

**Sygn. akt XP 301/19**

## WYROK

**W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Dnia 2 marca 2020 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Agnieszka Chlipała-Kozioł

Ławnicy: E. U., I. W.

Protokolant: Katarzyna Kunik

po rozpoznaniu w dniu 2 marca 2020 r. we Wrocławiu

sprawy z powództwa: **T. W.**

przeciwko: **(...) sp. z o.o. sp. k.-a. w R.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia, sprostowanie świadectwa pracy

**I. zasądza na rzecz powoda T. W. od strony pozwanej (...) sp. z o.o. sp. k.-a. w R. kwotę 5.609,76 zł (pięć tysięcy sześćset dziewięć złotych i 76/100) z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12.06.2019 r. do dnia zapłaty, tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia;**

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

**III. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa – kasy Sądu Rejonowego dla Wrocławia – Śródmieścia we Wrocławiu kwotę tytułem zwrotu kosztów sądowych 465,50 zł;**

**IV. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.609,76 zł.**

## UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 23 kwietnia 2019 r. (data wpływu do tut. Sądu), doprecyzowanym na rozprawie w dniu 2 marca 2020 r. **powód T. W.** wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. k-a w R. kwoty 5.609,76 zł brutto tytułem odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty, o uznanie, że wypowiedzenie umowy przez pozwanego bez okresu wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło w sposób nieuzasadniony, oraz o zmianę zapisów świadectwa pracy po orzeczeniu sądu z uwzględnieniem trybu rozwiązania umowy o pracę z okresem wypowiedzenia oraz zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych.

Uzasadniając swoje powództwo powód podniósł, że po jego zwolnieniu lekarskim nie miał możliwości dokonania transportu przesylek. Brak dyspozycji ze strony pracodawcy w sytuacji gotowości pracownika do podjęcia zatrudnienia nie stanowił naruszenia obowiązków pracowniczych. Pracodawca nie podjął żadnej próby kontaktu z powodem, który czekał na dalsze dyspozycje. W momencie otrzymania wypowiedzenia umowy od powoda, pozwany przesłał swoje oświadczenie o wypowiedzeniu z winy pracownika nie uwzględniając miesięcznego okresu wypowiedzenia. Powód podkreślił, że postępował on zgodnie z przyjętym przez wiele miesięcy pracy zwyczajem dotyczącym transportu

przesyłek i przekazywanych dyspozycji i nie miał obowiązku stawiania się do pracy siedzibie firmy blisko 200 km od miejsca zamieszkania powoda.

Postanowieniem z dnia 31 maja 2019 r. tut. Sąd skierował strony do mediacji. Strona pozwana wyraziła zgodę na mediację (pismo z dnia 12 czerwca 2019 r.). W wyniku przeprowadzonej mediacji nie doszło do zawarcia ugody.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) **Sp. z o.o. Sp. k-a w R.** wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania sądowego, w tym kosztów zastępstwa według norm prawem przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska pozwany wskazał, że jeśli powód był gotów do pracy, to po godzinie 12:00 powinien był wysłać maila z informacją, że nie otrzymał rozkładu jazdy. Brak maila w świetle pozostałych faktów świadczył o nieusprawiedliwionej nieobecności powoda, tym bardziej, że kierowcy, w tym również powód, we wcześniejszych przypadkach ich nieobecności z powodu urlopu lub choroby, informowali o gotowości do pracy mailowo lub chociaż telefonicznie. Wskazał, że kluczyki od samochodu służbowego zostały odebrane od syna powoda w dniu 15 marca 2019 r. Pojazd ten stał na postoju gotowy do użytkowania przez powoda od dnia 25 marca 2019 r. Pozwany podkreślił, że powód nie skontaktował się z pracodawcą, nie przyszedł na miejsce postoju auta, nie przekazał żadnej informacji o usprawiedliwieniu nieobecności, nie przekazał informacji o gotowości do wykonywania pracy. W ocenie strony pozwanej w przedmiotowej sprawie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego z powodu niestawienia się przez powoda w pracy.

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

Powód T. W. zawarł ze stroną pozwaną (...) Sp. z o.o. sp. k-a umowę o pracę na okres próbny od dnia 13 sierpnia 2018 r. do dnia 13 listopada 2018 r., na podstawie której został zatrudniony na stanowisku kierowcy C+E/ mechanika pojazdu silnikowego/ ciężarowego, ciągnika/ o dopuszczalnej masie całkowitej nieprzekraczającej 3500 kg w pełnym wymiarze czasu pracy. Wynagrodzenie powoda zostało określone w wysokości 2.800 zł brutto, na które składało się wynagrodzenie zasadnicze w kwocie 1.700,00 zł brutto, ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w kwocie 350,00 zł brutto, ryczałt za pracę w porze nocnej w kwocie 350,00 zł brutto, zaliczka za dyżur w kwocie 400,00 zł. Powoda obowiązywał równoważny system czasu pracy, okres rozliczeniowy wynosił 3 miesiące.

W dniu 14 listopada 2018 r. strony zawarły umowę o pracę na czas nieokreślony. Pozostałe warunki umowy nie zostały zmienione.

**Dowód:** - umowa o pracę na okres próbny z dn. 13.08.2018 r., k. 10,

- umowa o pracę na czas nieokreślony z dn. 14.11.2018 r., k. 13,

- świadectwo pracy z dn. 02.04.2019 r., k. 16

Pozwana zatrudniała około 20 osób. Kadra kierowców była stała. Było 17 kierowców liniowych, którzy jeździli w trasy nocne oraz 2 kierowców zastępujących. Pozwana współpracowała również z firmą, od której wynajmowała kierowców. Samochody stały na parkingu stacji S. lub (...). Każdy miał przydzielony swój parking.

**Dowód:** - zeznania świadka B. I., k. 111 – 112.

- zeznania świadka T. B., k. 112

- przesłuchanie pozwanego, k. 113

Przełożonym powoda był K. B.. Komunikacja z nim odbywała się przede wszystkim przez pocztę elektroniczną, a także telefonicznie i sms-owo, a w razie potrzeby także osobiście. Praca miała charakter nocny i trwała około 12 godzin, od poniedziałku do piątku.

**Dowód:** - zeznania świadka B. I., k. 111 – 112,

- zeznania świadka T. B., k. 112,

- przesłuchanie pozwanego, k. 113

Każdy kierowca miał swój indywidualny, tygodniowy grafik. K. B. otrzymywał grafik od firmy (...). Następnie przysyłał indywidualny grafik mailowo każdemu kierowcy. Jeżeli wprowadzano jakiegokolwiek zmiany do grafiku, K. B. informował o tym mailowo lub telefonicznie.

**Dowód:** - zeznania świadka B. I., k. 111 – 112,

- zeznania świadka T. B., k. 112

Grafik był zawsze wysyłany w poniedziałek do południa lub w niedzielę wieczorem.

**Dowód:** - zeznania świadka B. I., k. 111 – 112,

- zeznania świadka T. B., k. 112,

- wyjaśnienia powoda, k. 112

Każdy z pracowników miał obowiązek znać swój rozkład na dany tydzień. Obowiązkiem każdego było również sprawdzenie, czy rozkład był wykonalny w świetle obowiązujących przepisów. Jeżeli pojawiały się jakiegokolwiek wątpliwości, należało o tym niezwłocznie powiadomić K. B.. Jeżeli nie zgłoszono uwag, oznaczało to, że wszystko zostało ustalone w prawidłowy sposób. Jeżeli któryś z pracowników nie otrzymał rozkładu, należało o tym również poinformować.

**Dowód:** - korespondencja mailowa, k. 63 – 66

Wyjazd w trasę odbywał się już w poniedziałek. Jeśli kierowcy nie otrzymali maili z grafiką to do godziny 12:00, to część z nich dzwoniła do K. B. i pytała o niego.

**Dowód:** - zeznania świadka B. I., k. 111 – 112,

- zeznania świadka T. B., k. 112,

- przesłuchanie pozwanego, k. 113

Kierowcy co do zasady jeździli na stałych trasach. O zmianach pracownicy byli informowani.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 112

Gdy kierowca był chory, musiał to zgłosić K. B., aby ten zorganizował zastępstwo. Należało wykonać telefon odpowiednio wcześniej z uwagi na konieczność znalezienia innego pracownika na to miejsce. Do K. B. można było wykonać telefon nawet w nocy. Gdy nie odbierał, pracownicy dzwoniли do jego żony.

**Dowód:** - zeznania świadka B. I., k. 111 – 112,

- zeznania świadka T. B., k. 112

U pozwanej funkcjonował plan urlopowy. Każdy kierowca wiedział, kiedy miał urlop i przypominał o nim.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego, k. 113

Na urlopie generowane były zastępstwa przez innego kierowcę ze spółki. K. B. wysyłał maila do kierowcy zastępowanego i następowała komunikacja z zastępującym. Przed nieobecnością w pracy samochód przekazywano kierowcy zastępującemu, z którym był stały kontakt. Każdy z kierowców miał przydzielony swój samochód. Gdy kogoś nie było w pracy, inni kierowcy korzystali z jego samochodu. Przed urlopem kontaktowano się z osobą zastępującą i przekazywano kluczyki.

**Dowód:** - zeznania świadka B. I., k. 111 – 112,

- zeznania świadka T. B., k. 112,

- przesłuchanie pozwanego, k. 113

Obowiązek informowania K. B. o powrocie do pracy nie był zapisany w jakimkolwiek dokumencie pracodawcy.

**Dowód:** - przesłuchanie pozwanego, k. 113.

Powód nigdy nie przychodził do siedziby firmy. Jak inni kierowcy, był stale w podróżach. Wszystkie dokumenty podpisywał w samochodzie.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 112.

Wcześniej powód przebywał na zwolnieniu chorobowym. Miał stłuczone zebra. Kiedy wyzdrowiał, wysłał do K. B. wiadomość sms, że kończy zwolnienie. Powód zawsze porozumiewał się smsowo z szefem i zawsze otrzymywał maila.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 112

W dniu 9 marca 2019 r. powód złamał zakaz przewozu osób postronnych w aucie służbowym. Przewożenie osób postronnych w kabinie ciągnika siodłowego bez uzgodnienia z K. B. i zgody (...) było zabronione. Za powyższe powód został ukarany karą nagany.

Powodowi wymierzono również karę porządkową nagany z powodu naruszenia przez niego ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przepisów przeciwpożarowych poprzez palenie w ciągniku siodłowym.

**Dowód:** - notatka służbowa z dn. 11.03.2019 r. w aktach osobowych powoda,

- wymierzenie kary porządkowej z dn. 03.04.2019 r. w aktach osobowych powoda.,

- wymierzenie kary porządkowej z dn. 03.04.2019 r. w aktach osobowych powoda

Powód był niezdolny do pracy w okresie od dnia 11 marca 2019 r. do dnia 15 marca 2019 r. Poinformował K. B. o przebywaniu na zwolnieniu.

**Dowód:** - zaświadczenie lekarskie (...) z dn. 11.03.2019 r. w aktach osobowych powoda,

- wyjaśnienia powoda, k. 112.

W połowie trwania zwolnienia lekarskiego K. B. odebrał w domu powoda kluczyki do samochodu powoda. Przekazał mu je syn powoda, po uprzednim uzgodnieniu z powodem. Powód nie uzyskał informacji, który kierowca zastępuje go podczas jego nieobecności.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 112,

- przesłuchanie pozwanego, k. 113

W dniu 23 marca 2019 r. powód wysłał do strony pozwanej sms-em wiadomość o zakończeniu zwolnienia chorobowego, a także poinformował, że zamierza złożyć wypowiedzenie umowy o pracę. Nie był poinformowany, że skoro nie otrzymał grafiku, powinien skontaktować się z K. B.. Wcześniej nie zdarzyła mu się taka sytuacja.

**Dowód:** - korespondencja sms z dn. 23.02.2019 r., k. 83,

- wyjaśnienia powoda, k. 112

W dniu 25 marca 2019 r. powód nie otrzymał grafiku. K. B. nie wysłał powodowi grafiku świadomie, ponieważ nie wiedział, co powód zamierza zrobić, skoro wysłał wypowiedzenie. Powód czekał na grafik.

**Dowód:** - wyjaśnienia powoda, k. 112,

- przesłuchanie pozwanego, k. 113

Pismem z dnia 25 marca 2019 r. powód wypowiedział umowę o pracę zawartą ze stroną pozwaną z zachowaniem okresu wypowiedzenia wynoszącego jeden miesiąc.

**Dowód:** - pismo z dn. 25.03.2019 r., k. 7

Pismem z dnia 29 marca 2019 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia. Jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jednocześnie, w odpowiedzi na otrzymane wypowiedzenie umowy o pracę przez powoda pozwana poinformowała, że rozwiązanie to nie mogło zaistnieć z powodu naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracownika i niestawienia się do pracy przez okres od dnia 25 marca 2019 r. do dnia 29 marca 2019 r. i niepoinformowania pracodawcy o powodzie nieobecności. Pozwana zaznaczyła, że na portalu ZUS nie zarejestrowano informacji o kolejnym zwolnieniu lekarskim powoda.

Powód otrzymał oba pisma jednocześnie, pocztą.

**Dowód:** - rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z dn. 29.03.2019 r., k. 8,

- pismo z dn. 29.03.2019 r., k. 9

Średnie wynagrodzenie powoda z trzech ostatnich miesięcy wynosiło 5.609,76 zł brutto (4.300,00 zł netto).

**Dowód:** - zaświadczenie z dn. 22.08.2019 r., k. 69

### **Sąd Rejonowy zważył, co następuje.**

Powództwo zasługiwało na uwzględnienie w części.

W niniejszej sprawie powód T. W. domagał się zasądzenia od strony pozwanej (...) Sp. z o.o. Sp. k-a kwoty 5.609,76 zł brutto tytułem odszkodowania na podstawie art. 56 k.p. wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu, a ponadto uznania, że wypowiedzenie umowy przez pozwanego bez okresu wypowiedzenia z winy pracownika nastąpiło w sposób nieuzasadniony oraz zmiany zapisów świadectwa pracy po orzeczeniu sądu z uwzględnieniem trybu rozwiązania umowy o pracę z okresem wypowiedzenia. Strona pozwana z kolei wносиła o oddalenie powództwa w całości.

Podstawę roszczenia powoda stanowił przepis art. 56 § 1 k.p., w myśl którego pracownikowi, z którym rozwiązano umowę o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie, przysługuje roszczenie o przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowanie.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc czy rozwiązanie spełniało wymogi formalne - formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia, zachowania terminu. Jeżeli wymagania formalne zostały zachowane należało ustalić, czy podana przyczyna rozwiązania umowy była rzeczywista i prawdziwa. Ponadto rolą Sądu było zbadanie, czy wskazana przyczyna rozwiązania umowy uzasadniała zastosowanie trybu z art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

W ocenie Sądu strona pozwana zachowała przewidziane prawem wymogi formalne, dotyczące rozwiązywania umów o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w zakresie dotyczącym złożenia oświadczenia w formie pisemnej, do czego zobowiązuje art. 30 § 3 k.p., ponadto, w zgodzie z art. 30 § 4 k.p. wskazana została przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy – przyczyna została bowiem wskazana w doręczonym powodowi jednocześnie z pismem o rozwiązaniu umowy piśmie z 29.03.2019 r. (k. 9). Oświadczenie pracodawcy zawierało także pouczenie o przysługującym powodce prawie odwołania do sądu pracy.

Zgodnie z art. 52 § 2 k.p., rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Termin ten ma charakter prekluzyjny, zaś po jego upływie pracodawca traci bezpowrotnie prawo do skorzystania z możliwości rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia (co jednak co do zasady nie wyklucza zastosowania innego trybu, a więc rozwiązania stosunku pracy np. za wypowiedzeniem).

Już w okresie następującym bezpośrednio po wejściu w życie Kodeksu pracy stwierdzano w orzecznictwie, że przez wyrażenie „uzyskanie przez zakład pracy wiadomości” (art. 52 § 2 k.p.) należy rozumieć wiadomości na tyle sprawdzone, aby kierownik zakładu pracy mógł nabrać uzasadnionego przekonania o nagannym postępowaniu danego pracownika (tak: wyrok Sądu Najwyższego z 28 października 1976 r., sygn. I PRN 74/76, zob. także wyrok z 21 października 1999 r., sygn. I PKN 318/99). Nie wchodzi zatem w grę przyjęcie, że uzyskanie przez pracodawcę pierwszej wiadomości o określonym zdarzeniu, nawet niepotwierdzonej, powoduje rozpoczęcie biegu terminu. Niemniej jednak oczekuje się od niego sprawdzenia wiadomości i wyciągnięcia konsekwencji lub ich zaniechania (ze skutkiem w postaci niemożności skorzystania z instytucji zwolnienia dyscyplinarnego). Sprawdzenie to powinno nastąpić w ramach wewnętrznego postępowania wyjaśniającego, które wypada wszcząć niezwłocznie a także sprawnie przeprowadzić. Obie te cechy zostały zaproponowane i przyjęte w orzecznictwie Sądu Najwyższego (por. np. wyrok z 26 marca 1998 r., sygn. I PKN 5/98 oraz z 24 lipca 2009 r., sygn. I PK 44/09).

W niniejszej sprawie powyższy termin został przez stronę pozwaną zachowany. Pozwana złożyła oświadczenie o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, gdy powzięła informację o nieobecności pracownika w pracy.

W ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana nie wykazała jednak, by wskazana w oświadczeniu przyczyna rozwiązania umowy o pracę była rzeczywista i prawdziwa, a ponadto by uzasadniała ona zastosowanie wobec powoda trybu wskazanego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Jako przyczynę rozwiązania z powodem umowy o pracę pracodawca wskazał ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych poprzez niestawienie się do pracy od dnia 25 marca 2019 r. do dnia 29.03.2019 r. i niepoinformowanie pracodawcy o powodzie nieobecności.

Odnosząc się do wymogu przewidzianego w art. 30 § 4 k.p. wskazać należy, że dla uznania, że pracodawca spełnił rzeczony wymóg konieczne jest, by wskazana przyczyna rozwiązania umowy o pracę była konkretna i rzeczywista. Jak słusznie zważył Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy

w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (por. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., sygn. akt I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Kryterium konkretności wskazanej przyczyny zostało bez wątplenia spełnione przez pracodawcę – stronę pozwaną. W oświadczeniu i w piśmie towarzyszącym oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia pracodawca wskazał bowiem, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę było wskazane ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co zostało sprecyzowane jako niestawienie się do pracy od dnia 25 marca 2019 r. do dnia 29 marca 2019 r., i niepoinformowanie pracodawcy o powodzie nieobecności.

Tak ujęta przyczyna rozwiązania stosunku pracy nie mogła budzić po stronie powoda wątpliwości co do okoliczności stanowiących podstawę rozwiązania umowy. Powód miał zatem realną możliwość dokonania racjonalnej oceny faktycznego istnienia przyczyny i podjęcia decyzji, czy zasadnym jest zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy – co uczynił, inicjując postępowanie w niniejszej sprawie.

Odnosząc się zaś do kryterium rzeczywistości wskazanej przyczyny Sąd wskazuje, iż omówiona ona zostanie w dalszej części uzasadnienia, wraz z odniesieniem się do zasadności decyzji podjętej przez pracodawcę w przedmiocie zakończenia z powodem stosunku pracy w trybie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. W ocenie Sądu bowiem te dwie cechy, a więc rzeczywistość przyczyny i jej zasadność jako motywu rozwiązania stosunku pracy, są ze sobą nierozzerwalnie połączone.

W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda pracodawca wskazał na ww. ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych.

Wobec tak sformułowanych w stosunku do powoda zarzutów rolą Sądu było ustalenie, czy w istocie powód dopuścił się wskazanych naruszeń, a także ocena, czy takie zachowanie powoda mogło uzasadniać zastosowanie trybu rozwiązania umowy o pracę przewidzianego w art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Przechodząc do badania merytorycznej zasadności rozwiązania przez pracodawcę z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika wskazać należy, że w myśl art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przepis ten nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., sygn. akt I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269). Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony oraz stwarzające zagrożenie dla interesów pracodawcy. Przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych należy brać pod uwagę zarówno stopień natężenia złej woli pracownika, jak i rozmiar szkody, jaką może pociągać za sobą naruszenie obowiązków pracowniczych. Natomiast ocena, czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku.

Mimo braku choćby przykładowego katalogu podstawowych obowiązków pracowniczych, określonego przez ustawodawcę, miejsce szczególne wśród przepisów określających powinności pracownika zajmuje przepis art. 100 k.p. Formułuje on uniwersalne standardy zachowań pracowników w stosunkach pracy, którym zazwyczaj, ze względu na ich doniosłość dla zabezpieczenia prawidłowego przebiegu procesów pracy, można nadać cechę podstawowości. W § 1 cytowanego artykułu przewidziano, iż 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. W § 2 rzeczonego przepisu ustawodawca wskazał do czego w szczególności zobowiązany jest pracownik. Pracodawca przywołał m.in. obowiązek przestrzegania ustalonego w zakładzie pracy porządku (art. 100 § 2 pkt 2 k.p.) oraz obowiązek przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 100 § 2 pkt 3 k.p.).

Podczas zatrudnienia u strony pozwanej powód pracował na stanowisku kierowcy, w pełnym wymiarze czasu pracy. Jak wynikało z zeznań świadków, praca miała charakter nocny i trwała około 12 godzin, od poniedziałku do piątku.

Komunikacja z przełożonym u strony pozwanej odbywała się głównie drogą mailową, ale również telefonicznie i osobiście. K. B. otrzymywał grafik od firmy (...), a następnie przysyłał mailowo każdemu kierowcy indywidualnie grafik tygodniowy stworzony dla niego. Jeżeli wprowadzano jakiegokolwiek zmiany do grafiku, K. B. informował o tym kierowcę mailowo lub telefonicznie. Co do zasady grafik rozsyłano w poniedziałek lub w niedzielę wieczorem. Obowiązkiem każdego z kierowców było zapoznanie się ze swoim rozkładem jazdy na dany tydzień, zalecano posiadanie grafiku przy sobie. Obowiązkiem każdego było również sprawdzenie, czy rozkład był wykonalny w świetle obowiązujących przepisów. Jeżeli pojawiały się jakiegokolwiek wątpliwości, należało o tym niezwłocznie powiadomić K. B.. Jeżeli nie zgłoszono uwag, oznaczało to, że wszystko zostało ustalone w prawidłowy sposób. Zatrudnieni u pozwanego świadkowie zeznali, że jeżeli nie otrzymali rozkładu jazdy, byli zobowiązani poinformować o tym K. B., ale nie wskazali podstaw istnienia tego obowiązku. K. B. przyznał, że obowiązek ten nie został w żaden sposób sformalizowany. Powód zaprzeczył, by ktokolwiek go o istnieniu tego obowiązku poinformował.

Jak wykazało postępowanie dowodowe, w okresie od dnia 11 marca 2019 r. do dnia 15 marca 2019 r. powód był niezdolny do pracy i przebywał na zwolnieniu lekarskim, o czym poinformował przełożonego, K. B.. W czasie trwania zwolnienia chorobowego powoda K. B. odebrał od syna powoda kluczyki do samochodu służbowego. W dniu 23 marca 2019 r. powód wysłał do strony pozwanej wiadomość o zakończeniu zwolnienia chorobowego oraz poinformował o planach złożenia wypowiedzenia umowy o pracę. Następnie oczekiwał na kontakt od pracodawcy. Powód nie otrzymał grafiku. Nie skontaktował się z pracodawcą ani pracodawca z nim.

W ocenie Sądu nie sposób było uznać, by przez niewykonanie telefonu do pracodawcy w dniach 25 – 26 marca 2019 r. w sytuacji jednoczesnego milczenia pracodawcy poinformowanego o zakończeniu zwolnienia chorobowego powoda, powód dopuścił się ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych.

Podkreślić należy, że strona pozwana nie wykazała w niniejszym postępowaniu, by powód był świadomy tego, że taki obowiązek na nim spoczywał. Jak wykazało postępowanie dowodowe, u pracodawcy zatrudnionych było wielu kierowców. Obowiązek, na który powoływała się pozwana nie był nigdzie zapisany, nie odnosiły się do niego żadne wewnętrzzakładowe regulacje. Z zeznań świadków wynikało, że mieli oni wiedzę o obowiązku kontaktu z przełożonym, jednakże była to wiedza przekazana im ustnie. Okoliczność, iż inni świadkowie byli poinformowani o obowiązku skontaktowania się z pozwanym w przypadku nieotrzymania grafiku, nie stanowi dowodu, by powód również o istnieniu takiego obowiązku wiedział. Podkreślenia wymaga, że powodowi nigdy wcześniej nie zdarzyła się sytuacja, by nie otrzymał grafiku. Nie można zatem uznać, by niniejsze postępowanie wykazało, iż powód, mając wiedzę o istnieniu obowiązku upomnienia się o grafik, świadomie nie skontaktował się z pracodawcą by uniknąć świadczenia pracy. Powód wskazał, że wcześniej wysyłał szefowi wiadomość sms o tym, że kończy zwolnienie chorobowe i otrzymywał maila z grafiką. Problemów z komunikacją między nim a K. B. nie było. W sytuacji, której dotyczy niniejszy spór, powód zachował się w analogiczny sposób – poinformował o zakończeniu jego zwolnienia i oczekiwał dyspozycji ze strony szefa.

Jak wynikało z przeprowadzonego postępowania dowodowego, strony pozostawały podczas współpracy w stałym kontakcie. Pomimo tego żadna ze stron do dnia 25 marca 2019 r. nie porozumiała się z drugą w przedmiocie rozpoczęcia wykonywania pracy przez powoda po zakończeniu zwolnienia. Powód poinformował pozwaną o tym, że zakończył zwolnienie chorobowe i że zamierza złożyć wypowiedzenie. Pozwany – jak sam przyznał – celowo nie wysłał powodowi grafiku, obawiając się, czy w tej sytuacji powód wykona pracę, czy można na nim polegać.

Należy podkreślić, że obowiązek właściwej organizacji pracy leżał zgodnie z art. 94 pkt. 2 k.p. po stronie pracodawcy. Pracodawca jest zobowiązany organizować pracę w sposób zapewniający pełne wykorzystanie czasu pracy, jak również



osiągnięcie przez pracowników, przy wykorzystaniu ich uzdolnień i kwalifikacji, wysokiej wydajności i należytej jakości pracy, w związku z czym na pracodawcy spoczywa więc zarówno zorganizowanie miejsc pracy, wyposażenia ich w sprzęt i materiały, ustalenia zasad kooperacji między pracownikami, jak i bieżące przydzielanie im zadań w ramach organizowania procesu pracy całego zakładu (W. Muszalski (red.), Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 12, Warszawa 2019). Z art. 94 pkt 2 k.p. wynika, że obowiązek organizowania pracy spoczywa nie na pracowniku, ale na pracodawcy. Wiąże się on ściśle z obowiązkiem zatrudniania pracownika, o którym mowa w art. 22 § 1 k.p. Zorganizowanie pracy polega na wyznaczeniu pracownikowi zadań (co koreluje także z dyspozycją art. 94 pkt 1), wyposażeniu jego stanowiska pracy w niezbędne środki produkcji (maszyny, sprzęt, materiały, surowce itp.), ustaleniu zasad kooperacji z innymi stanowiskami, a także na przedsięwzięciu wielu innych czynności, do których pracodawca jest uprawniony i zarazem zobowiązany w ramach swych uprawnień kierowniczych (J. Wrątny, Kodeks pracy. Komentarz. Wyd. 6, Warszawa 2016). Pracownik nie ma samodzielności w określaniu bieżących zadań, ponieważ to należy do sfery pracodawcy organizującego proces pracy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 16 maja 2019 r., sygn. akt II PK 27/18).

Z powyższego wynika jednoznacznie i niewątpliwie, że obowiązek zapewnienia, by pracownik wiedział, jakie są jego zadania do wykonania, co powinien zrobić i w jakim czasie, spoczywał na pracodawcy, nie zaś na pracowniku.

Wskazać również należy, że u strony pozwanej w przypadkach nieobecności pracownika z powodu urlopu wypoczynkowego lub zwolnienia lekarskiego funkcjonowała praktyka wyznaczania zastępcy na ten czas. Wówczas kierowca zastępowany i zastępujący kontaktowali się i dochodziło do przekazania kluczy do samochodu służbowego. W niniejszej sprawie w związku z przebywaniem przez powoda na zwolnieniu lekarskim jego przełożony K. B. odebrał od powoda kluczyki do samochodu służbowego. Nikt nie poinformował powoda, gdzie są kluczyki do jego pojazdu, kto go zastępował, z kim powinien się umówić na zwrot kluczyków.

Wskazać zatem należy, że pracodawca nie zareagował na wiadomość od powoda o zakończeniu zwolnienia lekarskiego, wiedział, że powód nie dysponuje samochodem służbowym i nie wie, kto jest jego zastępcą, a ponadto z pełną – jak sam wskazał – świadomością nie wysłał powodowi grafiku. Nawet gdyby uznać, że powód wiedział o tym, że powinien być brak grafiku zgłosić pracodawcy, to w okolicznościach niniejszej sprawy, wobec takiego postępowania pracodawcy, nie sposób uznać, by powód ciężko naruszył podstawowe obowiązki pracownicze.

Podkreślić należy, że biorąc pod uwagę powołane wyżej przepisy stwierdzić można, że pojęcie „ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych” składa się z trzech elementów - bezprawności zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenia albo zagrożenia interesów pracodawcy oraz zawinienia obejmującego zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. W ocenie Sądu trudno w niniejszej sprawie przypisać powodowi ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Zachowanie powoda nie nosiło zdaniem Sądu znamion winy umyślnej ani rażącego zaniedbania. W niniejszym stanie faktycznym żadna ze stron nie podjęła próby kontaktu, zaś - jak już to wyżej zostało wskazane – to pracodawca powinien zadbać o odpowiednią organizację pracy.

W związku z powyższym w ocenie Sądu Rejonowego strona pozwana w żaden sposób nie wykazała, aby postawa powoda wypełniła przesłanki ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. To strona pozwana nie dochowała ciążącego na niej obowiązku zorganizowania pracy zatrudnionemu powodowi.

Ustalając stan faktyczny niniejszej sprawy Sąd Rejonowy oparł się na przedłożonych przez obie strony i nie kwestionowanych przez nie dowodach z dokumentów, a także na zeznaniach świadków, które uznał za w pełni wiarygodne. Zeznania powoda Sąd uznał za wiarygodne, gdyż korespondowały one z pozostałym wiarygodnym materiałem dowodowym w sprawie i nie było podstaw, aby odmówić im wiarygodności.

W związku z powyższym, w **punkcie I** sentencji wyroku, Sąd zasądził na rzecz powoda T. W. od strony pozwanej kwotę 5.609,76 zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 12 czerwca 2019 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia. O odsetkach, Sąd orzekł w oparciu o art. 481 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p., biorąc pod uwagę fakt, iż pozew został doręczony stronie pozwanej w dniu 11 czerwca 2019 r. Zatem odsetki są należne powodowi od dnia kolejnego tj. 12 czerwca 2019 r. W pozostałym zakresie, tj. w zakresie

żądania odsetek od dnia wniesienia pozwu do dnia 11.06.2019 r., żądanie powoda jako nieuzasadnione podlegało w **punkcie II** oddaleniu.

Rozważając żądanie sprostowanie świadectwa pracy, Sąd miał na uwadze przepis art. 97 § 3 k.p. zgodnie z którym, jeżeli z orzeczenia sądu pracy wynika, że rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy nastąpiło z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca jest obowiązany zamieścić w świadectwie pracy informację, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę. W sytuacji, gdy wyrok dotyczący zasądzenia odszkodowania w związku z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia uprawomocni się, wówczas z mocy prawa pracodawca ma obowiązek zmienić świadectwo pracy pracownika.

Mając na uwadze powyższe, powództwo w tym zakresie podlegało oddaleniu w **punkcie II** sentencji wyroku jako przedwczesne.

W **punkcie III** sentencji wyroku Sąd nakazał stronie pozwanej uiszczenie na rzecz Skarbu Państwa kwoty 465,50 zł tytułem zwrotu kosztów sądowych, na które składała się opłata od pozwu w wysokości 281,00 od której powód był ustawowo zwolniony oraz kwota 184,50 zł tytułem kosztów poniesionych w związku z mediacją.

W **punkcie IV** sentencji wyroku wyrokowi w punkcie I Sąd nadał rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 5.906,76 zł na podstawie art. 477<sup>2</sup> § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy Sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nieprzekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika.

Z uwagi na powyższe, orzeczono jak na wstępie.