

## UZASADNIENIE

Powód R. K. (1) w pozwie przeciwko Z. Z.– (...) z/s w D.wniósł o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania w kwocie 2109,95 zł tytułem niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę oraz kwoty 200 zł.

Na uzasadnienie swojego żądania wskazał, że rozwiązanie przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia ze skutkiem na dzień 04 lutego 2014 roku, jest nieprawidłowe i bezskuteczne, bowiem zostało doręczone powodowi w dniu 14 lutego 2014 roku. Zaznaczył przy tym, że oświadczenie woli, jakim jest bez wątpienia rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia jest skuteczne z chwilą, gdy doszło do powoda w taki sposób, że mógł się zapoznać z jego treścią, a więc nie z dniem 04 lutego 2014 roku, a z dniem 14 lutego 2014 roku. Nadto powód podniósł, że wskazana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest nieprawdziwa i nie uzasadniała rozwiązania umowy o pracę w trybie zastosowanym przez pozwanego. Oświadczył, że w dniu 04 lutego 2014 roku był w siedzibie zakładu pracy w celu rozliczenia się z poprzedniego wyjazdu na polecenie pracodawcy i jednocześnie zgłosił urlop na żądanie w obecności innych pracowników. Dodał, że następnego dnia zachorował i osobiście w dniu 05 lutego 2014 roku dostarczył zwolnienie lekarskie. Podał, że w tym też dniu widział się z pozwanym i nie usłyszał od niego żadnej informacji o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nadto powód podkreślił, że w dniu 04 lutego 2014 roku zgłosił urlop na żądanie, gdyż tego samego dnia wydelegowany został na 2-tygodniowy wyjazd do Niemiec, który miał nastąpić o godz. 18 i w tak krótkim czasie nie był w stanie przygotować się do tak długiego wyjazdu. Zaznaczył przy tym, że urlop na żądanie zgłaszał wówczas po raz pierwszy pracodawcy. Reasumując powyższe powód oświadczył, że mając na względzie fakt niezgodnego z prawem rozwiązania z nim umowy o pracę, domaga się odszkodowania, które wylicza na kwotę 2109,95 zł, przy czym przy wyliczeniu tej kwoty uwzględnił kwotę 409,95 zł, które pozwany wypłacił mu za okres od dnia 01 lutego 2014 roku do 05 lutego 2014 roku. Powód oświadczył także, że domaga się również zasądzenia od pozwanego kwoty 200 zł tytułem równowartości mandatu nałożonego na niego na terenie Niemiec w kwocie 50 €. Podał, że mandat wbrew temu, co twierdzi pozwany nałożony został za brak światła oświetlającego tablicę rejestracyjną i brak świateł obrysowych samochodu marki F. (...) nr rej. (...), a nie braku karty tachografu z zaznaczeniem przerwy w pracy. Dodał, że ciężar całkowity wymienionego samochodu wraz z ładunkiem nie przekracza 3,5 t, a więc nie wymaga prowadzenia karty tachografu. Powód wskazał także, że wyliczył szkodę związaną z otrzymaniem mandatu licząc kurs € po 4 zł, gdyż mandat ten przekazał pozwanemu i dokładnie nie pamięta daty jego wystawienia między końcem stycznia i pierwszymi dniami lutego 2014 roku. Nadto wskazał, że wzywał pozwanego do zmiany trybu rozwiązania umowy o pracę, jednakże bezskutecznie.

W odpowiedzi na pozew pozwany Z. Z.– (...) z/s w D.wniósł o oddalenie powództwa w całości.

W uzasadnieniu zaprzeczył wszystkim twierdzeniom powoda wskazującym na nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy powoda. Motywując swoje stanowisko w sprawie wskazał, że w dniu 26 stycznia 2014 roku powód poinformował go telefonicznie o nałożeniu na niego przez policję niemiecką mandatu za przekroczenie czasu pracy kierowcy. Podał, że w związku z tym, iż jego córka mieszka na stałe w Niemczech, poinformował powoda, że zadzwoni do niej, a ona porozmawia z policjantami. Powód bowiem nie zgadzał się na tę karę, uważając, że policja nie ma racji. Jego córka bezskutecznie próbowała się jednak dodzwonić do powoda. Pozwany podał, że po około pół godzinie, powód skontaktował się z nim i poinformował, że sam zadzwonił do firmy (...) i prawnik z tej firmy przekonał policjantów, że nie mają racji, a ci odstąpili od nałożenia mandatu za wykroczenie (pozwany zaznaczył przy tym, że nie ma podpisanej umowy z (...)em na obsługę prawną, więc nie wie, w jaki sposób powód taką poradę prawną otrzymał). R. K. (2) otrzymał jednak mandat w wysokości 59 € za „brak oświetlenia tylnej tablicy rejestracyjnej”. Pozwany oświadczył, że przed wyjazdem kierowca jest zaopatrywany w płyn do spryskiwaczy szyb, żarówki, olej na dolewkę, itp., a w przypadku braku któregoś z tych akcesoriów zawsze może je kupić za pieniądze, które dostaje przed wyjazdem – w formie zaliczki do rozliczenia – w wysokości 50 € - lub płacąc za nie kartą paliwową. Następnie pozwany wskazał, że powód w dniu 28 stycznia 2014 roku zakończył trasę, w którą pojechał w dniu 14 stycznia 2014 roku. W dniu 04 lutego 2014 roku przyjechał do siedziby firmy, aby się rozliczyć z przebytej trasy, i w rozmowie z nim oznajmił, że 50 € wydał właśnie na opłacenie mandatu za brak oświetlenia tylnej tablicy i że ich nie zwróci, albowiem

informował wcześniej pracodawcę – przed wyjazdem – o problemach z tym oświetleniem. Pozwany podniósł, że na jego argumentację, że ponad 23 dni auto stało pod domem powoda w W., a ten nic nie zrobił, aby ewentualną awarię oświetlenia usunąć, R. K. oznajmił, że był u mechanika, który po wymianie spalonej żarówki, poinformował go, że wszystko jest w porządku i że może jechać w trasę. Pozwany podniósł, że podczas rozmowy z powodem spedytorka poinformowała go, że otrzymała od klienta zlecenie transportowe do Niemiec. Pozwany polecił powodowi, aby udał się w trasę zgodnie z przyjętym zleceniem. Jednocześnie oznajmił powodowi, że skontaktuje się z urzędem w Niemczech, który nałożył mandat, celem zweryfikowania za co został on na kierowcę nałożony. Jeżeli potwierdzi się wersja powoda, to zwrócił mu potrąconą kwotę 200 zł po powrocie z trasy. Wówczas powód odmówił wyjazdu oznajmiając, że w takim razie się zwalnia i wyszedł z biura, porzuciwszy pracę bez wypowiedzenia. W tym zakresie pozwany podniósł, że w takiej sytuacji uznać należy, że rozwiązanie stosunku pracy nastąpiło przez pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia. Pozwany następnie podał, że zadzwonił do powoda i poinformował, że nawet jak się zwalnia, to obowiązuje go dwutygodniowy okres wypowiedzenia i jeszcze raz zapytał go czy pojedzie w trasę do Niemiec. Wówczas powód oznajmił, że musi skontaktować się ze swoją żoną. Pozwany oświadczył, że w związku z tym, iż powód nie oddzwaniał, był zmuszony odmówić klientowi wykonania usługi transportowej. Dodał, że po około godzinie powód wrócił do biura i zostawił wypowiedzenie umowy o pracę z zachwianiem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia bez prawidłowego uzasadnienia. Wskazał, że ponownie zadzwonił do powoda i zapytał czy jest on świadom konsekwencji dyscyplinarnych w związku z odmową wykonania polecenia służbowego, wynikającego z podpisanej umowy o pracę. Powód odpowiedział wówczas, że tak, i zakończył rozmowę. Pozwany zaznaczył, że w dniu 05 lutego 2014 roku wysłał na adres powoda rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia datowane na dzień 04 lutego 2014 roku. Dodał, że w tym samym dniu powód dostarczył do jego firmy zwolnienie lekarskie na okres od dnia 05 do dnia 07 lutego 2014 roku, a po tym okresie nadesłał zwolnienie lekarskie na okres od dnia 10 do dnia 24 lutego 2014 roku. Pozwany zaznaczył, że oprócz tego, że zwolnienia wystawione były przez dwóch różnych specjalistów, to widniały na nich dwa różne adresy zamieszkania. Dodał, że z uwagi na to, że wysłane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zwrócono z adnotacją: „ adresat nieznaną”, w dniu 12 lutego 2014 roku wysłano ponownie w/w dokumenty na adres widniejący na kopercie, w której powód przesłał zwolnienie lekarskie. Nadto pozwany podniósł, że w międzyczasie zwrócił się drogą telefoniczną do urzędu w Niemczech, który nałożył na powoda mandat i uzyskał informację, że mandat ten został nałożony za nieprawidłowo wypełnioną dokumentację pracy kierowcy, tj. brak adnotacji o obowiązkowym dniu przerwy (pauzy) pracy kierowcy. W tym zakresie wskazał także, że powód w dniu 24 stycznia 2014 roku rozładował towar w miejscowości K. w Niemczech, a następnie podjął ładunek w dniu 27 stycznia 2014 roku, w miejscowości odległej o 16 km. Wynika z tego, że miał dosyć czasu, aby dopełnić formalności związanych z czasem jego pracy i odpowiednio wypełnić książkę pracy kierowcy. Podkreślił także, że prawo niemieckie przewiduje możliwość odwołania się od nałożonego mandatu, jeżeli obwiniony uważa, że mandat taki został na niego nałożony niesłusznie, a powód z tego nie skorzystał. Nadto zaznaczył, że mechanik, u którego pozwany dokonuje napraw, wymienił przed wyjazdem powoda w trasę spalone żarówki i oświetlenie pojazdu było dobre. Podniósł również, że powód przyjmując się do pracy został zapoznany z ogólnymi warunkami pracy i płacy. Pozwany wreszcie oświadczył, że w związku z tym, że jego firma świadczy usługi ekspresowe, kierowca musi być przygotowany na wyjazd w każdej chwili i dlatego po powrocie z trasy auto jest przez niego tankowane do pełna, kierowca otrzymuje 50 € zaliczki i parkuje auto pod domem. Dlatego też przytoczony przez powoda argument, że nie zdążyłby się przygotować do trasy nie polega na prawdzie. Reasumując, pozwany podniósł, że żądanie powoda odszkodowania w wysokości 2109,95 zł jest niezasadne, albowiem ponownie przesłane na jego adres rozwiązanie umowy o pracę wraz z innymi dokumentami dotarło do powoda w dniu 14 lutego 2014 roku, a jak wynika z przesłanych zwolnień lekarskich powód był niezdolny do pracy do dnia 24 lutego 2014 roku (nie związanych z wykonywaniem zawodu). Zaznaczył, że w związku z tym, że powód odmówił wykonywania pracy w dniu 04 lutego 2014 roku, był on zmuszony poszukiwać na stanowisko kierowcy-mechanika innego kandydata, który podjął pracę dopiero w dniu 06 marca 2014 roku. W związku z tym jego straty z tego tytułu wynoszą 5000 zł (tyle auto zarobiłoby netto, gdyby było w trasie i przejechało 12000 km).

W piśmie procesowym z dnia 14 kwietnia 2014 roku powód R. K. (2)zaprzeczył wszystkim twierdzeniom pozwanego zgłoszonym w odpowiedzi na pozew. Podniósł, że w zakładzie pracy pozwanego brak jest regulaminu pracy, a przynajmniej o jego istnieniu nie jest mu wiadomo. Następnie zaznaczył, że bez wątplenia informacja przekazana przez niego pozwanemu o przyczynach nałożenia na niego na terenie Niemiec mandatu nie może zostać uznana za

nieprawdziwą, albowiem nie zna on języka niemieckiego i to co zrozumiał z wypowiedzi funkcjonariusza przekazał pozwanemu. Zaznaczył przy tym, że w toku procesu zostało przez niego zlecone tłumaczenie dokumentu w postaci pokwitowania przedstawionego przez niego pozwanemu. Podniósł, że z dokumentu tego nie wynika, za jakie wykroczenie został ukarany. Zaznaczył, że w kwietniu 2014 roku, a więc już w toku postępowania sądowego zostało mu doręczone z Urzędu Federalnego Niemiec zawiadomienie o ukaraniu go grzywną w wysokości 153 € z podanymi przyczynami wymierzenia kary. W związku z tym, brak było podstaw prawnych do rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z tej przyczyny. Powód dodał w tym zakresie, że nie będzie się od nałożonej na niego grzywny odwoływał, albowiem koszt odwołania przewyższa wartość pozostałej do zapłaty grzywny. Nadto powód podtrzymał żądanie zapłaty na jego rzecz od pozwanego kwoty 200 zł stanowiącej równowartość uiszczzonego przez niego zadatku na poczet przyszłej grzywny, bowiem jak sam to pozwany przyznaje, kwota ta została potrącona mu z należnego wynagrodzenia. Zatem jego żądanie zwrotu tej kwoty jest w pełni uzasadnione i nie mogło stanowić podstawy rozwiązania przez pozwanego umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Na rozprawie w dniu 27 maja 2014 roku zarówno powód jak i pozwany podtrzymali swoje dotychczasowe stanowiska w sprawie i podczas informacyjnego ich słuchania podali te same okoliczności jak w przywołanych powyżej pismach procesowych.

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

Pozwany Z. Z. prowadzi firmę transportową pod nazwą (...) z siedzibą w D.. W swojej firmie zatrudnia pracowników m.in. na stanowisku kierowców-mechaników, którzy wykonują zlecone przez klientów usługi transportowe. Okres od momentu powiadomienia kierowcy o wyjeździe, do momentu załadunku pojazdu wynosi przeważnie od 6 do 8 godzin. Czasami jest tak, że wyjazd następuje następnego dnia po otrzymaniu zlecenia, a czasami następuje po weekendzie. Kierowca jest zapoznany ze wszystkimi dokumentami związanymi z jego pracą tj. z dokumentem CMR – tj. międzynarodowym listem przewozowym, książką pracy kierowcy - tj. czasu pracy kierowcy, która jest wymagana na terenie konkretnego państwa, a także z przepisami transportowymi, przepisami bhp i ppoż. Kierowcy-mechanicy muszą także wykonywać drobne naprawy związane z codzienną obsługą samochodu.

Przed wyjazdem w trasę kierowca zaopatrywany jest w płyn do spryskiwaczy szyb, żarówki, olej na dolewkę itp. Samochód transportowy jest tankowany do pełna. Nadto kierowcy otrzymują kartę paliwową oraz kwotę 50 € tytułem zaliczki na pokrycie ewentualnych kosztów związanych z wykonywaniem zlecenia, która podlega po powrocie rozliczeniu.

W związku ze specyfiką pracy w firmie pozwanego (tj. możliwością otrzymania polecenia wyjazdu w każdym czasie) samochody firmowe stoją u kierowców pod domami.

Co do zasady każdy z kierowców- pracowników powoda, ma obowiązek wykonywania poleceń służbowych związanych z pracą oraz zgodnych z przepisami prawa oraz umowy. Niekiedy, w razie zgłoszenia niedyspozycyjności przez kierowcę, w razie możliwości wykonania zlecenia przez innego kierowcę, dokonywano zmiany w osobach realizujących dane wyjazdy. Wynikało to z dobrej woli pracodawcy, nie stanowiło to jednakże obowiązujących u niego zasad.

### **Dowód:**

- zeznania świadka P. K. – k. 53-54 akt
- zeznania świadka E. P. – k. 53 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

Z kandydatami na stanowisko kierowcy-mechanika pozwany jako pracodawca przeprowadza rozmowy, podczas których informuje ich o specyfice pracy, na czym ona polega, o obowiązkach kierowców oraz o konieczności gotowości do wykonania zleczanych usług transportowych (w tym o konieczności bycia przygotowanym na dłuższe wyjazdy).

Przed zatrudnieniem danego pracownika na stanowisku kierowcy, chętni kandydaci wykonują u pozwanego tzw. trzy trasy próbne i dopiero po ich odbyciu zainteresowani i pracodawca podejmują decyzję o ewentualnym zatrudnieniu.

Taka sama procedura miała miejsce w przypadku powoda R. K. (1), który przed przystąpieniem do jazd próbnych został ponadto pouczony o zakresie obowiązków kierowcy, który własnoręcznie podpisał.

### **Okoliczność bezsporna**

Po odbyciu tras próbnych powód R. K. (2) wyraził wolę zatrudnienia w firmie pozwanego. Z tego też względu został zatrudniony na stanowisku kierowcy-mechanika na podstawie umowy o pracę na okres próbny na okres od 09 grudnia 2013 roku do 08 marca 2014 roku. Z tytułu świadczonej pracy miało być mu wypłacane wynagrodzenie miesięczne w wysokości 1600 zł, a od dnia 01 stycznia 2014 roku – w wysokości 1680 zł.

W związku z uprzednim zapoznaniem powoda z zakresem obowiązków kierowcy, pozwany pracodawca po zatrudnieniu powoda na podstawie umowy o pracę nie pouczał go ponownie o nim.

### **Dowód:**

- akta osobowe powoda
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

Zgodnie z przepisami prawa pracy powód zobowiązany był 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.

Do podstawowych obowiązków powoda na zajmowanym stanowisku należało także m.in.: przestrzeganie obowiązków wynikających z Zakresu Obowiązków Kierowcy oraz dbanie o należyty stan techniczny powierzonego mienia – pojazdu.

Nadto powód był zobowiązany (obowiązki dodatkowe) do m.in.:

- utrzymywania pojazdu w stałej gotowości eksploatacyjnej oraz używania go wyłącznie zgodnie z jego przeznaczeniem,
- przestrzegania przepisów o ruchu drogowym, transporcie drogowym oraz czasie pracy kierowców, obowiązujących na terenie kraju, w którym w danej chwili pojazd i kierowca się znajdują,
- dokonywania konserwacji i drobnych napraw pojazdu,
- po wykonaniu przewozu osobiście zdać wszelką dokumentację związaną z przewozem do biura pracodawcy, w tym prawidłowo i czytelnie wypełnioną kartę drogową, książkę czasu pracy kierowcy oraz dokumenty związane z przewożonym ładunkiem, potwierdzone w miejscu załadunku i rozładunku;
- używać karty paliwowej tylko do zakupu paliwa, wnoszenia opłat autostradowych oraz – po uzgodnieniu z bezpośrednio przełożonym – zakup akcesoriów i części zamiennych, które kierowca sam jest w stanie wymienić lub naprawić (żarówki, olej, płyn do spryskiwaczy, wycieraczki do szyb itp.);
- po powrocie z trasy rozliczyć się z pobranej przed wyjazdem zaliczki pieniężnej.

**Dowód:** zakres obowiązków kierowcy podpisany przez powoda – k. 55 akt

Powód przed ostatnim wyjazdem parkował samochód służbowy u siebie pod domem przez ponad trzy tygodnie. W tym czasie auto przekazał do mechanika celem wymiany m.in. spalonych żarówek, co też zostało uczynione.

**Dowód:**

- zeznania świadka K. M. – k. 53 akt
- przesłuchanie powoda R. K. (2) – k. 57-58 akt

Pod koniec stycznia 2014 roku powód R. K. (2) został oddelegowany do wykonania usługi transportowej do Niemiec. Przed wyjazdem powód otrzymał od pracodawcy kwotę 50 € zaliczki na poczet ewentualnych kosztów związanych z wyjazdem.

W dniu 26 stycznia 2014 roku na trasie z C.do K.został zatrzymany przez urząd federalny - (...) do kontroli drogowej. Podczas tej kontroli stwierdzono brak prowadzenia rejestracji czasu kierowania pojazdem, rejestracji pozostałego czasu pracy, przerw podczas jazdy i dziennego oraz tygodniowego czasu spoczynku. Powód przyznał się do tegoż wykroczenia, w związku z czym przystąpiono do procedury zmierzającej do nałożenia na niego za to wykroczenie grzywny. Na poczet tej kary powód uiścił kwotę 50 €. Środki na ten cel przeznaczył z zaliczki, jaką pozwany przekazał mu na poczet ewentualnych wydatków powstałych podczas wyjazdu.

**Dowód:**

- zeznania świadka E. Z. – k. 52-53 akt
- zeznania świadka E. P. – k. 53 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt
- zaświadczenie o grzywnie lub karze pieniężnej z dnia 19 marca 2014 roku wraz z tłumaczeniem – k. 37-41 akt
- tłumaczenie z języka niemieckiego na język polski – pokwitowania dokonania opłaty zabezpieczającej Nr (...) – k. 36 akt

Powód poinformował pozwanego telefonicznie o zatrzymaniu go do kontroli przez policję niemiecką i o nałożeniu na niego przez policję niemiecką mandatu za przekroczony czas pracy kierowcy. Wówczas pozwany przekazał powodowi, że zadzwoni do swojej córki, która mieszka w Niemczech i włada językiem niemieckim, i poprosi ją o ustalenie wyników kontroli. Córka pozwanego bezskutecznie próbowała dodzwonić się do powoda.

Gdy pozwany dodzwonił się do powoda, ten poinformował go, że kontaktował się z zespołem niemieckich prawników z firmy (...); ci rozmawiali z policjantami, którzy odstąpili ostatecznie od nałożenia mandatu za przekroczony czas pracy kierowców. Jednocześnie powód przekazał pracodawcy, że otrzymał mandat w związku ze spaloną żarówką, za który zapłacił przekazanymi mu przez pozwanego na wyjazd pieniędzmi tytułem zaliczki.

**Dowód:**

- zeznania świadka E. Z. – k. 52-53 akt
- zeznania świadka E. P. – k. 53 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

Powód zakończył wykonywanie zlecenia w dniu 28 stycznia 2014 roku. Celem rozliczenia się z pracodawcą stawił się w siedzibie pozwanego dopiero w dniu 04 lutego 2014 roku. Pozwany odbył wówczas z powodem rozmowę o ostatniej trasie oraz o nałożonym na niego mandacie. Pozwany poinformował go, że potrąci powodowi z tzw. „kilometrówki” koszt tego mandatu, z zaznaczeniem, że po ustaleniu, że rzeczywiście został on nałożony na powoda w związku z brakiem sprawnej żarówki, zwróci powodowi tą kwotę.

**Dowód:**

- zeznania świadka E. Z. – k. 52-53 akt
- zeznania świadka E. P. – k. 53 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

W czasie rozmowy powoda z pozwanym, firma (...) otrzymała, od firmy korzystającej stale z ich usług, zlecenie wykonania usługi transportowej do Niemiec. Pozwany wydał wówczas polecenie wyjazdu służbowego powodowi. Powód oznajmił wtedy, że w takim przypadku on się zwalnia i wyszedł z biura. Ponieważ od momentu otrzymania zlecenia do czasu potwierdzenia przyjęcia jego do wykonania, pozwany miał tylko pół godziny, zadzwonił do powoda. Wówczas pouczył powoda, że obowiązuje go dwutygodniowy okres wypowiedzenia i jeszcze raz wydał powodowi polecenie wyjazdu służbowego do Niemiec. Wówczas powód oznajmił pracodawcy, że musi porozmawiać z żoną i oddzwonił do niego. Powód jednakże nie oddzwonił, w związku z czym pozwany, z uwagi na brak innego „wolnego” kierowcy, zmuszony był odmówić przyjęcia zlecenia do wykonania.

**Dowód:**

- zeznania świadka E. Z. – k. 52-53 akt
- zeznania świadka E. P. – k. 53 akt
- zeznania świadka P. K. – k. 53-54 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

W tym samym dniu, po pewnym czasie od wskazanej rozmowy, powód stawił się w firmie pozwanego i złożył pisemne oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem. W reakcji na to oświadczenie pozwany ponownie zadzwonił do powoda w celu ustalenia, czy powód jest świadomy odmowy wykonania polecenia służbowego. Powód odpowiedział, że jest świadomy i skończył rozmowę.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda
- zeznania świadka E. Z. – k. 52-53 akt
- zeznania świadka E. P. – k. 53 akt
- zeznania świadka P. K. – k. 53-54 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

Pozwany zwrócił się drogą telefoniczną bezpośrednio do urzędu, który wystawił mandat tj. (...)w M.R. 4 B w Niemczech o informacje, za jakie wykroczenia został nałożony na powoda mandat na terytorium Niemiec.

**Dowód:**

- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

W związku z otrzymaniem informacji, że mandat został nałożony na powoda za nieprawidłowo wypełnioną dokumentację pracy kierowcy, tj. brak adnotacji o obowiązkowym wolnym dniu przerwy (pauzy) w pracy, a przede wszystkim z uwagi na odmowę wykonania polecenia służbowego przez powoda, pozwany podjął decyzję o dyscyplinarnym rozwiązaniu z powodem stosunku pracy. W tym też zakresie jeszcze w dniu 04 lutego 2014 roku

wydał polecenie sporządzenia oświadczenia o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez zachowania terminu wypowiedzenia.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

We wskazanym oświadczeniu pracodawca jako przyczynę rozwiązania z powodem bez zachowania okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej w dniu 09 grudnia 2013 roku wskazał ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, jakiego dopuścił się on w dniu 04 lutego 2014 roku. Jednocześnie pozwany doprecyzował, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym była odmowa powoda wykonania polecenia służbowego, tj. wyjazdu samochodem firmowym do Niemiec oraz przekazanie nieprawdziwej informacji odnośnie nałożonego na niego mandatu karnego przez policję niemiecką, tj. tłumaczenie, że otrzymany mandat jest za niedostateczne oświetlenie tylne samochodu, żądając jednocześnie zwrotu pieniędzy za nałożony mandat. Nadto pozwany wyjaśnił, że zwrócił się drogą telefoniczną bezpośrednio do urzędu, który wystawił mandat tj. (...)w M. R.. 4 B w Niemczech, i z informacji jaką uzyskał wynika, że mandat został nałożony za nieprawidłowo wypełnioną dokumentację pracy kierowcy, tj. brak adnotacji o obowiązkowym wolnym dniu przerwy (pauzy) w pracy.

**Dowód:**

- oświadczenie z dnia 04 lutego 2014 roku o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia – w aktach osobowych powoda

Oświadczenie z dnia 04 lutego 2014 roku wraz ze świadectwem pracy oraz listą płac, zostało w dniu 05 lutego 2014 roku wysłane do powoda na adres: W. ul. (...), który się okazał błędnym adresem.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

W tym samym dniu powód stawił się w firmie pozwanego celem zabrania z samochodu służbowego swoich rzeczy. Wtedy też, zostawił w biurze zwolnienie lekarskie na okres od 5 do 7 lutego 2014 roku. Następnie przesłał na adres firmy pozwanego kolejne zwolnienie lekarskie wystawione na okres od 10 do 24 lutego 2014 roku.

Na obydwu drukach zwolnienia lekarskiego widniały różne adresy powoda.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda
- zeznania świadka E. Z. – k. 52-53 akt
- zeznania świadka E. P. – k. 53 akt
- zeznania świadka P. K. – k. 53-54 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

Z uwagi na zwrot niedostarczonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę wraz z w/w dokumentacją, ponownie przesłano powodowi przesyłkę, tym razem jednakże na adres wskazany przez powoda na kopercie, w którym

przesłał zwolnienie lekarskie, tj. na adres: W., ul. (...). Przesyłka została doręczona powodowi w dniu 14 lutego 2014 roku.

**Dowód:**

- akta osobowe powoda
- zeznania świadka E. Z. – k. 52-53 akt
- przesłuchanie pozwanego Z. Z. – k. 58-59 akt

**Sąd zważył, co następuje:**

Powództwo nie zasługuje na uwzględnienie.

Stan faktyczny w sprawie Sąd ustalił w oparciu o dokumentację pracowniczą powoda, przedstawione do akt sprawy przez powoda zaświadczenie o grzywnie lub karze pieniężnej z dnia 19 marca 2014 roku i pokwitowanie dokonania opłaty zabezpieczającej Nr (...), a ponadto w oparciu o zeznania przesłuchanych w sprawie świadków, tj. E. Z., E. P., P. K. i K. M. oraz na twierdzeniach pozwanego Z. Z. złożonych podczas jego przesłuchania. Zeznania wskazanych świadków i pozwanego Sąd ocenił jako spójne, logiczne i rzeczowe. Analiza tych dowodów osobowych wespół z dowodami rzeczowymi ujawnionymi w sprawie tworzy spójną całość, którą nie sposób – wobec braku dowodów przeciwnych – skutecznie podważyć. Oczywiście Sąd oceniając wiarygodność zeznań świadków, miał na uwadze fakt, iż świadkowie ci mogą być zainteresowani w przedstawianiu okoliczności na korzyść pozwanego z uwagi na ich wzajemne relacje (żona, pracownicy). Niemniej jednak Sąd w ich depozycjach nie znalazł żadnych elementów przemawiających za odmówieniem im wiarygodności. Świadkowie ci w swych relacjach opisywali tylko to, co rzeczywiście zaobserwowali i czego byli pewni. Zeznania świadków, które są zgodne z twierdzeniami pozwanego, należało zatem uznać za w pełni obiektywne. Tym samym twierdzenie powoda sprzeczne z wyżej wskazanymi dowodami należało poczytać jako nie odpowiadające rzeczywistości i odosobnione, albowiem powód na poparcie swoich twierdzeń nie przedłożył żadnych miarodajnych dowodów.

Odnosząc się do pierwszego ze zgłoszonych przez powoda R. K. (2) żądania, należy wskazać, iż - w ocenie Sądu - zebrany w sprawie materiał dowodowy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Nadto nie sposób zasadnie przypisać rozwiązaniu umowy o pracę -dokonanemu przez pozwanego- sprzeczności z przepisami prawa pracy, w tym w szczególności naruszenia art. 52 § 1 i 2 k.p.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Ponadto art. 52 § 2 k.p. stanowi, iż 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 o pracę.

W razie niespełnienia przesłanek wskazanych w cytowanych przepisach, bądź naruszenia innych przepisów regulujących rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi przysługują określone roszczenia względem pracodawcy, stosownie do dyspozycji art. 56 § 1 k.p., który stanowi: 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. Zgodnie z art. 58 zd. 1 k.p. odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p. przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia.

W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości, że dopuszczalność rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia uregulowana w art. 52-53 k.p.c., stanowi tryb o charakterze nadzwyczajnym. W związku z tym powinien być on stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika.



Co do zasady nie wywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. Kodeks pracy nie zawiera katalogu określającego, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych. W orzecznictwie przyjmuje się, że musi to być świadome i zawinione naruszenie podstawowych obowiązków przez pracownika. Czyn taki może polegać na działaniu lub zaniechaniu. Należy zwrócić uwagę na fakt, że naruszenie powinno nieść za sobą odpowiedni ciężar gatunkowy. Ciężkie naruszenie przez pracownika zachodzi wówczas, gdy jego działanie cechuje wina umyślna lub rażące niedbalstwo. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396; wyrok Sądu Najwyższego z 20.12.2013 r., II PK 81/13, Lex nr 1438800; wyrok Sądu Najwyższego z 14.01.2014 r., III PK 50/13, Lex nr 1448752).

Wyraźnego w tym miejscu podkreślenia wymaga, że oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musi spełniać także wymogi formalne określone przez prawo. I tak, zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały. Powinna być to jednocześnie rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być przy tym na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika), co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (patrz: wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena zaś prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

W niniejszej sprawie powód kwestionował zasadność rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia, wskazując, że przyczyny podane przez pracodawcę nie polegają na prawdzie, a zatem nie mogły stanowić podstawy rozwiązania z nim umowy o pracę. Co do zasady powód zarzucił w twierdzeniach pozwu, że pozwany, nie tylko powołał się na nierzeczywiste przyczyny, ale także nie miał prawa z nim rozwiązać umowy o pracę z uwagi na skorzystanie przez niego w dniu 04 lutego 2014 roku z urlopu na żądanie oraz na złożenie przez niego pracodawcy uprzedniego wypowiedzenia umowy o pracę za dwutygodniowym wypowiedzeniem, podczas którego przebywał na zwolnieniu lekarskim.

Analizując treść oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia w kontekście ujawnionych w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych, Sąd uznał, że w oświadczeniu tym pozwany pracodawca opisał szczegółowo przyczyny swojej decyzji. Przyczyną zwolnienia powoda było rażące naruszenie podstawowych obowiązków, jakich dopuścił się powód w dniu 04 lutego 2014 roku, a polegające na odmowie wykonania przez powoda polecenia służbowego, tj. wyjazdu samochodem firmowym do Niemiec oraz przekazanie nieprawdziwej informacji odnośnie nałożonego na niego mandatu karnego przez policję niemiecką.

Odnosząc się do pierwszej ze wskazanych przyczyn rozwiązania umowy o pracę, w ocenie Sądu, żadnych wątpliwości nie może budzić, iż odmowa wykonania polecenia służbowego może zostać uznana za ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych, a tym samym stanowić podstawę zwolnienia dyscyplinarnego pracownika. Wedle bowiem treści art. 100 § 1 k.p. 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. A zatem pracownik ma obowiązek wykonania polecenia, jeżeli spełnia ono trzy warunki: dotyczy pracy (lub co najmniej jest związane ze stosunkiem pracy), jest zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne z umową o pracę. Przy czym wymóg zgodności polecenia z prawem obejmuje nie tylko prawo pracy, ale także wszelkie inne gałęzie prawa.

Zgodność natomiast polecenia z umową o pracę oznacza przede wszystkim polecenie wykonywania prac (czynności) wynikających z określonego w umowie rodzaju pracy. Oznacza to, że pracownik może odmówić wykonania polecenia, gdy narusza ono warunki określone w art. 100 § 1 k.p. lub gdy odmowę wykonania polecenia przewiduje przepis szczególny (np. art. 210 k.p.). Odmowa wykonania polecenia wiąże się natomiast z ryzykiem pracownika, że zostaną wobec niego zastosowane przez pracodawcę sankcje, a organ rozpoznający spór (sąd) podzieli punkt widzenia pracodawcy, a nie wnoszącego powództwo pracownika. Bo jak przytoczono już powyżej, bezprawna i świadoma odmowa wykonania polecenia, zagrażająca istotnym interesom pracodawcy, uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.).

Powód odmówił wykonania polecenia służbowego, tj. wyjazdu samochodem firmowym do Niemiec w dniu 04 lutego 2014 roku w związku z otrzymaniem przez pozwanego pracodawcy kolejnego zlecenia transportowego. Okoliczności tej nie kwestionuje sam powód, twierdząc, że z uwagi na „szybki termin wyjazdu” nie byłoby w stanie się do tegoż wyjazdu przygotować. W świetle treści umowy o pracę łączącej powoda z pozwanym oraz zakresu obowiązków wynikających z zajmowanego przez powoda stanowiska oczywistym pozostaje, że wskazane polecenie wydane powodowi przez pozwanego dotyczyło pracy, a przy tym było zgodne z przepisami prawa pracy oraz zgodne z umową o pracę. Z powyższego wynika, że zachowanie powoda w tym zakresie stanowi naruszenie jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Z ustalonego w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika również, iż powód umyślnie naruszał ciążyący na nim obowiązek. Miał świadomość zakresu swoich obowiązków wynikający z łączącego go stosunku pracy, albowiem został o nich pouczony przed przystąpieniem do pracy, co potwierdził własnoręcznym podpisem, a nadto został o nich pouczony przez pracodawcę, który nakreślił mu „obraz” zakresu obowiązków kierowcy w jego firmie. Wiedział również, na czym będzie polegała jego praca, a mianowicie, że co do zasady wiąże się ona z kilkukilkunastodniowymi wyjazdami poza miejsce zamieszkania i pozostawianiem do dyspozycji pracodawcy oraz w gotowości do podejmowania czynności służbowych. Z poczynionych w sprawie ustaleń wynika, że powód poprzednią trasę zakończył w dniu 28 stycznia 2014 roku, jednakże celem rozliczenia się z przebytej trasy stanął się w firmie pozwanego dopiero w dniu 04 lutego 2014 roku. W tym też dniu otrzymał polecenie kolejnego wyjazdu. Zdaniem Sądu, twierdzenie powoda o braku możliwości przygotowania się do wyjazdu w tak krótkim czasie jako usprawiedliwienie odmowy wykonania polecenia służbowego nie jest uzasadnione. Powód miał obowiązek wykonać to polecenie, a pracodawca był uprawniony do zastosowania przewidzianych prawem sankcji.

Bezzasadne jest również twierdzenie powoda, iż nie miał obowiązku wykonania tego polecenia, ponieważ przebywał w dniu 04.02.2014 r. na urlopie na żądanie. W świetle ujawnionych w niniejszej sprawie dowodów, brak jest podstaw do przyjęcia, że wniosek w tym zakresie został przez powoda w dniu 04 lutego 2014 roku w jakikolwiek sposób zgłoszony pracodawcy. Żaden z przesłuchanych w sprawie świadków nie potwierdził tej okoliczności. Zaprzeczył temu także pozwany. Powód na poparcie tych twierdzeń nie przedłożył żadnych dowodów. Gołosłowne zatem twierdzenia powoda w tym zakresie nie mogą stanowić wystarczającego dowodu.

Jednocześnie zasadnym w tym miejscu jest podkreślenie, że nawet w sytuacji zgłoszenia w okolicznościach przedstawionych przez powoda wniosku o urlop na żądanie, okoliczność ta nie usprawiedliwiłaby odmowy wykonania polecenia służbowego przez powoda. Zgodnie z treścią art. 167<sup>2</sup> k.p. pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, przy czym forma tego zgłoszenia jest dowolna. Jak wynika jednakże z utrwalonych w tym zakresie stanowisk judykatury i doktryny, obowiązek udzielenia urlopu "na żądanie" nie jest bezwzględny, a pracodawca może odmówić żądaniu pracownika ze względu na szczególne okoliczności, które powodują, że jego zasługujący na ochronę wyjątkowy interes wymaga obecności pracownika w pracy (por. np. wyrok Sądu Najwyższego z 28.10.2009 r., II PK 123/09, Lex nr 551056; wyrok Sądu Najwyższego z 16.09.2008 r., II PK 26/08, OSNP 2010/3-4/36).

Udzielenie urlopu jest jednostronną czynnością pracodawcy zwalniającą pracownika z obowiązku świadczenia pracy i usprawiedliwiająca jego nieobecność w pracy. Przepisy nie przewidują możliwości zastąpienia jej żadnym

oświadczeniem pracownika. Skoro pracownik sam sobie nie może skutecznie udzielić urlopu, zawiadomienie pracodawcy o rozpoczęciu urlopu – tak jak to – zdaniem powoda- miało miejsce w niniejszej sprawie - nie stanowi podstawy do zwolnienia z obowiązku wykonywania pracy. Powód nie mógłby zatem rozpocząć urlopu "na żądanie", dopóki pracodawca nie wyraziłby na to zgody, czyli nie udzieliłby mu takiego urlopu. W świetle ujawnionych w niniejszej sprawie okoliczności faktycznych, należałoby przy tym przyjąć, że pozwany pracodawca mógłby nie wyrazić zgody na udzielenie powodowi tego urlopu w związku właśnie ze szczególnymi okolicznościami, tj. otrzymaniem kolejnego zlecenia transportowego i brakiem innego „wolnego” kierowcy, który mógłby wykonać to zlecenie.

W tym aspekcie wskazać także należy, że co do zasady wnioski o udzielenie urlopu "na żądanie" (art. 167<sup>2</sup> k.p.) powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Zachowanie zaś pracownika polegające na opuszczeniu miejsca pracy, po wystosowaniu żądania urlopu po kilku godzinach świadczenia pracy w tym właśnie dniu, należy traktować jako bezprawne, tj. naruszające podstawowy obowiązek pracowniczy w postaci konieczności przestrzegania ustalonego u pracodawcy czasu pracy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 07.02.2008 r., II PK 162/07, Lex nr 448151). Powód w dniu 04 lutego 2014 roku stawiał się w pracy m.in. celem rozliczenia z poprzedniego wyjazdu służbowego. Wniosek o udzielenie „urlopu na żądanie” miał być zatem zgłoszony pracodawcy już po rozpoczęciu przez niego pracy.

Na uwzględnienie nie zasługują także tłumaczenia powoda, że z dotychczasowej współpracy z pozwanym wynikało, że może on odmówić wykonania polecenia, jeżeli nie jest w stanie z różnych powodów je wykonać. Jak wynika z zeznań świadka P. K., dyspozytora z firmy pozwanego, owszem zdarzały się wcześniej przypadki zgłaszania przez kierowców przypadków niedyspozycyjności z prośbą o ewentualną „zamiannę wyjazdów”. Nie może budzić jednakże wątpliwości, że ewentualna zmiana była wyrazem dobrej woli pracodawcy, uzależniona jednakże od możliwości oddelegowania innego kierowcy. Nie stanowiło to jednakże reguły u pozwanego pracodawcy. Powód miał świadomość specyfiki pracy, a przede wszystkim dyspozycyjności i ewentualnych przypadków niedługiego czasu na przygotowanie się do wyjazdu (z uwagi na termin realizacji otrzymywanych przez pracodawcę zleceń).

W kontekście powyższych rozważań uzasadnione jest zatem uznanie ciężkiego naruszenia przez powoda obowiązków służbowych. Warto też w tym miejscu przytoczyć treść postanowienia Sądu Najwyższego z dnia 11 stycznia 2008 roku, sygn. Akt I PK 229/07, zgodnie, z którym na określenie danego zachowania, jako „ciężkie naruszenie” wpływ ma również zagrożenie dla interesów pracodawcy, jakie zostało spowodowane zachowaniem pracownika. W tym samym duchu wypowiedział się również w wyroku wydanym dnia 25 kwietnia 2013 roku w sprawie o sygnaturze akt I PK 275/12, SN gdzie stwierdził, iż uzasadnioną przyczyną rozwiązania umowy o pracę z pracownikiem w trybie art. 52 KP może być też takie zawinione działanie pracownika, które powoduje samo zagrożenie interesów dla pracodawcy. Jednocześnie Sąd Najwyższy, jako interes pracodawcy wskazał na elementy niematerialne objęte tym pojęciem, takie jak chociażby dyscyplina pracy.

Z ustalonego zaś w niniejszej sprawie stanu faktycznego wynika, iż zachowanie powoda, wskazane, jako podstawa rozwiązania z nim umowy o pracę, spowodowało konieczność odmówienia zleceniodawcy wykonania otrzymanej w dniu 04 lutego 2014 roku usługi transportowej, co niewątpliwie związane było z utratą przez pozwanego dochodu, który uzyskałby, gdyby to świadczenie wykonała jego firma.

Takiej samej oceny dokonał Sąd odnośnie drugiej ze wskazanych przyczyn wypowiedzenia, to jest ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych poprzez przekazanie pracodawcy nieprawdziwej informacji odnośnie nałożonego na niego mandatu karnego przez policję niemiecką, tj. tłumaczenie, że otrzymany mandat jest za niedostateczne oświetlenie tylne samochodu, żądając jednocześnie zwrotu pieniędzy za nałożony mandat. Sąd nie podziela przy tym stanowiska powoda, iż pracodawca powinien oczekiwać na podjęcie w tym zakresie jakichkolwiek kroków, do czasu otrzymania od urzędu niemieckiego, który nałożył mandat, ostatecznego potwierdzenia podstawy nałożenia na niego mandatu (co miało miejsce początkiem kwietnia 2014 roku). Zdaniem Sądu pracodawca mógł w zakresie ostatecznego ustalenia podstawy prawnej nałożonej grzywny zastosować różne środki, w tym ustalić w odpowiednim urzędzie

powyższą kwestię telefonicznie, z czego pozwany skorzystał. Tym samym Sąd przyjął, że wskazana przez pracodawcę przyczyna wypowiedzenia była prawdziwa i w pełni skonkretyzowana.

Jednocześnie Sąd uznał, że również i w tym przypadku można uznać zachowanie powoda jako naruszające w stopniu ciężkim obowiązki pracownicze. Stosowanie kłamstwa w stosunku do pracodawcy może być bowiem uznane za działanie instrumentalne, na tyle naganne i karygodne, że może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy na podstawie art. 52 k.p. Pracownik narusza w ten sposób nie tylko zasady współzycia społecznego, zasadę uczciwości i lojalności wobec pracodawcy, ale również godzi w dobro zakładu pracy, narażając pracodawcę na szkodę (por. wyrok Sądu Najwyższego z 24.05.2011 r., II PK 299/10). Ostateczna jednak ocena, czy w danym przypadku pracodawca będzie uprawniony do rozwiązania umowy będzie uzależniona od okoliczności faktycznych sprawy.

W ocenie Sądu okoliczności niniejszej sprawy uzasadniają przyjęcie, że kłamstwo powoda w zakresie podstawy nałożonego na niego mandatu, godziły w interes pracodawcy. Jak oświadczył pozwany pracodawca, w sytuacji nałożenia na powoda mandatu za brak oświetlenia, poniósłby koszty z tego tytułu, pomimo obowiązku dbania przez kierowcę o należyty stan techniczny powierzono go oraz dokonywania drobnych napraw. W świetle doświadczenia życiowego nie ulega bowiem wątpliwości, że przepalenie żarówki może nastąpić w każdej chwili i co do zasady nie ma znaczenia fakt, że została ona w krótkim czasie od tego zdarzenia wymieniana na nową. Pozwany pracodawca rozumie to i w takiej sytuacji pokryłby nawet koszty ewentualnej grzywny nałożonej za brak prawidłowego oświetlenia. Tymczasem powód nie przekazał powodowi informacji o rzeczywistej przyczynie nałożenia na niego grzywny, którym był brak prawidłowo wypełnionej dokumentacji pracy kierowcy, tj. brak adnotacji o obowiązkowym wolnym dniu przerwy (pauzy) w pracy. Nie do zaakceptowania -zdaniami Sądu- są tłumaczenia powoda, iż nie włada językiem niemieckim i wedle jego zrozumienia mandat został nałożony na niego za brak oświetlenia, a nie wskazanej dokumentacji. Na potwierdzenie tej okoliczności powód nie przedłożył również żadnego dowodu. W ocenie Sądu twierdzenia w tym zakresie pozostają nie tylko nie udowodnione, ale są także nielogiczne, ponieważ z jednej strony podnosi on, że nie rozumie języka niemieckiego, a z drugiej strony twierdzi, że przedmiotowy mandat został nałożony na niego za brak oświetlenia. W jaki sposób zatem powód zrozumiał tą okoliczność, skoro nawet z przedłożonego przez niego tłumaczenia dokumentu ostatecznego nałożenia na niego grzywny, nie wynika, żeby stwierdzono w kierowanym przez niego pojeździe jakąkolwiek usterkę. Wprost przeciwnie jednoznacznie wynika, że stwierdzono brak lub niekompletność prowadzonej dokumentacji w zakresie rejestrowania czasu kierowania pojazdem, rejestracji pozostałego czasu pracy, przerw podczas jazdy i dziennego oraz tygodniowego czasu spoczynku. Powód zatem musiał przekazać na żądanie funkcjonariuszy w/w dokumentację, by mogli stwierdzić te uchybienia. Twierdzenia zatem powoda, że nie rozumiał za co został nałożony mandat są nielogiczne.

W tych okolicznościach Sąd uznał, że również i to zachowanie powoda stanowiło ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych. Tym bardziej, że był on obowiązany do przestrzegania przepisów o ruchu drogowym, transporcie drogowym oraz czasie pracy kierowców, obowiązujących na terenie kraju, w którym w danej chwili się znajdował. Kwestionowanie zaś przez powoda posiadania w/w obowiązku ze względu na ciężar pojazdu, którym się poruszał, nie zwalnia go z odpowiedzialności w tym zakresie.

W tym miejscu wskazać także należy, że nawet w sytuacji uznania, iż omawiane powyżej naruszenie obowiązku pracowniczego nie nosiło znamion ciężkości, pozostawałoby to bez wpływu na ostateczne rozstrzygnięcie w zakresie prawidłowości rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Prawidłowość bowiem rozwiązania umowy o pracę uzasadnia uznanie rzeczywistości już jednej z wielu wymienionych przesłanek.

Na podstawie powyższych ustaleń i rozważań Sąd zatem uznał, iż wskazane przez pozwanego w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę zachowanie powoda, nosiło znamiona ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, co z kolei prowadzi do wniosku, iż pracodawca był uprawniony do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z jego winy, na podstawie art. 52 § 1 k.p.

Zdaniem Sądu rozwiązanie umowy o pracę z powodem nie jest także sprzeczne z innymi, ogólnymi przepisami pracy, dotyczącymi rozwiązywania stosunków pracy.

Z całą stanowczością podkreślić należy, że dla prawidłowości takiego rozwiązania stosunku pracy nie ma znaczenie fakt, dostarczenia go pracownikowi podczas zwolnienia lekarskiego. Przedmiotowe oświadczenie z dnia 04 lutego 2014 roku zostało doręczone powodowi w dniu 14 lutego 2014 roku, a zatem w dniu jego nieobecności w pracy wywołanej niezdolnością do pracy potwierdzoną zwolnieniem lekarskim. Określony w art. 41 k.p. zakaz wypowiedzania umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, dotyczy tylko wypowiedzenia, a więc złożenia oświadczenia w woli w tym przedmiocie, a nie skutku w postaci rozwiązania umowy o pracę, w tym rozwiązania w trybie dyscyplinarnym.

Owszem Sąd podziela stanowisko powoda, iż oświadczenie pozwanego o rozwiązaniu z pracownikiem umowy o pracę jest oświadczeniem woli, a zatem, w chwili złożenia tego oświadczenia stosuje się zasady określone w kodeksie cywilnym w art. 61 k.c., który stanowi, że oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Z uwagi na podawanie przez powoda w pismach dotyczących jego osoby różnych adresów, oświadczenie pracodawcy z dnia 04 lutego 2014 roku dotarło do niego dopiero w dniu 14 lutego 2014 roku. Niemniej zostało ono doręczone w terminie określonym w art. 52 § 2 k.p..

Prawidłowości i skuteczności dokonanego przez pozwanego rozwiązania z powodem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym nie podważa także fakt złożenia przez powoda pracodawcy oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę z zachowaniem okresu wypowiedzenia. Pracodawca bowiem, w sytuacji ujawnienia przyczyn skutkujących rozwiązaniem umowy o pracę z winy pracownika podczas okresu wypowiedzenia, ma możliwość rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym.

Powództwo zatem o odszkodowanie z tytułu niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę nie znalazło uzasadnienia.

Odnosząc się do drugiego ze zgłoszonych przez powoda R. K. (2) żądania, Sąd uznał, że również i ono jest bezzasadne.

Powód w niniejszej sprawie domaga się również zasądzenia od pozwanego kwoty 200 zł tytułem równowartości mandatu nałożonego na niego na terenie Niemiec w kwocie 50 €, jako potrąconej – jak wynika z jego twierdzeń – z przysługującego mu wynagrodzenia.

Zgodnie z treścią art. 80 k.p. pracownikowi za wykonaną pracę przysługuje wynagrodzenie, przy czym przez wykonanie pracy należy rozumieć spełnienie przez pracownika jego obowiązku dołożenia należytej sumienności i staranności (art. 100 § 1 k.p.).

Co do zasady potrącenie jest dopuszczalne w sytuacji, gdy dwie osoby są względem siebie jednocześnie dłużnikiem i wierzycielem, a ich wzajemne wierzytelności, których przedmiot stanowią pieniądze (lub rzeczy tej samej jakości oznaczone tylko co do gatunku), są wymagalne i mogą być dochodzone przed sądem. Stanowi o tym art. 498 § 1 k.c. Potrącenia dokonywa się przez oświadczenie woli złożone drugiej stronie (art. 499 k.c.). Jego skutkiem jest umorzenie obu wierzytelności do wysokości wierzytelności niższej (art. 498 § 2 k.c.).

W drodze potrącenia nie mogą być jednak umarzane wierzytelności, co, do których potrącenie jest wyłączone przez przepisy szczególne (art. 505 pkt 4 k.c.). Takim przepisem szczególnym jest art. 87 k.p. Pojęcie "potrącenie" użyte tym przepisem oznacza dopuszczalną lub nakazaną prawem czynność zmniejszenia w określonej wysokości wypłaty przypadającego pracownikowi wynagrodzenia. W wyniku tej czynności pracodawca wykonuje ciężący na nim obowiązek prawny lub własne uprawnienia w celu zaspokojenia określonych należności przypadających od pracownika osobom trzecim lub samemu pracodawcy. Od takiego rozumienia potrącenia odróżnić należy uregulowanie tego pojęcia w Kodeksie cywilnym (art. 498 i nast. k.c.), które traktuje potrącenie jako kompensację

wierzytelności stron stosunku zobowiązaniowego, polegającą na częściowym umorzeniu wierzytelności" (por. M. Piankowski (w:) Kodeks pracy z komentarzem pod red. U. Jackowiak, Fundacja Gospodarcza 2004, wyd. IV).

Art. 87 § 1 k.p. stanowi, iż z wynagrodzenia za pracę - po odliczeniu składek na ubezpieczenia społeczne oraz zaliczki na podatek dochodowy od osób fizycznych - podlegają potrąceniu tylko następujące należności: 1) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych, 2) sumy egzekwowane na mocy tytułów wykonawczych na pokrycie należności innych niż świadczenia alimentacyjne, 3) zaliczki pieniężne udzielone pracownikowi, 4) kary pieniężne przewidziane w art. 108 k.p.

Katalog należności, które podlegają potrąceniu na podstawie art. 87 § 1 k.p. jest zamknięty (por. wyroki Sądu Najwyższego z 11.06.1980 r., I PR 43/80, PiZS 82.1.46 oraz z 05.05.2004 r., I PK 529/03, niepublikowane). Nie jest dopuszczalne także potrącenie z przysługującego pracownikowi wynagrodzenia za pracę na podstawie oświadczenia pracodawcy, przedstawiającego pracownikowi wzajemną wierzytelność wynikającą ze stosunku pracy (lub innego stosunku prawnego) (por. wyroki Sądu Najwyższego z dnia 05.05. 1999 r., I PKN 665/98, OSNAPiUS 00.14.535 oraz z dnia 17.02.2004 r., I PK 217/03, OSNP 04.24.419). Potrącenie wierzytelności wzajemnej pracodawcy może być dokonane tylko na podstawie tytułu wykonawczego lub za zgodą pracownika. Zgoda natomiast pracownika na potrącenie z wynagrodzenia, dla swej ważności musi być wyrażona na piśmie (art. 91 k.p.) i musi dotyczyć konkretnej kwoty.

Najistotniejszą natomiast kwestią w niniejszym zakresie pozostaje, że opisana powyżej regulacja możliwości dokonywania potrąceń oraz przewidziana przez przepisy kodeksu pracy ochrona wynagrodzenia dotyczy tylko i wyłącznie wynagrodzenia w rozumieniu przepisów prawa pracy. Jak natomiast wynika z poczynionych w sprawie ustaleń faktycznych potrącenie kwoty 200 zł (stanowiącej przyjętą przez strony równowartość przekazanej zaliczki na poczet ewentualnych kosztów powstałych w związku z wykonywaniem usługi transportowej) nastąpiło nie z wynagrodzenia należnego powodowi, a z tzw. „kilometrówki”, która nie stanowi składnika wynagrodzenia. Nie można przy tym tracić z pola widzenia, że pracodawca miał w ogóle prawo dochodzić zwrotu tej kwoty od powoda. Kwota 50 € przekazana powodowi stanowiła zaliczkę na pokrycie ewentualnych kosztów związanych z wykonywaniem zlecenia, która podlegała po powrocie z trasy rozliczeniu. Powód w związku z popełnieniem wykroczenia na terenie Niemiec kwotę tą przekazał na zabezpieczenie przyszłej kary. Jak ustalono w niniejszej sprawie przedmiotowy mandat nałożony został na powoda za popełnienie wykroczenia z jego winy, tj. za nieprawidłowo wypełnioną dokumentację pracy kierowcy, tj. brak adnotacji o obowiązkowym wolnym dniu przerwy (pauzy) w pracy. Oczywistym pozostaje, że pracodawca nie ponosi odpowiedzialności za tego rodzaju czyny swoich pracowników. Skoro zatem powód pokrył część kary grzywny z pieniędzy pozwanego (z których był obowiązany się rozliczyć) to pracodawca był uprawniony do dochodzenia od powoda tej należności, m.in. poprzez potrącenie sobie z należnych od niego powodowi wierzytelności (z pominięciem wynagrodzenia w zakresie, w jakim jest ono chronione przez przepisy prawa pracy).

Wobec powyższego, Sąd uznał, że potrącenie dokonane przez pozwanego było uzasadnione i dopuszczalne, w związku z czym roszczenie powoda w tym zakresie należało oddalić.

O kosztach procesu orzeczono zgodnie z regułą z art. 98 k.p.c. i § 11 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (tekst jednolity Dz.U. z 2013 r. poz. 490 ).

Biorąc pod uwagę powyższe orzeczono jak w sentencji.