznania świadka M. G., która potwierdziła jedynie okoliczności, na które wskazywali pozostali świadkowie odnośnie systemu pracy kierowców, konieczności wyjazdu w niedzielę do miejsca rozpoczęcia trasy, a także, fakt, że prawie wszyscy kierowcy u strony pozwanej wyrazili wolę zmiany warunków pracy i płacy w zakresie wypłat ryczałtów za noclegi, z wyjątkiem powoda.

Okoliczności w zakresie przebiegu spotkania z dnia 10 października 2014 r. potwierdził również w części powód, który przyznał, że przyjechał w celu rozwiązania umowy o pracę, po tym, jak pracodawca odmówił mu rozwiązania umowy o pracę w terminie zaproponowanym przez powoda, powód chciał, aby udzielono mu urlopu, gdyż nie chciał wyjeżdżać w trasę w dniu 12 października 2014 r.

Sąd nie dał jednak wiary powodowi, że chciał on wyjechać w trasę po dniu 12 października 2014 r. (czy to własnym transportem, jak zostało to wskazane w treści pozwu k. 6, czy też samochodem pracodawcy w dniu 14 października 2014 r., jak było mu to proponowane na spotkaniu w dniu 10 października 2014 r.). Zeznania powoda w tym zakresie pozostają w całkowitej sprzeczności z zeznaniami pozostałych świadków – uczestników spotkania, a także pozostają w sprzeczności z logiką i doświadczeniem życiowym. Jak wynika bowiem z zebranego materiału dowodowego, z zeznań wszystkich świadków w tym również M. F. i C. W., a także z zeznań powoda wynika, że powód przyjechał na spotkanie w dniu 10 października 2014 r. w celu rozwiązania umowy o pracę. Chciał zmienić pracę z uwagi na fakt, że w jego ocenie nowe zaproponowane warunki wypłaty należności z tytułu podróży służbowych nie były dla niego korzystne. Powód nie chciał wyjeżdżać w trasę w dniu 12 października 2014 r. co jednoznacznie wynika nie tylko z zeznań wszystkich świadków, ale również z zeznań samego powoda. Powód nie otrzymawszy zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę w dniu 10 października 2014 r. i dowiedziawszy się o tym, że pracodawca dalej wymaga od niego wyjazdu w trasę, gdyż jest nadal pracownikiem strony pozwanej i powinien wykonywać polecenia pracodawcy, powód chciał, aby został mu udzielony urlop wypoczynkowy w całym wymiarze, jaki mu przysługiwał. To również potwierdził powód w swoich zeznaniach. Tak został złożony też przez powoda wniosek urlopowy, który znajduje się w aktach osobowych powoda. Lecz kiedy powód dowiedział się, że pracodawca nie udzieli powodowi tego urlopu i powód będzie musiał wyjechać w dniu 12 października 2014 r. na 4 tygodnie, wówczas zgłosił urlop na żądanie. W dalszym zakresie zeznania powoda są całkowicie nielogiczne i sprzeczne z doświadczeniem życiowym. Przede wszystkim Sąd nie dał wiary powodowi, że urlop na żądanie był mu potrzebny z uwagi na fakt, że musiał w dniu 13 października 2014 r. udać się ze swoją 17-letnią wówczas córką do alergologa. Przede wszystkim wizyty u takiego specjalisty jak alergolog umawiane są wcześniej, z

wyprzedzeniem, zatem już wcześniej powód winien był o tej wizycie wiedzieć i uprzedzić pracodawcę, ponadto, taka wizyta u alergologa z tak dużym dzieckiem nie jest uzasadnieniem żądania urlopu na żądanie dla pracownika. Ponadto, córka powoda mogła pójść z ze swoją mamą na tą wizytę, jej odbycie nie uzasadniało żądania przez pracownika urlopu na żądanie. Zatem zeznania powoda w tym zakresie całkowicie były nielogiczne, nieracjonalne i tylko potwierdzają, że powód przedstawia rzeczywisty przebieg spotkania w całkowicie odmienny sposób, niż miało to rzeczywiście miejsce. Dodatkowo należy wskazać, że całkowicie nielogiczne były zeznania powoda, że pracodawca udzielił powodowi urlopu na żądanie na dzień 13 października 2014 r., a następnie po tym, jak powód wyraził wolę przyjazdu do Francji transportem zapewnionym przez pracodawcę w sposób specjalny tylko dla powoda, to pracodawca w tym samym dniu rozwiązał z powodem umowę o pracę bez wypowiedzenia.

W kontekście wszystkich zdarzeń, jedynym logicznym wytłumaczeniem całości przebiegu spotkania w dniu 10 października 2014 r. były zgodne zeznania świadków J. S. i K. S., że powód cały czas odmawiał wyjazdu w trasę w dniu 12 października 2014 r. a następnie również w dniu 14 października 2014 r., nawet w przypadku hipotetycznie zaproponowanej takiej sytuacji przez stronę pozwaną, że w sposób specjalny powód zostanie dowieziony na dzień 14 października 2014 r. dodatkowym samochodem. W tym kontekście przebiegu spotkania w dniu 10 października 2014 r. zeznania świadków J. S. i K. S. wskazujące, że powód wyraźnie wskazał, że: „chyba się rozchoruje” na propozycję, że może on dojechać w dniu 14 października 2014 r. do Francji zasługują na pełne uwzględnienie. Nawet bowiem świadek M. F. potwierdziła, że padły takie słowa z ust powoda, choć wskazała, że było to jedynie odzewem na stwierdzenie świadka, co w tym zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd nie dał wiary świadkowi M. F. i powodowi, że to pracodawca zaproponował powodowi, że „może się on rozchoruje” i wtedy nie będzie on musiał realizować obowiązków, które były od niego wymagane przez pracodawcę. Całkowicie nielogiczne są zeznania powoda i świadka M. F., aby pracodawca, dla którego jest bardzo ważne, aby pracownik wyruszył w trasę i który odmawia wykonania takiego polecenia, miałby być przez pracodawcę namawiany na „pójście na zwolnienie lekarskie”.

Mając powyższe na uwadze, Sąd uznał, że w dniu 10 października 2014 r. powód faktycznie odmówił kategorycznie po raz kolejny wyruszenia w trasę w dniu 12 października 2014 r. co stało się podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę.

Stosownie do treści art. 56 § 1 kp odszkodowanie przysługuje pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. Stosownie zaś do treści art. 52 § 1 pkt 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez niego obowiązków pracowniczych.

W rozumieniu art. 52 kp ciężkie naruszenie przez pracownika obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy jego zachowanie lub zaniechanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo (por: wyrok Sądu Najwyższego z dnia 9 listopada 1976 r. w sprawie I PRN 111/76).

Przeprowadzając rozważania pod kontem zasadności roszczeń powoda, mając na uwadze ustalony w sprawie stan faktyczny oraz prawny Sąd zważył, że powód dopuścił się rażącego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego, o którym mowa w art. 100 kp. odmawiając dwukrotnie w sposób wyraźny i nieuzasadniony świadczenia pracy od dnia 12 października 2014 r. co należało do jego podstawowych obowiązków pracowniczych tj. wyjazdu w trasę próbując wymusić na pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę na warunkach proponowanych przez powoda, lub też w ostateczności udzielenie powodowi urlopu lub też usprawiedliwienie jego nieobecności w celu nieświadczenia pracy zgodnie z wymogami pracodawcy.

W tym zakresie Sąd zważył, że przeprowadzone w toku postępowania dowody potwierdziły prawdziwość przedstawionych przez stronę pozwaną przyczyn rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Z zeznań świadków jednoznacznie wynika, że powód odmówił wykonania polecenia wyruszenia w trasę od dnia 12 października 2014 r.

Wprawdzie dzień 12 października 2014 r. była to niedziela, lecz jak wynika to z niekwestionowanych przez powoda zeznań świadków, a nawet zostało potwierdzone przez powoda w czasie zeznań, zawsze w niedzielę pracownicy strony pozwanej wyjeżdżali busem do miejsca wyjazdu samochodami ciężarowymi i dzień ten był dniem liczoną jako dzień pracy i było za ten dzień wypłacane wynagrodzenie. Oczywiście pracownicy, w przypadku gdy nie wyjeżdżali w trasę nie musieli na dzień niedzieli wnioskować o urlop wypoczynkowy, lecz w przypadku wyjazdu w trasę, był to dzień traktowany jako dzień pracy i w ten dzień każdy kierowca musiał się stawić u pracodawcy, aby busem dojechać do miejsca rozpoczęcia pracy. Zatem odmowa świadczenia pracy w dzień 12 października 2014 r. mogła zostać uznana przez pracodawcę za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zgodnie z art. 100 § 1 kp 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 umową o pracę. Zgodnie z § 2 pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy, przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku, przestrzegać przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów przeciwpożarowych, dbać o dobro zakładu pracy, chronić jego mienie oraz zachować w tajemnicy informacje, których ujawnienie mogłoby narazić pracodawcę na szkodę, przestrzegać tajemnicy określonej w odrębnych przepisach, przestrzegać w zakładzie pracy zasad współzycia społecznego.

Powód swoim zachowaniem – odmową podjęcia pracy tj. wykonania polecenia służbowego, w sposób rażąco naruszył w/w art. 100 kp. Sąd w niniejszym składzie w pełni podziela stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 13.06.1973 r. (I PR 160/73 OSNC 1974/4/75), że niewykonanie polecenia służbowego zagraża w sposób szczególnie porządkowi oraz dyscyplinie pracy i uzasadnia nawet natychmiastowe rozwiązanie umowy o pracę z winy pracownika. Pracownik, który nie wykonuje bez uzasadnionej przyczyny poleceń przełożonego, nie może powoływać się na to, że wypowiedzenie mu umowy o pracę było sprzeczne z zasadami współzycia społecznego.

Zdaniem Sądu, subiektywne stanowisko powoda, że miał prawo odmówić podjęcia pracy z uwagi na subiektywne jego przekonanie, że zaproponowano mu w porozumieniu z dnia 1 sierpnia 2014 r. nowe – gorsze warunki wypłaty należności z tytułu podróży służbowych, nie zasługuje na uwzględnienie.

Mając powyższe na uwadze, prawdziwość okoliczności podanych w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy była w świetle podanych argumentów oczywista. Zachowanie powoda cechowała wina umyślna, bowiem powód miał świadomość, że jego zachowanie jest niezgodne z prawem, a próba wymuszenia na pracodawcy tego, aby wyraził zgodę na rozwiązanie umowy o pracę zgodnie z żądaniem powoda lub też następnie udzielił mu urlopu tak, aby powód nie musiał wyjeżdżać w trasę, kiedy pracodawca miał uzasadnione prawo żądać tego wyjazdu, narusza zasady współzycia społecznego. Podkreślenia wymaga, że w okolicznościach niniejszej sprawy, strona pozwana uzasadniła, dlaczego odmówiła powodowi udzielenia urlopu wypoczynkowego. Sąd w pełni dał wiarę stronie pozwanej, że faktycznie nie miała ona możliwości znalezienia w dniu 10 października 2014 r. innego kierowcy w celu wyjazdu w trasę, a samochód, na którym jeździł powód winien być wykorzystany, gdyż są ponoszone z tytułu leasingu tego samochodu koszty, które nie byłyby w ten sposób stronie pozwanej zwrócone.

Uwzględniając całokształt zaprezentowanych okoliczności faktycznych i prawnych należało uznać, że strona pozwana w sposób zgodny z przepisami i zasadny rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia, a zatem powództwo podlegało oddaleniu, o czym Sąd orzekł w pkt I sentencji wyroku.

Dodatkowo należy wskazać, że całkowicie nieuzasadnione było żądanie przez powoda kwoty 18.000 zł tytułem odszkodowania, skoro wynagrodzenie powoda wynosiło kwotę 1.969,43 zł brutto. Pełnomocnik powoda wprawdzie wskazał, że na w/w kwotę składa się nie tylko wynagrodzenie powoda, ale również należności z tytułu podróży służbowych, lecz w żaden sposób nie uzasadnił swojego stanowiska w tym zakresie. Profesjonalny pełnomocnik powoda nie wskazał na jakiej podstawie uważa, że do wysokości odszkodowania liczonego na podstawie art. 56 kodeksu pracy w jego ocenie winny być również zaliczone otrzymywane przez pracownika należności z tytułu podróży służbowych, jak również w żaden sposób nie wykazał, że powód faktycznie otrzymywał od strony pozwanej wynagrodzenie w wysokości 6.000 zł, w tym należności z tytułu podróży służbowych. W tym zakresie strona powodowa

winna była wykazać inicjatywę dowodową, w szczególności, że znana jej była treść zaświadczenia strony pozwanej o wysokości zarobków brutto powoda liczonych jak ekwiwalent za urlop, które to zaświadczenie zostało przedstawione do akt sprawy wraz z odpowiedzią na pozew.

Mając powyższe na uwadze, Sąd orzekł jak w pkt I wyroku.

W przedmiocie kosztów procesu w pkt II wyroku Sąd orzekł na podstawie art. 98 kpc.

Zgodnie z art. 98 kpc oraz § 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 nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu, Sąd ustalił stawkę wynagrodzenia pełnomocnika strony pozwanej w wysokości 60 złotych oraz opłata skarbową od pełnomocnictwa w wysokości 17 złotych.

Orzeczenie o kosztach sądowych w pkt III wyroku Sąd oparł o treść art. 113 ustawy o kosztach sądowych.