

*Sygn. akt X P 231/17*

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 23 marca 2018 r.

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

w składzie następującym:

**Przewodniczący:** SSR Marcin Szajner

**Ławnicy:** S. A., L. Z.

**Protokolant:** Ewa Komnata

**po rozpoznaniu w dniu** 23 marca 2018 r. we Wrocławiu

**przy udziale -**

**sprawy z powództwa:** M. D. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą (...) z siedzibą w K.

**przeciwko** M. N.

o odszkodowanie przysługujące pracodawcy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia

**I. zasądza od pozwanego M. N. na rzecz powoda M. D. prowadzącego jednoosobową działalność gospodarczą pod nazwą (...)z siedzibą w K. kwotę 2.931,12 zł brutto (dwa tysiące dziewięćset trzydzieści jeden złotych dwanaście groszy) z ustawowymi odsetkami od dnia 17 maja 2017 roku do dnia zapłaty tytułem odszkodowania przysługującego pracodawcy w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia;**

**II. oddala powództwo w pozostałym zakresie;**

**III. nie obciąża pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów procesu zgłoszonych po stronie powodowej;**

**IV. pozostałe koszty postępowania ponosi Skarb Państwa.**

## UZASADNIENIE

**Pozwem** z dnia 13 kwietnia 2017 r. (prezentata Biura Podawczego tut. Sądu) powód M. D. wniósł o zasądzenie od pozwanego M. N. kwoty 2 931,12 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, oraz o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów procesu według norm przepisanych (k. 3 – 6).

**W uzasadnieniu** powód wskazał, że zatrudniał pozwanego od dnia 1 lutego 2016 r. na stanowisku kierowcy w transporcie międzynarodowym. Pozwany otrzymywał wynagrodzenie zasadnicze (2 000 zł brutto) oraz należności z tytułu podróży służbowych. Od początku zatrudnienia na pozwanym ciążyły zajęcia komornicze. Ze względu na chęć uniknięcia potrąceń egzekucyjnych pozwany wystąpił do pracodawcy z wnioskiem o przekazywanie wynagrodzenia na

konto osoby trzeciej, na co pracodawca nie wyraził zgody. Następnie, w dniu 20 marca 2017 r., pozwany złożył prośbę o rozwiązanie umowy o pracę w trybie natychmiastowym za porozumieniem stron. Działająca w imieniu pracodawcy P. D. nie wyraziła zgody na tę formę rozwiązania stosunku pracy i poinformowała pozwanego o wiążącym go miesięcznym okresie wypowiedzenia. Jednocześnie P. D. udzieliła pozwanemu wnioskowanego przez niego urlopu na żądanie w dniach 20 – 22 marca 2017 r. i poleciła pozwanemu, aby stawiał się w pracy w dniu 23 marca 2017 r. W odpowiedzi na powyższe pozwany rozwiązał umowę o pracę w trybie natychmiastowym, zarzucając stronie powodowej ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika, polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu.

W ocenie powoda przyczyna rozwiązania umowy jest pozorna i była obliczona jedynie na jak najszybsze rozwiązanie umowy o pracę. Tym samym roszczenie o odszkodowanie jest uzasadnione.

**W odpowiedzi na pozew** pozwany M. N. wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych (k. 28 – 32).

**W uzasadnieniu** pozwany wskazał, że nigdy nie dążył do uniknięcia potrąceń egzekucyjnych, w szczególności nie tym kierował się, rozwiązując umowę o pracę. Rzeczywistym powodem rozwiązania umowy o pracę była bardzo zła sytuacja panująca w firmie. Pozwany zarzucił, że P. D. źle traktowała pozwanego oraz innych pracowników. Wielokrotnie zdarzało się, że przełożona miała do pozwanego pretensje za opóźnienia w rozładunku, za które pozwany nie ponosił winy. Przełożona krzyczała na pozwanego, jeśli ten nie dotarł na czas do miejsca docelowego. Dodatkowo P. D. dawała pracownikom do podpisu dokumenty (w tym dokumenty płacowe), z którymi nie pozwałała się zapoznać, grożąc utratą pracy. W okresie pracy u powoda zdarzyło się także, że przełożona w ostatnim dniu przed rozpoczęciem planowanego przez pozwanego urlopu cofnęła zgodę na przedmiotowy urlop. Urlop ten pozwany zaplanował zaś z uwagi na mający się odbyć zabieg chirurgiczny małżonki. Nadto przez cały okres zatrudnienia pozwany nie otrzymywał rozliczeń diet oraz potrąceń dokonywanych przez pracodawcę.

Powyższe okoliczności skłoniły pozwanego do wystąpienia w dniu 20 marca 2017 r. z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron. Przełożona odmówiła jednak zgody na taką formę rozwiązania stosunku pracy. Na skutek tego, oraz mając już dość nękania i zastraszania, pozwany w dniu 22 marca 2017 r. złożył w biurze powoda za pośrednictwem swojej żony i znajomego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy. P. D. odmówiła wówczas przyjęcia oświadczenia woli pozwanego. W tym samym dniu oświadczenie pozwanego zostało przesłane pracodawcy w drodze wiadomości e – mail.

#### **Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:**

Powód M. D. prowadzi działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. D.. Przedmiotem prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej jest projektowanie konstrukcji budowlanych (czym zajmuje się bezpośrednio powód) oraz międzynarodowy transport towarów. Ta część prowadzonej przez powoda działalności gospodarczej kierowana jest przez małżonkę powoda, P. D., która posiada stosowne uprawnienia (certyfikat osoby zarządzającej w transporcie).

Pozwany M. N. w dniu 1 lutego 2016 r. zawarł z powodem M. D., prowadzącym działalność gospodarczą pod nazwą (...) M. D., umowę o pracę na okres próbny od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2016 r. W oparciu o przedmiotową umowę pozwany został zatrudniony na stanowisku kierowcy w pełnym wymiarze czasu pracy za wynagrodzeniem zasadniczym w wysokości 1 850 zł miesięcznie.

W dniu 1 maja 2016 r. strony zawarły umowę o pracę na czas określony (od dnia 1 maja 2016 r. do dnia 30 kwietnia 2017 r.). Warunki zatrudnienia pozostały bez zmian.

Na mocy aneksu z dnia 1 stycznia 2017 r. strony ustaliły, że od dnia 1 stycznia 2017 r. wynagrodzenie zasadnicze pozwanego wynosić będzie 2 000 zł miesięcznie.

Do obowiązków pozwanego na stanowisku kierowcy należało m.in. utrzymywanie w pełnej sprawności technicznej powierzonych pojazdów, prowadzenie, eksploatacja i obsługa powierzonych pojazdów, zgłaszanie potrzeb w zakresie remontów i naprawy pojazdów, utrzymywanie pojazdów w czystości. Pozwany wyraził zgodę na ponoszenie materialnej odpowiedzialności m.in. za nieuzasadnione zużycie paliwa w ilości ponadnormatywnej, kradzież sprzętu z powodu pozostawienia go bez wymaganej ochrony czy skutki wypadku drogowego zaistniałego z winy pozwanego.

P. D. była bezpośrednią przełożoną pozwanego.

**Dowód:**

Dokumenty zgromadzone w aktach osobowych pozwanego (w załączeniu do akt sprawy), w szczególności:

- umowa o pracę na okres próbny z dn. 01.02.2016 r. (także k. 12 a.s.);
- umowa o pracę na czas określony z dn. 01.05.2016 r.;
- aneks do umowy o pracę z dn. 01.01.2017 r. (także k. 13 a.s.).

Zakres obowiązków, uprawnień i odpowiedzialności pracownika (k. 18)

Informacja o warunkach zatrudnienia i uprawnieniach pracowniczych (k. 19, 20)

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 154 – 156; płyta CD)

W prowadzonym przez powoda zakładzie pracy rotacja pracowników zatrudnionych jako kierowcy jest duża. Powód utrzymuje jednak stałe zatrudnienie kierowców na poziomie 5 osób.

**Dowód:**

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

W trakcie zatrudnienia u powoda pozwany kierował samochodem ciężarowym, przewożąc towary w transporcie międzynarodowym. Pozwany pracował przez pięć dni w tygodniu, od poniedziałku do piątku, a na weekend zjeżdżał do domu. Kierowcy mieli rozpisane trasy na cały tydzień.

**Dowód:**

Zeznania świadka J. M. (k. 140, 141; płyta CD)

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

Powód był zadowolony z wykonywanej przez pozwanego pracy. W ocenie powoda pozwany był bardzo dobrym, rzetelnym pracownikiem, prowadzącym skrupulatnie dokumentację dotyczącą kierowanego samochodu ciężarowego.

**Dowód:**

Wyjaśnienia powoda (k. 154 – 156; płyta CD)

W skład otrzymywanego przez pozwanego wynagrodzenia za pracę z tytułu zatrudnienia u powoda wchodziło wynagrodzenie zasadnicze, należności z tytułu diet krajowych i zagranicznych oraz należności z tytułu odbywanych w podróży służbowej noclegów.

Pozwany otrzymywał wynagrodzenie wraz z należnościami z tytułu podróży służbowych w formie gotówkowej, co kwitował podpisem na dokumencie rozliczenia i na liście płac.

Zdarzało się, że pracodawca potrącał kierowcom z wynagrodzenia określone kwoty za wyrządzone przez nich szkody materialne, np. przebitą oponę. Niekiedy kierowcy, będąc w trasie, opłacali wystawione mandaty (np. za przeciążenie pojazdu). Uiszczona kwota mandatu była następnie zwracana pracownikom przez pracodawcę.

W okresie zatrudnienia pozwany nie zgłaszał nieprawidłowości w rozliczaniu przez pracodawcę wynagrodzenia, w tym co do wysokości potrąceń.

**Dowód:**

Rozliczenie podróży służbowych (k. 74, 75)

Lista płac za okres od lutego 2016 r. do marca 2017 r. (k. 77 – 85)

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Zeznania świadka T. W. (k. 93, 94; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 140, 141; płyta CD)

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 152, 153; płyta CD)

Wyjaśnienia powoda (k. 154 – 156; płyta CD)

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

Powodowi zdarzało się udzielać pracownikom nieoprocentowanych pożyczek.

**Dowód:**

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

Zeznania świadka T. W. (k. 93, 94; płyta CD)

W okresie od dnia 23 października 2016 r. do dnia 26 października 2016 r. małżonka pozwanego przebywała na Oddziale Chirurgii Ogólnej i Naczyniowej w (...) we W., gdzie przeszła zabieg cholecystektomii laparoskopowej.

W okresie zatrudnienia u powoda pozwany przebywał na urlopie wypoczynkowym w dniach: 9 – 13 maja 2016 r., 28 – 30 czerwca 2016 r., 1 lipca 2016 r., 23 grudnia 2016 r., 27 – 28 grudnia 2016 r., 30 grudnia 2016 r., 20 – 22 marca 2017 r.

**Dowód:**

Zestawienie urlopów wypoczynkowych za okres od dnia 1 lutego 2016 r. do dnia 30 marca 2017 r. (k. 76)

Karta informacyjna z dn. 26.10.2016 r. (w załączeniu do akt sprawy)

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

W okresie od marca 2016 r. do marca 2017 r. pracodawca przekazał komornikowi sądowemu z tytułu ciąży na pozwanym egzekucji komorniczej następujące kwoty: 316,23 zł w marcu 2016 r., 399,40 zł w kwietniu 2016 r., 624,93 zł w maju 2016 r., 471,39 zł w czerwcu 2016 r., 329,18 zł w lipcu 2016 r., 277,08 zł w sierpniu 2016 r., 817,65 zł we wrześniu 2016 r., 279,15 zł w październiku 2016 r., 532,81 zł w listopadzie 2016 r., 539,59 zł w grudniu 2016 r., 295,44 zł w styczniu 2017 r., 374,82 zł w lutym 2017 r., 1 571,18 zł w marcu 2017 r.

**Dowód:**

Potwierdzenie przelewu z dn. 12.08.2016 r. (k. 51)

Zestawienie kwot potrąconych z wynagrodzenia pozwanego (k. 76v)

W początkowym okresie zatrudnienia pozwany był zadowolony z pracy i warunków, w jakich ją wykonuje. W późniejszym okresie zdarzało się, że pozwany skarżył się małżonce, iż odczuwa presję ze strony przełożonej, dotyczącą konieczności zdążenia na załadunek i rozładunek samochodu, a także dotyczącą konieczności ograniczenia zużywanego paliwa. Pozwany skarżył się także, że przełożona źle go traktuje. Pozwany mówił także swojemu znajomemu, T. O., że jest znudzony pracą u powoda.

**Dowód:**

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Zeznania świadka T. O. (k. 95, 96; płyta CD)

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

Pozwany nie zgłaszał pracodawcy niezadowolenia z warunków zatrudnienia, wynagradzania czy atmosfery w pracy.

**Dowód:**

Wyjaśnienia powoda (k. 154 – 156; płyta CD)

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

Współpracownicy pozwanego nie zauważyli, by P. D. bądź powód traktowali pozwanego w sposób niewłaściwy, w tym w sposób gorszy od pozostałych pracowników. Pracownicy nie dostrzegli przejawów nękania, zastraszania czy szykanowania pozwanego. Nikt nie słyszał, aby przełożona bądź powód zwracali się do pozwanego w sposób obraźliwy, wulgarny.

**Dowód:**

Zeznania świadka T. W. (k. 93, 94; płyta CD)

Zeznania świadka S. B. (k. 94, 95; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 140, 141; płyta CD)

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 143; płyta CD)

Zeznania świadka K. D. (k. 144; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 152, 153; płyta CD)

W wiadomości SMS z dnia 16 marca 2017 r. pozwany zwrócił się do przełożonej z prośbą o udzielenie kilku dni urlopu. Pracodawca udzielił pozwanemu urlopu w dniach 20 – 23 marca 2017 r.

W wiadomości SMS z dnia 20 marca 2017 r. skierowanej do P. D. pozwany wskazał, że około godziny 12:00 przyjedzie na bazę umyć samochód. Przełożona poleciła pozwanemu, by zjawił się na bazie dopiero po zakończeniu urlopu wypoczynkowego.

W dniu 20 marca 2017 r. pozwany stawił się jednak w zakładzie pracy w towarzystwie T. O. i zwrócił się do pracodawcy z wnioskiem o rozwiązanie umowy o pracę z dniem 20 marca 2017 r. na mocy porozumienia stron. Podpisany przez pozwanego dokument, zawierający stosowne zgodne oświadczenia stron, pozwany przedstawił do podpisu P. D.. Przełożona nie wyraziła zgody na związanie się powyższym porozumieniem i poczyniła na przedłożonym jej dokumencie adnotację, w której obok informacji o braku zgody wskazała dodatkowo, iż pozwanego obowiązuje 1 – miesięczny okres wypowiedzenia, a także że po zakończeniu urlopu wypoczynkowego przypadającego w dniach 20 – 23 marca 2017 r. pozwany winien stawić się w pracy.

Po spotkaniu z przełożoną T. O. radził pozwanemu, by rozwiązał umowę o pracę z pracodawcą bez wypowiedzenia.

***Dowód:***

Wniosek o rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron z dn. 20.03.2017 r. wraz z adnotacją (k. 15)

Wydruk wiadomości tekstowych SMS z dn. 16.03.2017 r. – 20.03.2017 r. (k. 70 – 73)

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Zeznania świadka T. O. (k. 95, 96; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 140, 141; płyta CD)

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

Pozwany nie złożył pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę, ponieważ nie chciał już pracować u powoda. W dniu 20 marca 2017 r. pozwany miał już ofertę zatrudnienia u innego pracodawcy „od zaraz”.

***Dowód:***

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

W dniu 22 marca 2017 r. w biurze P. D. pojawiła się małżonka pozwanego, której towarzyszył T. O.. Małżonka pozwanego przedstawiła P. D. datowany na dzień 21 marca 2017 r. dokument, zawierający oświadczenie woli pozwanego w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę zawartej w dniu 1 maja 2016 r. z powodem ze skutkiem natychmiastowym, tj. bez zachowania okresu wypowiedzenia. W treści dokumentu wskazano, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracodawcy są skierowane przeciwko pozwanemu zachowania, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanium i zastraszaniu, które są niedozwolone zgodnie z art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.

P. D. odmówiła przyjęcia przedstawionego dokumentu i poleciła małżonce pozwanego i T. O. opuszczenie biura. Małżonka pozwanego i T. O. oznajmili, że zgłoszą okoliczności sprawy do Państwowej Inspekcji Pracy.

W tym samym dniu w godzinach popołudniowych pozwany przesłał pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w formie wiadomości e – mail. Jednocześnie pozwany zwrócił się do pracodawcy o wypłatę wynagrodzenia za pracę wraz z ekwiwalentem za urlop, dietami oraz innymi dodatkami na konto bankowe, należące do A. K., a także o wskazanie miejsca i terminu rozliczenia się z powierzonego mienia.

**Dowód:**

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 21.03.2017 r. (k. 16)

Wydruk poczty elektronicznej z dn. 22.03.2017 r. wraz z załącznikami (k. 35 – 38)

Wniosek pozwanego z dn. 21.03.2017 r. (k. 14)

Wydruk poczty elektronicznej z dn. 22 – 24.03.2017 r. (k. 39 – 43)

Notatka służbowa z dn. 22.03.2017 r. (k. 58)

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Zeznania świadka T. O. (k. 95, 96; płyta CD)

Zeznania świadka J. M. (k. 140, 141; płyta CD)

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

Zeznania świadka M. K. (k. 143; płyta CD)

Od dnia 24 marca 2017 r. pozwany nie stawiał się w pracy.

**Dowód:**

Zeznania świadka P. D. (k. 141 – 143; płyta CD)

W dniu 4 kwietnia 2017 r. pozwany otrzymał od powoda świadectwo pracy, w którym wskazano m.in., że powód zatrudnił pozwanego w okresie do dnia 23 marca 2017 r., zaś stosunek pracy ustał w wyniku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pozwany nie otrzymał nigdy od powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W dniu 5 kwietnia 2017 r. pozwany zwrócił się do powoda z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy poprzez wskazanie, że powód zatrudnił pozwanego w okresie do dnia 22 marca 2017 r. (a nie do dnia 23 marca 2017 r.), a także, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., nie zaś w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Pismem z dnia 14 marca 2017 r. powód odmówił sprostowania świadectwa pracy, wskazując w szczególności, że do rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. doszło następczo po zawnioskowanym przez pozwanego urlopie.

Po uzyskaniu odmownej decyzji byłego pracodawcy pozwany skierował sprawę o sprostowanie świadectwa pracy na drogę sądową.

**Dowód:**

Świadczenie pracy z dn. 30.03.2017 r. (w aktach osobowych pozwanego – w załączeniu do akt sprawy)

Wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dn. 05.04.2017 r. (k. 44)

Odpowiedź na wniosek o sprostowanie świadectwa pracy z dn. 14.03.2017 r. (k. 45)

Kopia pozwu o sprostowanie świadectwa pracy z dn. 08.05.2017 r. (k. 46 – 48)

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Zeznania świadka J. B. (k. 152, 153; płyta CD)

Pozwany nie składał do Państwowej Inspekcji Pracy skargi na dostrzeżone w zakładzie pracy nieprawidłowości.

***Dowód:***

Zeznania świadka A. N. (k. 92, 93; płyta CD)

Średnie miesięczne wynagrodzenie pozwanego z ostatnich trzech miesięcy zatrudnienia u powoda wyniosło 2 931,12 zł brutto.

***Dowód:***

Zaświadczenie o wysokości wynagrodzenia z dn. 04.04.2017 r. (k. 17)

Pozwany pozostaje obecnie w zatrudnieniu, w ramach którego osiąga dochód w wysokości ok. 3 tys. zł miesięcznie. Małżonka pozwanego nie pracuje. Z wynagrodzenia za pracę pozwanego co miesiąc potrącone są kwoty ok. 300 – 500 zł tytułem zajęcia komorniczego. Pozwany wraz z małżonką posiadają troje małoletnich dzieci, z których jedno choruje na cukrzycę.

***Dowód:***

Wyjaśnienia pozwanego (k. 156 , 157; płyta CD)

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

Powództwo podlegało uwzględnieniu jako zasadne, zarówno co do zasady jak i co do wysokości.

W niniejszej sprawie powód domagał się zasądzenia od pozwanego kwoty 2 931,12 zł wraz z odsetkami ustawowymi liczonymi od dnia wytoczenia powództwa do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Pozwany wnosił o oddalenie powództwa.

Uwzględniając zakres żądania pozwu w pierwszej kolejności wskazać należy, że w myśl art. 30 § 1 k.p., umowa o pracę rozwiązuje się: 1) na mocy porozumienia stron; 2) przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem); 3) przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia); 4) z upływem czasu, na który była zawarta.

Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia m.in. wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku gdy rozwiązano umowę o pracę na czas określony – w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).



Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy (art. 55 § 2 zd. 1 k.p.). W art. 55 § 1 zd. 2 k.p. wskazano, że przepis art. 52 § 2 k.p. stosuje się odpowiednio. Oznacza to, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracownika wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie (art. 61<sup>1</sup> k.p.).

Odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup>, przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia. W przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony, odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia (art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p.).

W orzecznictwie wskazuje się, że odszkodowanie, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> k.p. nie jest odszkodowaniem sensu stricto, mającym na celu wyrównanie szkody wyrządzonej pracodawcy przez bezprawne rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia. Jest ono sui generis świadczeniem majątkowym, pełniącym funkcję sankcji („ustawowej kary pieniężnej”) wobec pracownika za bezprawne działanie (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 13 stycznia 2016r., sygn. akt II PK 302/14, Legalis).

Przepis art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika. Z powyższego wynika, że nie każde niewłaściwe zachowanie pracodawcy będzie uzasadniało zastosowanie przez pracownika trybu rozwiązania umowy o pracę, o którym mowa w cytowanym przepisie.

Zdaniem Sądu Najwyższego, przesłanką rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia ze względu na ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika i uzyskania odszkodowania (art. 55 § 1<sup>1</sup> KP) jest wina umyślna lub rażące niedbalstwo pracodawcy. W konsekwencji, nie można mówić o ciężkim naruszeniu przez pracodawcę jego obowiązków, jeżeli jest ono niezawinione lub zawinione w niewielkim stopniu (zob. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 4 kwietnia 2000 r., sygn. akt I PKN 516/99, OSNAPiUS 2001, Nr 16, poz. 516). Wina pracodawcy określana jest przy tym z uwzględnieniem jedynie czynników obiektywnych. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie zobowiązania przez pracodawcę samo w sobie może nosić znamiona winy kontraktowej, sprowadzającej się do ujemnej oceny bezprawnego zachowania dłużnika (tak T. Zieliński, Prawo pracy. Zarys systemu, cz. 2, s. 326–327). Typowym przykładem okoliczności obciążającej pracodawcę jest brak wypłaty wynagrodzenia, nawet w razie braku środków finansowych spowodowanego czynnikami niezależnymi od przedsiębiorstwa.

W wyroku z dnia 10 listopada 2010 r. (sygn. akt I PK 83/10, Legalis) Sąd Najwyższy wskazał, że określenie "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków" w art. 55 § 1<sup>1</sup> KP oznacza naruszenie przez pracodawcę (osobę, za którą pracodawca ponosi odpowiedzialność) z winy umyślnej lub wskutek rażącego niedbalstwa obowiązków wobec pracownika, stwarzające realne zagrożenie istotnych interesów pracownika lub powodujące uszczerbek w tej sferze. Podstawą rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny jest więc istotne naruszenie jego interesów majątkowych lub dóbr osobistych (np. naruszenie jego czci lub dobrego imienia).

Odnosząc się do pojęcia podstawowych obowiązków wobec pracownika wskazać należy, że z istoty stosunku pracy (art. 22 § 1 k.p.) wynika powinność zapewnienia pracownikowi możliwości efektywnego świadczenia pracy oraz uiszczanie wynagrodzenia. Dla wykładni art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. pomocne jest nadto uwydatnienie konkretnej powinności w rozdziale "Podstawowe zasady prawa pracy" (art. 10 KP i n.). Należy wskazać tu obowiązek poszanowania godności i innych dóbr osobistych pracownika (art. 11<sup>1</sup> k.p.), zasadę równych praw z tytułu jednakowego wypełniania tych samych obowiązków (art. 11<sup>2</sup> k.p.), zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (art. 11<sup>3</sup> k.p.), prawo do wypoczynku (art. 14 k.p.) czy podnoszenie kwalifikacji zawodowych (art. 17 k.p.). Z pewnością istotne są powinności z zakresu BHP

(art. 15 k.p.), które wprost zostały określone jako "podstawowe" (tytuł rozdziału I w dziale dziesiątym, art. 207–209<sup>3</sup> k.p.). Za podstawowy obowiązek należy uznać zapobieganie mobbingowi, co jest jednak przedmiotem odrębnej regulacji oraz roszczeń pracowniczych (art. 94<sup>3</sup> k.p.). Należy również uwzględnić art. 94 k.p., choć część powinności w nim uwzględnionych ma charakter organizacyjny. Wydaje się, że podstawowy charakter ma obowiązek zapewnienia BHP (art. 94 pkt 4 k.p.), terminowej i prawidłowej wypłaty wynagrodzenia (art. 94 pkt 6 k.p.) oraz wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.). Konkretnie obowiązki pracodawcy mogą również wynikać z układu zbiorowego, umowy o pracę albo innych przepisów prawa. Jak się zdaje, obowiązkiem podstawowym jest również uiszczanie składek z ubezpieczenia społecznego. Bez wątpienia ocena każdego stanu faktycznego powinna być zindywidualizowana, przy uwzględnieniu okoliczności konkretnej sprawy (A. Sobczyk (red.), Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2017).

W stanie faktycznym niniejszej sprawy w pierwszej kolejności ustalić należało, w jakim trybie doszło do rozwiązania łączącego strony stosunku pracy. Z jednej strony w obrocie istnieje bowiem dokument zawierający oświadczenie woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., z drugiej zaś, w świadectwie pracy powód wskazał, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód powoływał się na okoliczność, iż osoba reprezentująca pracodawcę (P. D.) nie przyjęła oświadczenia woli pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracodawcy, zatem rozwiązanie umowy w tym trybie było nieskuteczne, zaś w późniejszym okresie pracodawca rozwiązał z pozwanym umowę z winy pracownika.

Ustalona przez Sąd chronologia i okoliczności wydarzeń z końca marca 2017 r. nie pozostawiają wątpliwości, że w dniu 22 marca 2017 r. doszło do skutecznego rozwiązania łączącej strony umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Przypomnieć należy, że w tym dniu w biurze P. D., osoby reprezentującej pracodawcę, zjawiała się małżonka pozwanego w towarzystwie T. O.. Małżonka pozwanego przedłożyła P. D. dokument, w treści którego pozwany zawarł oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>(1)</sup> k.p. Małżonka pozwanego umożliwiła przełożonej pozwanego zapoznanie się z treścią przedmiotowego dokumentu i poprosiła o złożenie na nim podpisu, potwierdzającego przyjęcie oświadczenia woli pozwanego. P. D. odmówiła jednak przyjęcia i podpisania dokumentu.

Wskazać należy w tym miejscu, że przepisy Kodeksu pracy nie regulują kwestii, w jakim momencie w trwającym stosunku pracy następuje złożenie oświadczenia woli drugiej stronie. Odpowiednie zastosowanie znajdą więc regulujące tę kwestię przepisy Kodeksu cywilnego. W myśl art. 61 § 1 zd. 1 k.c., oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. W odniesieniu do oświadczenia woli na piśmie (forma obowiązkowa dla rozwiązania umowy o pracę) chwila złożenia oświadczenia pokrywa się zatem z momentem prawidłowego doręczenia adresatowi pisma zawierającego to oświadczenie woli (wyr. Sądu Najwyższego z dnia 5 października 2005 r., sygn. akt I PK 37/05, MoPr 2006, Nr 4, s. 210, teza pierwsza).

W konsekwencji powyższego należy uznać, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę wywiera skutek prawny w chwili, gdy doszło do drugiej osoby w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią (art. 61 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.).

Dojście oświadczenia woli do adresata w taki sposób, by mógł on zapoznać się z jego treścią, polega na stworzeniu przez składającego takiej sytuacji, w której adresat oświadczenia może zapoznać się z nim w zwykłym toku czynności. Rzeczywiste zapoznanie się nie ma natomiast znaczenia. Na gruncie stosunków pracy powyższe oznacza, że odmowa przyjęcia do wiadomości przez pracownika bądź pracodawcę oświadczenia drugiej strony stosunku pracy o rozwiązaniu umowy o pracę (niezależnie od jego trybu), nie ma znaczenia prawnego. Dla skuteczności oświadczenia strony stosunku pracy wystarcza, gdy strona ta stworzy kontrahentowi realną możliwość zapoznania się z treścią oświadczenia. Dlatego też oświadczenie opatrzone adnotacją „pracownik/pracodawca odmówił odbioru” jest ważne i skuteczne.

Jak stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 20 listopada 2014 r. (sygn. akt I PK 88/14, Legalis), dla przyjęcia domniemania faktycznego, że pisemne oświadczenie woli zostało złożone pracownikowi, niezbędne jest stwierdzenie,

iż pracownik mógł się zapoznać z treścią tego oświadczenia. Konieczne jest zatem wykazanie, że zaistniała taka sytuacja, w której było możliwe rzeczywiste zapoznanie się adresata z treścią oświadczenia woli, a nie doszło do tego zapoznania z woli adresata. Niewątpliwie, powyższa zasada znajdzie odpowiednie zastosowanie w przypadku, gdy to pracownik składa oświadczenie woli.

Ciężar udowodnienia przesłanek warunkujących skuteczność złożenia oświadczenia woli w sposób określony w art. 61 k.c. spoczywa na składającym oświadczenie. Z kolei na adresacie oświadczenia spoczywa ciężar ewentualnego wykazania, że pomimo zaistnienia okoliczności wskazanych przez nadawcę nie miał on możliwości zapoznania się z treścią wysłanego mu oświadczenia (np. pomimo doręczenia przesyłki pocztą nie mógł jej podjąć w terminie wskazanym na awizo z uwagi na chorobę lub inne zdarzenie, leżące poza swobodą decyzji adresata – por. wyr. Sądu Najwyższego z dnia 23 kwietnia 2010 r., sygn. akt II PK 295/09, Legalis; wyr. Sądu Najwyższego z dnia 17 marca 2010 r., sygn. akt II CSK 454/09, OSNC 2010, Nr 10, poz. 142; post. Sądu Najwyższego z dnia 9 lipca 2009 r., sygn. akt II PZP 3/09, BSN 2009, Nr 7).

W ocenie Sądu w niniejszej sprawie pozwany, tj. składający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę, sprostął ciężarowemu na nim ciężarowi dowodu i wykazał istnienie przesłanek warunkujących skuteczność złożenia oświadczenia woli w sposób określony w art. 61 k.c. Osoba reprezentująca pracodawcę miała bowiem swobodną możliwość zapoznania się z treścią wyrażonego na piśmie oświadczenia woli pozwanego. P. D. nie skorzystała z tej możliwości. To nie pracownik uniemożliwił pracodawcy zapoznanie się z treścią oświadczenia woli, a jedynie pracodawca (osoba działająca w jego imieniu), z własnej woli, odmówił zapoznania się z dokumentem zawierającym przedmiotowe oświadczenie. W stanie faktycznym niniejszej sprawy brak było zdarzenia, leżącego poza swobodą decyzji adresata, które uniemożliwiłoby adresatowi zapoznanie się z treścią oświadczenia woli złożonego przez nadawcę.

Niewątpliwie zatem w dniu 22 marca 2017 r. doszło do skutecznego rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. W obrocie prawnym nie istnieje dokument zawierający oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Takim dokumentem nie jest w szczególności świadectwo pracy, mające charakter dokumentu jedynie deklaratoryjnego. Rzekome późniejsze złożenie przez pracodawcę oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nawet gdyby uznać, że faktycznie miało miejsce (czego jednak powód nie dowiódł), i tak pozostałoby bez znaczenia z uwagi na brak istnienia stosunku pracy w momencie jego złożenia. Stosunek pracy rozwiązał się bowiem w dniu 22 marca 2017 r. na mocy skutecznie złożonego oświadczenia woli pozwanego.

Na marginesie należy zwrócić uwagę na pewną niekonsekwencję powoda, który wskazuje (także w świadectwie pracy), że stosunek pracy ustał w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., zaś w niniejszym postępowaniu domaga się zasądzenia odszkodowania przewidzianego w przepisie art. 61<sup>1</sup> k.p., przysługującego bezsprzecznie w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.

Skoro zatem ustalono, że do rozwiązania umowy o pracę doszło w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., to pracodawca był uprawniony do zakwestionowania zasadności tak dokonanego rozwiązania stosunku pracy.

Podkreślenia wymaga, że to na pracowniku, który rozwiązał umowę o pracę bez wypowiedzenia, zgodnie z rozkładem ciężaru dowodu, ciąży obowiązek wykazania istnienia przyczyn rozwiązania umowy o pracę. Pracownik winien nadto wykazać, że pracodawca naruszył podstawowe obowiązki wobec pracownika, a naruszenie to miało charakter ciężki. Nie wystarczy zatem, że pracownik wykaże szereg różnego rodzaju nieprawidłowości po stronie pracodawcy, jeśli żadna z nich (ani wszystkie łącznie) nie mają charakteru ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Należy wskazać także, że podana przez pracownika w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista. Pracownik naruszy przepis art. 55 § 2 k.p. wówczas, gdy nie wskaże w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 maja 2000r., sygn. akt I PKN 641/99, Legalis,

który ma odpowiednie zastosowanie do oceny oświadczenia woli złożonego przez pracownika, który rozwiązał umowę o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.).

W przedmiotowej sprawie pozwany rozwiązał umowę o pracę, jako przyczynę podając skierowane przeciwko niemu zachowania pracodawcy, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii i zastraszaniu, tj. zachowania niedozwolone w świetle przepisu art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.

Tak sformułowana przyczyna rozwiązania umowy o pracę nie może zostać uznana za konkretną. Pozwany nie wskazał w szczególności na czym miało polegać nękanie i zastraszanie, co, w ocenie Sądu, nie nastęrczałoby pozwanemu nadmiernych trudności, gdyby takie zachowanie pracodawcy w istocie miało miejsce. Celem sprostania przymiotowi konkretności przyczyny rozwiązania pozwany miał możliwość powołania się na konkretne zdarzenia, jakie miały miejsce w toku zatrudnienia u powoda, mógł odnieść się do osób, dat, miejsc itp.

Pozwany ograniczył się do przytoczenia utartych zwrotów ustawowych, nie precyzując w żaden sposób, jakie były przejawy zarzucanego pracodawcy zachowania. Powyższe spowodowało, że pracodawca miał ograniczoną możliwość weryfikacji zasadności rozwiązania umowy o pracę przez pracownika. Dopiero w toku niniejszego postępowania pozwany starał się uszczegółwić, na czym miało polegać zarzucane pracodawcy zachowanie.

Podkreślić zaś należy, że w doktrynie i orzecnictwie ugruntowany stał się już pogląd, zgodnie z którym pracodawca (odpowiednio – pracownik) nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (pracodawcy) po wniesieniu powództwa o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie (zob. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1998 r., sygn. akt I PKN 423/98, OSNAPiUS 1999, Nr 24, poz. 789). Wskazanie w pisemnym oświadczeniu strony stosunku pracy przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed organem orzekającym toczy się tylko w granicach zarzutu skonkretyzowanego w tym pisemnym oświadczeniu, a strona pozbawiona jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać natychmiastowy tryb rozwiązania stosunku pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 3 września 1980 r., sygn. akt I PRN 86/80, Legalis). Niedopuszczalne jest zatem postępowanie pozwanego, który, przywołując w toku postępowania szereg okoliczności, próbuje niejako „uzupełnić” wskazane w treści pisemnego oświadczenia zarzuty. Przywoływane zatem przez pozwanego w toku niniejszej sprawy okoliczności, które miały świadczyć o dopuszczeniu się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, winny pozostać bez wpływu na rozstrzygnięcie niniejszej sprawy.

Abstrahując od powyższego, w ocenie Sądu pozwany nie uporał się z ciężarem wykazania, że po stronie pracodawcy doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, polegającego na stosowaniu wobec pozwanego uporczywego i długotrwałego nękania i zastraszania. Wskazane przez pozwanego przyczyny rozwiązania umowy o pracę nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym i jako takie nie uzasadniały rozwiązania z pracodawcą – powodem – umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Niewątpliwie stosowanie wobec pracownika uporczywego i długotrwałego nękania i zastraszania, tj. dopuszczanie się w zasadzie praktyk mobbingowych, stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku wobec pracownika. Pracodawca, który dopuszcza do takiego traktowania pracownika, narusza nie tylko obowiązek przeciwdziałania mobbingowi (art. 94<sup>3</sup> § 1 k.p.) czy wpływania na kształtowanie w zakładzie pracy zasad współżycia społecznego (art. 94 pkt 10 k.p.), ale też postępuje w sposób sprzeczny z samą istotą stosunku pracy, nie stwarzając pracownikowi warunków do efektywnego świadczenia pracy.

W toku niniejszego postępowania pozwany zwracał uwagę na szereg okoliczności, zachowań pracodawcy i osób działających w jego imieniu, które w ocenie pozwanego wypełniały znamiona długotrwałego i uporczywego nękania i zastraszania. Pozwany powoływał się w szczególności na niewłaściwe, niekulturalne, złośliwe czy wręcz agresywne zachowania ze strony P. D. (przełożona miała m.in. odnosić się wulgarnie do pozwanego, wywierać na niego presję związaną z terminowością i ładownością dostaw, okazywać do podpisu dokumenty płacowe, uniemożliwiając zapoznanie się z ich treścią czy też uniemożliwiając pozwanemu skorzystanie z urlopu wypoczynkowego), na

nieprawidłowości w rozliczaniu wynagrodzeń powoda, w tym nieprawidłowe potrącanie kwot tytułem zajęć komorniczych, na konieczność ponoszenia przez pracowników ciężarów związanych z prowadzeniem przez powoda działalności gospodarczej (np. konieczność opłacania przez kierowców mandatów).

Odnosząc się do powyższego wskazać należy w pierwszej kolejności, że podnoszone przez pozwanego okoliczności nie znalazły potwierdzenia w zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym. Słuchani w niniejszej sprawie świadkowie (co znamienne, także ci zawnioskowani przez pozwanego), nie potrafili jednoznacznie przypisać pracodawcy stosowania praktyk polegających na długotrwałym i uporczywym nękanii lub zastraszaniu, nie tylko w odniesieniu do pozwanego, ale też do ogółu pracowników. Świadek T. O., który zeznał, że pozwany narzekał niekiedy na pracę u powoda, przyznał jednocześnie, że nie słyszał, by pozwany mówił, iż jest zastraszany. Świadek T. W. wskazał zaś, że pozwany traktowany był przez pracodawcę na równi z innymi pracownikami, w szczególności nie w sposób gorszy.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego, w szczególności tego o charakterze osobowym, wynika wprawdzie, że między przełożoną kierowców, P. D., a kierowcami, dochodziło niekiedy do nieporozumień, sprzeczek czy szorstkiej wymiany zdań, nadto, że dało się odczuć presję, związaną głównie w koniecznością dochowania terminów dostaw. W ocenie Sądu powyższych okoliczności nie można jednak zakwalifikować jako nękanie i zastraszanie pracowników, w szczególności długotrwałe i uporczywe.

Należy bowiem wziąć pod uwagę specyfikę branży, w której powód prowadzi jeden z obszarów swojej działalności gospodarczej, tj. branżę transportową. Niewątpliwie podstawowym wyznacznikiem rzetelności podmiotu trudniącego się transportem jest terminowość podstawiania samochodów do załadunku i rozładunku. Kładziony przez pracodawcę (i osoby działające w jego imieniu) nacisku właśnie na ten aspekt pracy kierowców nie może zatem dziwić, nie może też stanowić podstawy do stawiania pracodawcy zarzutu. Nie budzi także wątpliwości Sądu, że niekiedy konieczne było, dla zachowania prawidłowej organizacji i porządku pracy, zastosowanie przez przełożoną kierowców bardziej zdecydowanego, dyscyplinującego tonu wypowiedzi. Takiego zachowania i określonych predyspozycji osobowościowych od osoby kierującej firmą transportową wymaga specyfika tej specjalizacji, a dopóki zachowanie to nie przekracza wyznaczonych przez przepisy powszechnie obowiązujące norm (a w stanie faktycznym niniejszej sprawy nic na to nie wskazuje), nie można czynić z tego zarzutu i traktować jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika.

Nie potwierdziła się także okoliczność, jakoby pracodawca cofnął w ostatniej chwili wyrażoną uprzednio zgodę na udanie się przez pozwanego na urlop wypoczynkowy, związany z planowanym zabiegiem operacyjnym małżonki pozwanego. Oprócz pozwanego, wiedzę o rzekomym zajściu powyższego zdarzenia miała jedynie małżonka pozwanego (do której zeznań, z uwagi na łączącą ją z pozwanym relację rodzinną, należy podchodzić z ostrożnością) oraz T. W., który jednak czerpał wiedzę z tego, co przekazał mu pozwany. Nadto, nawet gdyby uznać, iż faktycznie pracodawca cofnął przedmiotową zgodę na urlop wypoczynkowy, to do uznania, iż powyższe zachowanie stanowiło ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków wobec pracownika, konieczne byłoby jeszcze wykazanie po stronie pracodawcy winy, celowości czy złośliwości działania, czego pozwany nie dowiódł.

Nie znajduje potwierdzenia w zgromadzonym w przedmiotowej sprawie materiale dowodowym także i okoliczność, jakoby pracodawca nakładał na pracowników obowiązek finansowania z własnych środków kosztów mandatów, nadto by samowolnie i bez uzasadnienia potrącał z wynagrodzenia kierowców określone kwoty. Przeciwnie, z zeznań świadków wynika, że pracownicy otrzymywali zaliczki na nieprzewidziane wydatki, jakie mogły powstać na trasie (a więc m.in. na mandaty), nadto, jeśli zaszła konieczność opłacenia mandatu przez kierowcę z własnych środków, pracodawca zwracał pracownikom wydaną kwotę. Odnosząc się zaś do potrąceń z wynagrodzeń, zważyć należy, że w momencie zatrudnienia u powoda pozwany wyraził zgodę na ponoszenie materialnej odpowiedzialności m.in. za nieuzasadnione zużycie paliwa w ilości ponadnormatywnej, kradzież sprzętu z powodu pozostawienia go bez wymaganej ochrony czy skutki wypadku drogowego zaistniałego z winy pozwanego.

Co znamienne, w toku zatrudnienia u powoda pozwany nie zgłaszał zastrzeżeń ani co do sposobu, w jaki pracodawca rozlicza się z wynagrodzenia za świadczoną pracę (w tym co do otrzymywania wynagrodzenia w formie gotówkowej i

konieczności złożenia podpisu na dokumentacji płacowej), ani do prawidłowości dokonywanych rozliczeń w zakresie otrzymany kwot. Pozwany nie kontaktował się z działem księgowości powoda, nie zwracał się o dostarczenie mu tzw. pasków płacowych, nie próbował wyjaśniać, skąd wynika otrzymana w danym miesiącu kwota, czy z wynagrodzenia dokonano jakichkolwiek potrąceń. Innymi słowy, ze strony pozwanego nie było żadnych oznak, które świadczyłyby o tym, że pozwany nie zgadza się z wysokością otrzymanego za dany miesiąc wynagrodzenia. Powoływanie się zatem dopiero w toku niniejszego postępowania na rzekome nieprawidłowości w rozliczeniach stron uznać należy jedynie za obronę strategię procesową.

Odnosząc się do poczynionych wyżej uwag wskazać należy, że wszystkie opisywane przez pozwanego okoliczności, jeśli uznać, że faktycznie miały miejsce, charakteryzowały się incydentalnością, wpadkowością, okazjonalnością. Nie sposób uznać ich za działania uporczywe i długotrwałe.

Ze zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego wyłania się obraz pozwanego jako osoby rozczarowanej pracą i jej warunkami, posiadającej odczucie, że nie realizuje się w pracy, która okazała się nie do końca zgodna z oczekiwaniami i przewidywaniami. Niewątpliwie takie rozminięcie się oczekiwań z rzeczywistością nie mogło stanowić zasadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Pracownik miał możliwość rozwiązania umowy o pracę w najbardziej podstawowym, typowym trybie, tj. w drodze wypowiedzenia, nie narażając się na jakiegokolwiek roszczenia odszkodowawcze ze strony pracodawcy. Pozwany nie zdecydował się jednak skorzystać z tego trybu rozwiązania umowy o pracę, ponieważ, jak się okazało w toku niniejszego postępowania, miał już ofertę zatrudnienia „od zaraz” u nowego pracodawcy. W sytuacji, gdy pracodawca odmówił pozwanemu natychmiastowego rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, pozwany zdecydował się na skorzystanie z trybu rozwiązania umowy o pracę, przewidzianego w przepisie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p., mimo braku naruszenia przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika w sposób ciężki. Niewątpliwie pozwany winien liczyć się z ujemnymi konsekwencjami swojego zachowania.

Powyższe musiało zatem skutkować zasądzeniem od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania, o którym mowa w art. 61<sup>1</sup> k.p.

Rozpoznając niniejszą sprawę Sąd oparł się na całokształcie zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego, tj. na dowodach z dokumentów, wskazanych w treści uzasadnienia, których wiarygodność i autentyczność nie budziła wątpliwości stron ani Sądu, a także na dowodach z zeznań świadków: A. N., T. W., S. B., T. O., J. M., P. D., M. K., K. D. i J. B., oraz na dowodzie z przesłuchania stron. Sąd ocenił zeznania świadków i stron za wiarygodne w zakresie, w jakim znajdowały one potwierdzenie w pozostałym zgromadzonym w sprawie materiale dowodowym, a ponadto w zakresie, w jakim odnosiły się do faktów, a nie ocen świadków. Zeznania świadków nie potwierdziły w szczególności okoliczności nękania i zastraszania pozwanego przez pracodawcę, w tym przez przełożoną pozwanego P. D.. Wyjaśnienia złożone przez pozwanego były odosobnione i nieprzekonujące, w szczególności w zakresie, w jakim pozwany wskazywał, że przełożona wpadała w furję, podnosiła na pozwanego głos, a także w zakresie, w jakim wskazywał on, iż już w styczniu umówił się z pracodawcą na rozwiązanie stosunku pracy z końcem lutego, z czego pracodawca miał się następnie wycofać. Pozwany przyznał jednoznacznie, że, mimo iż miał wątpliwości co do wysokości wypłacanego wynagrodzenia, nigdy nie kontaktował się z księgową celem wyjaśnienia tej kwestii. Pozwany przyznał nadto, że pod koniec marca 2017 r. miał już propozycję zatrudnienia u innego pracodawcy.

Wyjaśnienia powoda nie odbiegały od wniosków płynących z pozostałego zgromadzonego w niniejszej sprawie materiału dowodowego.

Mając na uwadze powyższe, **w punkcie I sentencji wyroku** Sąd zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 2 931,12 zł brutto (tj. kwotę jednomiesięcznego wynagrodzenia pozwanego) wraz z ustawowymi odsetkami liczonymi od dnia 17 maja 2017 r. (tj. od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu) do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania przysługującego pracodawcy w związku z niezasadnym rozwiązaniem umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia.

**W punkcie II sentencji wyroku** Sąd oddalił powództwo w zakresie, w jakim powód domagał się zasądzenia odsetek od roszczenia głównego, liczonych od dnia wytoczenia powództwa. Zgodnie z utrwalonym w doktrynie i judykaturze poglądem, w sprawach dotyczących odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę (zarówno dokonanego przez pracodawcę, jak i przez pracownika), ustawowe odsetki od odszkodowania stają się wymagalne w dniu doręczenia pracodawcy odpisu pozwu zawierającego żądanie zapłaty tego odszkodowania (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt III PZP 3/03, Legalis). W stanie faktycznym niniejszej sprawy odsetki należało zatem liczyć od dnia 17 maja 2017 r., nie zaś od dnia wytoczenia powództwa.

**W punkcie III sentencji wyroku** Sąd, kierując się wyrażoną w przepisie art. 102 k.p.c. zasadą słuszności, postanowił nie obciążać pozwanego obowiązkiem zwrotu kosztów procesu, zgłoszonych po stronie powoda.

Cytowany przepis stanowi wyjątek od zasady odpowiedzialności za wynik procesu. Nie konkretyzuje on pojęcia wypadków szczególnie uzasadnionych, pozostawiając ich kwalifikację, przy uwzględnieniu całokształtu okoliczności danej sprawy, sądowi (por. m.in. postanowienie Sądu Najwyższego z dnia: 20 grudnia 1973 r., II CZ 210/73, Legalis; z dnia 26 stycznia 2012 r. III CZ 10/12, Legalis; z dnia 12 stycznia 2012 r. IV CZ 117/11, Legalis ; z dnia 11 lutego 2010 r., I CZ 112/09, Legalis ; z dnia 20 kwietnia 2012 r. III CZ 17/12 , Legalis ). Do okoliczności branych pod uwagę przez sąd przy ocenie przesłanek zastosowania dyspozycji omawianego przepisu, według doktryny, zaliczyć należy nie tylko te dotyczące stanu majątkowego i sytuacji życiowej strony, ale również związane z samym przebiegiem postępowania. Podstawę do jego zastosowania stanowią więc konkretne okoliczności danej sprawy, przekonujące o tym, że w danym przypadku obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu na rzecz przeciwnika byłoby niesłuszne i niesprawiedliwe. Stanowią je zarówno fakty związane z samym procesem, jak i leżące poza nim, a dotyczące sytuacji życiowej, stanu majątkowego stron, które powinny być oceniane przede wszystkim z uwzględnieniem zasad współżycia społecznego. Przepis art. 102 k.p.c. powinien być zatem zastosowany wówczas, gdy w okolicznościach danej sprawy obciążenie strony przegrywającej kosztami procesu przeciwnika byłoby rażąco niezgodne z zasadami słuszności.

Nade wszystko natomiast należy podzielić utrwalony pogląd Sądu Najwyższego, że zastosowanie art. 102 k.p.c. i sposób skorzystania z tego przepisu jest suwerennym uprawnieniem Sądu orzekającego i to od jego oceny zależy przesądzenie, że taki szczególny wypadek wystąpił ze względu na okoliczności rozpoznawanej sprawy i uzasadnia odstąpienie w całości albo w części od zasady obciążenia strony przegrywającej kosztami procesu.

W ocenie Sądu, biorąc pod uwagę sytuację życiową i majątkową pozwanego, w tym okoliczność, iż pozwany jest jedynym żywicielem rodziny, mającym na utrzymaniu troje małoletnich dzieci (w tym jedno zmagające się z przewlekłą chorobą), zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kwoty wskazanej w punkcie I sentencji wyroku jest już wystarczającą dolegliwością finansową. W świetle powyższego obciążenie pozwanego kosztami zastępstwa procesowego, jakie powstały po stronie powoda, byłoby zdaniem Sądu niesłuszne.

Z tych samych przyczyn, działając w oparciu o przepis art. 113 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych, **w punkcie IV sentencji wyroku** Sąd pozostałe koszty postępowania (w postaci kosztów stawiennictwa świadka) zaliczył na rachunek Skarbu Państwa.