

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 lutego 2016 roku powód K. Ł. wniósł o zasądzenie od pozwanej (...) spółki komandytowej z siedzibą w S. kwoty 1.370 zł tytułem odszkodowania, zobowiązanie pozwanej do sprostowania treści świadectwa pracy w ten sposób, że w ustępie dotyczącym sposobu rozwiązania umowy o pracę zostanie wpisana informacja o wypowiedzeniu umowy o pracę przez pracodawcę oraz zasądzenie od pozwanej na rzecz powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego z uwzględnieniem maksymalnej stawki wynagrodzenia.

W uzasadnieniu pozwu K. Ł. wskazał, że był zatrudniony w pozwanej spółce na pełen etat na stanowisku serwisanta do spraw automatyki okrętowej. W dniu 5 lutego 2016 roku pracodawca doręczył mu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w drodze dyscyplinarnego zwolnienia. W piśmie tym jako przyczynę rozwiązania umowy wskazano: trzykrotne niestawienie się w pracy bez usprawiedliwienia, naganne zachowanie w hotelu w dniu 30 stycznia 2016 roku, godzące w dobre imię pozwanej oraz narażenie pracodawcy na straty finansowe, wynikające z konieczności zastępstwa pracy, organizacji transportu do i z T. dla zastępcy. Zdaniem powoda rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę nastąpiło z naruszeniem przepisów, tj. art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy. Podał on, że w czasie zatrudnienia w pozwanej spółce w żaden sposób nie naruszył podstawowych obowiązków pracowniczych, a przyczyny wskazane w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym są całkowicie bezpodstawne. K. Ł. wskazał, że w trakcie delegacji w T., gdzie wykonywał powierzone mu przez pracodawcę zadania, przez cały czas stawał się do pracy, za wyjątkiem 30 stycznia 2016 roku. W tym dniu powodowi zakazano wejścia na statek, otrzymał on dzień wolny celem doprowadzenia siebie do stanu umożliwiającego pracę na statku, z uwagi na zły stan zdrowia. Ponadto K. Ł. podniósł, że nie ma pojęcia, na jakie jego naganne zachowanie w hotelu powołał się pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę. Wskazał, że od początku pobytu w hotelu był uważany za osobę spokojną, grzeczną, uczynną i niestwarzającą komukolwiek jakichkolwiek problemów. Odnośnie trzeciej przyczyny wskazanej w piśmie pozwanej, powód podał, że nie naraził pracodawcy na straty, albowiem to pracodawca udzielił mu urlopu, stwierdzając, że ze względu na zły stan zdrowia powinien on wrócić do Polski.

Pozwana (...) spółka komandytowa z siedzibą w S. w odpowiedzi na pozew wniosła o oddalenie powództwa i o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania według norm przepisanych.

W uzasadnieniu wskazała, że okoliczności opisane w rozwiązaniu umowy z powodem miały charakter rzeczywisty i były przez powoda zawinione. Pozwana podniosła, że K. Ł. nie stawił się w dniach 15, 17 i 30 stycznia 2016 roku do pracy, nie informując pracodawcy o przyczynach swojego niestawiennictwa. Nie przedłożył także żadnych oświadczeń związanych ze swoim stanem zdrowia. Powód w dniu 30 stycznia 2016 roku nie stawił się na statku, czego przyczyną był jego stan nietrzeźwości. Uwagi co do zachowania powoda pochodziły zaś od H. K., przedstawiciela armatora. Pozwana wskazała, że musiała wezwać do T. pilnie jednego ze współników do pracy, aby możliwe było zachowanie terminów umowy zawartej z armatorem. Gdyby powód wykonywał prawidłowo swoje obowiązki, to ściąganie współnika i ponoszenie dodatkowych kosztów nie byłoby ekonomicznie uzasadnione. Ponadto podała, że chciała rozwiązać umowę o pracę z powodem za porozumieniem stron, jednakże K. Ł. nie przystał na tę propozycję.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

K. Ł. był zatrudniony w (...) spółce komandytowej z siedzibą w S. od 11 maja 2015 roku, ostatnio na podstawie umowy o pracę zawartej na czas określony do 11 lutego 2016 roku, w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku serwisanta automatyki okrętowej z wynagrodzeniem 3.635,84 zł brutto. Spółka (...) prowadzi działalność w zakresie serwisu automatyki i elektroniki okrętowej, głównie na statkach handlowych.

Niesporne, a nadto dowód:

- umowa o pracę wraz z informacją o warunkach zatrudnienia (k. 10-11),

- zaświadczenie o zatrudnieniu (k. 12).

W dniach od 12 do 31 stycznia 2016 roku K. Ł. przebywał na wyjeździe służbowym w T.. Jego zadaniem było wykonanie prac serwisowych na statku P., znajdującym się wówczas w stoczni w dystrykcie T. w S.. Pracę K. Ł. koordynował H. K. - inspektor techniczny w stoczni, a jednocześnie pracownik (...) w H.. Na zlecenie tego przedsiębiorstwa spółka (...) wykonywała prace na statku. H. K. udzielał powodowi wytycznych co do czynności, jakie należy podjąć na statku, zaś K. Ł. miał obowiązek współpracować z przedstawicielem armatora.

Dowód:

- zeznania świadka H. K. wraz z tłumaczeniem (k. 173-175v., 217-222),

- przesłuchanie powoda K. Ł. w charakterze strony (k. 245-247 w zw. z k. 110-111).

K. Ł. wraz z H. K. i innymi pracownikami armatora, zatrzymali się w hotelu (...), oddalonym około piętnaście minut drogi samochodem do stoczni. Zgodnie z ustaleniami, pracownicy mieli stawić się o wyznaczonej poprzedniego dnia godzinie przy recepcji hotelowej, z reguły o godz. 8:00, by jedną taksówką, w celu zminimalizowania kosztów takich podróży, udać się do miejsca pracy.

W pierwszych dniach delegacji K. Ł. należycie wykonywał swoje obowiązki. W dniu 15 stycznia 2016 roku powód pierwszy raz nie stawił się o ustalonej godzinie, celem wyjazdu do stoczni. K. Ł. próbowano wówczas obudzić za pośrednictwem recepcji hotelowej oraz dzwoniąc na jego telefon komórkowy, czy pukając do drzwi pokoju hotelowego. Ostatecznie udało się to po dłuższej chwili i pracownicy armatora wraz z K. Ł. wyjechali do stoczni z około godzinnym opóźnieniem.

Wieczorem w dniu 14 stycznia 2016 roku w restauracji hotelowej spożywano alkohol w związku z przyjazdem serwisantów z A.. Takie wspólne spotkania odbywały się średnio co dwa dni, spożywano na nich alkohol. W tym czasie H. K. wypijał po pracy wraz ze współpracownikami jedno lub dwa piwa, czasami zamawiał także turecką wysokoprocentową wódkę R.. K. Ł. spożywał wówczas więcej alkoholu niż inne osoby, a dodatkowo po tym, jak zgromadzeni udawali się do pokoi spać, schodził do baru i dalej spożywał alkohol. Wraz z upływem kolejnych dni pobytu w T., K. Ł. wypijał po pracy coraz więcej alkoholu, wskutek czego spadła wydajność jego pracy.

W dniu 17 stycznia 2016 roku ponownie próbowano obudzić K. Ł., który nie stawił się w recepcji hotelowej celem wyjazdu do pracy o umówionej godzinie. Próby te okazały się nieskuteczne, a pracownicy armatora udali się do stoczni bez K. Ł., który dojechał do pracy później osobną taksówką. H. K. upomniął wówczas K. Ł., że jeżeli ta sytuacja się powtórzy po raz trzeci, to nie zostanie on wpuszczony na statek, a o jego zachowaniu zostanie poinformowany pracodawca. W dniach od 18 do 29 stycznia 2016 roku K. Ł. stawił się do pracy o wyznaczonych porach.

Dowód:

- notatka służbowa z dnia 31 stycznia 2016 roku (k. 19),

- statement of fact z dnia 30 stycznia 2016 roku wraz z tłumaczeniem (k. 153, 41),

- zestawienie godzin pracy (k. 125-126),

- zeznania świadka H. K. wraz z tłumaczeniem (k. 173-175v., 217-222),

- przesłuchanie reprezentanta pozwanej spółki (...) w charakterze strony (k. 244-245 w zw. z k. 111-113),

- przesłuchanie powoda K. Ł. w charakterze strony (k. 245-247 w zw. z k. 110-111).

W godzinach wieczornych w dniu 29 stycznia 2016 roku do hotelu (...) na polecenie armatora przyjechał współwłaściciel spółki (...), by pomóc w ostatnich dniach remontu statku P.. Został on wówczas około 0:30-1:00 w

nocy K. Ł. pijącego piwo przed recepcją i rozmawiającego z recepcjonistą. P. G. poprosił wówczas K. Ł., by poszedł z alkoholem do pokoju, ponieważ takie zachowanie jego zdaniem narusza dobre imię pracodawcy. K. Ł. znajdował się wówczas w stanie po spożyciu alkoholu, o czym świadczyły sposób rozmowy oraz zachwiania równowagi.

W dniu 30 stycznia 2016 roku K. Ł. nie stawił się rano o umówionej godzinie celem wyjazdu do pracy. Próbowano wówczas skontaktować się z powodem za pomocą recepcji, co nie przyniosło rezultatu. Po około piętnastu minutach oczekiwania taksówka odjechała do stoczni bez K. Ł.. H. K. powiedział wówczas P. G., że ze względu na to, że K. Ł. spóźnia się do pracy już trzeci raz, pomimo dawanych mu wcześniej upomnień, nie będzie na niego dłużej czekać. Około godz. 12:00 K. Ł. zadzwonił do H. K. z pytaniem, czy może przyjechać do stoczni, lecz ten kategorycznie odmówił wpuszczenia powoda na statek. Powód nie stawił się tego dnia punktualnie do pracy z uwagi na spożycie dużej ilości alkoholu poprzedniego wieczoru.

Po tym jak ok. godz. 16.00-17.00 pracownicy wrócili do hotelu, K. Ł. pił przy recepcji piwo. P. G. ponownie poprosił powoda, by ten udał się do pokoju. Po około 30 minutach pobytu w pokojach hotelowych P. G. i H. K. zeszli do restauracji na obiad. Po chwili do restauracji przyszedł również K. Ł., by zamówić piwo. Następnie podszedł ponownie do stolików obok recepcji. P. G. poprosił wówczas po raz kolejny K. Ł., by udał się z alkoholem do pokoju, na co ten odparł, że wypije piwo i pójdzie do pokoju spać.

H. K. wraz z P. G. przenieśli się wówczas do innej części recepcji. Po około 30 minutach podszedł do nich recepcjonista i poprosił o udanie się do recepcji, by skłonić K. Ł. do pójścia do pokoju. K. Ł. zamówił bowiem kolejne piwo i był uciążliwy dla recepcjonisty. H. K. podszedł wówczas do K. Ł., a następnie wyszedł z nim na ulicę. Pomiędzy mężczyznami doszło do głośnej wymiany zdań. H. K. miał pretensje do K. Ł., że ten nadal nadużywa alkoholu, pomimo dawanych mu wcześniej upomnień. Następnie H. K. wraz z recepcjonistą próbowali ściągnąć znajdującego się pod wpływem alkoholu K. Ł. z ruchliwej ulicy.

Pomimo tego zdarzenia pobyt K. Ł. w hotelu był przez obsługę dobrze oceniany.

Dowód:

- notatka służbowa z dnia 31 stycznia 2016 roku (k. 19),
- statement of fact z dnia 30 stycznia 2016 roku wraz z tłumaczeniem (k. 40-41),
- zestawienie godzin pracy (k. 125-126),
- oświadczenie z dnia 4 lutego 2016 roku (k. 22, 69),
- zeznania świadka H. K. wraz z tłumaczeniem (k. 173-175v., 217-222),
- zeznania świadka P. G. (k. 113-115).

Po zdarzeniu H. K. oświadczył P. G., że z uwagi na zachowanie K. Ł., nie jest on w stanie z nim dalej współpracować i oczekuje na zmianę serwisanta. P. G. skontaktował się następnie z J. T., by zorganizował on zastępcę dla K. Ł..

Rano w dniu 31 stycznia 2016 roku K. Ł. przyszedł do recepcji hotelowej, by następnie udać się do pracy. Poinformowano go, że wraca do Polski, a na jego miejsce przybędzie inny serwisant, P. C.. Następnie K. Ł. otrzymał drogą elektroniczną bilet powrotny i tego samego dnia wrócił do Polski.

Spółka (...) poniosła koszty w wysokości 4.731,38 zł w związku z koniecznością wysłania nowego pracownika do stoczni w T. w zastępstwie za K. Ł.. Na koszty te składały się wydatki na transport P. C. ze S. do B. w obie strony oraz bilet lotniczy z B. do S. wraz z biletem powrotnym. P. C. dowiedział się o wyjeździe do T. wieczorem 30 stycznia 2016 roku i następnego dnia był już na miejscu, by zastąpić K. Ł. przy pracach serwisowych na statku P.. Pracował tam przez kilka następnych dni.

Dowód:

- zestawienie kosztów z dnia 2 lutego 2016 roku (k. 13).
- zeznania świadka H. K. wraz z tłumaczeniem (k. 173-175v., 217-222),
- zeznania świadka P. G. (k. 113-115),
- zeznania świadka P. C. (k. 115-116)
- przesłuchanie powoda K. Ł. w charakterze strony (k. 245-247 w zw. z k. 110-111).

Podczas pobytu w hotelu (...) korzystał z minibaru w pokoju hotelowym w dniach 23, 27, 28, 29 i 31 stycznia 2016 roku. Ponadto wielokrotnie był gościem restauracji hotelowej. W trakcie wyjazdu do T. K. Ł. był ubezpieczony i mógł korzystać bezpłatnie z miejscowej służby zdrowia.

Dowód:

- oświadczenie ubezpieczyciela wraz z polisą (k. 120-124),
- zestawienie wydatków wraz z tłumaczeniem (k. 36-39, 131-132, 136-137),
- korespondencja e-mail wraz z tłumaczeniem (k. 127-130, 133-135, 141-142).

Po powrocie do Polski, w dniu 1 lutego 2016 roku K. Ł. wysłał do pracodawcy maila z listą godzin, jakie przepracował w T.. Przy dniu 30 stycznia 2016 roku nie wskazał on listy godzin i napisał: „30.01 praca: Out Of Order – zasnęłam, ponieważ schlałam się jak świnia i oprócz tego jestem chory. Zastanawiam się czy iść do lekarza (...)”.

Dowód:

- e-mail z dnia 1.02.2016r. (k. 125-126),
- przesłuchanie powoda K. Ł. w charakterze strony (k. 245-247 w zw. z k. 110-111).

Po powrocie do Polski K. Ł. otrzymał dwa dni urlopu wypoczynkowego. Miał stawić się w siedzibie pracodawcy w dniu 2 lutego 2016 roku. Gdy przybył na miejsce, został on poinformowany o kosztach powstałych w związku z jego wcześniejszym powrotem z T.. J. T. zaproponował wówczas, że umowa o pracę zostanie z nim rozwiązana za porozumieniem stron, o ile K. Ł. pokryje wydatki związane z transportem P. C. do T. i z powrotem. K. Ł. odmówił zapłaty tej kwoty. Tego samego dnia Spółka wysłała do niego oświadczenie o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy.

K. Ł. otrzymał to pismo w dniu 5 lutego 2016 roku. W treści oświadczenia wskazano, że w trakcie delegacji w porcie w S. K. Ł. w dniach 15, 17 i 30 stycznia 2016 roku nie stawiał się do pracy zgodnie z obowiązującym go harmonogramem, czego prawdopodobnym powodem było spożywanie do późnych godzin nocnych nadmiernej ilości alkoholu poza godzinami pracy. Jako przyczyny rozwiązania umowy wskazano:

- trzykrotne niestawienie się w pracy bez usprawiedliwienia (15 stycznia 2015 roku, 17 stycznia 2016 roku i 30 stycznia 2016 roku),
- naganne zachowanie w hotelu, w dniu 30 stycznia 2016 roku, godzące w dobre imię spółki (...). K.,
- narażenie pracodawcy na straty finansowe, wynikające z konieczności zastępstwa pracy, organizacji transportu do/ z T. dla zastępcy.

Dowód:

- oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem nadania (k. 20 i część C akt pracowniczych),
- projekt oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron (k. 15),
- projekt ugody pozasądowej o naprawienie szkody przez pracownika (k. 16-17),
- przesłuchanie reprezentanta pozwanej spółki (...) w charakterze strony (k. 244-245 w zw. z k. 111-113),
- przesłuchanie powoda K. Ł. w charakterze strony (k. 245-247 w zw. z k. 110-111).

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo okazało się niezasadne.

Stan faktyczny w niniejszej sprawie Sąd ustalił na podstawie dowodów z dokumentów, zeznań świadków oraz przesłuchania stron w zakresie wymienionym w części faktycznej uzasadnienia. W pozostałym zakresie dowody te okazały się nieistotne dla rozstrzygnięcia sprawy. Kluczowe ustalenia dla rozstrzygnięcia Sąd poczynił na podstawie zeznań świadków P. G. i H. K.. Osoby te były obecne w T., kiedy pracę w ramach zadań zleconych pozwanej spółce świadczył tam K. Ł.. Na podstawie zeznań tych świadków Sąd ustalił przebieg zdarzeń związanych z powrotem powoda do Polski i przyczyn takiego stanu rzeczy. Relacje te wzajemnie ze sobą korespondowały i poza drobnymi szczegółami były ze sobą spójne. Drobne rozbieżności w zeznaniach świadków, np. co do daty przyjazdu P. G. do T. (świadek zeznał, że przybył tam 29 lipca, podczas gdy w rzeczywistości było to 29 stycznia), czy też godziny wyjazdu do stoczni taksówką w dniu 30 stycznia (P. G. zeznał, że miało to nastąpić o godz. 8:00, zaś H. K. – o godz. 9:00), należy tłumaczyć upływem czasu, jaki minął od tych zdarzeń do momentu składania zeznań przez świadków. Rozbieżności te w żadnym wypadku nie mogą podważać treści złożonych przez nich zeznań. Relacje ww. świadków uzupełniał świadek P. C., który zastąpił powoda przy pracy na statku po jego powrocie do kraju, a także przedstawiciel pozwanej J. T., którego przesłuchanie pozwoliło na ustalenie okoliczności, w których K. Ł. zostało wręczono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd nie uwzględnił jednak przesłuchania komplementariusza pozwanej spółki na temat samego przebiegu zdarzeń w T., a także przyczyn, wskutek których powód wrócił przedwcześnie do Polski. Jak sam J. T. przyznał, nie był on wówczas obecny na miejscu wydarzeń, a wiedzę na temat okoliczności sprawy czerpał od P. G. i H. K.. Stąd jego relacja okazała się co do kilku okoliczności sprzeczna z pozostałym materiałem dowodowym zgromadzonym w sprawie. Nie znalazło bowiem potwierdzenia w materiale dowodowym przesłuchanie reprezentanta pozwanej w zakresie, w jaki podał on, że powodowi generalnie powiedziano, że ma nie stawiać się w pracy w dniu 30 stycznia 2016 roku w celu doprowadzenia siebie do stanu normalnego funkcjonowania. Jest to sprzeczne z zeznaniami świadków P. G. i H. K., którzy zgodnie zeznali, że tego dnia czekali na powoda, a nawet podjęli próby obudzenia go za pośrednictwem recepcji, lecz nie przyniosło to skutku. W związku z tym udali się do stoczni bez K. Ł.. Dopiero wówczas H. K. oznajmił powodowi, aby nie stawiał się już w tym dniu do pracy w związku z tym, że była to już trzecia sytuacja tego typu i z uwagi na stan powoda poprzedniej nocy. Rozbieżność tę należy jednak, zdaniem Sądem tłumaczyć faktem, iż J. T. nie był obecny na miejscu wydarzeń w T. i jedynie uzyskał wiadomość na ich temat od osób trzecich. Niezgodne ze ustalonym stanem faktycznym okazało się również twierdzenie J. T., że powód miał się awanturować w hotelu w dniu 29 stycznia 2016 roku, ponieważ głośna wymiana zdań pomiędzy powodem a H. K. miała miejsce dzień później. Niewiarygodne okazały się ponadto twierdzenia przedstawiciela pozwanej co do tego, że wysłał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia do powoda dopiero 5 lutego 2016 roku (w piątek). W aktach osobowych jest bowiem potwierdzenie nadania tego pisma z 2 lutego 2016 roku. Tym samym powyższa decyzja zapadła tego samego dnia po tym, jak powód odmówił rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i zapłaty kosztów transportu P. C. do T., a nie – tak jak podnosił J. T. – dopiero po umożliwieniu K. Ł. odniesienia się do zarzutów w dniu 5 lutego 2016 roku.

Przesłuchanie K. Ł. Sąd uznał za wiarygodne w całości jedynie w tym zakresie, w jakim powód zeznawał o okolicznościach mających miejsce już po jego powrocie do Polski, to jest o doręczeniu mu oświadczenia o rozwiązaniu

umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z uprzednią warunkową propozycją pracodawcy co do rozwiązania umowy za porozumieniem stron. W pozostałym zakresie, to jest w zakresie twierdzeń powoda dotyczących pobytu w T., Sąd uznał je w przeważającej mierze za niewiarygodne. Stanowiły one próbę przedstawienia siebie wyłącznie w pozytywnym świetle, co stoi w sprzeczności ze zgromadzonym w sprawie materiałem dowodowym. Sąd poczynił ustalenia faktyczne na podstawie przesłuchania powoda jedynie w zakresie, w jakim powód podał, że stawił się w pracy w dniach 15 i 17 stycznia 2016 roku. Nie podzielił jednak jego twierdzeń co do tego, że stawił się wówczas punktualnie celem wyjazdu do pracy. Twierdzenia powoda, że spóźnił się maksymalnie kilka minut są sprzeczne z zeznaniami H. K., który wskazał, że powód wielokrotnie nie stawił się przy recepcji hotelowej na umówioną godzinę celem wyjazdu do stoczni. Sprzeczne z zeznaniami tego świadka są także twierdzenia powoda co do tego, że nigdy nie było potrzeby, aby dobudzać go i ponaglać.

Sąd nie podzielił także zeznań powoda co do ilości spożywanego przez niego alkoholu podczas wyjazdu do T.. Twierdzenia, że były to tylko 1-2 piwa w trakcie całej delegacji są jaskrawo sprzeczne z zeznaniami świadków H. K. i P. G.. Świadcowie ci podali, że powód tego alkoholu spożywał zdecydowanie więcej. Ponadto były one niezgodne z wydrukiem rachunku z hotelu, w którym zatrzymał się powód (k. 36-39). Wynika z niego wprost, że K. Ł. wielokrotnie korzystał z pokojowego minibaru. Rację ma powód, że określenie (...) widniejące na rachunku nie odnosi się wyłącznie do zamawiania alkoholu. Z przedłożonego przez powoda e-maila z hotelu (k. 141-142) do się wywieść, że zamówienie to mogło obejmować całość restauracyjnego menu, w tym także alkohol. Tym samym nie jest możliwe zweryfikowanie, co w danym dniu K. Ł. zamawiał w restauracji. Nie ma to jednak znaczenia, żeby przyjąć, że powód spożywał na wyjeździe znacznie większe ilości alkoholu, aniżeli deklarował. Powyższe wynika bowiem wprost z zeznań świadków, zestawienia dotyczącego wydatków na minibar oraz okoliczności sprawy.

Nie ulega bowiem wątpliwości, że to nadmierne spożywanie alkoholu było przyczyną powrotu K. Ł. do Polski. Sąd nie podzielił twierdzeń powoda, jakoby przemawiał za tym jego zły stan zdrowia. Powód twierdził, że w dniu 29 stycznia 2016 roku miał mieć stan gorączkowy, osłabienie organizmu i kaszel. Ponadto wskazywał, że po powrocie z pracy poinformował H. K., że nie stawi się ze względu na te dolegliwości następnego dnia w pracy. Twierdzenia te są niewiarygodne. Po pierwsze, gdyby powód istotnie źle się czuł w dniu 29 stycznia 2016 roku, to nie przebywałby tego dnia w barze hotelowym, spożywając alkohol, o czym zeznał świadek P. G.. Po drugie, zeznania te są wewnętrznie sprzeczne. Powód wskazywał bowiem, że informował H. K. dzień wcześniej, tj. 29 stycznia 2016 roku, że nie stawi się pracy. Jednocześnie dodał, że 30 stycznia 2016 roku dzwonił do niego rano recepcjonista z informacją, że H. K. na niego czeka (k. 245). Powód nie potrafił wyjaśnić, dlaczego H. K. oczekiwał na niego rano w recepcji, skoro dzień wcześniej K. Ł. miał usprawiedliwić swoją nieobecność. Warto zauważyć, że zarówno świadek P. G., jak i H. K. zgodnie zeznali, że rano w dniu 30 stycznia 2016 roku czekali na powoda kilkanaście minut aż zejdzie do recepcji celem wyjazdu do pracy. H. K. wskazał, że próbował skontaktować się z powodem przez recepcję, jednak bezskutecznie (k. 221). Ta istotna różnica potwierdza, że świadkowie ci, jako niezainteresowani bezpośrednio sporem, zeznali na temat sytuacji w hotelu zgodnie z faktycznym przebiegiem wydarzeń, zaś powód starał się przedstawić omawiane zdarzenie w sposób jednostronny, tłumacząc powody swojej niedyspozycji złym stanem zdrowia.

Zaznaczenia wymaga także to, że z jednej strony powód powoływał się na swoją niedyspozycję zdrowotną, a nie udał się do lekarza, ani nie skorzystał z usług medycznych dostępnych na miejscu. K. Ł. tłumaczył to brakiem polisy, co jest sprzeczne z materiałem dowodowym. Pozwana przedstawiła bowiem w toku postępowania dokumenty, z których jednoznacznie wynika, że powód był ubezpieczony podczas wyjazdu do T. i mógł skorzystać bezpłatnie ze służby zdrowia w razie takiej potrzeby. Podkreślić należy, że nie był to pierwszy zagraniczny wyjazd K. Ł., musiał on więc znać procedury obowiązujące w przedsiębiorstwie w tym zakresie. Świadek P. C., który zastąpił powoda wprost zeznał, że powszechną wiedzą w spółce było to, że każda osoba wyjeżdżająca na delegację do innego państwa jest ubezpieczona i tym samym może wezwać lekarza. Sąd zwrócił także uwagę na treść maila, którego powód wysłał w dniu 1 lutego 2016 roku (już po powrocie do Polski) do pracodawcy z listą godzin, jakie przepracował w T. (k. 125-126). Z treści tej korespondencji można wyczytać, że główną przyczyną nieobecności powoda w pracy w dniu 30 stycznia 2016 roku było nadmierne spożycie alkoholu. Powód napisał bowiem „30.01 praca: (...) Order – zasnęłam, ponieważ schlałam się jak świnia i oprócz tego jestem chory”. Powód napisał także, że dopiero zastanawia się, czy udać się do lekarza

(faktycznie udał się do niego dopiero w dniu 2 lutego 2016 roku pomimo powrotu do Polski w dniu 31 stycznia 2016 roku). Tym samym nie można uznać, że główną przyczyną powrotu do kraju powoda był jego zły stan zdrowia, skoro po powrocie do Polski nie udał się on bezpośrednio do lekarza. Zwłaszcza, że z przesłuchania powoda (k. 111) wynika, że w dniu 31 stycznia 2016 roku chciał on jechać do pracy. Twierdzenia o poważnej chorobie powoda (w pozwie znalazło się wręcz twierdzenie o panującej w hotelu epidemii – k. 6) nie zasługują w świetle tych okoliczności na uwzględnienie. Niewiarygodne są zaś twierdzenia powoda, że jego sformułowanie w mailu, które dotyczyło nadmiernego spożycia alkoholu w dniu 29 stycznia 2016 roku było jedynie tendencyjną odpowiedzią na nękające go telefony, w szczególności od P. C.. Takie sformułowanie byłoby bowiem uzasadnione w nieformalnych relacjach koleżeńskich, przykładowo na linii powód – P. C., nie zaś w korespondencji z pracodawcą, który przecież nie mógł być świadkiem rozmów pomiędzy mężczyznami. Na uwagę zasługuje również fakt, że powód do pozwu doręczył skróconą wersję tej wiadomości e-mail, celowo pomijając fragment o nadmiernym spożyciu alkoholu (k. 18), a pełną jej wersję przedłożyła dopiero pozwana spółka. Okoliczności te powodują, że nie można uznać za wiarygodne twierdzeń powoda co do tego, że faktycznym powodem jego powrotu do Polski był zły stan zdrowia.

Nieistotny dla rozstrzygnięcia sprawy okazał się przedłożony przez powoda raport (k. 70-108), dotyczący jego pracy na statku. Nie było bowiem kwestionowane to, że K. Ł. wykonywał pracę w stoczni podczas większości pobytu w T.. Spór zaś dotyczył głównie tego, jakie powody zadecydowały za tym, że powód wrócił przedwcześnie do kraju.

W zakresie podnoszonych przez stronę powodową twierdzeń co do sprzeczności pomiędzy notatką sporządzoną przez H. K. a jego zeznaniami, należy wskazać, że są one nieuzasadnione. Wprawdzie świadek ten zeznał, że nie sporządził notatki służbowej (k. 221), lecz jednocześnie dodał, że nie sporządził notatki dotyczącej nieobecności powoda w pracy. Treść tych zeznań nie podważa tego, że mógł on sporządzić notatkę na temat jego całościowej oceny pobytu powoda w T. i przyczyn, dla których poprosił on pracodawcę o zmianę serwisanta. Ponadto ewentualną niepamięć świadka w tym zakresie może tłumaczyć upływ znacznego upływu czasu od momentu sporządzenia notatki w dniu 30 stycznia 2016 roku (k. 40) do momentu złożenia zeznań przed Sądem (w dniu 29 czerwca 2017 roku). Ponadto, po podniesieniu takiego zarzutu przez powoda, pozwana spółka przedłożyła jako dodatkowy dowód w sprawie uzyskane oświadczenie H. K., potwierdzające sporządzenie przez niego w dniu 30 stycznia 2016 roku owej notatki (k. 261). Brak jest zatem podstaw do uzupełniania zeznań świadka, bądź badania autentyczności złożonego pod pismem podpisu, zwłaszcza, iż ostatecznie wniosek taki przez stronę powodową nie został w sprawie złożony.

K. Ł. w pozwie domagał się od pozwanej spółki odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie, jak również sprostowania świadectwa pracy. Podstawą prawną pierwszego z wyżej wymienionych roszczeń jest art. 56 § 1 kp w zw. z art. 59 kp, albowiem powód był zatrudniony na czas określony i mógł domagać się od pozwanej wyłącznie odszkodowania. Z kolei żądanie sprostowania świadectwa pracy znajduje swoje odzwierciedlenie w art. 97 § 2¹ kp.

Stosownie do treści art. 30 § 4 kp w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy, zaś zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 kp, pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. W sprawie właśnie na tę przesłankę powołała się pozwana spółka w uzasadnieniu swojej decyzji. Wskazała przy tym trzy przyczyny. Ich zasadność na skutek złożonego przez powoda odwołania została poddana ocenie Sądu w toku niniejszego postępowania. Przed przystąpieniem do merytorycznego badania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, zaznaczenia wymaga, że zostało ono złożone w wymaganej formie pisemnej (art. 30 § 3 kp), z zachowaniem miesięcznego terminu od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okolicznościach uzasadniających rozwiązanie umowy, a ponadto zawiera ono pouczenie o przysługującym pracownikowi prawie odwołania do sądu pracy (art. 30 § 5 kp). Tym samym oświadczenie pozwanej spełnia wszystkie wymogi formalne, jakie powinno mieć to pismo.

Przedmiotem sporu była zasadność dokonania przez stronę pozwaną rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy i prawdziwość wskazanych tam przyczyn. Należy wskazać, że taki sposób rozwiązania stosunku pracy jest nadzwyczajnym sposobem ustania stosunku pracy, dlatego też powinien być stosowany przez

pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Zarzut ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych można sformułować tylko wtedy, gdy łącznie spełnione zostaną następujące przesłanki. Pracownik musi dopuścić się ciężkiego (kwalifikowanego) naruszenia obowiązków pracowniczych o charakterze podstawowym, przy czym jego zachowanie musi być zawinione. W tym pojęciu mieści się zaś zarówno zachowanie umyślne, jak i wynikające z rażącego niedbalstwa, które wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania, jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. O zawinieniu wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99 (OSNAPiUS 2000, z. 22, poz. 818), w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy.

Podstawowe obowiązki pracownicze zostały sprecyzowane w art. 100 § 1 i 2 kp, zgodnie z którym 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. Pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku oraz dbać o dobro zakładu pracy, w tym chronić jego mienie.

Ocena zgromadzonego w sprawie materiału dowodowego daje podstawy do przyjęcia, że powód dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd nie uznał jednak za merytorycznie zasadnych wszystkich przyczyn podanych przez pracodawcę w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Odnosząc się do pierwszej przyczyny, określonej jako trzykrotne niestawienie się powoda w pracy bez usprawiedliwienia, to literalnie odczytując ten fragment pisma, należałoby przyjąć, że pracodawca zarzucił K. Ł. niepojawienie się w pracy w ogóle w dniach 15, 17 i 30 stycznia 2016 roku w pracy. Jednakże przyczynę tę należy odczytywać szerzej, łącznie ze stwierdzeniem, że nieobecność ta wiązała się z niestawieniem powoda do pracy zgodnie z obowiązującym go harmonogramem. Postępowanie dowodowe wykazało zaś, że powód dwukrotnie, tj. w dniach 15 i 17 stycznia 2016 roku nie stawiał się o omówionej godzinie celem wyjazdu do pracy. Pierwszy raz spowodowało to opóźnienie wyjazdu wszystkich pracowników o godzinę, natomiast za drugim razem K. Ł. dojechał do stoczni osobno.

Należy wskazać, że jakkolwiek H. K. nie był formalnie przełożonym powoda, tak powód miał obowiązek współpracować z przedstawicielem armatora, o czym doskonale wiedział, gdyż wynika to wprost z jego zeznań (k. 110). Tym samym ustalenia wynikające z godziny wyjazdu wspólną taksówką do pracy wiązały powoda i uchybienie stawienia się o umówionej godzinie należy traktować jako naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego w postaci przestrzegania czasu pracy (por. art. 100 § 2 pkt 1 kp). Zwłaszcza, że przyjętym zwyczajem, o którym powód wiedział, był wyjazd wspólną taksówką z hotelu do stoczni celem minimalizowania kosztów armatora. Dodatkowo należy stwierdzić, iż nie jest rolą pracodawcy (czy też osób działających w jego imieniu) „dobudowanie” pracownika celem jego stawienia się w pracy, co w niniejszej sprawie był czynione przez H. K. czy innych pracowników udających się do stoczni. Ponadto powód nie stawiał się punktualnie w recepcji, celem wyjazdu do pracy, także w dniu 30 stycznia 2016 roku. Biorąc pod uwagę, że przyczyną jego nieobecności było nadmierne spożywanie alkoholu poprzedniego dnia, należy uznać, że doszło wówczas do szczególnego rodzaju zawinionego uchybienia, które spowodowało zagrożenie interesu pracodawcy. K. Ł. był bowiem już wcześniej upominany przez H. K., że ponowne spóźnienie z powodu spożywania alkoholu będzie wiązało się z niewpuszczeniem go na statek. Swojego słowa przedstawiciel armatora dotrzymał i nie pozwolił K. Ł. tego dnia stawić się na statku, gdy ten skontaktował się z nim o późniejszej godzinie. Tym samym stopień natężenia złej woli w sprawie po stronie powoda należy określić jako znaczny. Konsekwencją takiego stanu rzeczy była utrata zaufania przez H. K. u powoda, co wiązało się z tym, że przedstawiciel armatora po głośnej wymianie zdań z K. Ł. wieczorem 30 stycznia 2016 roku poprosił P. G. o zorganizowanie zastępstwa dla powoda. Świadek P. C., który pojawił się w zastępstwie K. Ł. wskazał, że wprawdzie H. K. nie wyrażał się o powodzie negatywnie, lecz był zawiedziony jego postawą. Nie ulega wątpliwości, że praca przy serwisie automatyki i elektroniki statku wymaga trzeźwego umysłu, co podkreślił świadek. Uzasadniona była w takim wypadku decyzja przedstawiciela armatora o zmianie serwisanta, skoro po raz kolejny powód naruszył obowiązujący

harmonogram pracy (począwszy od wyjazdu z hotelu do stoczni). Należy zaznaczyć, że nadmierne spożywanie przez powoda alkoholu po godzinach pracy miało znaczenie w świetle okoliczności niniejszej sprawy tylko o tyle, o ile godziło we właściwe wykonywanie obowiązków – punktualne stawianie się do pracy, bądź niestawianie się w niej w ogóle, w żadnym innym kontekście. Podstawowym obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy i w tym celu pracownik powinien stawiać się punktualnie do pracy.

Dodatkowo, w świetle okoliczności sprawy, należy uznać, że nieobecność powoda w pracy w dniu 30 stycznia 2016 roku z uwagi na nadmierne spożywanie alkoholu skutkowało powstaniem szkody po stronie jego pracodawcy, bowiem doprowadziła do tego, pracodawca musiał zorganizować zastępstwo za powoda celem dokończenia prac serwisowych na statku. Skutek w postaci szkody poniesionej przez pracodawcę powoda niezasadnie jednak literalnie zakwalifikowano jako jedną z przyczyn oświadczenia pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę powoda, co nie zmienia faktu, iż na skutek zawinionego działania powoda pracodawcę taką szkodę poniósł. To bowiem ze względu na zachowanie K. Ł. pracodawca musiał zapewnić natychmiastowy transport do T. dla innego pracownika, co przełożyło się na powstanie dodatkowych kosztów. Świadek P. C. wprost zeznał, że kwestia zmiany powoda była niepodważalna, gdyż w tym wypadku chodziło o dobre imię spółki (k. 116). Tym samym powód nie tylko spowodował powstanie realnej szkody po stronie pracodawcy, ale także naraził go na utratę dobrej renomy.

W zakresie punktu drugiego oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, należy wskazać, że podana tam okoliczność nagannego zachowania powoda w hotelu w dniu 30 stycznia 2016 roku, godząca w dobre imię pozwanej spółki, nie znalazła potwierdzenia w materiale dowodowym. Jakkolwiek w toku postępowania ustalono, że tego dnia miała miejsce głośna wymiana zdań, w której uczestniczyli powód wraz z H. K., tak strona pozwana nie wykazała – a to na niej spoczywał w tym zakresie ciężar dowodu – że z tych zdarzeniem wiązały się jakieś negatywne skutki dla pozwanej spółki. Zdarzenie to należy wiązać bezpośrednio ze sprzeczką pomiędzy K. Ł. a H. K., który upominał powoda, aby przestał spożywać alkohol. Sam H. K. zeznał, że przeprosił później dyrekcję hotelu za głośny ton ze swojej strony (k. 221). Tym samym nie sposób dopatrzeć się w związku z tym zdarzeniem dużego natężenia winy powoda, skoro uczestniczyła w nim aktywnie także inna osoba. Ponadto nie można uznać, że na reputację pozwanej spółki mógł wpłynąć sam fakt spożywania przez powoda alkoholu w restauracji hotelowej. Wprawdzie świadek P. G. zeznał, że upominał powoda, by poszedł z piwem do pokoju, wskazując że armator nie toleruje żadnej ilości alkoholu (k. 113). Jego obawy nie były jednak uzasadnione. Świadek H. K. zeznał, że powszechnie przyjęte było to, że po pracy wypijano jedno lub dwa piwa, a nawet wysokoprocentową wódkę turecką R.. Zaznaczenia wymaga także, że powód przedstawił oświadczenie pracowników hotelu, którzy nie mieli zastrzeżeń do jego zachowania (k. 22, 69), co także świadczy w tym wypadku o braku narażenia pozwanej na utratę dobrego imienia.

Niezależnie od powyższego, należy wskazać, że uznanie jednej z kilku przyczyn zwolnienia dyscyplinarnego za nieprawidłową, nie powoduje bezzasadności rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Sąd uznał za uzasadnioną jedną z dwóch przyczyn oświadczenia pracodawcy (trzecia stanowiła w istocie skutek w postaci szkody pracodawcy). Tym samym było one usprawiedliwione i zgodne z przepisami dotyczącymi rozwiązywania umów w trybie dyscyplinarnym. W przypadku rozwiązania umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z winy pracownika możliwe jest bowiem wskazywanie kilku przyczyn, które pracodawca kwalifikuje jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków, a dla zgodności z prawem takiego oświadczenia woli wystraszające jest wykazanie przez pracodawcę przynajmniej jednej z nich (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 12 lipca 2017 r., III PK 115/16, LEX nr 2350661). W konsekwencji żądanie K. Ł. dotyczące odszkodowania podlegało oddaleniu.

Niezasadne okazało się jednocześnie żądanie dotyczące sprostowania świadectwa pracy. Należy wskazać, że nawet przy przyjęciu, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem byłoby nieuzasadnione, to należałoby je uznać wówczas za przedczesne. Zgodnie bowiem z art. 97 § 3 k.p. - 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. Dopiero jeżeli pracodawca by tego nie uczynił, pracownik mógłby wystąpić z żądaniem sprostowania świadectwa pracy.

O kosztach procesu Sąd orzekł w punkcie II wyroku zgodnie z zasadą odpowiedzialności za wynik postępowania. Stosownie do art. 98 § 1 kpc, strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Na koszty poniesione przez stronę pozwaną złożyły się koszty zastępstwa procesowego w kwocie 480 zł, ustalone na podstawie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie, obowiązującego na dzień wniesienia pozwu (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800). Koszty zastępstwa procesowego w zakresie żądania o odszkodowanie wyniosły 360 zł (§9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia), zaś w zakresie roszczenia o sprostowanie świadectwa pracy – 120 zł (§9 ust. pkt 3 rozporządzenia).

O nieuiszczonych kosztach sądowych w postaci wydatków na wynagrodzenia dla tłumacza w kwocie 541,79 zł orzeczono na podstawie art. 113 ust. 1 w zw. z art. 97 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (Dz. U. z 2014 r. poz. 1025 ze zm.). Sąd nie znalazł podstaw do obciążania nimi powoda i przejął je na rachunek Skarbu Państwa.

Z:

1. (...)

2. (...)

3. (...)

4. (...)

5. (...)

(...)