

Sygn. akt VI P 101/18

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 19 listopada 2019 r.

Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Południe w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych
w składzie:

Przewodniczący: sędzia Małgorzata Kryńska - Mozolewska

Ławnicy: Tomasz Bujak

Bożena Wojdyga

Protokolant: starszy protokolant sądowy Marzena Szablewska

po rozpoznaniu w dniu 19 listopada 2019 r. w Warszawie na rozprawie

sprawy z powództwa P. B.

przeciwko M. (...)

o odszkodowanie

orzeka:

1. oddala powództwo;
2. zasądza od powoda P. B. na rzecz pozwanego M. (...)kwotę 360,00 zł (trzysta sześćdziesiąt złotych 00/100) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;
3. nie obciąża stron kosztami procesu.

T. M. K. B. W.

Sygn. akt VI P 101/18

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 19 lutego 2018 roku (data na kopercie) powód P. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od spółki M. (...)z siedzibą w W. kwoty 9.588,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione wypowiedzenie umowy o pracę.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że przyczyny wskazane we wręczonym mu dnia 29 stycznia 2018 roku wypowiedzeniu zostały podane w sposób zbyt ogólny i niezrozumiały, a także nie odnajdują odzwierciedlenia w rzeczywistości. Powód podał, że z treści wypowiedzenia nie wynika, jakich konkretnie sytuacji dotyczą opisane zarzuty. Ponadto powód wskazał, że odnośnie odmowy wykonania przez niego polecenia pracodawcy polegającego na oddelegowaniu go do innej pracy to odmowa ta była w pełni zasadna, a nadto konieczna i nie może uzasadniać wypowiedzenia, bowiem na zaproponowanym nowym stanowisku powód nie mógłby wykorzystywać swoich kwalifikacji. Powód podał również, że pozwany nie wskazał, aby istniały obiektywne przesłanki dla przesunięcia pracownika. Odnośnie kolejnej przyczyny wypowiedzenia dotyczącej konfliktowości powód wskazał, że zarzut ten

jest zbyt ogólny. Powód dodał, że nie można podzielić też argumentu o utracie zaufania do niego przez pracodawcę, bowiem powód nie otrzymał nigdy od pracodawcy informacji o jakichkolwiek zastrzeżeniach do jego pracy.

(pozew – k. 1 – 4)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w potrójnej stawce minimalnej lub według zestawienia kosztów. W uzasadnieniu swego stanowiska pozwana podała, że odmowę zastosowania się do polecenia pracodawcy odnośnie powierzenia powodowi innej pracy należy uznać za niedopuszczalną. Pozwana podkreśliła, że powierzona powodowi praca była zgodna z jego kwalifikacjami. Ponadto pozwana wskazała, że istniało szereg zastrzeżeń do pracy powoda, nie stosował się on do poleceń przełożonego, wielokrotnie kończył pracę pomimo niezakończenia trasówki na dany dzień, był skonfliktowany z innymi współpracownikami, odmawiał pracy z niektórymi pracownikami, czy też nienależycie wywiązywał się ze swoich obowiązków. Pozwana dodała również, że składane były telefoniczne skargi na powoda. Pozwana podkreśliła, że powód znał zastrzeżenia sformułowane pod jego adresem na przestrzeni zatrudnienia.

(odpowiedź na pozew – k. 19 - 25)

Pozwem z dnia 25 kwietnia 2018 roku (data na kopercie) powód P. B. wniósł o zasądzenie na jego rzecz od spółki M. (...) z siedzibą w W. kwoty 9.588,00 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty tytułem odszkodowania za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

W uzasadnieniu pozwu powód podał, że nie dopuścił się naruszeń zarzucanych mu przez pracodawcę. W szczególności powód wskazał, że w dniu 27 marca 2018 roku stawiał się w zakładzie pracy wyłącznie w celu zgłoszenia braku możliwości świadczenia tego dnia pracy, nie zaś w celu jej wykonywania. Ponadto powód dodał, że urządzenie, którym wykonywany był pomiar nie było urządzeniem profesjonalnym. Powód wskazał również, że tego samego dnia stawiał się u lekarza, który orzekł jego niezdolność do pracy w okresie od 27 marca 2018 roku do 30 marca 2018 roku.

Sprawa z tego powództwa została zarejestrowana pod sygn. akt VI P 215/18.

(pozew – k. 1 – 6 akt sprawy VI P 215/18)

W odpowiedzi na pozew pozwana spółka wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz zasądzenie zwrotu kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego w potrójnej stawce minimalnej lub według zestawienia kosztów. Pozwana podniosła, że powód dnia 27 marca 2018 roku stawiał się aby świadczyć pracę, o czym świadczy podpisanie przez niego listy obecności. Po badaniu alkomatem, na które powód dobrowolnie się zgodził, miał on samowolnie opuścić miejsce pracy.

(odpowiedź na pozew – k. 130 - 132)

Postanowieniem z dnia 8 czerwca 2018 roku Sąd na podstawie art. 219 KPC połączył sprawę o sygn. akt VI P 215/18 do wspólnego rozpoznania i rozstrzygnięcia ze sprawą prowadzoną pod sygn. akt VI P 101/18 i zdecydował o prowadzeniu obu połączonych spraw pod sygn. akt VI P 101/18.

(postanowienie z dnia 08.06.2018r. – k. 21 akt sprawy VI P 215/18)

Sąd ustalił następujący stan faktyczny:

Powód P. B. był zatrudniony w pozwanej spółce M. (...) z siedzibą w W. początkowo na podstawie umowy o pracę na okres próbny od dnia 1 kwietnia 2014 roku do dnia 30 czerwca 2014 roku, następnie na podstawie umów o pracę zawartych na czas określony od dnia 1 lipca 2014 roku do dnia 31 grudnia 2014 roku oraz od dnia 1 stycznia 2015 roku do dnia 30 czerwca 2016 roku, zaś od dnia 1 lipca 2016 roku na podstawie umowy o pracę zawartej na czas

nieokreślony na stanowisku kierowcy ładowacza. Średnie miesięczne wynagrodzenie powoda liczone jak ekwiwalent za urlop wynosiło 3.208,84 zł brutto.

Powód wykonywał pracę kierowcy samochodu ciężarowego pow. 3,5 ton. Do zakresu obowiązków powoda w szczególności należało: wykonywanie czynności związanych z odbiorem nieczystości stałych od klienta. Powód ma wykształcenie zawodowe mechanika pojazdów samochodowych.

(dowód: umowa o pracę na okres próbny – k. 57, umowy o pracę na czas określony – k. 70 i 81 - 82, umowa o pracę na czas nieokreślony – k. 86, zakres obowiązków powoda k. 58 zaświadczenie o wynagrodzeniu - k. 30 i 138, świadectwo ukończenia szkoły zawodowej k. 49)

Dnia 10 stycznia 2018 roku powodowi został przedłożony dokument dotyczący powierzenia mu innej pracy, na podstawie którego pracodawca powierzał powodowi tymczasowe wykonywanie pracy na stanowisku kierowcy – sortowacza w dziale gospodarki odpadami, w okresie od dnia 22 stycznia 2018 roku do dnia 20 kwietnia 2018 roku, bez zmiany dotychczasowego wynagrodzenia. Powód zapoznał się z tym dokumentem i oświadczył, że nie zgadza się na powierzenie mu tej pracy. Powierzenie nowej pracy miało się wiązać z zachowaniem przez powoda jego wynagrodzenia za pracę w dotychczasowej wysokości.

Powierzenie powodowi innej pracy wynikało z przegrania przez pozwanego przetargu ogłoszonego na początku roku 2018 na obsługę wywozu śmieci w jednej z dotychczas obsługiwanych miejscowości. Wobec tego pozwany podjął decyzję o przeniesieniu jednej załogi do pracy na sortowni, było bowiem zbyt duże zatrudnienie w dziale obsługi klienta, zaś na sortowni było dużo pracy do wykonania. Została wybrana załoga, w której pracował powód, łącznie były to trzy osoby. Jednocześnie na sortowni pracodawca potrzebował pracownika z uprawnieniami kierowcy, bowiem kierowca, który do tej pory pracował na sortowni został przeniesiony do pracy do S.. Oprócz powoda pozostali dwaj pracownicy, którym zaproponowano przeniesienie zgodzili się na to. Po trzech miesiącach pracy na sortowni zostali oni z powrotem przeniesieni do pracy w dziale obsługi klienta. W marcu 2018 roku udało się pozwanemu wygrać kolejny przetarg.

Podczas rozmowy dnia 10 stycznia 2018 roku prezes pozwanego powiedział powodowi, że przeniesienie do sortowni będzie trwało jedynie trzy miesiące, po czym powód wróci na swoje stanowisko kierowcy – ładowacza. Powód jednak kategorycznie odmówił wykonywania tej pracy, twierdził on, że jest to praca poniżej jego umiejętności.

(dowód: powierzenie pracownikowi innej pracy – k. 15, zeznania świadka D. S. – protokół rozprawy z dnia 04.12.2018r. od 00:55:18 do 01:09:17, zeznania prezesa pozwanego J. K. – protokół rozprawy z dnia 19.02.2019r. od 00:19:39 do 01:01:16, zeznania świadka M. O. – protokół rozprawy z dnia 24.08.2018r. od 00:44:15 do 01:22:53, zeznania świadka L. K. – protokół rozprawy z dnia 04.12.2018r. od 00:37:47 do 00:46:31,)

Dnia 31 stycznia 2018 roku powodowi wręczono oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem. W treści wypowiedzenia jako jego przyczyny pracodawca podał:

1. nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, polegające na:
 - a. nieodstawianiu pojemników na miejsce jego odbioru u klientów,
 - b. niepozostawianiu pustych worków na odpady segregowane, co wywołuje skargi klientów i naraża pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą,
 - c. opuszczaniu stanowiska pracy, pomimo nieukończenia pracy przewidzianej do wykonania na dany dzień, co naraża pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą,
 - d. odmowie wykonywania poleceń przełożonego,

- e. odmowie współpracy z niektórymi pracownikami;
- 2. odmowa wykonania polecenia pracodawcy polegającego na oddelegowaniu do innej pracy na okres 3 miesięcy z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy w trybie art. 42 § 4 KP,
- 3. konfliktowość pracownika przejawiająca się w głośnym komentowaniu poleceń pracodawcy oraz aroganckim odnoszeniu się do przełożonych i innych pracowników,
- 4. utrata zaufania w związku z odmową wykonywania poleceń przełożonych, a także skargami od klientów i współpracowników.

(dowód: wypowiedzenie – k. 14 i 104)

Pismem z dnia 31 stycznia 2018 roku pracodawca powiadomił również organizację związkową o zamiarze wręczenia powodowi wypowiedzenia umowy o pracę. Przedstawiciel organizacji związkowej zapoznał się z pismem z dnia 31 stycznia 2018 roku i nie wniósł żadnych zastrzeżeń.

(dowód: pismo z dnia 31.01.2018r. – k. 105)

Powód posiada prawo jazdy kategorii B i C.

W ramach swych obowiązków na stanowisku kierowcy – ładowacza powód miał wykonywać czynności związane z odbiorem nieczystości stałych od klienta. Do zakresu jego czynności należało m. in. kierowanie pojazdem pow. 3,5 tony, sprawdzenie stanu technicznego pojazdu i urządzeń przed wyjazdem, potwierdzenie prawności technicznej u mechanika, obsługa codzienna pojazdu, tj. sprawdzenie układu chłodzenia silnika, stanu ogumienia, oleju w silniku, świateł, zbieranie, załadowanie i rozładowanie nieczystości stałych, dokładne wykonywanie poleceń dyspozytora i rozliczenie ich po skończonej pracy, prawidłowe wypełnianie kart drogowych, tarczki tachografu lub pozostałej dokumentacji, po zakończonej pracy oddanie na dyspozytornię dokumentów pojazdu wraz z dokładnie rozpisaną kartą drogową zgodnie z trasówką.

Praca kierowcy – ładowacza polegała na tym, że powód jeździł w obsadzie dwuosobowej lub trzyosobowej, kierował pojazdem, lub zajmował się ładowaniem śmieci odbieranych z osiedli, z posesji, z firm i kosztów miejskich. Zdarzało się, że powód czasem nie chciał zbierać łopatą śmieci, które wypadły z pojemnika. Zgłaszane były skargi przez mieszkańców na załogi, w których jeździł powód. Skargi te dotyczyły nie odstawiania pojemników na śmieci i nie zostawienia pustych worków. Skargi kierowane były do całej załogi, bez wskazania konkretnych osób.

Z kolei praca kierowcy – sortowacza również polegała na prowadzeniu samochodu, jak w przypadku kierowcy – ładowacza, ale oprócz tego wymagała także pracy w sortowni odpadów.

(dowód: kserokopia prawa jazdy powoda – k. 45 verte, zakres obowiązków na stanowisku kierowcy – ładowacza – k. 71 – 71 verte, zeznania świadka M. B. (1) – protokół rozprawy z dnia 24.08.2018r. od 00:26:34 do 00:33:56, zeznania świadka D. J. – protokół rozprawy z dnia 24.08.2018r. od 00:33:56 do 00:44:15, zeznania świadka I. O. - protokół rozprawy z dnia 04.12.2018r. od 00:46:31 do 00:55:18, zeznania świadka W. Z. - protokół rozprawy z dnia 04.12.2018r. od 01:09:17 do 01:14:29, zeznania świadka K. P. – protokół rozprawy z dnia 24.08.2018r. od 01:22:53 do 01:43:47, zeznania świadka M. O. – protokół rozprawy z dnia 24.08.2018r. od 00:44:15 do 01:22:53, zeznania świadka E. A. – protokół rozprawy z dnia 04.12.2018r. od 00:08:30 do 00:19:47)

Dnia 6 kwietnia 2018 roku powód otrzymał oświadczenie pracodawcy w przedmiocie rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie bez wypowiedzenia, sporządzone dnia 5 kwietnia 2018 roku. Jako przyczynę pracodawca podał ciężkie naruszenie przez powoda jego podstawowych obowiązków pracowniczych polegające na tym, że dnia 27 marca 2018 roku powód stawiał się do pracy w stanie uniemożliwiającym dopuszczenie go do pracy, gdyż badanie alkomatem

wykazało w jego organizmie stężenie alkoholu wynoszące 0,138 promila, a następnie powód samowolnie opuścił miejsce pracy.

(dowód: rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wraz z potwierdzeniem odbioru – k. 120 - 121)

Powód, zgodnie ze swoim zakresem obowiązków, przed przystąpieniem do pracy zgłaszał się do dyspozytora w odzieży roboczej i ochronnej, podpisywał listę obecności, a następnie pobierał dokumenty.

Dnia 27 marca 2018 roku powód przyszedł do zakładu pracy rano przed godziną 6:00. Pracę tego dnia miał rozpocząć godzinie 6:00. Po przyjeździe do zakładu pracy powód podpisał listę obecności. Następnie został poproszony przez dyspozytora K. P. do biura, gdzie dokonano pomiaru zawartości alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu za pomocą alkomatu będącego własnością pracodawcy. Przy drugiej próbie zapaliła się czerwona lampka i ukazał się wynik 0,138 promila alkoholu. Urządzenie, którym zbadano stan trzeźwości powoda posiadało certyfikat ważny do 6 maja 2018 roku. Następnie K. P. powiedział powodowi, aby ten zaczekał w biurze na kierownika. Powód jednak wyszedł z biura i opuścił miejsce pracy. Tego samego dnia powód stawił się do lekarza, gdzie uzyskał zwolnienie lekarskie na dwa następne dni.

Powód przed badaniem za pomocą alkomatu nie zgłaszał dyspozytorowi, że chce tego dnia wziąć urlop na żądanie, rozmawiał on jedynie o urlopie ojcowskim.

(dowód: zakres obowiązków – k. 71 – 71 verte, lista obecności – k. 203, certyfikat adiustacji alkomatu – k. 140, zeznania świadka K. P. – protokół rozprawy z dnia 24.08.2018r. od 01:22:53 do 01:43:47, K. P. – protokół rozprawy z dnia 24.08.2018r. od 01:22:53 do 01:43:47)

Poziom alkoholu w organizmie w wysokości 0,138 promila nie powinien negatywnie wpływać na bezpieczeństwo wykonywanej przez powoda pracy i mógł on zostać dopuszczona do wykonywania pracy kierowcy – ładowacza. Wynik taki jest stężeniem fizjologicznym organizmu człowieka. Aby sprawdzić, czy osoba o takim poziomie alkoholu faktycznie jest pod wpływem alkoholu należałoby powtórzyć badanie w pewnym odstępie czasu.

(dowód: opinia biegłego z zakresu BHP – k. 206 – 210, wyjaśnienia biegłego – protokół rozprawy z dnia 19.11.2019r. od 00:01:07 do 00:12:50)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił w oparciu o wskazane wyżej dowody, których wiarygodność nie została skutecznie zakwestionowana w toku postępowania. Sąd oparł się również na zeznaniach świadków i stron, różnie jednak oceniając ich wiarygodność.

Sąd uznał za wiarygodne w całości zeznania świadków M. B. (1), D. J., A. K., W. Z. i I. O., są to pracownicy pozwanego, którzy pracowali razem z powodem, ich zeznania potwierdzają się wzajemnie, Żaden z tych pracowników nie potwierdził, aby powód był z nimi skonfliktowany.

Sąd nie dał wiary zeznaniom świadka M. O. w zakresie, w jakim twierdzi on, że powód był skonfliktowany z innymi pracownikami, w tym z pracownikiem o nazwisku O., nie znajduje to bowiem potwierdzenia w zeznaniach świadków, którzy pracowali razem z powodem, a w szczególności jest to sprzeczne z zeznaniami samego świadka I. O., który zeznał, że z powodem pracowało mu się normalnie, nie był z nim skonfliktowany.

Sąd nie dał również wiary zeznaniom świadków M. O., K. P., E. A., E. K. i D. S. oraz zeznaniom prezesa zarządu pozwanego J. K. w zakresie w jakim twierdzą oni, że powód odmawiał pozostawania w pracy po zakończeniu swoich zadań, odmawiał wykonania poleceń pracodawcy, czy odmawiał współpracy z niektórymi pracownikami, Sąd miał bowiem na uwadze, że żaden z tych świadków nie jest w stanie podać konkretnej sytuacji, czy konkretnego polecenia, którego wykonania powód by odmówił. Zeznania świadków w tym zakresie opierają się jedynie na pewnych ogólnych stwierdzeniach, bez przytoczenia żadnych okoliczności, które pozwalałyby na poczynienie ustaleń faktycznych. Świadkowie zasłaniaли się również niepamięcią. Jedyna próba bardziej konkretnego wskazania faktu znajduje się w

zeznaniach świadka M. O., który wskazał, że bliżej jesieni 2017 roku miała mieć miejsce sytuacja odmowy powoda współpracy z innym pracownikiem. Jednak i tu brak jest jakichkolwiek konkretów, chociażby podania o jakiego innego pracownika chodziło. Wobec tego Sąd nie dał wiary zeznaniom tych świadków we wskazanym zakresie. Sąd nie oparł się również na treści notatki służbowej z dnia 22 stycznia 2018 roku z k. 98 akt sprawy, ona również nie zawiera bowiem żadnych konkretnych wskazań, a ponadto jej wiarygodność podważa dodatkowo fakt, że została sporządzona dopiero dnia 22 stycznia 2018 roku, a więc już po odmowie przez powoda wykonywania powierzonych mu pracy na stanowisku kierowcy – sortowacza, a więc w momencie, w którym doszło do zaostrenia sporu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.

Jednocześnie Sąd miał na uwadze, że oprócz ogólnych wskazań świadków co do tego, że powód odmawiał wykonania poleceń pracodawcy, świadkowie zeznawali też na okoliczność odmowy przez powoda wykonywania pracy na powierzonym mu przez pracodawcę stanowisku kierowcy – sortowacza w okresie od 22 stycznia 2018 roku do 20 marca 2018 roku, w tym bowiem zakresie Sąd uznał zeznania wyżej wymienionych świadków za wiarygodne.

W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania świadków M. O., K. P., E. A., E. K. i D. S., a także prezesa pozwanego J. K. za wiarygodne. W szczególności Sąd dał wiarę zeznaniom świadków M. O. i K. P. w zakresie dotyczącym podpisania przez powoda listy obecności, znajduje to bowiem potwierdzenie w samej treści listy obecności złożonej do akt sprawy, której prawdziwości powód nie kwestionował w toku postępowania. Wzajemnie potwierdzają się również zeznania wskazanych świadków co do potrzeb pracodawcy w zakresie przekierowania kilku pracowników, w tym powoda, do pracy w sortowni. Istotne również były zeznania J. K. w zakresie, w jakim podał on, że główną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę powodowi była odmowa wykonywania przez niego powierzonych mu pracy na stanowisku kierowcy – sortowacza.

Sąd dał również wiarę w całości zeznaniom świadka L. K., znajdując one bowiem potwierdzenie w pozostałym materiale dowodowym.

Sąd nie dał wiary zeznaniom powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że podczas spotkania dnia 10 stycznia 2018 roku prezes pozwanego nie informował go, że oddelegowanie do pracy w sortowni jest czasowe, tylko na 3 miesiące, w tym zakresie bowiem Sąd dał wiarę zeznaniom prezesa pozwanego, który zeznał, że taką informację powodowi przekazał. Wiarygodność wersji prezesa pozwanego wspiera treść samego dokumentu powierzenia pracy z k. 15 akt sprawy, w którego treści pracodawca wpisał wprost, że deleguje pracownika czasowo, na okres od 22 stycznia 2018 roku do 20 kwietnia 2018 roku, czyli właśnie na 3 miesiące. Powód zapoznał się z tym dokumentem.

Nie są również wiarygodne zeznania powoda w zakresie, w jakim twierdzi on, że dnia 27 marca 2018 roku przyszedł do pracy wyłącznie po to, aby zgłosić urlop na żądanie. Sąd miał bowiem na uwadze, że powód tego dnia podpisał się na liście obecności, czego nie powinien zrobić, jeśli faktycznie miał na celu skorzystanie z urlopu na żądanie. Ponadto kwestia urlopu na żądanie nie pojawia się również w zeznaniach świadków A. K. i D. J., którzy tego dnia widzieli powoda. Obaj ci świadkowie, będący współpracownikami powoda, zeznali, że tego dnia przed rozpoczęciem pracy o godzinie 6:00 rano stali pod biurem z powodem, jednocześnie nie wskazali oni, aby powód mówił o urlopie na żądanie, czy w inny sposób dawał znać, że tego dnia nie będzie pracował. Ponadto powód sam przyznał, że miał ze sobą tego dnia strój roboczy. Niewątpliwie, gdyby chciał wziąć urlop na żądanie nie byłby mu potrzebny taki strój. Nie bez znaczenia jest również i to, że powód mógł w jakikolwiek inny sposób zawiadomić pracodawcę o urlopie na żądanie, chociażby telefonicznie, nie musiał osobiście stawiać się w miejscu pracy, aby o tym powiadomić i uzyskać taki urlop. Powyższe wskazuje więc, że w rzeczywistości powód przyszedł tego dnia do pracy i stawił się w celu świadczenia pracy, nie miał on zamiaru tego dnia brać urlopu na żądanie. Stąd też Sąd za wiarygodne uznał zeznania świadka K. P., który rozmawiał tego dnia z powodem o urlopie, ale nie chodziło o urlop na żądanie, ale o wykorzystanie w przyszłości urlopu ojcowskiego. Chęć wykorzystania przez powoda urlopu ojcowskiego w toku kończącego się zatrudnienia u pozwanego znajduje również pośrednie potwierdzenie w piśmie z dnia 10 kwietnia 2018 roku skierowanym przez powoda do pracodawcy, w którym powód zgłasza chęć skorzystania z urlopu ojcowskiego. Wobec powyższego Sąd odmówił również wiarygodności zeznaniom świadka M. B. (2), żony powoda, która wskazywała, że tego dnia powód chciał wykorzystać urlop na żądanie. Sąd nie dał też wiary powodowi w zakresie, w jakim twierdzi on, że nigdy nie

odmówił wykonania polecenia pracodawcy, przeczy bowiem temu okoliczność, że jednak odmówił on wykonania pracy na stanowisku kierowcy – sortowacza. W pozostałym zakresie Sąd uznał zeznania powoda za wiarygodne, w szczególności wobec braku wykazania okoliczności przeciwnych przez pozwanego, Sąd dał wiarę powodowi w zakresie, w jakim twierdzi on, że nie jest prawdą, aby nie odstawał pojemników na miejsce, czy nie pozostawiał pojemników na odpady.

Sąd oparł się również na opinii biegłego z zakresu BHP, uznając wnioski tej opinii za zasadne i logiczne. Sąd miał na uwadze, że strona powodowa nie wносиła żadnych zastrzeżeń do opinii biegłego, zaś zastrzeżenia strony pozwanej zostały w ocenie Sądu wyjaśnione przez biegłego w toku wyjaśnień ustnych złożonych na rozprawie.

Sąd zważył, co następuje:

Przedmiotem rozpoznania w niniejszej sprawie są odszkodowawcze roszczenia powoda związane z wręczonymi mu wypowiedzeniem umowy o pracę oraz rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia. W pierwszej kolejności Sąd zajął się analizą roszczenia odszkodowawczego związanego z wypowiedzeniem umowy o pracę.

Podstawą dla roszczenia powoda jest regulacja z art. 45 § 1 KP, zgodnie z którym w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy - stosownie do żądania pracownika - orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu - o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Istnieją więc dwie przesłanki dla roszczeń z art. 45 § 1 KP – wykazanie niezgodności wypowiedzenia z przepisami dotyczącymi tego sposobu ustania stosunku pracy oraz wykazanie, że wypowiedzenie nie jest uzasadnione. W toku postępowania powód argumentował, że przyczyny wskazane w wypowiedzeniu nie są konkretne i nie mogą go uzasadniać. Wobec powyższego Sąd przeanalizował przyczyny wypowiedzenia.

1. nienależyte wykonywanie powierzonych obowiązków, polegające na:
 - a. nieodstawianiu pojemników na miejsce jego odbioru u klientów,
 - b. niepozostawianiu pustych worków na odpady segregowane, co wywołuje skargi klientów i naraża pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą,
 - c. opuszczaniu stanowiska pracy, pomimo nieukończenia pracy przewidzianej do wykonania na dany dzień, co naraża pracodawcę na odpowiedzialność odszkodowawczą,
 - d. odmowie wykonywania poleceń przełożonego,
 - e. odmowie współpracy z niektórymi pracownikami;
2. odmowa wykonania polecenia pracodawcy polegającego na oddelegowaniu do innej pracy na okres 3 miesięcy z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy w trybie art. 42 § 4 KP,
3. konfliktowość pracownika przejawiająca się w głośnym komentowaniu poleceń pracodawcy oraz aroganckim odnoszeniu się do przełożonych i innych pracowników,
4. utrata zaufania w związku z odmową wykonywania poleceń przełożonych, a także skargami od klientów i współpracowników.

Jeśli chodzi o przyczyny z pkt 1 wypowiedzenia Sąd uznał, że nie zostało wykazane, aby faktycznie powód miał nie odstawać pojemników na miejsce, czy nie pozostawiać pustych worków na odpady. Pracodawca, na którym ciąży w tym zakresie ciężar dowodu, nie udowodnił, aby to konkretnie powód miał się dopuścić takich zaniedbań. Sąd miał bowiem na uwadze, że skargi kierowane przez mieszkańców związane z pojemnikami, czy workami na śmieci, nie były kierowane konkretnie przeciwko powodowi, ale dotyczyły całej załogi, która obsługiwała dany rejon. Powód co prawda był członkiem tej załogi, ale załoga składała się z dwóch lub trzech osób, z czego jedną osobą był kierowcą, a pozostali

pracownicy to ładowacze. Jeśli faktycznie doszło do nieodstawienia pojemnika na miejsce, czy też niepozostawienia worków na śmieci, to zarzut niewypełnienia takiego obowiązku można postawić jedynie ładowaczom, kierowca bowiem się tym nie zajmował. Pracodawca zaś nie wykazał, po pierwsze w jakich dniach kierowane były skargi od mieszkańców, a po drugie jaką rolę w załodze tego dnia pełnił powód – ładowacza, czy kierowcy. Wobec tego należy uznać, że pozwany nie zdołał udowodnić, że zachowań pkt 1 ppkt a i b wypowiedzenia dopuścił się powód.

Odnośnie opuszczania stanowiska pracy pomimo nieukończenia pracy przewidzianej do wykonania na dany dzień, Sąd uznał, że pracodawca nie udowodnił, aby taka sytuacja miała miejsce. W toku postępowania kilku świadków zeznawało, że powód rzekomo nie chciał pozostać dłużej w pracy, jednak nie byli oni w stanie podać żadnej konkretnej sytuacji, w której powód by się tak zachował, nie byli też w stanie podać jakiegoś okresu, w którym takie zachowanie miało mieć miejsce, ani też nie podali, czego dotyczyło polecenie pracodawcy. Poza ogólnymi sformułowaniami, świadkowie, ani pozwany nie byli w stanie udowodnić, że faktycznie miała miejsce konkretna sytuacja, gdy powód rzeczywiście opuścił stanowisko pracy przed zakończeniem wszystkich swoich czynności pracowniczych. Sąd miał też na uwadze, że ta przyczyna wypowiedzenia jest zbyt ogólnikowo zakreślona. Pracodawca powinien wskazać konkretnie na zarzucane powodowi zachowanie, podając kiedy ono miało miejsce, aby pracownik mógł się przed takim zarzutem skutecznie obronić. Ogólne wskazanie na opuszczanie stanowiska pracy, pomimo nieukończenia pracy na dany dzień, nie spełnia wymogów konkretności przyczyny wypowiedzenia. Jednocześnie pracodawca nie wykazał, aby powód podczas wręczania mu wypowiedzenia miał świadomość o jaką konkretnie sytuację może chodzić.

Z kolei jeśli chodzi o wskazane w pkt 1 ppkt d zachowanie powoda mające polegać na odmowie wykonywania poleceń przełożonego, Sąd również uznał, że jest to zbyt ogólnie podana przyczyna wypowiedzenia. Nie wiadomo bowiem o jakie polecenie chodzi, kiedy wydane powodowi, ani dlaczego powód miałby odmówić jego wykonania. W toku postępowania pracodawca również nie był w stanie skonkretyzować odmowy wykonania polecenia, jedynie w zeznaniach niektórych świadków pojawiają się enigmatyczne wskazania o niewykonaniu pewnych poleceń, nie wiadomo jednak czego one dotyczyły, ani kiedy były wydane. Jedyne bardziej konkretne wskazanie odnosi się do odmowy wyjazdu przez powoda z inną załogą, co miało mieć miejsce w nieokreślonym bliżej czasie, na jesień 2017 roku. Jednak również i w tym przypadku brak jakichkolwiek konkretów, które umożliwiłyby zbadanie przez Sąd, czy rzeczywiście taka sytuacja miała miejsce i czym była spowodowana. Brak jest więc faktów, w oparciu o które Sąd mógłby zbadać przyczyny odmowy wykonania polecenia przez powoda, a także samą zgodność tego polecenia z prawem. Nawet jednak, gdyby pozwanemu udało się w toku postępowania wskazać na konkretne zdarzenie to i tak byłoby to spóźnione i nie mogłoby sanować samego wypowiedzenia w tym zakresie. Pracodawca bowiem powinien skonkretyzować przyczyny wypowiedzenia już w oświadczeniu, aby pracownik odwołując się do sądu pracy wiedział, jaki konkretnie zarzut został mu postawiony. Wskazanie przyczyny w wypowiedzeniu ma również i ten skutek, że postępowanie z odwołania pracownika przed sądem pracy toczy się jedynie w granicach tych przyczyn, które zostały sformułowane w wypowiedzeniu. Wobec tego niedopuszczalne jest podanie w treści oświadczenia pracodawcy ogólnych przyczyn, by potem konkretyzować je dopiero na etapie postępowania sądowego. Reasumując, należy uznać, że przyczyna z pkt 1 ppkt d jest niekonkretna i jako taka nie może uzasadniać wypowiedzenia.

Wreszcie ostatnim zachowaniem zarzucanym powodowi w pkt 1 wypowiedzenia jest odmowa współpracy z niektórymi pracownikami. Również i w tym przypadku należy powtórzyć argumentację przywołaną już wyżej odnośnie braku odpowiedniego skonkretyzowania przyczyny wypowiedzenia. Nie wiadomo bowiem, ani kiedy taka odmowa miała miejsce, ani też o jakiego pracownika chodziło. Wreszcie w toku postępowania pozwany nie zdołał też wykazać o jakie konkretnie zdarzenie chodziło. Wobec tego również i ta przyczyna jako zbyt ogólnikowa nie może uzasadniać wypowiedzenia.

Kolejną przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu jest odmowa wykonania polecenia pracodawcy polegającego na oddelegowaniu do innej pracy na okres 3 miesięcy z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy w trybie art. 42 § 4 KP. Zgodnie z art. 42 § 4 KP wypowiedzenie dotychczasowych warunków pracy lub płacy nie jest wymagane w razie powierzenia pracownikowi, w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, innej pracy niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika. Powierzenie pracownikowi innej pracy mieści się więc w

ramach kompetencji kierowniczych pracodawcy i nie wymaga formy wypowiedzenia zmieniającego. Oznacza to więc, że o ile powierzenie jest zgodne z prawem, to stanowi ono polecenie pracodawcy, któremu pracownik powinien się podporządkować. Przesłanki zgodności z prawem powierzenia innej pracy to:

- uzasadnione potrzeby pracodawcy,
- okres powierzenia innej pracy nieprzekraczający 3 miesięcy,
- utrzymanie takiej samej wysokości wynagrodzenia za pracę,
- uwzględnienie kwalifikacji pracownika.

Z ustaleń Sądu wynika, że powodowi powierzono wykonywanie innej rodzajowo pracy na sortowni odpadów.

Sąd uznał, że spełniona została przesłanka uzasadnionych potrzeb pracodawcy. Z ustalonego stanu faktycznego wynika bowiem, że pracodawca na początku roku 2018 przegrał przetarg na odbiór odpadów z okolicznych miejscowości, co spowodowało, że nie miał on wystarczającej ilości pracy dla załóg, jednocześnie miał on duże zapotrzebowanie na pracę w sortowni. Również przesłanka okresu powierzenia innej pracy powodowi została spełniona, pracodawca bowiem powierzył powodowi pracę na nowym stanowisku na okres nieprzekraczający 3 miesięcy. Nie wiązało się to również z obniżeniem wynagrodzenia za pracę, powód miał otrzymywać nadal wynagrodzenie w dotychczasowej wysokości. Sąd miał również na uwadze, że powierzenie pracy musi uwzględniać kwalifikacje pracownika, co oznacza nie tylko zakaz powierzania pracy poniżej kwalifikacji, niż te, które posiada dany pracownik, ale również zakaz powierzania pracownikowi pracy niewymagającej żadnych kwalifikacji zawodowych w sytuacji, gdy dany pracownik jest wysoko wykwalifikowanym specjalistą. W orzecnictwie SN można spotkać pogląd, zgodnie z którym powierzenie na podstawie art. 42 § 4 k.p. odwołanemu prezesowi zarządu spółki pracy niewymagającej wysokich kwalifikacji, wykonywanej na hali produkcyjnej pomiędzy pracownikami fizycznymi, może stanowić naruszenie przez pracodawcę obowiązku poszanowania godności pracownika (art. 11¹ k.p.), jeżeli nosiło znamiona intencjonalnego, świadomego i natężonego złą wolą działania zmierzającego do poniżenia i zdyskredytowania pracownika (tak SN w wyroku z dnia 21 lutego 2008 roku, sygn. akt II PK 171/07). W niniejszej sprawie Sąd miał na uwadze, że powód dotychczas wykonywał pracę jako kierowca – ładowacz, a powierzenie dotyczyło pracy kierowcy – sortowacza. W istocie więc powód nadal zajmował stanowisko wymagające prawa jazdy, wbrew jego argumentacji zawartej w pozwie. Ponadto w toku postępowania Sąd ustalił, że na sortowni brakowało kierowcy, bowiem dotychczasowy kierowca został przeniesiony do pracy w innej miejscowości. Różnice w pracy powoda polegałyby na tym, że zamiast pracy ładowacza kierowcy, przez 3 miesiące zajmowałby się pracą sortowacza w sortowni. Nie jest to w ocenie Sądu ani zajęcie uwłaczające, ani poniżające. Wzięte też zostały pod uwagę kwalifikacje powoda związane z pracą dotychczas wykonywaną. Wobec tego brak jest podstaw do tego, aby powód mógł zasadnie odmówić wykonania polecenia pracodawcy dotyczącego powierzenia mu nowego stanowiska pracy. Spełnione są bowiem wszystkie przesłanki zgodnego z prawem powierzenia pracownikowi innej pracy na podstawie art. 42 § 4 KP.

Skoro więc pracodawca spełnił wszystkie przesłanki z art. 42 § 4 KP, to w takiej sytuacji należy traktować powierzenie powodowi innej pracy jak polecenie służbowe. Również w orzecnictwie wskazuje się, że oddelegowanie pracownika do innych zajęć na trzy miesiące nie oznacza, że przełożony chce ominąć przepisy dotyczące wypowiedzenia zmieniającego. Takie działanie należy traktować jak zwykle polecenie służbowe (wyrok SN z dnia 8 września 2014 roku, sygn. akt III PK 138/13). Wobec tego pracownik powinien się temu poleceniu podporządkować. W niniejszej zaś sprawie powód otwarcie odmówił przyjęcia powierzonej pracy na stanowisku kierowcy – sortowacza. Taka odmowa niewątpliwie stanowi naruszenie porządku pracy w zakładzie pracy i może stanowić uzasadnioną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę.

Kolejną przyczyną wskazaną w wypowiedzeniu jest konfliktowość pracownika przejawiająca się w głośnym komentowaniu poleceń pracodawcy oraz aroganckim odnoszeniu się do przełożonych i innych pracowników. Ta

przyczyna nie została wykazana w toku postępowania. W szczególności współpracownicy powoda nie potwierdzili, aby miał on z kimkolwiek konflikt. Ponadto przyczyna ta również jest zbyt ogólna i nieskonkretyzowana.

Wreszcie ostatnią przyczyną wskazaną w uzasadnieniu wręzonego powodowi wypowiedzenia jest utrata zaufania w związku z odmową wykonywania poleceń przełożonych, a także skargami od klientów i współpracowników. Utrata zaufania może uzasadniać wypowiedzenie, ale tylko wówczas, jeśli jest uzasadniona zachowaniem pracownika, które do niej doprowadziły. Tymczasem pracodawca powołuje się na skargi od klientów oraz odmowę wykonywania poleceń przełożonych, a jak wskazano wyżej pozwany nie udowodnił, aby na powoda były kierowane skargi od klientów, ani też nie wykazał konkretnych sytuacji odmowy przez powoda wykonywania poleceń przełożonych.

Reasumując, Sąd uznał, że ze wszystkich przyczyn podanych w treści wręzonego powodowi wypowiedzenia, za prawdziwą i uzasadnioną można uznać jedynie przyczynę dotyczącą odmowy wykonania polecenia pracodawcy polegającego na oddelegowaniu do innej pracy na okres 3 miesięcy z uwagi na uzasadnione potrzeby pracodawcy w trybie art. 42 § 4 KP. Jest to tylko jedna z kilku przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu. Sąd miał jednak na uwadze, że dla uznania wypowiedzenia za uzasadnione nie jest konieczne wykazanie prawdziwości wszystkich wymienionych w nim przyczyn, wystarczy nawet jedna przyczyna, o ile może ona samodzielnie uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę z pracownikiem w tym trybie. W ocenie Sądu odmowa wykonania polecenia pracodawcy związanego z powierzeniem nowej pracy na podstawie art. 42 § 4 KP samodzielnie może uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem z tym pracownikiem. Wobec tego należy uznać, że wypowiedzenie wręzone powodowi jest uzasadnione, faktycznie bowiem odmówił on wykonywania powierzonej mu pracy.

Z powyższego wynika, że brak jest spełnienia przesłanek z art. 45 § 1 KP, wypowiedzenie jest bowiem uzasadnione, zachowane są także jego wymogi formalne, nie jest ono wreszcie niezgodne z przepisami dotyczącymi wypowiedzenia umów o pracę. Roszczenie powoda o odszkodowanie oparte na art. 45 § 1 KP jest więc niezasadne i jako takie podlega oddaleniu.

W tym miejscu należy przejść do oceny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Powód wnosił bowiem również o zasądzenie na jego rzecz odszkodowania za wręzone mu w okresie wypowiedzenia oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika, które według powoda jest niezgodne z prawem. Podstawą materialnoprawną dla roszczenia powoda jest regulacja z art. 56 §1 KP, zgodnie z którą 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 o odszkodowanie. O przywróceniu do pracy lub odszkodowaniu orzeka sąd pracy. Przesłanką zasadności roszczenia jest więc uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia zostało dokonane z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie. W szczególności chodzi tutaj o art. 52 § 1 KP, który wskazuje, w jakich przypadkach pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia. W niniejszej sprawie w treści wręzonego powodowi oświadczenia pracodawca jako podstawę prawną podał art. 52 § 1 pkt 1 KP, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd dokonał analizy, czy wskazane w treści rozwiązania umowy o pracę zachowanie powoda uzasadnia jego kwalifikację jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

W tym miejscu należy wskazać, że ocena, czy naruszenie obowiązku przez pracownika jest ciężkie, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo (wyrok SN z dnia 20 grudnia 2013 roku, sygn. akt II PK 81/13).

W uzasadnieniu wręzonego powodowi oświadczenia o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy pracodawca wskazał na zachowanie powoda polegające na tym, że dnia 27 marca 2018 roku powód stawiał się do

pracy w stanie uniemożliwiającym dopuszczenie go do pracy, gdyż badanie alkomatem wykazało w jego organizmie stężenie alkoholu wynoszące 0,138 promila, a następnie powód samowolnie opuścił miejsce pracy.

Odnosnie stawienia się do pracy w stanie uniemożliwiającym dopuszczenie go do pracy Sąd miał na uwadze, że nie zostało to w żaden sposób wykazane w toku postępowania. Pozwany powoływał się bowiem na badanie alkomatem, które wykazało poziom alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu na 0,138 promila. Powód bronił się zaś, że alkomat nie był prawidłowo skalibrowany, na co pozwany przedstawił certyfikat adiustacji alkomat. Sąd podkreśla, że pracodawca w ogóle nie był uprawniony do badania stężenia alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu. Zbędna więc staje się argumentacja mająca podważyć sprawność techniczną urządzenia, bowiem używając sprawnego i prawidłowo skalibrowanego alkomatu pracodawca nie może przeprowadzić samodzielnie takiego badania, a co za tym idzie Sąd nie może brać pod uwagę uzyskanych w toku takiego badania wyników. Jeśli pracodawca faktycznie powzięłby wątpliwość co do trzeźwości pracownika powinien wezwać odpowiednie organy (Policję, Straż Miejską), które mogą takie badanie przeprowadzić, a nie działać samowolnie i w sposób sprzeczny z prawem. Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 1 ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi (t.j. - Dz. U. z 2019r., poz. 2277) kierownik zakładu pracy lub osoba przez niego upoważniona mają obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawiał się on do pracy w stanie po użyciu alkoholu albo spożywał alkohol w czasie pracy. Z kolei art. 17 ust. 3 tej ustawy wskazuje wyraźnie, że na żądanie kierownika zakładu pracy, osoby przez niego upoważnionej, a także na żądanie pracownika, o którym mowa w ust. 1, badanie stanu trzeźwości pracownika przeprowadza uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Ustawodawca wręcz wyłączył możliwości przeprowadzania takiego badania przez samego pracodawcę lub osobę działającą w jego imieniu. Warto w tym miejscu również przytoczyć pogląd wyrażony przez SN w wyroku z dnia 4 grudnia 2018 roku, sygn. akt I PK 194/17, zgodnie z którym pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika z powodu jego nietrzeźwości tylko na podstawie wyników badania wykonanego przez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego, a nie przez osobę upoważnioną przez pracodawcę (art. 52 § 1 pkt 1 k.p. w związku z art. 17 ust. 3 ustawy z dnia 26 października 1982 r. o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi).

Wobec powyższego należy uznać, że pracodawca nie udowodnił, aby powód faktycznie stawiał się do pracy w stanie uniemożliwiającym dopuszczenie go do pracy, gdyż badanie alkomatem wykazało w jego organizmie stężenie alkoholu wynoszące 0,138 promila, co oznacza, że mógł tego dnia wykonywać pracę, co zresztą potwierdził biegły z zakresu BHP. Stąd też to zachowanie powoda nie mogło skutecznie uzasadniać rozwiązania z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Sąd miał jednak na uwadze, że oprócz kwestii zawartości alkoholu w wydychanym przez powoda powietrzu pracodawca w oświadczeniu o rozwiązaniu z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazał również na zachowanie powoda polegające na samowolnym opuszczeniu miejsca pracy. Z ustaleń Sądu wynika, że powód faktycznie tuż po przeprowadzonym przez pracodawcę badaniu alkomatem opuścił miejsce pracy, bez żadnego usprawiedliwienia i wbrew poleceniu pracodawcy. Powód w toku postępowania tłumaczył się, że tego dnia w ogóle nie stawiał się do pracy, a do zakładu pracy przyjechał tylko po to, żeby zakomunikować, że bierze urlop na żądanie. Sąd nie uznał zeznań powoda w tym zakresie za wiarygodne, przeczy temu bowiem jego podpis na liście obecności, co zostało już omówione wyżej przy ocenie zeznań powoda. Skoro powód stawiał się tego dnia przed godziną 6:00 rano w zakładzie pracy w ubraniu roboczym i podpisał się na liście obecności to niewątpliwie stawiał się w celu świadczenia pracy. Wobec tego opuszczenie samowolne miejsca pracy przez powoda stanowić niewątpliwie naruszenie jego podstawowego obowiązku pracowniczego. Zgodnie bowiem z art. 100 § 2 pkt 1 i 2 KP pracownik jest obowiązany w szczególności przestrzegać czasu pracy ustalonego w zakładzie pracy oraz przestrzegać regulaminu pracy i ustalonego w zakładzie pracy porządku. Niewątpliwie poprzez samowolne opuszczenie miejsca pracy powód dopuścił się naruszenia wyżej wskazanych obowiązków, które mają charakter podstawowy. Sąd uznał również, że spełnione są przesłanki przemawiające za uznaniem, że naruszenie tych obowiązków miało charakter ciężki. Powód bowiem doskonale zdawał sobie sprawę z tego co robi, wiedział, że stawiał się do pracy, aby tego dnia świadczyć pracę, o czym świadczy jego podpis na liście obecności i ubiór roboczy, wiedział też, że powinien zostać w miejscu pracy, bowiem w czasie pracy

pozostaje do dyspozycji pracodawcy, wiedział także, że pracodawca nie zezwolił mu na opuszczenie miejsca pracy. Nie bez znaczenia jest fakt, że powód swoim zachowaniem uniemożliwił pracodawcy wezwanie odpowiednich służb w celu zweryfikowania jego stanu trzeźwości. Powód po badaniu alkomatem zdawał sobie sprawę, że pracodawca będzie chciał potwierdzić lub wykluczyć wynik tego badania, dyspozytor poprosił bowiem powoda o pozostanie w miejscu pracy. Wbrew poleceniu dyspozytora powód opuścił miejsce pracy, czym uniemożliwił przeprowadzenie ponownego badania stanu trzeźwości. W takiej sytuacji w ocenie sądu zachowaniu powoda można przypisać winę umyślną. Niewątpliwie też zachowanie powoda doprowadziło do zagrożenia interesów pracodawcy, bowiem tego dnia z innymi pracownikami powód miał wykonać konkretną pracę. Opuszczenie przez niego miejsca pracy spowodowało niewątpliwie dezorganizację pracy i naraziło interesy pracodawcy poprzez zorganizowanie zastępstwa za powoda lub zwiększenie obowiązków pozostałych pracowników. Sąd uznał, że spełnione są wszystkie trzy przesłanki uznania zachowania powoda polegającego na samowolnym opuszczeniu przez niego miejsca pracy za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, co uzasadniało rozwiązanie z powodem umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 KP. To zaś oznacza, że rozwiązanie umowy o pracę z powodem jest zgodne z prawem.

Sąd miał również na uwadze, że nie doszło do naruszenia art. 52 § 2 KP, zgodnie, z którym 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. Opuszczenie przez powoda miejsca pracy miało, bowiem miejsce dnia 27 marca 2018 roku, zaś oświadczenie pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia odebrał on dnia 6 kwietnia 2018 roku, a więc z zachowaniem miesięcznego terminu. Również, więc i pod tym kątem, rozwiązanie umowy o pracę jest zgodne z prawem.

Wobec powyższego Sąd uznał, że brak jest przesłanki roszczenia odszkodowawczego z art. 56 KP, roszczenie powoda związane z rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia jest, więc również bezzasadne i jako takie podlega oddaleniu.

Mając na uwadze powyższe Sąd orzekł jak w sentencji wyroku.

W kwestii kosztów postępowania Sąd orzekł na podst. art. 98 KPC oraz §9 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 roku w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015r., poz. 1800, ze zm.), zasądzając na rzecz pozwanego od powódki kwotę 360,00 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego w związku z oboma oddalonymi roszczeniami.

Sąd postanowił również nie obciążać stron pozostałymi kosztami procesu, w tym kosztami poniesionymi tymczasowo w toku postępowania przez Skarb Państwa tytułem opłaty od pozwu i wynagrodzenia biegłego.

ZARZĄDZENIE

(...)