

Sygn. akt IV P 303/15

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 26 lipca 2016 roku

Sąd Rejonowy w Belchatowie Wydział IV Pracy

w składzie następującym:

Przewodniczący : Sędzia SR B. G.

Ławnicy: T. K., P. W.

Protokolant: Wiesława Rudzka

po rozpoznaniu w dniu 12 lipca 2016 roku w Belchatowie

na rozprawie

sprawy z powództwa P. K.

przeciwko B. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, wynagrodzenie za pracę i sprostowanie świadectwa pracy

1. zasądza od pozwanej B. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. na rzecz powoda P. K. kwotę 1.750,00 zł (jeden tysiąc siedemset pięćdziesiąt złotych 00/100), tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę;

2. zasądza od pozwanej B. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. na rzecz powoda P. K. kwotę 4.140,00 zł (cztery tysiące sto czterdzieści złotych 00/100) netto, tytułem wynagrodzenia za pracę;

3. nakazuje pozwanej B. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B., aby sprostowała świadectwo pracy z dnia 7 grudnia 2015 roku wydane powodowi P. K. poprzez zamieszczenie w punkcie

3 (trzecim) w miejsce informacji o rozwiązaniu umowy o pracę „Art. 52 § 1 pkt 1” informacji „stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron”;

4. zasądza od pozwanej B. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. na rzecz powoda P. K. kwotę 690,00 zł (sześćset dziewięćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

5. nakazuje pobrać od pozwanej B. D. prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B. na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Belchatowie kwotę 295,00 zł (dwieście dziewięćdziesiąt pięć złotych 00/100) tytułem opłaty od pozwu;

6. wyrokowi w punktach 1 (pierwszym) i 2 (drugim) nadaje rygor

natychmiastowej wykonalności do kwoty 3.500,00 zł (trzy tysiące pięćset

złotych 00/100)

Sygn. akt IV P 303/15

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 15 grudnia 2015 roku, skierowanym przeciwko B. D., prowadzącej działalność gospodarczą pod nazwą (...) w B., powód P. K. wnosił o zasądzenie odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, zobowiązanie pozwanej do sprostowania świadectwa pracy, poprzez wpisanie informacji, że stosunek pracy został rozwiązany za porozumieniem stron lub za wypowiedzeniem dokonany przez pracodawcę, w miejsce informacji o rozwiązaniu w trybie art. 2 § 1 pkt 1 kp oraz o zasądzenie od pozwanej kwoty 4.140,00 zł tytułem wynagrodzenia za pracę. Powód wnosił także o zasądzenie kosztów postępowania.

W uzasadnieniu pozwu P. K. wskazał, że został zatrudniony u pozwanej od dnia 30 października 2015 roku jako kierowca. Jego bezpośrednim przełożonym był syn pozwanej M. D., który zmuszał powoda do jeżdżenia z naruszeniem obowiązujących kierowców norm czasu pracy. W dniu 3 listopada 2015 roku powód zmęczony ciągłą jazdą i z powodu silnej presji ze strony M. D., nie zauważył znaku określającego wysokość wiaduktu, wjechał pod ten wiadukt, w wyniku czego doszło do uszkodzenia dachu naczepy pojazdu. Pomimo tego dalej wykonywał pracę, a po zjechaniu z trasy M. D. dokonał oględzin naczepy i stwierdził, że koszt naprawy wyniesie 400-500 zł i zostanie pokryty ze środków firmy.

W dniu 18 listopada 2015 roku powód oznajmił M. D., że otrzymał korzystniejszą ofertę pracy i chciałby rozwiązać umowę o pracę za porozumieniem stron, na co pozwana się zgodziła. W dniu 29 listopada M. D. wręczył powodowi porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód oświadczył, że tego dokumentu nie podpisze do czasu wypłaty wynagrodzenia za pracę.

Następnie strona pozwana zmieniła zdanie i w dniu 4 grudnia 2015 roku dostarczyła powodowi drogą pocztową oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, wskazując jako przyczynę – ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych - zdarzenie z dnia 3 listopada 2015 roku, w wyniku którego doszło do uszkodzenia naczepy.

Zdaniem powoda zdarzenie to nie stanowiło ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, a było nieszczęśliwym wypadkiem. Dlatego też wystąpił do pozwanej o sprostowanie świadectwa pracy.

Nadto powód podnosił, że nie otrzymał wynagrodzenia za pracę za przepracowany okres, w którym przejechał 9.200 km.

W piśmie procesowym z dnia 22 stycznia 2016 roku pełnomocnik powoda uzupełnił żądanie pozwu wskazując, że dochodzone odszkodowanie stanowi kwotę 1750,00 zł netto, zaś wynagrodzenie 4.140 zł netto. W pozostałym zakresie pełnomocnik powoda podtrzymał żądania zgłoszone w pozwie.

W odpowiedzi na pozew z dnia 15 kwietnia 2016 roku pozwana B. D. podtrzymała stanowisko w zakresie rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 kp i dodatkowo zarzuciła mu porzucenie pracy. Wskazywała, że zlekceważenie znaku przez powoda było rażącym zaniedbaniem. Jednocześnie podnosiła, że wynagrodzenie za pracę zostało określone w umowie o pracę, w której nie ma ustaleń co do wynagrodzenia za przejechane kilometry. Przyznała, że należne powodowi wynagrodzenie za pracę nie zostało mu wypłacone z uwagi na straty, jakie poniosła w związku z uszkodzeniem naczepy.

W toku procesu strony podtrzymały swoje stanowiska w sprawie.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. K., na podstawie umowy o pracę z dnia 31 października 2015 roku, został zatrudniony przez pozwaną B. D. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego na okres próbny od dnia 2 listopada 2015 roku do 30 stycznia 2016 roku. W umowie wynagrodzenie za pracę zostało określone na kwotę 1850 zł brutto.

/dowód: umowa o pracę, w aktach osobowych powoda- załącznik do akt sprawy/

Warunki zatrudnienia P. K. ustalił z synem pozwanej M. D., z którym skontaktował się w związku z zamieszczonym ogłoszeniem o pracę. M. D. przekazał powodowi, że wynagrodzenie za pracę będzie stanowiło miesięcznie kwotę około 3000 – 3500 zł netto oraz dodatkowo 45 groszy za każdy przejechany kilometr powyżej liczby 7800 km. Z upoważnienia pozwanej M. D. kontaktował się z powodem w czasie zatrudnienia i przekazywał mu informacje, polecenia i ustalenia dotyczące pracy.

/zeznania powoda – k. 44-46 w zw. z k. 53, k. 53-54; częściowe zeznania pozwanej – k. 46 w zw. z k. 54, k. 54; częściowe zeznania świadka M. D. – k. 51-52/

Zakres obowiązków powoda został określony w karcie stanowiska pracy. Należało do nich między innymi utrzymywanie w dobrym stanie technicznym powierzonego mienia, dopilnowanie załadunku towaru na naczepę w celu prawidłowego rozmieszczenia, prawidłowe zabezpieczenie ładunku, dbanie o bezpieczeństwo i jakość przewożonych ładunków, bieżące prowadzenie oraz bezwzględne przestrzeganie ewidencji czasu pracy kierowcy, jazda samochodem według wskazówek dysponenta pojazdu oraz przełożonych, zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości i przeszkód w realizacji zlecenia bezpośrednio swoim przełożonym, bieżące zgłaszanie potrzeby dokonania niezbędnych napraw pojazdu. Dodatkowo w umowie o pracę wskazano, że powód, jako pracownik ponosi odpowiedzialność za przestrzeganie przepisów kodeksu drogowego i ustawy o czasie pracy kierowców oraz odpowiedzialność materialną m. in. za niedostarczenie ładunku, pozostawienie pojazdu poza wyznaczonym parkingiem, odmowę lub porzucenie pracy.

/dowód: umowa o pracę, karta stanowiska pracy - w aktach osobowych powoda- załącznik do akt sprawy/

W dniu 2 listopada 2015 roku rano powód rozpoczął pracę, w trasie był około 10 godzin. Potem na godzinę 20.00 postawił samochód na załadunek w K., a rozładunek miał odbyć się pod granicą z Białorusią o godz. 6.00. M. D. poinformował powoda, że jeżeli nie dojedzie na czas zostanie obciążony kosztami w wysokości 15.000 zł. Pod presją ze strony syna pozwanej, powód prowadził pojazd łamiąc przepisy, założył magnes, aby uniemożliwić rejestrację czasu jazdy. Po drodze odpoczywał w domu przez 3 godziny, po czym ruszył dalej. Od godziny 6.30 ciągle telefonował do niego spedytor i M. D., który polecił powodowi, aby pojechał krótszą drogą. Powód wykonał to polecenie. Kiedy jechał była mgła, późno zauważył wiadukt, nie zauważył informacji o dopuszczalnej wysokości pojazdu i przejechał pod wiaduktem, zdzierając górną część plandeki naczepy samochodu. Następnie zatrzymał pojazd i telefonicznie poinformował M. D. o zdarzeniu, który powiedział powodowi, aby zabezpieczył pojazd, po rozładowaniu samochodu podjął jeszcze ładunek w H. i zawiózł go do W.. Po rozładowaniu towaru w W., na polecenie M. D., powód zjechał do bazy. Po obejrzeniu pojazdu M. D. ocenił koszty naprawy naczepy na kwotę ok. 500 zł i poinformował powoda, że zostaną one pokryte ze środków firmy.

/dowód: zeznania powoda – k. 44-46 w zw. z k. 53, k. 53-54; częściowe zeznania świadka M. D. – k. 51-52/

Około 22 listopada 2015 roku P. K. poinformował M. D., że ma propozycję lepszej pracy i chciałby rozwiązać umowę o pracę. M. D. poprosił powoda, aby przejeździł jeszcze tydzień, bo nie ma kierowcy, na co powód wyraził zgodę. W piątek 27 listopada 2015 roku M. D. przedstawił powodowi do podpisu oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron i równocześnie żądał od powoda karty kierowcy. Powód obawiał się, że M. D. nie odda mu karty i powiedział, że następnego dnia przekaże mu dane przegrane z karty i podpisze porozumienie. Powód pytał również o wynagrodzenie za pracę, wówczas M. D. oświadczył, że wynagrodzenie zostanie mu wypłacone po załatwieniu wszystkich formalności związanych z rozwiązaniem umowy. W dniu 30 listopada 2015 roku powód dostarczył M. D. płytę

z danymi z karty kierowcy. Nie otrzymał porozumienia do podpisu. M. D. polecił powodowi, aby zabrał swoje rzeczy z samochodu, co powód uczynił. P. K. zapytał, co będzie dalej, M. D. obiecał zadzwonić. Po 30 listopada 2015 roku powód nie stawiał się już w pracy.

/dowód: zeznania powoda – k. 44-46 w zw. z k. 53, k. 53-54; częściowe zeznania świadka M. D. – k. 51-52/

W dniu 4 grudnia 2015 roku P. K. została doręczona przesyłka pocztowa zawierająca oświadczenie pozwanej o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dniem 30 listopada 2015 roku na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu niezastosowania się do znaków drogowych, co skutkowało wjechaniem zestawem ciężarowym prowadzonym przez powoda pod zbyt niski wiadukt drogowy, w wyniku czego uszkodzeniu uległa naczepa zestawu. B. D. zmieniła zdanie w zakresie rozwiązania stosunku pracy z powodem za porozumieniem stron, ponieważ sądziła, że powód będzie nadal pracował, on jednak nie stawiał się do pracy w dniu 30 listopada 2015 roku. Tej okoliczności pozwana nie wskazała w oświadczeniu o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia.

/dowód: oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powoda – załącznik do akt sprawy; zeznania pozwanej – k. 46 w zw. z k. 54, k. 54/

W dniu 7 grudnia 2015 roku pozwana B. D. wystawiła P. K. świadectwo pracy za okres zatrudnienia. Zostało ono doręczone powodowi w dniu 9 grudnia 2015 roku.

/dowód: świadectwo pracy wraz ze zwrotnym poświadczeniem odbioru – w aktach osobowych powoda – załącznik do akt sprawy/

W piśmie z dnia 14 grudnia 2015 roku P. K. wystąpił do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy w zakresie dotyczącym trybu rozwiązania stosunku pracy, wnosząc o zamieszczenie informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za porozumieniem stron, ewentualnie przez wypowiedzenie ze strony pracodawcy. Pismem z dnia 21 grudnia 2015 roku B. D. odmówiła sprostowania świadectwa pracy i podtrzymała swoją decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym.

/dowód: pismo powoda z dnia 14.12.2015 roku – k. 11; pismo pozwanej z dnia 21.12.2015 roku – w aktach osobowych powoda)

B. D. nie wypłaciła powodowi wynagrodzenia za pracę za okres zatrudnienia. Powód nie wyraził zgody na dokonanie potrącenia z wynagrodzenia.

/okoliczność bezsporna/

W okresie zatrudnienia P. K. przejechał 9200 km. Wynagrodzenie powoda za pracę stanowi kwotę 4.140 zł netto, w tym wynagrodzenie podstawowe 3.500 zł netto oraz wynagrodzenie za przejechane kilometry ponad liczbę 7800 w wysokości 640 zł.

/dowód: zeznania powoda – k. 44-46 w zw. z k. 53, k. 53-54/

Stan faktyczny rozpoznawanej sprawy Sąd ustalił przede wszystkim na podstawie zeznań powoda P. K., częściowo na podstawie zeznań pozwanej B. D. oraz M. D., a także na podstawie dokumentów załączonych do akt sprawy, w szczególności dokumentów zawartych w aktach osobowych powoda.

Sąd uznał za wiarygodne zeznania powoda P. K., w szczególności w zakresie ustalenia warunków umowy o pracę, w tym wynagrodzenia, zasad prowadzenia pojazdu, przebiegu zdarzenia z dnia 3 listopada 2015 roku oraz ustaleń dotyczących rozwiązania stosunku pracy. Zeznania powoda w tym zakresie korespondują częściowo z zeznaniami świadka M. D., który reprezentował pozwaną w stosunkach z powodem, przekazywał informacje i wydawał

mu polecenia pracy. Z zeznań tego świadka wynika, że wynagrodzenie powoda miało kształtować się na poziomie kwoty 3000-3500 zł netto. Okoliczność ta wskazuje, że kwota wynagrodzenia wskazana w umowie o pracę nie była kwotą rzeczywistą, którą strony stosunku pracy ustaliły, bowiem przy wysokości wynagrodzenia 1.850 zł brutto nie byłoby możliwe osiągnięcie wynagrodzenia netto na wskazanym wyżej poziomie. Sąd przyjął, że strony ustaliły, iż za każdy kilometr, przejechany ponad ustalona liczbę, powodowi będzie przysługiwało dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 45 groszy. Jest to praktyka przyjęta u przewoźników zatrudniających kierowców. Dlatego też za niewiarygodne Sąd uznał zeznania pozwanej i świadka w części dotyczącej wysokości wynagrodzenia.

Nie zasługują na wiarę zeznania świadka M. D.

w zakresie dotyczącym ustaleń, co do sposobu rozwiązania stosunku pracy. W ocenie Sądu, w czasie rozmowy z M. D. powód nie deklarował, że nadal będzie pracował u pozwanej i przyjdzie do pracy w dniu 30 listopada 2015 roku, lecz wyrażał wolę rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, co miało nastąpić po przekazaniu M. D. nagrania z danymi z karty kierowcy. Świadek M. D., będący synem pozwanej przedstawił wersję zeznań korzystną dla pozwanej, jednakże niezgodną z rzeczywistym stanem faktycznym.

Natomiast zeznania pozwanej B. D. nie odnoszą się do bezpośrednich relacji z powodem, bowiem takich relacji nie było w czasie zatrudnienia powoda. Informacje przedstawione przez pozwaną zostały jej przekazane przez syna, który, jak wynika z materiału dowodowego, zajmował się firmą. Działania pozwanej miały charakter marginalny, a okoliczności wskazują raczej na to, że w istocie M. D. prowadzi firmę. Pozwana nigdy nie rozmawiała z P. K., nie dokonywała z nim żadnych ustaleń, nie wydawała poleceń, ani nie była świadkiem rozmów syna z powodem.

Sąd Rejonowy zważył, co następuje:

Powództwo zasługuje na uwzględnienie.

P. K. zgłosił szereg roszczeń, do których należy kolejno się odnieść.

Zgodnie z treścią art. 52 § 1 kp pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie m. in. ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych (pkt 1) oraz popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem (pkt 2). 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 (§ 2).

Przepis art. 52 kp wymaga do rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę istnienia uzasadniającej je przyczyny, przy czym to pracodawcę obciąża obowiązek udowodnienia wskazanej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pracodawca ma obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika jego przyczyny. Oznacza to, że powinna być ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 14 grudnia 1999 roku, I PKN 444/99 OSNAPiUS 2001, nr 9, poz. 313). W przypadku sporu przed Sądem Pracy, tak jak w niniejszej sprawie, Sąd każdorazowo musi badać, czy wskazana w oświadczeniu pracodawcy przyczyna jest prawdziwa, czy została wskazana konkretnie i czy uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia (orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 13 maja 1998 roku, I PKN 105/98, OSNAPiUS 1999 nr 10, poz. 335).

Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kp jest uważane przez judykaturę za nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy. Powinno więc być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione

szczególными okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyr. Sądu Najwyższego z 21.06.2005 r., II PK 305/04, MP 2005 r., Nr 12).

W rozumieniu art. 52 § 1 pkt 1 kp ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działanie lub zaniechanie) można przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Oprócz bezprawności działania koniecznym warunkiem zastosowania art. 52 § 1 pkt 1 kp jest stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania, określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). W pojęciu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych mieści się wina umyślna oraz rażące niedbalstwo - rodzaj winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swojego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną ostrożność i przezorność w działaniu (wyr. Sądu Najwyższego z 11.09.2001 r., I PKN 634/00, OSNP 2003, Nr 16, poz. 381). Bezprawność zachowania nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 52 § 1 pkt 1 kp, jeżeli stosunek psychiczny pracownika do skutków postępowania określony jego świadomością nie wskazuje ani na winę umyślną, ani na rażące niedbalstwo (wyr. Sadu Najwyższego z 7.02.2008 r., II PK 162/07, OSNP 2009, Nr 7-8, poz. 98). Za okoliczność usprawiedliwiającą nieobecność w pracy, która obiektywnie uzasadnia rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, może być uznana także pomyłka pracownika bądź błędne przeświadczenie co do faktycznego lub prawnego stanu rzeczy (wyr. Sadu Najwyższego z 7.06.2011 r., II PK 314/10, MP 2011, Nr 11, teza druga). Tego rodzaju przeświadczenie, choćby nieuzasadnione, nie pozwala na postawienie zarzutu zawinionego, ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych (wyr. SN z 20.08.2001 r., I PKN 590/00, OSNP 2003, Nr 14, poz. 336).

Artykuł 52 § 1 pkt 1 kp posługuje się pojęciem ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Zakres podstawowych obowiązków pracowniczych nie został w przepisach prawa pracy uregulowany. Przykładowe obowiązki pracownika zostały wymienione w art. 100 i jak wynika z treści tego przepisu, mogą one, mimo braku takiej deklaracji ustawodawczej, stanowić podstawowe obowiązki pracownicze lub stać się nimi w konkretnych sytuacjach. Ma to miejsce wówczas, gdy ich naruszenie będzie analizowane w powiązaniu z rodzajem wykonywanej pracy.

Oświadczeniem z dnia 30 listopada 2015 roku, doręczonym powodowi w dniu 4 grudnia 2015 roku, pozwana rozwiązała z nim umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia z dniem 30 listopada 2015 roku na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 kp z powodu niezastosowania się do znaków drogowych, co skutkowało wjechaniem zestawem ciężarowym prowadzonym przez powoda pod zbyt niski wiadukt drogowy, w wyniku czego uszkodzeniu uległa naczepa zestawu.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, że przyczyna wskazana w oświadczeniu nie była rzeczywista. B. D. podała (k. 46), iż zamierzała rozwiązać stosunek pracy z powodem za porozumieniem stron. Zmieniła zdanie w tym zakresie, ponieważ powód nie podpisał porozumienia i nie stawiał się do pracy w dniu 30 listopada 2015 roku. Jednakże w oświadczeniu nie wskazała, jako okoliczności uzasadniającej rozwiązanie stosunku pracy, niestawiennictwa powoda do pracy.

Równocześnie rozwiązanie umowy o pracę z powodem nastąpiło z przekroczeniem terminu określonego w § 2 art. 52 kp, tj. po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. O zdarzeniu z dnia 3 listopada 2015 roku pozwana powzięła informację tego samego dnia, natomiast oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę zostało powodowi doręczone dnia 4 grudnia 2015 roku. Wprawdzie, oświadczenie pozwanej pochodzi

z 30 listopada 2015 roku, jednakże, zgodnie z treścią art. 61 kc w zw.

z art. 300 kp oświadczenie woli, które ma być złożone innej osobie, jest złożone z chwilą, gdy doszło do niej w taki sposób, że mogła zapoznać się z jego treścią. Dlatego też o zachowaniu lub nie zachowaniu terminu określonego w art. 52 § 2 kp decyduje data doręczenia oświadczenia.

Okoliczność, że oświadczenie woli o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane po terminie określonym

w art. 52 § 2 kp i jednocześnie zawierało nierzeczywistą przyczynę rozwiązania umowy o pracę, świadczy o naruszeniu przez pozwaną B. D. przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę bez wypowiedzenia pracownikowi.

W razie rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę zawartej na czas określony z naruszeniem powyższych przepisów pracownikowi przysługuje wyłącznie odszkodowanie, jeżeli upłynął już termin, do którego umowa miała trwać, lub gdy przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu. W tym przypadku odszkodowanie przysługuje w wysokości określonej w art. 58 kp, tj. w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas, do którego umowa miała trwać, nie więcej jednak niż za okres wypowiedzenia.

Okres wypowiedzenia powodowi umowy o pracę na okres próbny wynosił, zgodnie z art. 34 pkt 3 kp, dwa tygodnie. Zatem powodowi przysługuje odszkodowanie w kwocie 1.750,00 zł (wynagrodzenie powoda wynosiło 3.500 zł netto), o czym Sąd orzekł w punkcie 1. wyroku.

P. K. nie otrzymał wynagrodzenia za pracę w okresie zatrudnienia, tj. za listopad 2015 roku. Pozwana nie wypłaciła wynagrodzenia powodowi, dokonując potrącenia na poczet naprawienia szkody polegającej na uszkodzeniu naczepy, co nastąpiło z naruszeniem przepisu art. 87 kp i n. Powód nie wyraził zgody na dokonanie potrącenia.

Wysokość należnego wynagrodzenia Sąd ustalił, przyjmując na podstawie zeznań powoda i częściowo zeznań świadka M. D., że stanowi ono kwotę 4.140 zł netto, na którą składa się wynagrodzenie podstawowe 3.500 zł netto oraz wynagrodzenie za przejechane kilometry ponad liczbę 7800 w wysokości 640 zł.

Zgodnie z treścią art. 80 kp w zw. z art. 78 kp Sąd zasądził na rzecz powoda wnioskowaną kwotę tytułem wynagrodzenia, o czym orzekł w punkcie 2. wyroku.

Odnosząc się do kolejnego roszczenia powoda wskazać należy, iż zgodnie z treścią art. 97 § 2¹ kp pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić z wnioskiem do pracodawcy o sprostowanie świadectwa. W razie nieuwzględnienia wniosku pracownikowi przysługuje, w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy.

W przedmiotowej sprawie P. K. w piśmie z dnia 14 grudnia 2015 roku wystąpił do pozwanej z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy z dnia 7 grudnia 2015 roku w zakresie dotyczącym trybu rozwiązania stosunku pracy, wnosząc o zamieszczenie informacji, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło za porozumieniem stron, ewentualnie przez wypowiedzenie ze strony pracodawcy. Pismem z dnia 21 grudnia 2015 roku B. D. odmówiła sprostowania świadectwa pracy i podtrzymała swoją decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem w trybie dyscyplinarnym.

Z materiału dowodowego sprawy wynika, że strony procesu ustaliły sposób rozwiązania stosunku pracy, co miało nastąpić na zasadzie porozumienia stron. Powód pozostawał w takim przeświadczeniu i nie stawił się do pracy po 30 listopada 2015 roku. Nie otrzymał żadnej informacji od pozwanej, że nie zamierza z powodem rozwiązać stosunku pracy w tym trybie. Przeświadczenie powoda było usprawiedliwione okolicznością, że otrzymał on od syna pozwanej do podpisu porozumienie o rozwiązaniu umowy o pracę. P. K. nie odmówił definitywnie jego podpisu, a jedynie odsunął termin podpisania na kolejny dzień, w którym doręczył dane z karty kierowcy.

Mając na uwadze powyższe ustalenia i rozważania Sąd uznał,

że rozwiązanie stosunku pracy pomiędzy stronami nastąpiło z dniem 30 listopada 2015 roku na zasadzie porozumienia stron i dlatego na podstawie art. 97 § 2¹ kp uwzględnił powództwo, o czym orzekł w punkcie 3 wyroku.

O kosztach procesu orzeczono na podstawie art. 98 kpc, wyrażającego zasadę odpowiedzialności za wynik procesu. Wysokość kosztów Sąd ustalił na podstawie przepisów § 11 ust. 1 pkt 1, 2 i 3 w zw.

z § 6 pkt 3 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 roku 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.2013.poz. 490 ze zm.).

Na podstawie art. 113 ust. 1 ustawy o kosztach sądowych

w sprawach cywilnych z dnia 28 lipca 2005 roku (Dz.U.2014.1025 j.t. ze zm.) w zw. z art. 98 kpc Sąd nakazał pobrać od pozwanej na rzecz Skarbu Państwa kwotę 295,00 złotych tytułem opłaty od pozwu.

Na podstawie art. 477² § 1 kpc Sąd nadał wyrokowi w punkcie pierwszym i drugim rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty nieprzekraczającej jednomiesięcznego wynagrodzenia powoda.