

Sygnatura akt IV P 27/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 czerwca 2017 r.

Sąd Rejonowy w Wieluniu IV Wydział Pracy w następującym składzie:

Przewodniczący: SSR Maria Smólska-Caban

Ławnicy: G. K., M. K.

Protokolant: sekr. sąd. Agnieszka Pawlaczyk

po rozpoznaniu w dniu 27 czerwca 2017 r.

sprawy z powództwa D. R. (1)

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę

1. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. na rzecz powoda D. R. (1) kwotę 1 075,00 (jeden tysiąc siedemdziesiąt pięć) zł z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 10 kwietnia 2017 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.
2. Zasądza od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą w B. na rzecz powoda D. R. (1) kwotę 202,50 (dwieście dwa 50/10) zł tytułem zwrotu kosztów postępowania.

Sygn. akt IV P 27/17

UZASADNIENIE

D. R. (1) wystąpił przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w B. o odszkodowanie w wysokości 1 075,00 zł za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę domagając się zasądzenia kosztów postępowania. W uzasadnieniu pozwu oraz na rozprawie w dniu 21 kwietnia 2017 r. powód podniósł, iż zatrudniony był w pozwanej firmie jako kierowca w transporcie krajowym i międzynarodowym od 11 października 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2019 r. W dniu 07 marca 2017 r. powód otrzymał od pracodawcy pismo o rozwiązaniu umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Powód w dniu 01 marca 2017 r. miał rozpocząć pracę o godzinie 13.00. Po drodze do siedziby pracodawcy otrzymał wiadomość, iż wyjazd opóźni się około godziny; po godzinie 14.00 powód dostał kolejną wiadomość, iż kierowcy przyjadą samochodem około godziny 19.00, ostatecznie przyjechali o godzinie 20.00 i wypakowywali swoje rzeczy do godziny 22.00. Powód trwał w gotowości do świadczenia pracy przez ponad 8 godzin po czym okazało się, iż mimo wcześniejszych zapewnień dyspozytora, wyposażenie samochodu w postaci lodówki nie zostało naprawione od miesiąca. Powód zakupił na czas podróży jedzenie za

300,00 zł i przed wyjazdem do siedziby pracodawcy pytał dyspozytora o sprawność lodówki, ponieważ posiada własną lodówkę, którą mógł zabrać w podróż. Zapewniony o sprawności lodówki wyjechał z miejsca zamieszkania odległego od siedziby pracodawcy około 100 km bez własnej lodówki. Po 8 godzinach oczekiwania na samochód i po tym jak okazało się, iż lodówka jest niesprawna, powód poinformował dyspozytora, iż nie pojedzie w trasę. Po powrocie do domu powód o godzinie 23:57 wysłał do pracodawcy mailem wypowiedzenie umowy o pracę; następnego dnia wypowiedzenie wysłał również pocztą.

Pozwany powództwa nie uznał i wniósł o jego oddalenie podnosząc w odpowiedzi na pozew, iż zestaw, którym powód miał jechać w trasę przyjechał z opóźnieniem z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Pojazd był w pełni sprawny, nie działała w sposób prawidłowy lodówka, co nie przeszkadzało w wykonaniu obowiązków pracowniczych. Powód miał wykonać pracę w marcu, kiedy temperatura powietrza jest zbliżona do temperatury w lodówce i mógł trzymać żywność w schowku na palety. Ponadto diety wypłacane kierowcy służą na pokrycie kosztów posiłku w czasie wyjazdu. Na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 r. pełnomocnik

2

pozwanego podniósł ponadto, iż przyczyną zwolnienia powoda było jego zachowanie – używanie wulgaryzmów wobec przedstawicieli pracodawcy, kiedy dowiedział się o tym, że lodówka jest niesprawna.

Odnosząc się do odpowiedzi na pozew D. R. (1) podniósł, iż stan sanitarny paleciarki nie nadaje się do przechowywania produktów spożywczych.

Sąd ustalił, co następuje:

D. R. (1) zatrudniony został w pozwanej firmie w dniu

11 października 2016 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony do dnia 30 czerwca 2019 r. na stanowisku kierowcy w transporcie krajowym i międzynarodowym w pełnym wymiarze czasu pracy z wynagrodzeniem w wysokości 1 950,00 zł obejmującym wynagrodzenie zasadnicze w wysokości 1 100,00 zł, zaliczkę na dyżury 600,00 zł, ryczałt za godziny nocne 150,00 zł i ryczałt za godziny nadliczbowe 100,00 zł. Wynagrodzenie powoda od

01 stycznia 2017 r. wynosiło 2 150,00 zł.

(dowód: dokumenty w aktach osobowych powoda D. R. umowa

o pracę, aneks do umowy o pracę)

Do 26 lutego 2017 r. D. R. (1) przebywał na zwolnieniu chorobowym. W dniu 01 marca 2017 r. powód miał rozpocząć pracę o godzinie 13.00. Przed wyjazdem z miejsca swojego zamieszkania odległego około 100 km od siedziby pracodawcy powód telefonicznie ustalał z dyspozytorem, czy podczas jego nieobecności w samochodzie, którym powód miał jechać w trasę, naprawiono lodówkę. Powód zakupił bowiem na czas podróży żywność za kwotę 300 zł i w wypadku niesprawności lodówki mógł zabrać własną lodówkę z domu. Dyspozytor zapewnił powoda, iż lodówka jest sprawna. Po drodze do siedziby pracodawcy powód, którego do pracy ze wszystkimi rzeczami potrzebnymi do wyjazdu w trasę – odzieżą, pościelą, ręcznikami i żywnością – odwoziła córka, otrzymał telefon, iż wyjazd będzie opóźniony i nastąpi około godziny 14.00. Ostatecznie samochód, którym powód miał wyjechać w trasę przyjechał około godziny 20.00, a kierowcy wypakowywali z auta swoje rzeczy do godziny 22.00. Okazało się, iż lodówka w samochodzie jest niesprawna. Powód zadzwonił wówczas do przedstawiciela pracodawcy T. M. (1) referenta do spraw administracyjno – technicznych; z rozmowy z T. M. (1) wynikało, iż powód może jechać w trasę bez lodówki. Powód zdecydował, iż po kilku godzinach oczekiwania i bez sprawnej lodówki nie pojedzie w trasę,

3

o czym poinformował T. M. (1) i dyspozytora A. M. (1), uprzedzając, iż złoży wypowiedzenie umowy o pracę. W drodze powrotnej do domu powód otrzymał telefon od pracodawcy, aby stawił się rano i jechał w trasę, a serwis lodówki zostanie zorganizowany po drodze.

(dowód: zeznania na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 r. świadka

M. R. min. 00:02 do 13:48 i min. 19:09 do 27:12, A. M.

min 48:42 do 50:02, częściowo T. M. godz. 01:04:45 do
01:09:46, zeznania powoda D. R. godz. 01:25:50 do
01:36:15 i 01:36:20 do 01:26:23 w zw. z wyjaśnieniami powoda na
rozprawie w dniu 21 kwietnia 2017 r. min. 08:21 do 21:52)

Lodówka jest aktualnie dla kierowców standardowym wyposażeniem samochodu. Jadąc w trasę na 2 tygodnie, tak jak powód miał wyjechać w dniu 01 marca 2017 r., kierowca zabiera ze sobą żywność, którą przechowuje w lodówce. Powód jeździł tym samym pojazdem w podwójnej obsadzie z drugim kierowcą M. M. (1); w lodówce mieściła się połowa prowiantu potrzebnego w trasie dla dwóch osób. Powód zgłosił pracodawcy usterkę lodówki przed pójściem na zwolnienie chorobowe, mimo to lodówka nie została naprawiona. Później lodówka została wymontowana z samochodu i oddana do serwisu, gdzie wymieniono w lodówce agregat. W trasie lodówki nie można było naprawić.

(dowód: zeznania na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 r. świadka

M. M. min. 27:13 do 33:12, T. M.

godz. 01:04:46 do 01:15:43, zeznania powoda D. R.

godz. 01:25:50 do 01:36:15 i 01:36:20 do 01:26:23 w zw.

z potwierdzonymi wyjaśnieniami powoda na rozprawie w dniu

21 kwietnia 2017 r. min. 08:21 do 21:52)

Po powrocie do domu w dniu 01 marca 2017 r. powód wysłał do pracodawcy o godzinie 23.57 wiadomość mailową zawierającą rozwiązanie umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Wiadomość odebrana została przez pracodawcę w dniu 03 marca 2017 r. o godzinie 6.58. W dniu 06 marca 2017 r. pracodawca odebrał w placówce pocztowej awizowaną w dniu 03 marca 2017 r. przesyłkę od powoda zawierającą oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę, nadaną na pocztę w dniu 02 marca 2017 r.

4

(dowód: oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę przez powoda

D. R. k. 14, potwierdzenie przesłania wiadomości e-mail

przez powoda k. 15, potwierdzenie odebrania wiadomości e-mail

przez pracodawcę k. 16, potwierdzenie nadania przesyłki poleconej

k. 17, wydruk ze strony internetowej Poczty Polskiej - śledzenia

przesyłek k. 18, zeznania świadka M. R. na rozprawie w

dnia 27 czerwca 2017 r. min. 18:40 do 19:08, zeznania powoda

D. R. na rozprawie w dniu 27 czerwca 2017 r. godz. 1:36:20

do 1:36:24 w zw. potwierdzonymi wyjaśnieniami powoda na

rozprawie w dniu 21 kwietnia 2017 r. min. 18:45 do 21:52)

W dniu 07 marca 2017 r. D. R. (1) otrzymał od pracodawcy rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegającego na odmowie w dniu 01 marca 2017 r. wykonania obowiązków pracowniczych, wyjazdu w trasę. W rozwiązaniu umowy wskazano, iż towar nie został dostarczony i pracownik naraził pracodawcę na straty i nadużycie zaufania u klienta.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia ze zwrotnym

potwierdzeniem odbioru w aktach osobowych powoda

D. R.)

Sąd zważył, co następuje:

Na podstawie 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. Warunkiem zastosowania powołanego przepisu jest ustalenie, czy doszło do naruszenia podstawowych obowiązków przez pracownika, czy naruszenie ma charakter ciężki i jednocześnie czy było zawinione przez pracownika. Brak jednej z wymienionych w przepisie przesłanek stanowi o bezzasadności zastosowania tego trybu rozwiązania stosunku pracy (por. wyrok SN z dnia 29 stycznia 2000 r. I PKN 473/99 opubl. OSNAPiUS 2001/10/348). Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce, gdy w związku z działaniem lub zaniechaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo

(por. wyrok SN s dnia 21 lipca 1999 r. I PKN 169/99 opubl. OSNAPiUS 2000/20/746).

Z zebranego w sprawie materiału dowodowego wynika, iż w dniu

5

01 marca 2017 r. powód miał rozpocząć pracę – wyjechać w trasę z siedziby pracodawcy, odległej od miejsca zamieszkania powoda około 100 km, o godzinie 13.00. Po drodze do B. powód został poinformowany przez dyspozytora, iż wyjazd opóźni się o godzinę i nastąpi około godziny 14.00. Powód, przywieziony przez córkę z całym wyposażeniem niezbędnym do wyjazdu w trasę na dwa tygodnie, oczekiwał kilka godzin na przyjazd samochodu. Pojazd do siedziby pracodawcy dotarł o godzinie 20.00, przy czym kierowcy, którzy nim jechali rozpakowywali swoje rzeczy przez kolejne dwie godziny. W odpowiedzi na pozew podniesiono, iż opóźnienie nastąpiło z przyczyn niezależnych od pracodawcy. Należy jednak zauważyć, iż opóźnienie to można było przewidzieć i uprzedzić wcześniej powoda tak, aby nie narażać go na oczekiwanie w siedzibie pracodawcy. Skoro pojazd miał być przygotowany do wyjazdu o godzinie 13.00 z siedziby pracodawcy, a przyjechał dopiero o godzinie 20.00, to znacznie wcześniej było wiadomo, iż samochód nie jest załadowany i nie przyjedzie ani na godzinę 13.00, ani na godzinę 14.00. Brak jest bowiem jakichkolwiek dowodów na to, iż nastąpiło nagle zdarzenie, które spowodowało opóźnienie. Odmowę wyjazdu w trasę około godziny 22.30 po co najmniej 7 godzinnym oczekiwaniu w siedzibie pracodawcy w sytuacji, gdy powód odpowiednio wcześniej wyjechał z domu, aby dotrzeć do B. na godzinę 13.00, należy uznać za uzasadnioną. Do powoda należało wykonanie obowiązków pracowniczych, do pracodawcy jednak należało zapewnienie prawidłowej organizacji pracy tak, aby powód we właściwym czasie, wypoczęty mógł wyjechać bezpiecznie w trasę.

Podobnie uzasadniona była odmowa wyjazdu w trasę z powodu braku lodówki w samochodzie w sytuacji, gdy powód zakupił żywność za 300,00 zł na wyjazd, a przed opuszczeniem miejsca zamieszkania telefonował do dyspozytora z pytaniem o to, czy lodówka została naprawiona. Powód przed pójściem na zwolnienie chorobowe zgłaszał usterkę lodówki; przez ponad miesiąc czasu pracodawca, mimo zgłoszenia przez powoda, nie zlecił naprawy sprzętu. Świadkowie A. M. (1) i T. M. (1) zeznają wprawdzie, iż spedycja kontaktowała się z ukraińskimi kierowcami jadącymi przedmiotowym samochodem, którzy mieli potwierdzić, iż lodówka jest sprawna, jednak faktycznie nie można zweryfikować, jakie okoliczności podali kierowcy. Gdyby przedstawiciele pracodawcy udzielili powodowi prawdziwych informacji o tym, iż nie usunięto awarii lodówki, powód mógł zabrać swoją własną lodówkę, w której przechowywałby

żywność podczas wykonywania podróży. Jak wynika z zeznań T. M. (1) ostatecznie okazało się, iż w lodówce należało wymienić agregat, wobec czego twierdzenia pozwanego, iż powód mógł jechać w trasę następnego dnia, ponieważ

6

zorganizowano by naprawę lodówki po drodze nie zasługują na uwzględnienie.

Jak wynika z dokonanych w niniejszej sprawie ustaleń odmowa wyjazdu w trasę spowodowana została złą organizacją pracy przez pozwanego i nie była zawiniona przez powoda, któremu nie można przypisać zawinionego ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie

art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Ponadto należy zauważyć, iż powód po powrocie do domu wysłał do pracodawcy – najpierw mailem, a następnie za pośrednictwem poczty, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Oświadczenie powoda wysłane mailem dotarło do pracodawcy w dniu 03 marca 2017 r. o godzinie 6.58. W tym samym dniu awizowana była przesyłka na poczcie adresowana do pracodawcy zawierająca wypowiedzenie umowy o pracę dokonane przez powoda. W dniu 03 marca 2017 r. pozwany nadał na poczcie rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Odnosząc się do twierdzeń pełnomocnika pozwanego, iż przyczyną rozwiązania umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym było również zachowanie powoda, który miał rzekomo używać wulgaryzmów, kiedy okazało się, iż lodówka jest niesprawną podnieść należy, iż w rozwiązaniu umowy o pracę nie wskazano, aby przyczyną zwolnienia powoda było jego niewłaściwe zachowanie w stosunku do przedstawicieli pracodawcy.

Koszty zastępstwa procesowego na rzecz powoda Sąd zasądził od przegrywającego sprawę pozwanego na podstawie art. 98 § 1 k.p.c.