

Sygn. akt IV Pa 18/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 28 lutego 2014r.**

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój / spr /**

**Sędziowie : Sędzia SO Grażyna Śliwa**

**Sędzia SO Robert Macholak**

Protokolant : st.sek.sąd.R.D.-T.

po rozpoznaniu w dniu **18 lutego 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **Przedsiębiorstwa (...) SA w Ż.**

przeciwko **J. J. (1)**

o zapłatę odszkodowania

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy w Ż.

z dnia 10.12.2013r. Sygn. akt IV P 122/13

**I. oddala apelację,**

**II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 450 zł tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.**

Sygn. akt IV Pa 18/14

## UZASADNIENIE

Przedsiębiorstwo (...) Spółka Akcyjna w Ż. wniosła o zasądzenie od J. J. (1) na swoją rzecz kwoty 5.750,92 zł z ustawowymi odsetkami od 18.02.2013r. do dnia zapłaty oraz kosztów procesu wg norm przepisanych w tym kosztów zastępstwa procesowego.

W odpowiedzi pozwany wniósł o oddalenie powództwa w całości i zasądzenie od powoda na swoją rzecz kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

Wyrokiem z dnia 10.12.2013 r. Sąd Rejonowy w Żarach IV Wydział Pracy zasądził od pozwanego J. J. (1) na rzecz powoda Przedsiębiorstwa (...) Spółka Akcyjna w Ż. kwotę 5.750,92 zł tytułem odszkodowania z ustawowymi odsetkami od dnia 18.02.2013 r. do dnia zapłaty (pkt I); zasądził od pozwanego na rzecz powoda kwotę 900 zł tytułem

zwrotu kosztów procesu – kosztów zastępstwa procesowego (pkt II); nakazał ściągnąć od pozwanego J. J. (1) na rzecz Skarbu Państwa – Sądu Rejonowego w Żarach kwotę 287 zł tytułem należnej opłaty (pkt III).

Sąd Rejonowy ustalił, że Pozwany J. J. (1) był zatrudniony u powoda (...) S.A. w Ż. od 02.07.2004 r., na podstawie kolejnych umów o pracę, ostatniej zawartej w dniu na czas nieokreślony, od 08.10.2012 r. na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pozwanemu nie odpowiadały warunki zatrudnienia. W dniu 26.01.2013 r. pozwany podjął zadanie przewozu papieru z K. n/O. do odbiorcy w Szwajcarii. Po załadunku zjechał do Ż. na „pauzę”. W dniu 28.01.2013r., w którym miał wyjechać w dalszą drogę, pozwany złożył powodowi propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem z dniem 28.01.2013 r. W propozycji wskazał, że nie odpowiada mu system pracy kierowcy samochodu ciężarowego (zjazd na 45 godzin do domu po 19 dniach pracy), małe zarobki i zbyt małe normy paliwa. Powód nie wyraził zgody na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron.

Po uzyskaniu informacji o braku zgody powoda, pozwany oświadczył, że w takim razie już u powoda nie pracuje, do pracy już nie przyjdzie, nie chce dalej „brnąć w przepały”. Następnie opuścił teren zakładu pracy i w kolejnych dniach nie stawiał się do pracy. Powód skierował do wykonania dalszego przewozu innego kierowcę.

W dniu 31.01.2013 r. powód wystawił pozwanemu świadectwo pracy, wskazując w nim, iż stosunek pracy ustał w wyniku oświadczenia pracownika bez zachowania okresu wypowiedzenia (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p.). Pozwany nie wnosił o sprostowanie świadectwa pracy. W dniu 08.02.2013 r. powód wezwał pozwanego do zapłaty kwoty 5750,92 zł tytułem odszkodowania w związku z nienależytym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, w oparciu o przepis art. 60<sup>1</sup> k.p.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż sporne w niniejszej sprawie było czy pozwany dokonał rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, czy też „porzucił” pracę, a także czy pracodawca dopuścił się względem pozwanego ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika, w szczególności wskazanych w piśmie pozwanego z dnia 28.01.2013r. uzasadniających decyzję pozwanego.

Okolicznością niesporną natomiast było, że pozwany złożył propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem a następnie oświadczył, że „nie jest już pracownikiem powoda” czy też w wersji pozwanego: „więcej do pracy nie przyjdzie” co oznacza, iż wbrew twierdzeniom zawartym w odpowiedzi na pozew J. J. (2) faktycznie złożył oświadczenie woli deklarując natychmiastowe rozwiązanie stosunku pracy łączącego strony.

Powołując się na przepisy art. 61<sup>2</sup> § 1 k.p. i art. 60<sup>1</sup> k.p. w zw. z art. 55 §1<sup>1</sup> i §2 k.p. oraz art. 455 w zw. z art. 481 § 1 i § 2 k.c., w zw. z art. 300 k.p. Sąd Rejonowy zważył, że niewątpliwie, w świetle zeznań pozwanego, w istocie złożył on oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia. Również zachowanie powoda w dniu 28 stycznia 2013r. i następnych, jednoznacznie wskazywało na podjęcie przez niego decyzji o natychmiastowym rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Pozwany oświadczając o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia nie podał jego przyczyn, lecz jak sam zeznał wskazał, że „nie będzie brnąć w przepały”. Uzasadnione jest również przyjęcie, iż motywami nim kierujące określił już w piśmie z tego dnia zawierające propozycję rozwiązania umowy za porozumieniem „nie odpowiada mi system pracy kierowcy samochodu ciężarowego (zjazd na 45 godzin do domu po 19 dniach pracy), małe zarobki i zbyt małe normy paliwa”. Tak sformułowane przyczyny nie wskazują na jakiegokolwiek naruszenie przez pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pozwanego jako pracownika. Fakt, iż pracownikowi nie odpowiada przyjęty system czasu pracy, wysokość zarobków, czy ustalone normy zużycia materiałów eksploatacyjnych nie daje podstaw do dokonania uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Dopiero w toku postępowania pozwany sprecyzował, że nie mógł zaakceptować stosowanej u powoda praktyki obciążania (kierowców) kosztami przepału, nie zgadzał się na wykonywanie pracy po 13-15 godzin dziennie. Tym samym w tym zakresie

ww. zarzutów Sąd rejonowy dokonywał ustaleń odnośnie ewentualnego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków wobec pozwanego - pracownika.

Niewątpliwie nieprzestrzeżenie przez powoda norm czasu pracy obowiązujących pozwanego, czy też wymaganych okresów wypoczynku, stanowiłoby naruszenie podstawowych obowiązków pracodawcy wobec pracownika. Należy jednak wskazać, iż po przekazaniu przez powoda ewidencji czasu pracy pozwanego oraz wykazu aktywności kierowcy, rozliczenia delegacji zagranicznych oraz zastawienia pobytu pozwanego za granicą wg kart drogowych pozwany nie kwestionując ich prawdziwości i nie składając własnych wniosków dowodowych w tym zakresie, ograniczył się w dalszej toku procesu do podnoszenia kwestii nieprawidłowości dotyczących norm zużycia paliwa obowiązujących u powoda i praktyki obciążania kierowców kosztami zużycia paliwa. Wobec powyższego, Sąd Rejonowy w oparciu o przedstawione przez powoda dowody w postaci ww. dokumentów ustalił, iż nie doszło w tym zakresie do nieprawidłowości wskazywanych przez pozwanego, a tym samym nie doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pozwanego przez pracodawcę.

W ocenie Sądu I instancji, fakt, iż pozwanemu przestał odpowiadać system pracy kierowcy samochodu ciężarowego obowiązujący u powoda, nie uzasadnia dokonania rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> k.p.

Odnośnie drugiego z zarzutów Sąd Rejonowy uznał, iż nie mógł on stanowić uzasadnionej podstawy oświadczenia pozwanego o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nawet gdyby z powodu obowiązującego u powoda systemu, pozwany nie otrzymałby części wynagrodzenia – czego nie stwierdzono, czy też w jego ocenie należącej mu premii za oszczędną eksploatację, nie stanowiłoby to wobec faktu iż jest to wieloletnia praktyka, znana i dotąd akceptowana przez pozwanego, podstawy do dokonania rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 55§1<sup>1</sup> k.p. lecz ewentualnego roszczenia pozwanego o wypłatę należnej części wynagrodzenia.

W toku postępowania nie zostały przez pozwanego podniesione inne zarzuty wobec pracodawcy. Tym samym wobec niestwierdzenia ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków wobec pozwanego jako pracownika, należało uznać złożone przez pozwanego w dniu 28.01.2013 r. oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia za nieuzasadnione.

Apelację od powyższego wyroku wywiódł pozwany zaskarżając go w całości. Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił sprzeczność istotnych ustaleń Sądu z treścią zebranego w sprawie materiału polegającą na przyjęciu, iż w okresie zatrudnienia pozwanego na stanowisku kierowcy samochodu ciężarowego tj. od 08.10.2012 r. do 31.01.2013 r. nie doszło do ciężkiego naruszenia uprawnień pracowniczych przez pracodawcę.

Wskazując na powyższy zarzut wniósł o zmianę zaskarżonego wyroku poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa adwokackiego według norm przepisanych za I i II instancję, ewentualnie uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi Rejonowemu do ponownego rozpoznania i rozstrzygnięcia o kosztach postępowania.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego w kwocie 450 zł.

### **Sąd Okręgowy zważył, co następuje:**

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna.

Sąd Okręgowy po dokonaniu analizy akt sprawy, zebranego w sprawie materiału dowodowego, jak i po zapoznaniu się z motywacją Sądu Rejonowego w zakresie wydanego rozstrzygnięcia, nie spostrzegł uchybień w procesowaniu tegoż Sądu, eksponowanych przez skarżącego w wywiedzionej apelacji. Podkreślić bowiem należy, iż Sąd I instancji w sposób wnikliwy i wszechstronny rozważył wszystkie dowody i okoliczności ujawnione w toku całego postępowania, na ich podstawie prawidłowo ocenił, iż powództwo z którym wystąpiło Przedsiębiorstwo (...) S.A. w Ż. zasługuje na uwzględnienie. Wskazać ponadto należy, iż ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca

dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego. Na podstawie tych okoliczności, Sąd Okręgowy podziela w całości ustalenia faktyczne i wnioski Sądu Rejonowego, przyjmując je za własne i czyniąc integralną częścią poniższych rozważań.

Z tych przyczyn Sąd Okręgowy podziela pogląd jak i argumenty zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego orzeczenia co do tego, że istniały podstawy faktyczne i prawne co do skuteczności roszczenia powoda o odszkodowanie.

Zgodnie bowiem z przepisem art. 61<sup>1</sup> k.p. w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 55 § 1<sup>1</sup>, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie. Ustanowione w art. 61<sup>1</sup> k.p. odszkodowanie ma o tyle specyficzny charakter, że nie jest uwarunkowane zaistnieniem szkody. Realizuje więc w stosunkach pracy przede wszystkim funkcję prewencyjno-represyjną, zaś kompensacyjną tylko wówczas, gdy pracodawca wskutek natychmiastowego zerwania umowy o pracę przez pracownika poniósł uszczerbek majątkowy. Pracodawca nie jest zatem zobowiązany do udowodnienia przed sądem, iż w następstwie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika bez wypowiedzenia poniósł jakąkolwiek szkodę.

W ocenie Sądu Okręgowego, odtworzony na podstawie zgromadzonego materiału dowodowego stan faktyczny sprawy pozwala na jednoznaczny wniosek, że nie doszło do ciężkiego naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków wobec pozwanego jako pracownika, a co za tym idzie, że złożone przez pozwanego w dniu 28.01.2013 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia było nieuzasadnione.

Kodeks pracy nie przewiduje możliwości „rozwiązania” stosunku pracy przez jej porzucenie przez pracownika. Porzucenie pracy jako sposób wygaśnięcia, a nie rozwiązania stosunku pracy przewidziane było w art. 64 k.p., który to przepis jednak został z dniem 02.06.1996 r. skreślony na mocy art. 1 pkt 62 ustawy z dnia 02.02.1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 24, poz. 110 ze zm.). Odtąd powstrzymanie się przez pracownika od świadczenia pracy może być kwalifikowane jako ciężkie naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika (art. 52 § 1 pkt 1 k.p.). Wymienioną ustawą ustawodawca jednocześnie wprowadził do Kodeksu pracy prawo pracownika do rozwiązania z pracodawcą umowy o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika (art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. oraz Oddział 6a Uprawnienia pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę bez wypowiedzenia - art. 61<sup>1</sup> - 62 k.p.). Jeżeli więc pracownik bezzasadnie rozwiąże z pracodawcą umowę o pracę bez wypowiedzenia, pracodawcy przysługuje roszczenie o odszkodowanie (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 29.04.2005 r. III PK 2/05. OSNP 2005/23/372).

Należy przy tym nadmienić, że odmowa pracodawcy przyjęcia złożonej przez pracownika oferty rozwiązania umowy o pracę na mocy porozumienia stron, nie stanowi ciężkiego naruszenia przez tego pracodawcę podstawowych obowiązków wobec pracownika (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 27 marca 2000 r., I PKN 557/99, OSNAPiUS 2001 nr 16, poz. 511). Brak zgody pracodawcy na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron może zatem skutkować albo kontynuacją stosunku pracy, albo skłonić pracownika do złożenia oświadczenia woli rozwiązania umowy o pracę za wypowiedzeniem, albo bez wypowiedzenia w warunkach przepisu art. 55 k.p. Wprawdzie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. uzależnia uprawnienie pracownika do jednostronnego, niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę od dopuszczenia się przez pracodawcę ciężkiego naruszenia wobec niego podstawowych obowiązków, ale jednocześnie ustawodawca wyposaża pracodawcę, w razie nieuzasadnionego rozwiązania przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym, w prawo do odszkodowania należnego od pracownika (art. 61<sup>1</sup> i 61<sup>2</sup> k.p.). Oznacza to, że takie nieuzasadnione rozwiązanie przez pracownika umowy o pracę w trybie natychmiastowym wywołuje skutek w postaci prawa pracodawcy do odszkodowania, o ile o nie wystąpi.

Jeśli chodzi o zarzuty pozwanego dotyczące przyjętego czasu pracy, wysokości zarobków czy ustalonych norm zużycia materiałów eksploatacyjnych, zgodzić się należy z Sądem I instancji, iż nie dawały one podstaw do dokonania uzasadnionego rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w trybie art. 55 § 1<sup>1</sup> k.p. Niezasadne okazały się także zarzuty podnoszone w tej mierze w wywiedzionej apelacji. Skarżący skupiając się na fakcie stosowanej u powoda

praktyki obciążania kierowców kosztami przejazdu wskazał, iż była ona nieprawidłowa, gdyż stosowana do wszystkich kierowców zatrudnionych w dziale Międzynarodowych P. Towarowych i (...). Okoliczność ta jednak nie deprecjonuje prawidłowych ustaleń Sądu I instancji w tym zakresie i nie wpływa wyniku sporu. Pozwany znał bowiem zasady rozliczania kosztów ponadnormatywnego zużycia paliwa i systemu premiowania, a co najważniejsze – dysponował innymi środkami prawnymi, prowadzącymi do obrony swoich racji, w przypadku kwestionowania poszczególnych praktyk i zachowań pracodawcy.

W kontekście tych okoliczności należy stwierdzić, że pracodawcy nie można postawić zarzutu polegającego na rażącym naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych, tym samym rozwiązanie umowy o pracę przez pozwanego bez wypowiedzenia należy uznać za nieuzasadnione.

Brak było przy tym podstaw do uwzględnienia wysuniętego przez skarżącego z ostrożności procesowej zarzutu wywodzonego z art. 8 k.p. Wysokość odszkodowania jest zryczałtowana i zależy od dwóch czynników: wysokości wynagrodzenia pracownika i długości właściwego dla niego okresu wypowiedzenia, wynikającego z przepisów, przy czym przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.), uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy (uchwała Składu 7 Sędziów SN z 15.01.2003 r., III PZP 20/02, OSNAPiUS 2004, nr 1, poz. 4). Wynagrodzenie oblicza się zaś jak ekwiwalent pieniężny za urlop wypoczynkowy (§ 2 ust. 1 pkt 4 rozporządzenia o ustalaniu wynagrodzeń).

Brak jest również podstaw do tego, aby nie obciążać pozwanego kosztami procesu (art. 102 k.p.c.). Niniejszy proces jest wyłącznie wynikiem zachowania pozwanego, który go wywołał i koszty połączone z jego prowadzeniem.

Biorąc pod uwagę powyższe zważania należało na mocy art. 385 k.p.c. orzec jak w wyroku, przy czym orzeczenie o kosztach procesu wydano na podstawie art. 98 k.p.c.