

UZASADNIENIE

A. K. wniósł o zasądzenie od pozwanego pracodawcy (...) Spółki Jawnej w S. odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w kwocie 10 035 zł, wraz z ustawowymi odsetkami od dnia wniesienia pozwu oraz kosztami procesu. Nadto zażądał ustalenia, że umowa o pracę rozwiązała się na skutek wypowiedzenia i wpisanie do świadectwa pracy takiej właśnie formy ustania stosunku pracy. Wniósł o sprostowanie świadectwa pracy także w zakresie liczby dni wykorzystanego urlopu wypoczynkowego oraz o zasądzenie 901 zł ekwiwalentu za 60 godzin (7,5 dnia) niewykorzystanego urlopu wypoczynkowego.

Na rozprawie 7 lutego 2020 r. ograniczył roszczenie o ekwiwalent za urlop do 799,60 zł (za 5 dni).

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda zwrotu kosztów procesu.

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

A. K. był zatrudniony w (...) Spółce Jawnej w S. od 1 września 2015 r., na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, na stanowisku kierowcy – magazyniera. Miejszem jego pracy był oddział spółki w S.. Istotą jego obowiązków służbowych była obsługa magazynu i rozwożenie towaru do klientów. Do tego celu w S. były przeznaczone dwa pojazdy : większy R. (...), o numerze rejestracyjnym (...) i mniejsza D. D..

Niesporne, a nadto: przesłuchanie powoda – k. 99, 200-201.

Na początku sierpnia 2018 r. A. K. w trakcie zwykłej eksploatacji R. (...) zauważył, że silnik niewłaściwie pracuje. Na polecenie nieformalnego kierownika oddziału w S. P. Z. udał się do warsztatu w S., przy ul. (...). Tam stwierdzono, że jest uszkodzony układ chłodzenia – kolektor dolotowy. W warsztacie nie było części i miejsca na bieżącą naprawę, więc umówiono naprawę na przyszły tydzień. Mechanik powiedział, że auto nie powinno jeździć, a jeśli będzie pilna potrzeba – to tylko po terenie S.. Po powrocie do biura A. K. przekazał te informacje P. Z., a on od razu zadzwonił do właściciela firmy.

Następnego dnia powód wyjechał w trasę D. D., a R. stał na parkingu. W poniedziałek 7 sierpnia 2018 r. rano otrzymał polecenie od P. Z., aby pojechać R. po towar do P.. D. była za mała do tego celu. A. K. odmówił wyjazdu uszkodzonym R.. P. Z. odpowiedział, że taka jest decyzja głównego biura spółki, które wie o usterce pojazdu. W rezultacie powód wyjechał R..

Dowód: zeznania świadka P. Z. – k. 199-200, przesłuchanie powoda k. 99, 200-201.

W trakcie jazdy nie zapaliła się żadna kontrolka, w tym również kontrolka temperatury silnika. A. K. przejechał ok. 130 km, dojechał do autostrady (...) i wtedy samochód zgasł, a spod maski wydobył się dym. Po rozmowach telefonicznych z przełożonymi zamówił holowanie w ramach umowy ubezpieczenia pojazdu.

Dowód: przesłuchanie powoda k. 99, 200-201.

Holownik przywiózł pojazd do warsztatu P. D. w P., który jednak nie mógł zająć się naprawą na bieżąco. Samochód oczekiwał tam przez 2 tygodnie, po czym został przewieziony do innego serwisu. Rzeczoznawca samochodowy rozmontował silnik i stwierdził, że awaria polegała na istotnym zatarciu silnika.

Dowód: zeznania świadka E. W. – k. 170-171, zeznania świadka P. D. – k. 171, przesłuchanie K. J. za stronę pozwaną – k. 171-172, opinia rzeczoznawcy samochodowego – k. 42-69

Po dotarciu do P. A. K. otrzymał od pracodawcy kolejny pojazd marki R. (...), o numerze (...) – dotychczas użytkowany przez (...) oddział. Wrócił nim wraz z towarem do S.. Przez kolejny tydzień wykonywał swoje obowiązki z użycie D.

D., a R. stał na parkingu. Następnie powiedział P. Z., że należy przeprowadzić przegląd okresowy tego drugiego R.. On zadzwonił do K. J., który polecił, by przegląd zrobić w S..

A. K. sprawdził wizualnie stan pojazdu, działanie świateł i poziom płynów. Dwie różne opony na tylnej osi zauważył już tydzień wcześniej, gdy otrzymał pojazd w P., na co zwrócił uwagę P. Ś., który odpowiedział, że takie opony po prostu mają w zakładzie.

Podczas przeglądu technicznego diagnosta ujawnił dużo usterek, w tym różne opony jednej osi, wycieki oleju, niepewne mocowanie resorów, nadmierne luzy na drążkach kierowniczych i zakończył badanie z wynikiem negatywnym.

Dowód: zeznania świadka P. Z. – k. 199-200, przesłuchanie powoda k. 99, 200-201, przesłuchanie K. J. za stronę pozwaną – k. 171-172, zaświadczenie o przeprowadzonym badaniu – k. 71-72.

W (...) oddziale spółki nie było praktyki, regulaminu lub polecenia, aby przed badaniem okresowym kierowca miał obowiązek wykonać przegląd w serwisie.

Dowód: zeznania świadka P. Z. – k. 199-200, przesłuchanie powoda k. 99, 200-201.

Dnia 26 września 2018 r. A. K. otrzymał pocztą pisemne oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, gdzie jako przyczynę wskazano ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dbania o mienie pracodawcy, poprzez dopuszczenie do uszkodzenia silnika w pojeździe o numerze rejestracyjnym (...) oraz nie zadbanie o stan techniczny pojazdu o numerze (...), w wyniku czego samochód nie uzyskał wymaganych badań technicznych.

Niesporne, a nadto: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę – k. 11-12.

A. K. w 2018 r. wykorzystał 6 dni urlopu wypoczynkowego, który był urlopem zaległym za 2017 r. Po rozwiązaniu umowy o pracę otrzymał ekwiwalent za 10,5 dnia urlopu. Na harmonogramie pracy za każdy kolejny miesiąc A. K. zapisywał sobie ilość urlopu pozostałą do wykorzystania. Czasami otrzymywał dzień wolny w zamian za pracę w godzinach nadliczbowych.

Dowód: wnioski urlopowe – k. 206-228, harmonogram pracy za sierpień 2018 r. – k. 20, dowód przelewu – k. 75, lista płac – k. 76, przesłuchanie powoda k. 99, 200-201.

Ekwiwalent za 1 dzień urlopu wypoczynkowego powoda wynosi 159,92 zł, za 1 godzinę – 19,99 zł. Ostatnie wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3 345 zł.

Niesporne, a nadto: wyliczenie – k. 77, aneks do umowy o pracę – k. 10.

W ustępie 5 punkt 1 świadectwa pracy pracodawca wpisał, że powód wykorzystał w ostatnim roku 15 dni urlopu wypoczynkowego.

Niesporne, a nadto świadectwo pracy – k. 9.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia okazało się zasadne.

Roszczenie powoda wynikało z przepisu 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 odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy.

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest uważane za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, który musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami.

W ciężkim naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych dokonany z winy pracownika, występuje aspekt podmiotowy i przedmiotowy. W ujęciu podmiotowym akcent położony jest na stopień winy pracownika, który musi mieć postać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (por. wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r. I PKN 193/97). Przy czym przez rażące niedbalstwo rozumie się taką postać winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw jego działania jeżeli rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu. Natomiast jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi można mu przypisać winę umyślną (por. wyrok SN z dnia 11 września 2001 r., I PKN 634/00). W ujęciu przedmiotowym natomiast ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych objawia się w stopniu zagrożenia interesów pracodawcy lub narażeniu pracodawcy na szkodę (por. wyrok SN z dnia 16 listopada 2006r. II PK 76/06). W sprawie z odwołania od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia wszystkie te przesłanki musi wykazać pracodawca, czemu jednak w tej sprawie nie sprostał.

Nie budzi żadnych wątpliwości, że uszkodzenie samochodu pracodawcy na skutek winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa stanowi ciężkie naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego dbania o mienie pracodawcy (art. 100 § 2 pkt 4 k.p.). Jednak postępowanie dowodowe nie wykazało, aby powód doprowadził do uszkodzenia pojazdu umyślnie lub na skutek rażącego niedbalstwa. Większość dowodów przedstawionych przez pozwanego wykazała rozmiar i charakter szkody – zatarcie silnika R. (...) (świadcowie P. D., E. W., opinia rzeczoznawcy, przesłuchanie K. J.). Jednak okoliczność, że silnik pojazdu uległ zatarciu w trakcie jazdy powoda była niesporna. Z tego też względu zbędnym dla rozstrzygnięcia był dowód z opinii biegłego z zakresu techniki samochodowej. Powód natomiast podnosił, że pojechał samochodem do P. na skutek wydanego polecenia służbowego i to pomimo, że odmawiał tej jazdy tłumacząc to zgłoszoną uprzednio usterką pojazdu i potrzebą dokonania oczekującej naprawy. W zakresie tych ustaleń decydujące znaczenie miały zeznania świadka P. Z. – wnioskowanego przez obie strony. Zatrudniony na stanowisku logistyka w istocie był nieformalnym przełożonym powoda – wydawał mu polecenia. Potwierdził to przesłuchany za pozwaną K. J..

Otóż P. Z. potwierdził relację samego powoda, z której wynikało, że kilka dni przed zatarciem silnika (na początku sierpnia 2018 r.) powód zauważył, że silnik pojazdu niewłaściwie pracuje. Na polecenie P. Z. udał się do warsztatu, gdzie stwierdzono uszkodzenie układu chłodzenia – kolektora dolotowego. W warsztacie nie było części i miejsca na bieżącą naprawę, więc umówiono naprawę na przyszły tydzień, a jednocześnie mechanik zalecił brak jazdy samochodem – co najwyżej w pilnych sprawach na terenie S.. Co istotne – powód przekazał te informacje P. Z., a on – centrali spółki. Mimo tego po weekendzie - w poniedziałek 7 sierpnia 2018 r. powód otrzymał polecenie od P. Z., aby pojechać R. (...) po towar do P.. Powód odmówił, na co P. Z. odpowiedział, że taka jest decyzja głównego biura spółki, które wie o usterce pojazdu.

Taki przebieg zdarzeń prowadzi do wniosku, że powód wykazał się należyłą starannością w dbałości o mienie pracodawcy: zauważył niesprawność, zgłosił ją, pojechał do warsztatu, a następnie przekazał pracodawcy wyraźne zalecenia mechanika wstrzymania się z dłuższą jazdą do czasu odłożonej w czasie naprawy. Gdy po kilku dniach otrzymał polecenie jazdy do P. przypomniał o istniejącej sytuacji – mimo to polecenie zostało podtrzymane.

Pracownik może odmówić wykonania polecenia służbowego tylko wtedy, gdy jest ono niezgodne z prawem lub zasadami współżycia społecznego (art. 100 § 1 k.p.). W tym wypadku wydane polecenie nie należało do żadnej z tych kategorii, a więc wiązało powoda. Zanim je wykonał, lojalnie przypomniał o usterce i potrzebie naprawy. Najwyraźniej w tym wypadku musiało dojść do nieporozumienia w komunikacji pomiędzy centralą spółki, a biurem w S. (P. Z.), za które powód nie może odpowiadać. W obliczu wydanego i podtrzymanego polecenia powód wyjechał samochodem do P. bez chęci jego uszkodzenia, ani nawet bez naruszenia reguł należytej staranności. Stąd należało stwierdzić, że uszkodzenie R. (...) nie stanowiło zasadnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p.

Druga przyczyna miała polegać na tym, że powód nie zadbał o stan techniczny drugiego R. (...) (o numerze (...)), w wyniku czego samochód nie uzyskał wymaganych badań technicznych. W tym zakresie pracodawca niesłusznie obciążył pracownika ryzykiem prowadzonej działalności (ryzykiem sprzętowym). Tu znów powodowi nie sposób przypisać winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa, skoro otrzymał ten samochód na dwa tygodnie wcześniej (7 sierpnia 2018 r. po odholowaniu pojazdu z zatartym silnikiem), a dotychczas samochód był użytkowany przez (...) oddział spółki. Zatem stan techniczny tego pojazdu wynikał przede wszystkim ze sposobu jego użytkowania oraz bieżącego serwisowania przez pracowników z P.. Po przekazaniu pojazdu powodowi, dokonał on tylko jednego przejazdu na trasie z P. do S.. Później użytkował głównie inny pojazd – D. D.. Gdy otrzymał polecenie udania się pojazdem na przegląd techniczny, sprawdził wizualnie stan pojazdu, lecz w obliczu kilku poważnych niedociągnięć stwierdzonych później przez diagnostę - okazało się to niewystarczające. Powód nie jest mechanikiem, więc trudno wymagać od niego umiejętności diagnostycznych. Zeznań przesłuchanego za stronę pozwaną K. J. wynikało, że istotą zarzutu był fakt, że powód nie pojechał do serwisu przed udaniem się na przegląd techniczny, mimo że była taka praktyka w spółce. Jednakże zarówno świadek P. Z., jak i powód zeznali zgodnie, że nic o takowej praktyce nie wiedzą. Nie było także w spółce żadnego regulaminu lub polecenia pisemnego, które by taką powinność wprowadzało. Zatem trudno stwierdzić, by w tym wypadku powód naruszył jakikolwiek podstawowy obowiązek pracowniczy. Poza tym trzeba nadmienić, że negatywny wynik przeglądu okresowego nie oznacza przecież definitywnego wycofania pojazdu z ruchu, a jedynie konieczność przeprowadzenia wymaganych napraw, po czym samochód może zostać dopuszczony do ruchu.

Pracodawca nie może obciążać pracownika, który użytkował pojazd w kilku zaledwie przejazdach, skutkami jego złego stanu technicznego. Tym bardziej, że już przy wydaniu tego samochodu w P. powód usłyszał, że nie jest w najlepszym stanie, a dwie różne opony na jednej osi to normalna praktyka spółki. Zaniedbania w stanie pojazdu były więc wynikiem oszczędnej polityki samej spółki, a nie rażącego niedbalstwa powoda.

Sąd uznał więc rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia za niezgodne z prawem i zasądził na mocy art. 56 § 1 k.p. odszkodowanie na rzecz powoda w wysokości odpowiadającej wynagrodzeniu za okres wypowiedzenia, który dla powoda wynosił 3 miesiące. Ostatnie wynagrodzenie zasadnicze powoda wynosiło 3 345 zł.

Zasadnym okazało się także powództwo o ekwiwalent za urlop – oparte na przepisie art. 171 § 1 k.p. Powód ostatecznie twierdził (k. 231), że w 2018 r. wykorzystał 6 dni urlopu wypoczynkowego (zaległego za 2017 r.). Pozwany natomiast wskazywał na 12 dni. W takiej sytuacji środkiem dowodowym, który wykazuje wymiar wykorzystanego urlopu są wnioski urlopowe składane przez pracownika. Tymczasem z wniosków urlopowych przedłożonych przez pozwanego na zobowiązanie sądu wynika, że w 2018 r. powód w ogóle nie korzystał z urlopu, w 2017 r. wykorzystał 4 dni, a w 2016 - 7 dni. Pozostałe wnioski były wypełnione przez pracodawcę, lecz nie nosiły podpisów powoda – zatem w istocie nie można ich uznać w ogóle za wnioski pracownika. Pracodawca może jednostronnie udzielić urlopu wypoczynkowego jedynie w okresie biegnącego wypowiedzenia, co w tym przypadku nie wystąpiło. Powód jednak przyznał, że wykorzystał więcej dni urlopu, niż wynika z podpisanych wniosków urlopowych za 2017 i 2018 r. – mianowicie 6 dni.

Strony nie spierały się co do zaległego urlopu za 2016 r. Nie było także sporu co do wymiaru przysługującego urlopu w ostatnich dwóch latach stosunku pracy 2017 – 2018, tj. 22,5 dnia oraz tego, że powód otrzymał ekwiwalent za 10,5 dnia urlopu.

Skoro więc powód przyznał, że w 2018 r. wykorzystał 6 dni urlopu oraz otrzymał ekwiwalent za 10,5 dnia, to do rozliczenia pozostało jeszcze 6 dni. Powód jednak dochodził ekwiwalentu za 5 dni, a sąd był związany zakresem roszczenia. Zatem $5 \cdot 159,92$ zł dało 799,60 zł ekwiwalentu za urlop.

Zasadnym okazało się częściowo powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, oparte na art. 97 § 2¹ k.p. Powód żądał wpisania do świadectwa pracy, że stosunek pracy ustał na skutek wypowiedzenia. Tymczasem przepis art. 97 § 3 k.p. stanowi, że 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. Obowiązek ten precyzuje § 7 ust. 3 i 4 rozporządzenia Ministra Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej z dnia 30 grudnia 2016 r. w sprawie świadectwa pracy (tj.: Dz.U. z 2018 r. poz. 1289). Zgodnie z jego treścią w razie prawomocnego orzeczenia sądu pracy o przywróceniu pracownika do pracy lub przyznaniu mu odszkodowania z tytułu niezgodnego z przepisami prawa wypowiedzenia umowy o pracę lub jej rozwiązania bez wypowiedzenia pracodawca, na żądanie pracownika, w ciągu 7 dni od dnia przedłożenia przez pracownika świadectwa pracy, uzupełnia treść wydanego mu uprzednio świadectwa pracy o dodatkową informację o tym orzeczeniu. Jeżeli orzeczenie, o którym mowa, zostało wydane w związku z rozwiązaniem przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu w tym trybie umów o pracę, pracodawca wydaje pracownikowi, w terminie określonym w ust. 2, nowe świadectwo pracy zawierające informację o rozwiązaniu umowy o pracę za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę.

Zatem powództwo o sprostowanie świadectwa pracy, poprzez wpisanie, że umowa o pracę uległa rozwiązaniu na skutek wypowiedzenia, złożone łącznie z odwołaniem od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, jest przedczesne. Obowiązek pracodawcy zaktualizuje się dopiero po uprawomocnieniu się wyroku.

Natomiast zasadna była druga część powództwa o sprostowanie świadectwa pracy. W ustępie 6 punkt 1 pracodawca wpisuje urlop wypoczynkowy wykorzystany w roku kalendarzowym, w którym ustał stosunek pracy lub kwotę wypłaconego ekwiwalentu za urlop. Przy czym chodzi tu o urlop bieżący, a nie zaległy. Ten fragment świadectwa pracy ma być bowiem informacją skierowaną do przyszłych pracodawców na temat wymiaru urlopu przysługującego jeszcze pracownikowi za bieżący rok. Potwierdza to § 2 ust. 1 pkt 6 przywołanego rozporządzenia. Skoro powód wykorzystał 6 dni zaległego (lecz nie bieżącego) urlopu, to do tego punktu świadectwa należało wpisać jedynie informację o wypłaconym ekwiwalencie za urlop.

Ustawowe odsetki zasądzono na podstawie art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p. Sąd uznał, iż doręczenie odpisu pozwu w sprawie z odwołania od rozwiązania umowy zastępuje wezwanie do zapłaty i od tej daty winny być naliczane odsetki ustawowe, co zgodne jest z uchwałą Sądu Najwyższego z dnia 6 marca 2003 r., sygn. akt III PZP 3/03. Powód żądał odsetek od dnia wniesienia pozwu, więc w pozostałym zakresie to żądanie oddalono.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 k.p.c., zgodnie z którym strona przegrywająca sprawę obowiązana jest zwrócić przeciwnikowi na jego żądanie koszty niezbędne do celowego dochodzenia praw i celowej obrony. Z kolei z art. 100 k.p.c. wynika zasada stosunkowego rozdzielenia kosztów procesu, w razie częściowej wygranej. Powód wygrał powództwo o odszkodowanie. W myśl § 9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych (tekst jedn.: Dz. U. z 2018 r., poz. 265) koszty zastępstwa przewidziane dla sprawy o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę wynoszą 180 zł (uchwała składu 7 sędziów Sądu Najwyższego z 24.02.2011 r., I PZP 6/10, OSNP 2011/21-22/268). Koszty zastępstwa dla powództwa o sprostowanie świadectwa pracy zniesiono pomiędzy stronami. Z kolei dla żądania zapłaty ekwiwalentu za urlop koszty wynosiły 202,50 zł (§ 9 ust. 1 pkt 2 rozporządzenia), przy czym powód wygrał tu w 89% i stosunkowo rozdzielono te koszty, co dało 153,90 zł na rzecz powoda.

Sąd zgodnie z dyspozycją przepisu art. 477² §1 k.p.c., nadał wyrokowi rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty stanowiącej równowartość jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.

Zgodnie z treścią art. 113 ustawy z dnia 28 lipca 2005 roku o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (tekst jedn.: Dz.U. z 2019 r. poz. 785) kosztami sądowymi, których strona nie miała obowiązku uiścić lub których nie miał obowiązku uiścić kurator lub prokurator, Sąd w orzeczeniu kończącym sprawę w instancji obciąża przeciwnika, jeżeli istnieją do tego podstawy. Pracodawca został więc obciążony 5% od zasądzonego roszczenia, co stanowiło wartość opłaty od pozwu (w okresie, w którym pozew został wniesiony), z której powód był zwolniony z mocy ustawy.

ZARZĄDZENIE

1. (...)

2. (...)

3. (...)

9.03.2020