

WYROK

W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

dnia 29 marca 2016 r.

Sąd Rejonowy dla Wrocławia – Śródmieścia Wydział X Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie następującym:

Przewodniczący: SSR Anna Garncarz

Ławnicy: M. Z., S. K.

Protokolant: Dominika Gorząd

po rozpoznaniu w dniu 16 marca 2016 r. we Wrocławiu

przy udziale -----

sprawy z powództwa **R. S. (1)**

przeciwko (...) **spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś.**

o odszkodowanie za niezgodne z prawem i nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia, zadośćuczynienie z tytułu stosowania mobbingu

I. zasądza od strony pozwanej (...) **spółka z ograniczoną odpowiedzialnością w Ś.** na rzecz powoda **R. S. (1)** kwotę 6.693,00 zł (sześć tysięcy sześćset dziewięćdziesiąt trzy złotych) wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 29 maja 2013 r. do dnia zapłaty tytułem odszkodowania;

II. dalej idące powództwo oddala;

III. wyrokowi w punkcie I nadaje rygor natychmiastowej wykonalności do kwoty 2.306,43 zł brutto;

IV. zasądza od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 930 zł tytułem zwrotu kosztów postępowania;

V. nakazuje stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa (kasa Sądu Rejonowego dla Wrocławia- Śródmieścia) kwotę 865,08 zł tytułem opłaty sądowej od pozwu, od której powód był zwolniony i wydatków poniesionych tymczasowo przez Skarb Państwa;

VI. orzeka, że pozostałe koszty sądowe ponosi Skarb Państwa.

UZASADNIENIE

Powód R. S. (1) pozwem z dnia 12 kwietnia 2013 r. (data stempla pocztowego – karta 25), skierowanym przeciwko stronie pozwanej (...) sp. z o.o. w Ś. wniósł o uznanie, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę w trybie art. 52 kp jest nieuzasadnione i w związku z tym wniósł o odszkodowanie w kwocie 6.693 zł jako równowartości trzymiesięcznego wynagrodzenia, kwoty 4.523,61 zł tytułem premii za ostatni wyjazd służbowy w dniach od 27 grudnia 2012 r. do 27 stycznia 2013 r., kwoty 5.075,21 zł tytułem diet krajowych i zagranicznych, kwoty 49.172,09 zł tytułem niewypłaconych ryczałtów za noclegi oraz kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za stosowanie wobec pracownika praktyk mobbingowych.

W uzasadnieniu powództwa, powód podniósł, iż do pracy u strony pozwanej został przyjęty po odbyciu 2-tygodniowego szkolenia z zakresu obsługi naczepy typu silos. Przez pierwszych 19 dni powód jeździł z innym kierowcą, który sprawdzał umiejętności powoda i jednocześnie uczył powoda obsługi urządzeń. Po powrocie z pracy w dniu 27 stycznia 2013 r. powód po dwóch tygodniach pobytu w domu dowiedział się, że nie ma dla niego pracy i zostaje w domu trzeci tydzień. Następnie powód został poinformowany, że powinien wziąć urlop i dopiero w siódmym tygodniu M. B. (1) powiadomiła powoda, że ma jechać w trasę samochodem typu silos w czwartek 28 marca 2013 r. W dniu 2 kwietnia 2013 r. na bazie w I. w Belgii, powód dowiedział się, że ma jechać innym samochodem, tj. chłodnią. Właściciel firmy oraz jego syn zaczęli zastraszać powoda, że będzie zwolniony z pracy, jeśli nie zmieni stanowiska pracy. Dali mu do podpisu oświadczenie, że odmawia wykonania polecenia służbowego, lecz powód nie chciał podpisać tego oświadczenia. Powód wyraził zgodę na zmianę stanowiska pracy, ale pod warunkiem, że pracodawca zaznajomi go z zakresem obowiązków oraz sposobem wykonania pracy. Powód miał na myśli wszystko, co się wiąże z obsługą agregatu chłodniczego, obiegiem dokumentacji itp. Powód miał na myśli dobro firmy, gdyż wcześniej tj. w roku 2011 został przerzucony na samochód chłodnię i rozmroził towar. Pracodawca nie obciążył powoda kosztami szkody. Powód nie wiedział, co firma chce zrobić z jego osobą i czy nie jest to podstęp aby pozbyć się powoda. Po tym, jak powód domagał się przeszkolenia, pracodawca kazał powodowi spakować się i wracać do domu. W czasie tego zajścia wyrażał się w stosunku do powoda niegrzecznie. Powód po powrocie do domu był w bardzo złym stanie zdrowia, zatem od 5 marca do 18 marca 2013 r. a następnie do 29 kwietnia 2013 r. otrzymał zwolnienie lekarskie. Powód zaprzeczył, że odmówił wykonania polecenia służbowego w dniach 2 i 5 marca 2013 r. W zakresie żądania zadośćuczynienia powód wskazał, że był szykanowany przez pracowników wyższego szczebla. Prowadzili oni taktyki zastraszania. Zarówno syn właściciela, jak i główna księgowa używali wobec powoda obraźliwych słów, krzyczeli, zastraszali zwolnieniem z pracy. Najpoważniejszym jednak zarzutem jest to, że powód miał zakaz robienia przerw na odpoczynek pod rygorem utraty pracy. W czasie 9-godzinnej pauzy kazano nie tylko powodowi, ale też innym pracownikom robić rozładunek towaru, a zaraz po rozładunku kontynuować pracę.

W piśmie procesowym z dnia 25 września 2013 r. (data stempla pocztowego) pełnomocnik powoda zmodyfikowała żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie kwoty 6.693 zł tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami, kwoty 4.433,60 zł tytułem premii za ostatni wyjazd służbowy w dniach od 27 grudnia 2012 r. do 27 stycznia 2013 r., kwoty 3.373,41 zł tytułem diet krajowych i zagranicznych, kwoty 41.980,25 zł tytułem niewypłaconych ryczałtów za noclegi oraz kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za stosowanie wobec pracownika praktyk mobbingowych.

W piśmie procesowym z dnia 14 lutego 2015 r. (k. 618-626) pełnomocnik powoda rozszerzyła żądanie pozwu w ten sposób, że wniosła o zasądzenie kwoty 6.693 zł wraz z ustawowymi odsetkami do chwili zapłaty tytułem odszkodowania, kwoty 4.433,60 z tytułem premii, kwoty 3.373,41 zł tytułem diet krajowych i zagranicznych, kwoty 108.748,76 zł tytułem niewypłaconych ryczałtów za noclegi, kwoty 2.028,46 zł tytułem potrąceń dokonanych uregulowaniami z aneksu z dnia 1 lipca 2011 r. oraz kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za stosowanie wobec pracownika praktyk mobbingowych.

Zarządzeniem z dnia 2 marca 2015 r. (k. 655) na podstawie art. 218 kpc zostało wyłączone do odrębnego rozpoznania roszczenie powoda o zasądzenie kwoty 4.433,60 z tytułem premii, kwoty 3.373,41 zł tytułem diet krajowych i zagranicznych, kwoty 108.748,76 zł tytułem niewypłaconych ryczałtów za noclegi, kwoty 2.028,46 zł tytułem potrąceń dokonanych uregulowaniami z aneksu z dnia 1 lipca 2011 r. (łącznie kwoty 118.584,23 zł) i w tym zakresie zostały roszczenia powoda przekazane według właściwości do rozpoznania do Sądu Okręgowego.

W niniejszej sprawie do rozpoznania pozostało roszczenie powoda o odszkodowanie w kwocie 6.693 zł wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 28 marca 2013 r. do dnia zapłaty (roszczenie w zakresie odsetek zostało sprecyzowane w piśmie procesowym z dnia 26 października 2015 r. k. 790-806) oraz roszczenie o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu w wysokości 20.000 zł.

W odpowiedzi na pozew, strona pozwana wniosła o oddalenie powództwa w całości oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu według norm przepisanych.

W uzasadnieniu swojego stanowiska w zakresie żądania odszkodowania w związku z nieuzasadnionym rozwiązaniem umowy o pracę bez wypowiedzenia, strona pozwana zarzuciła, iż w dniu 29 marca 2013 r. powód otrzymał oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę a wskazana oświadczeniu przyczyna jest uzasadniona. W dniu 2 marca 2013 r. powód otrzymał polecenie wykonania przewozu samochodem typu chłodnia, a powód odmówił wykonania tego polecenia. Sytuacja powtórzyła się w dniu 5 marca 2013 r. gdy powód ponownie odmówił wykonania polecenia wyjazdu samochodem typu chłodnia. W ocenie strony pozwanej późniejsze starania się powoda o zwolnienie lekarskie od 5 marca 2013 r. było tylko próbą ucieczki przed konsekwencjami uchybienia obowiązkom pracowniczym. W ocenie strony pozwanej kilkukrotna odmowa wykonania polecenia służbowego mieści się w zakresie podstawowych obowiązków pracowniczych. Według strony pozwanej, powód wcześniej odbył przeszkolenie z naczepy typu silos, zatem posiada wiedzę i umiejętności do kierowania naczepą typu chłodnia. Powód przyznał, że wcześniej jeździł naczepą typu chłodnia, zatem odbywanie specjalnego instruktarzu nie było konieczne (w każdym samochodzie znajduje się ponadto instrukcja obsługi agregatu chłodniczego). Pracodawca zapoznał powoda ze sprzętem w takim zakresie, w jakim z uwagi na doświadczenie, umiejętności i stopień skomplikowania sprzętu chłodniczego było to konieczne. Powód w roku 2011 dwukrotnie przewoził towar naczepą typu chłodnia i dwukrotnie towar został przez klienta przyjęty bez żadnych zastrzeżeń, co potwierdzają listy przewozowe. W ocenie strony pozwanej rzeczywistą przyczyną odmowy wykonania polecenia służbowego był fakt, że w pozwanej firmie przejazd naczepą chłodniczą jest bardziej kłopotliwy niż silosem. Odnośnie roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu, strona pozwana wskazała, że roszczenie to również nie zasługuje na uwzględnienie, z uwagi na fakt, że przedstawione przez powoda nagranie z zebrania w I. w Belgii w żaden sposób nie wskazuje, jakie działania pracodawcy powód uznaje za działania mobbingowe. Strona pozwana wskazała, że pracownicy na stanowiskach takich jak powód posługują się pewnego rodzaju slangiem, w którym można spotkać się ze słownictwem, które może wydawać się dla innych wulgarne. Dodatkowo strona pozwana wskazała, że pozwany nie wykazał krzywdy, która wywołała u niego rozstrój zdrowia. Powód otrzymywał godziwe wynagrodzenie, które kształtowało się na wysokości 6-7 tysięcy złotych. Pracodawca przywoził i odwoził pracownika do pracy busem.

Sąd Rejonowy ustalił następujący stan faktyczny:

Powód R. S. (1) został zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy u strony pozwanej (...) spółka z o. o. w Ś. początkowo na podstawie umowy o prace na czas próbny od 21 listopada 2009 r. do 21 grudnia 2009 r. a następnie od 22 grudnia 2009 r. do 21 listopada 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas określony, a następnie od 22 listopada 2010 r. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony na stanowisku kierowcy samochodów ciężarowych.

Powód posiada prawo jazdy kat A, B, C, D, BE, CE, DE, T.

Średnie miesięczne wynagrodzenie powód z ostatnich trzech miesięcy wynosiło 2.306,43 zł brutto.

Dowody:

- akta osobowe powoda
- zaświadczenie o zarobkach – karta 45

W roku 2009 r., kiedy powód był zatrudniony u strony pozwanej, kierowcy jeździli samochodami ciężarowymi z czterema rodzajami przyczep tj. przyczepą typu silos, chłodnia, kontener i plandeka.

Każdy kierowca, który jest przyjmowany do strony pozwanej na stanowisko kierowcy samochodu ciężarowego przechodzi przeszkolenie w ten sposób, że jeździ z innym, już doświadczonym u strony pozwanej kierowcą przez pewien czas samochodem ciężarowym w trasy i w ten sposób uczy się od drugiego kierowcy obsługi samochodu, naczepy, urządzeń, np. black box, sposobu tankowania, obiegu dokumentów. W czasie takiego szkolenia była też

sprawdzana wiedza kierowcy w zakresie jego umiejętności jazdy samochodem. Okres szkolenia takiego kierowcy jest różny, zazwyczaj jest to okres dwóch tygodni, czasem może być to krócej np. jeden tydzień, czasem dłużej, jeśli jest taka potrzeba.

Kierowca nie otrzymuje żadnego zaświadczenia, które potwierdzałoby odbycie takiego szkolenia.

Powód, gdy został przyjęty do strony pozwanej, również przeszedł takie szkolenie. Szkolenie powodowi przeprowadził M. N. (1). M. N. (1) oraz powód jeździł przez okres dwóch tygodni razem samochodem z naczepą typu silos i M. N. (1) uczył powoda praktycznej obsługi samochodu, naczepy, czynności związanych z przewozem towaru naczepą typu silos, a także obsługi niezbędnych urządzeń oraz wypełniania i przebiegu dokumentów.

Po tym szkoleniu powód już jeździł sam, przy czym miał zlecenia wyjazdów samochodem z naczepą typu silos.

Sama jazda samochodem z naczepą typu silos była taka sama, jak z innymi naczepami, lecz obsługa wyjazdów różniła się tym, że każda z naczep wymagała od kierowcy różnego rodzaju obsługi, w szczególności przy załadunku i rozładunku.

Jazda samochodem z naczepą typu silos wymagała np. umiejętności związanych z myciem silosa, a jazda z naczepą typu chłodnia wymagała umiejętności obsługi agregatu chłodniczego.

Powód nigdy nie przeszedł szkolenia z obsługi samochodu z naczepą typu chłodnia w szczególności z obsługi agregatu chłodniczego, tak, jak przeszedł szkolenie samochodem z naczepą typu silos.

Dowody:

- zeznania świadka M. N. (2) k. 1210 (płyta CD)
- zeznania świadka M. L. k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka S. S. (1) k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka K. S. k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka T. J. k. 525 (płyta CD)
- zeznania świadka W. C. k. 579-585
- przesłuchanie powoda k. 1210 (płyta CD)

Głównym przedmiotem działalności strony pozwanej jest transport drogowy towarowy.

Strona pozwana jako spółka kapitałowa (spółka z ograniczoną odpowiedzialnością) jest częścią międzynarodowego holdingu o nazwie S.. Jedynym udziałowcem strony pozwanej jest S. (...). W skład zarządu strony pozwanej zgodnie z KRS na dzień 18 czerwca 2013 r. wchodził: M. E. S., jako prezes zarządu, D. S. (1), jako członek zarządu, N. S. jako członek zarządu, D. S. (2) jako członek zarządu. Strona pozwana nie miała ustanowionych prokurentów.

S. (...) ((...)) składa się z kilku spółek – córek, m. in. S. Polska, S. Litwa, S. Białoruś, S. Francja, które to spółki zatrudniają samodzielnie kierowców przewożących towary na trasach międzynarodowych.

Powód jako pracownik S. Polska jeździł również samochodami należącymi do innych spółek należących do S. (...).

Siedzibą strony pozwanej jest Ś., lecz kierowcy zatrudnieni u strony pozwanej rozpoczęli pracę w bazie S. (...) w Belgii w I..

Dowody:

- zeznania świadka N. B. k. 1040 (płyta CD)
- zeznania świadka A. S. (1) k. 1210 (płyta CD)
- odpis z KRS strony pozwanej k. 55-57
- przesłuchanie powoda k. 1210 (płyta CD)

Powód przez cały okres zatrudnienia pracował w ten sposób, że jeździł samochodem w trasie przez 4 tygodnie, a następnie przyjeżdżał do domu na 2 tygodnie wypoczynku.

Powód w Polsce kontaktował się z pracownikiem strony pozwanej M. B. (1), która informowała powoda o szczegółach każdego wyjazdu.

Powód, jak i inni pracownicy strony pozwanej przyjeżdżali z Polski do bazy w I. busem służbowym strony pozwanej, a także wracali do Polski busem służbowym strony pozwanej. Żaden z kierowców nie prowadził takiego służbowego busa, lecz prowadził go inny kierowca.

Zazwyczaj zlecenia dla kierowców planował w imieniu strony pozwanej A. S. (1).

Powód od początku zatrudnienia tj. od 2009 r. jeździł samochodem typu silos. Dopiero pod koniec roku 2011 tj. od w dniach od 27 grudnia 2011 r. do 7 stycznia 2012 r. powód otrzymał zlecenie jazdy samochodem typu chłodnia rozpoczynając trasę na bazie I.. Powód wyraził zgodę na przejazd samochodem z naczepą typu chłodnia jedynie dlatego, że zostało mu obiecane, że będzie przewoził towar bez konieczności obsługi agregatu chłodniczego tj. „beztemperaturowo”.

Powód wyraził zgodę na jazdę samochodem typu chłodnia w okresie od 27 grudnia 2011 r. do 7 stycznia 2012 r., gdyż chciał wykonać polecenie pracodawcy, choć miał świadomość tego, że nie potrafi obsługiwać agregatu chłodniczego.

Powód rozpoczął trasę z naczepą typu chłodnia, gdyż inni kierowcy pomogli mu ustawić w odpowiedni sposób agregat chłodniczy. Następnie przez kilka dni powód jeździł z towarem w naczepie typu chłodnia. Przy kolejnym kursie na zamówienie klienta L. powód przewoził towar wymagający zachowania odpowiedniej temperatury, lecz powód nie znając zasad obsługi agregatu chłodniczego doprowadził do sytuacji, że towar był przewożony w nieodpowiedniej (zbyt wysokiej) temperaturze. Klient, do którego towar miał być przywieziony odmówił przyjęcia tego towaru.

Strona pozwana dokonała sprawdzenia przyczyny złej temperatury, w której przewożono towar. Ustalono, że wina za nieprawidłową temperaturę, w jakiej przewożono towar leży nie po stronie wadliwości sprzętu, lecz po stronie powoda, który w nieprawidłowy sposób ustawił agregat chłodniczy.

Powód nie poniósł żadnych konsekwencji finansowych w związku z tym zdarzeniem. Kierowcy zatrudnieni u strony pozwanej popełniają czasem błędy i nie zawsze są oni pociągani do odpowiedzialności za popełnione błędy. Tak też było w przypadku powoda.

O tym, że powód rozmroził towar, powód poinformował innych kierowców w prywatnych rozmowach.

Dowody:

- zeznania świadka M. N. (2) (częściowo) k. 1210 (płyta CD)
- zeznania świadka N. B. k. 1040 (płyta CD)
- zeznania świadka A. S. (1) k. 1210 (płyta CD)
- zeznania świadka J. M. k. 248 (płyta CD)

- zeznania świadka M. B. (2) (częściowo) k. 705 (płyta CD)
- zeznania świadka K. S. k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka T. J. k. 525 (płyta CD)
- CMR nr (...) z dnia 27 grudnia 2011 r. k.164, 1125-1126
- CMR nr (...) z dnia 28 grudnia 2011 r. k. 163, 1127
- CMR nr (...) z dnia 30 grudnia 2011 r. k. 1127 verte
- CMR nr (...) z dnia 2 stycznia 2012 r. k. 1128-1129
- CMR nr (...) (oryginał) k. 850
- CMR nr (...) (oryginał) k. 850
- CMR nr (...) z dnia 2 stycznia 2012 r. k. 1128 verte
- CMR nr (...) z dnia 4 stycznia 2012 r. k. 1130
- CMR nr (...) z dnia 5 stycznia 2012 r. k. 1131
- przesłuchanie powoda k. 1210 (płyta CD)

Powód po tym zdarzeniu jeździł znowu jedynie samochodem typu silos.

Powód nie chciał jeździć ponownie samochodem z naczepą typu chłodnia, gdyż obawiał się, że ponownie doprowadzi do sytuacji, że rozmrozi towar, ale nie było konieczności, aby jeździł on samochodem z naczepą typu chłodnia, gdyż zawsze otrzymywał jedynie polecenia wyjazdów samochodem z naczepą typu silos.

Dowody: - przesłuchanie powoda k. 1210 (płyta CD)

Oprócz szkolenia praktycznego z innym kierowcą na początku zatrudnienia u strony pozwanej kierowcy nie odbywali żadnych innych obowiązkowych szkoleń z obsługi poszczególnych naczep u strony pozwanej, które byłyby potwierdzane zaświadczeniem czy certyfikatem.

Obsługa naczepy typu chłodnia była w zależności od konkretnego kierowcy w różny sposób oceniana. Dla jednych kierowców obsługa tego typu naczepy była prosta i nie wymagała żadnego przeszkolenia, dla innych była trudna i wymagała przeszkolenia. Kierowcy też różnie oceniali potrzebę przeszkolenia na różnego typu naczepy. Dla jednych kierowców wystarczyło, że była instrukcja obsługi danej naczepy w samochodzie, dla innych kierowców obsługa poszczególnych naczep, w tym chłodni, wymagało specjalnego przeszkolenia przez innego kierowcy. Różni kierowcy też różnie oceniali czas, który wymagany był, aby można było uznać, że kierowca przeszedł przeszkolenie ze znajomości obsługi naczepy, w szczególności naczepy typu chłodnia. Byli kierowcy, którzy od początku pracy u strony pozwanej, zatrudniając się u strony pozwanej byli szkoleni na naczepach typu chłodnia, jeździli z takimi naczepami, zatem nie sprawiało im ich obsługa żadnego problemu, byli też tacy pracownicy, którzy nie chcieli pracować na naczepach typu chłodnia.

Nie było u strony pozwanej żadnego systemu ze szkoleń, w których kierowcy byli zaznajamiani z obsługą naczep, w szczególności chłodni. Byli kierowcy, którzy uczyli się od innych kierowców, byli też tacy, którzy znali już wcześniej obsługę tego typu naczep. Nie było też z góry ustalonego czasu ani też zakresu szkolenia, w jakim powinno być udzielone kierowcy niezbędne informacje w celu ustalenia, że kierowca zna obsługę odpowiedniej naczepy i może samodzielnie jechać w trasę.

Powód informował pozostałych pracowników m. in. S. S. (1), że nie bardzo wie, jak się obsługuje naczepę typu chłodnia. Można było przeprowadzić szkolenie z obsługi np. agregatu chłodniczego w sposób prosty i krótki, lecz nie chodziło jedynie o to, aby przekazać pracownikowi odpowiednie informacje, ale też o to, aby pracownik zapamiętał te informacje. To wymagało często, aby pracownik jeździł z innym kierowcą na samochodzie z odpowiedniego typu naczepą.

Dowody:

- zeznania świadka M. N. (2) (częściowo) k. 1210 (płyta CD)
- zeznania świadka N. B. k. 1040 (płyta CD)
- zeznania świadka A. S. (1) k. 1210 (płyta CD)
- zeznania świadka J. M. k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka M. B. (2) (częściowo) k. 705 (płyta CD)
- zeznania świadka K. S. k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka T. J. k. 525 (płyta CD)
- zeznania świadka M. L. k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka S. S. (1) k. 248 (płyta CD)
- zeznania świadka W. Ś. k. 248 (płyta CD)
- przesłuchanie powoda k. 1210 (płyta CD)

U strony pozwanej polecenia związane z przebiegiem wyjazdu służbowego wydawane są na tzw. B. B. tj. urzędzeniu – komunikatorze, w jaki sposób pracownik powinien wykonywać poszczególne czynności. Rolę osoby, która wydawała takie polecenie pełniły m. in. dwie osoby tj. osoba o imieniu S. i osoba o imieniu S.. Te osoby wydawały m. in. takie polecenia na komunikatorze: „dojedź dziś do rozładunku i zrób tam pauzę. Rozładunek o 8.00. praca się zaczyna po rozładunku. M.”, „cześć, po załadunku w L., dojedź do sT. E. du R.. Rozładunek razem z pauzą (9 godzin)”, „proszę dziś dojechać do rozładunku i zrób tam pauzę. Praca się zaczyna po rozładunku. Jutro”, „proszę dojechać do miejsca rozładunku, i zrób tam pauzę, praca się zaczyna po rozładunku”, „cześć, proszę dzisiaj dojechać do klienta. Rozładunek jutro podczas pauzy. S.”, „po załadunku, dojazd dziś do rozładunku i zrób tam pauzę. Zrób 9 godzin pauzy. Praca się zaczyna po rozładunku. S.” „dojedź dziś do rozładunku. Zrób tam pauzę, praca się zaczyna po rozładunku” ,” cześć proszę jechać 10 godzin dziś. W poniedziałek rano rozładunek podczas pauzy weekendowej. S.” , „rysiu, dojedź dziś do firmy i zrób tam pauzę. Praca się zaczyna po rozładunku. M.. S.”, „łącz pauzę z rozładunkiem”, „masz dojechać do rozładunku. Napisz na cmr produkt perissable”, „jedź dziś na max 9 godzin pauzy, dojedź jutro do rozładunku i zrób tam pauzę, łącz pauzę z rozładunkiem, rozładunek punktualnie o 8.00”.

Dowody: - wydruki z B. B. k. 13-24

W sobotę tuż przed poniedziałkiem 2 marca 2013 r. powód przyjechał samochodem bus do bazy I. strony pozwanej, aby w poniedziałek w dniu 2 marca 2013 r. rozpocząć pracę.

W dniu 2 marca 2013 r. rano powód otrzymał zlecenie wyjazdu w trasę samochodem typu chłodnia. Powód takie polecenie otrzymał od pracownika S. (...). Takie samo polecenie otrzymał również drugi pracownik strony pozwanej K. S..

Powód był bardzo zdziwiony tym, że ma jechać w trasę z naczepą typu chłodnia, gdyż wcześniej zrozumiał M. B. (1) tak, że będzie jak zwykle jechał samochodem z naczepą typu silos. Powód odmówił wyjazdu samochodem z naczepą typu chłodnia, gdyż powiedział, że wcześniej rozmroził towar i chce, aby strona pozwana przeszkoliła go z obsługi naczepy typu chłodnia nim wyruszy w trasę.

W tym samym dniu strona pozwana wskazała również K. S., aby ruszył w trasę samochodem z naczepą typu chłodnia, lecz K. S. kategorycznie odmówił, gdyż powołał się na to, że ma ustną umowę z pracodawcą, że będzie jeździł tylko z naczepą typu silos.

Zarówno powód jak i K. S. zostali wezwani do biura do M. S., gdzie powód wskazał, że nie chce jechać samochodem z naczepą typu chłodnia, gdyż chciałby przejść przeszkolenie, bo wcześniej rozmroził towar, a K. S. kategorycznie odmówił wyjazdu z naczepą chłodnią powołując się na ustną umowę z pracodawcą. W tym dniu K. S. podpisał oświadczenie, że odmówił wykonania polecenia wyjazdu i rozwiązał ze stroną pozwana umowę o pracę, natomiast powód odmówił podpisania oświadczenia, że odmówił wykonania polecenia, gdyż powód wyraził zgodę na wyjazd z naczepą typu chłodnia, lecz chciał wcześniej przejść przeszkolenie, w szczególności z obsługi agregatu chłodniczego.

W tej sytuacji nikt ze strony pozwanej nie zaproponował powodowi w żaden sposób szkolenia z obsługi naczepy typu chłodnia, lecz powód otrzymał polecenie zdania rzeczy służbowych i otrzymał polecenie powrotu do domu do Polski ze wskazaniem, że nie ma dla niego już pracy.

Strona pozwana nie podjęła się przeszkolenia powoda w tym dniu w zakresie obsługi samochodu typu chłodnia.

Powód zdał stronie pozwanej ubranie robocze w postaci kombinezonu i innych rzeczy służbowych i wrócił do Polski samochodem strony pozwanej.

Dowody:

- zeznania świadka N. B. (częściowo) k. 1040 (płyta CD)
- zeznania świadka A. S. (1) (częściowo) k. 1210 (płyta CD)
- zeznania świadka K. S. k. 248 (płyta CD)
- przesłuchanie powoda k. 1210 (płyta CD)

W dniu 2 marca 2013 r. A. S. (1) zadzwonił do M. B. (1), że powód odmówił wykonania polecenia wyjazdu samochodem typu chłodnia i że wraca do Polski.

Dowody:

- zeznania świadka A. S. (1) k. 1210 (płyta CD)
- zeznania świadka M. B. (1) k. 837

W dniu 5 marca 2013 r. powód rozmawiał telefonicznie z M. B. (1).

Powód rozmawiał z M. B. (1) zarówno o sytuacji z dnia 2 marca 2013 r. jak i w przedmiocie należnego mu wynagrodzenia.

Powód w czasie rozmowy w dniu 5 marca 2013 r. z M. B. (1) wskazał, że nie chce jechać samochodem z naczepą typu chłodnia, gdyż wskazywał na to, że w roku 2011 doszło do rozmrożenia towaru w czasie, gdy wiózł towar chłodnią z uwagi na fakt, że miał on źle wskazane dane dotyczące temperatury, w jakiej miał być przewieziony towar.

Powód wyraźnie wskazał M. B. (1), że nie chce pojechać samochodem z naczepą typu chłodnia, gdyż wcześniej była taka sytuacja, że doszło do rozmrożenia towaru. M. B. (1) nie zaproponowała powodowi przeszkolenia z prowadzenia samochodu z naczepą typu chłodnia, gdyż nie widziała takiej konieczności.

Rozmowa M. B. (1) z powodem w dniu 5 marca 2011 r. była rozmową, w której nie było żadnej deklaracji z żadnej ze stron. M. B. (1) nie wydała powodowi żadnego polecenia wyjazdu samochodem z naczepą typu chłodnia. M. B. (1) otrzymała jedynie zapewnienie od powoda, że „ (...) sytuację” w zakresie wyjazdów samochodem z naczepą typu chłodnia i w ten sposób zakończyła się rozmowa.

Powód nie skontaktował się po rozmowie z dnia 5 marca 2013 r. z M. B. (1) i nie udzielił żadnej konkretnej informacji w zakresie wyjazdów samochodem z naczepą typu chłodnia. M. B. (1) również nie podejmowała z powodem tego tematu.

Powód przedstawił zaświadczenie lekarskie o tym, że jest niezdolny do pracy od dnia 5 marca 2013 r. do 18 marca 2013 r. a następnie za dalszy okres do 29 marca 2013 r.

Dowody:

- zeznania świadka M. B. (1) k. 837
- przesłuchanie powoda k. 1210 (płyta CD)
- świadectwo pracy powoda (akta osobowe powoda)

Pismem z dnia 28 marca 2013 r., które zostało doręczone powodowi w dniu 29 marca 2013 r. strona pozwana rozwiązała z powodem umowę o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia.

Przyczyna rozwiązania stosunku pracy było ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, które w ocenie pracodawcy polegało na: „kilkakrotnej nieuzasadnionej odmowie wykonania poleceń służbowych wydawanych przez pracodawcę”. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że powód jest zatrudniony na stanowisku Kierowcy samochodów ciężarowych i do jego obowiązków należy odbywanie podróży samochodami ciężarowymi wyznaczonymi do tego celu przez pracodawcę do miejsc ustalonych przez pracodawcę. W dniach 2 marca 2013 r. i 5 marca 2013 r. pracodawca wydał polecenie odbycia podróży samochodem ciężarowym z naczepą – chłodnią spożywczą. Powód jednak odmówił wykonania tych poleceń. Odmowa była całkowicie nieuzasadniona. Kierowanie samochodem ciężarowym ze wskazaną naczepą mieści się w zakresie obowiązków powoda wynikających z powierzonych mu zadań. W ocenie pracodawcy zachowanie powoda naraziło go na szkodę.

Dowody:

- rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, akta osobowe powoda

W oparciu o powyższe ustalenia faktyczne, Sąd zważył co następuje:

Powództwo w zakresie żądania odszkodowania jako zasadne zasługiwało na uwzględnienie. Powództwo o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu nie zasługiwało na uwzględnienie.

Podstawę prawną roszczenia powoda o odszkodowanie stanowił przepis art. 56 § 1 zd. pierwsze k.p. zgodnie z którym, 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.

Rozstrzygając zasadność dochodzonego roszczenia, należało zatem ustalić, czy strona pozwana dokonując rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na zasadzie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. uczyniła to w sposób prawidłowy, a więc spełniała

ono wymogi formalne (np. konsultacji związkowych, formy pisemnej, podania przyczyny wypowiedzenia), a podana przyczyna wypowiedzenia była rzeczywista i prawdziwa.

Bezspornym w sprawie było to, że powód otrzymał w dniu 29 marca 2013 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę podpisane w imieniu pracodawcy przez M. B. (1), która w tamtym okresie nie była członkiem zarządu strony pozwanej jako spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Strona pozwana nie miała też ustanowionych prokurentów.

Wprawdzie w imieniu spółki z ograniczoną odpowiedzialnością zgodnie z przepisami kodeksu spółek handlowych składa oświadczenia woli jedynie zarząd (ewentualnie prokurent, ale w tamtym okresie, zgodnie z odpisem z KRS, strona pozwana nie miała ustanowionej prokury), lecz zgodnie z art. 3 (1) kp, w zakresie prawa pracy, pracodawca może wyznaczyć inną osobę, która będzie za niego podejmować czynności w związku z prowadzeniem zakładu pracy.

W odniesieniu do spółek prawa handlowego w wyroku z dnia 20 maja 1998 r., (I PKN 131/98, OSNAPiUS 1999, nr 12, poz. 385) Sąd Najwyższy stwierdził, że spółka z ograniczoną odpowiedzialnością może być reprezentowana w sprawie z zakresu prawa pracy przez osobę wyznaczoną na podstawie art. 3 (1) (w stanie faktycznym sprawy wyznaczenie polegało na udzieleniu pełnomocnictwa przez członków zarządu). Jak przyjął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 września 1998 r., I PKN 286/98, OSNAPiUS 1999, nr 18, poz. 585, w regulaminie pracy spółki z ograniczoną odpowiedzialnością możliwe jest wyznaczenie na podstawie art. 3 (1) kp osoby do wykonywania czynności z zakresu prawa pracy w sposób odmienny niż przewidziany w art. 199 k.h. (od dnia 1 stycznia 2001 r. dotyczy to art. 205 k.s.h.). Natomiast według tezy II wyroku z dnia 13 marca 2013 r., II PK 214/12, OSNP 2014, nr 1, poz. 3, regulamin zarządu spółki akcyjnej nie może być podstawą kompetencji tego organu do dokonywania czynności prawnych dotyczących zmiany treści stosunku pracy pracowników spółki (art. 371 § 6 i art. 375 k.s.h. oraz art. 9 § 1 k.p.).

Wyznaczenie innej osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę (wyrok SN z 20 września 2005 r., II PK 412/04, OSNP 2006/13-14/210). Nie wymaga żadnej szczególnej formy, chociaż co najmniej dla celów dowodowych powinno nastąpić w formie pisemnej.

W wyroku z 21 stycznia 2003 r., I PK 105/02, LexPolonica nr 363799 (OSNPUS 2004, nr 13, poz. 229) SN stwierdził m.in.: „W kwestii określenia osoby upoważnionej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy, za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną, zarówno w piśmiennictwie, jak i w judykaturze, przyjęto stanowisko, że oznaczenie osoby (organu) wynika z przepisów określających jej powstanie oraz wewnętrzną organizację. Organ ten (osoba) działa na podstawie wyznaczenia do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy”.

Wyznaczenie osoby w rozumieniu art. 3 (1) k.p. ma charakter generalny w odróżnieniu od indywidualnego pełnomocnictwa do dokonywania w imieniu pracodawcy określonych czynności prawnych (art. 96 k.c.). Wyznaczona osoba może udzielać pełnomocnictwa innym osobom do poszczególnych czynności w zakresie prawa pracy. Brak wyraźnego oświadczenia woli pracodawcy oznacza, że osoba składająca oświadczenie woli, które może złożyć tylko pracodawca, nie działa w jego imieniu. Nie mogą tu być stosowane jakiegokolwiek domniemania. Domniemanie, o którym mowa w art. 97 k.c., nie może być w ogóle odnoszone do stosunku pracy. Taki pogląd wyraził m.in. SN w wyroku z 20 września 2005 r., II PK 412/04, LexPolonica nr 387546 (OSNPUS 2006, nr 13-14, poz. 210), konstruując następującą tezę: „Wyznaczenie osoby dokonującej czynności z zakresu prawa pracy (art. 3-11 § 1 k.p.) następuje przez złożenie oświadczenia woli pracodawcy i wyrażenie na to zgody przez tę osobę”.

W niniejszej sprawie M. B. (1), pomimo, że nie była w tamtym okresie członkiem zarządu strony pozwanej, złożyła w imieniu strony pozwanej oświadczenie woli powodowi o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i skoro strona pozwana potwierdziła jej czynność ta czynność jest ważna. Lecz strona pozwana w toku postępowania nie przedstawiła żadnego umocowania, na podstawie którego M. B. (1) mogła taką czynność podjąć, choć powinna była przedstawić choćby pisemne pełnomocnictwo od zarządu strony pozwanej, że jest osobą uprawnioną w rozumieniu przepisu art. 3(1) kp do podejmowania czynności z zakresu prawa pracy, w szczególności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu z powodów umowy o pracę dla celów dowodowych.

Jeszcze raz należy podkreślić, że pełnomocnictwo to nie wymaga żadnej szczególnej formy, lecz dla celów dowodowych winno być ono złożone w formie pisemnej, lecz strona pozwana – pomimo, że działała przez profesjonalnego pełnomocnika – w toku całego postępowania takiego pełnomocnictwa nie przedstawiła.

Zatem należy uznać, że strona pozwana nie wykazała, aby oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę złożone powodowi w imieniu strony pozwanej podpisane przez M. B. (1) było zgodne z art. 30 kodeksu pracy.

Jak wynika już z ugruntowanego orzecznictwa Sądu Najwyższego oraz z doktryny, niezgodność z prawem rozwiązania umowy o pracę, wynikająca z niewłaściwej reprezentacji pracodawcy, nie powoduje nieważności wypowiedzenia. W takim przypadku sąd, na żądanie pracownika, może orzec o bezskuteczności wypowiedzenia, przywróceniu do pracy lub o odszkodowaniu (art. 45 k.p.), a zastosowanie sankcji określonych w kodeksie cywilnym może nastąpić tylko w wyjątkowych przypadkach, w których wypowiedzenia dokonano niezgodnie z wolą pracodawcy i nie zostało ono przez niego potwierdzone. (por. wyrok SN z 9 maja 2006 r., II PK 270/05, OSNP 2007/9-10/125)

Zatem należy uznać, że rozwiązanie umowy o pracę złożone powodowi w dniu 29 marca 2013 r. było skuteczne, lecz wadliwe, a skoro powód domagał się nie przywrócenia do pracy, lecz odszkodowania, z tej choćby przyczyny roszczenie to zasługiwało na uwzględnienie.

Niezależnie od powyższego, Sąd uznał, że rozwiązanie umowy o pracę powoda było nieuzasadnione.

Zgodnie z treścią art. 30 § 4 k.p., w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy o pracę. Jak wskazał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 10 maja 2000 r. (I PKN 641/99, OSNP 2001/20/618, Pr.Pracy 2001/1/33) naruszenie art. 30 § 4 k.p. ma miejsce wówczas, gdy pracodawca nie wskazuje w ogóle przyczyny wypowiedzenia, bądź gdy wskazana przez niego przyczyna jest niedostatecznie konkretna, a przez to niezrozumiała dla pracownika. Warunku podania pracownikowi przyczyn uzasadniających wypowiedzenie umowy o pracę nie może zastąpić ocena pracodawcy, iż przyczyna ta była znana pracownikowi. Podanie pracownikowi przyczyny wypowiedzenia ma umożliwić mu, dokonanie racjonalnej oceny, czy ta przyczyna w rzeczywistości istnieje i czy w związku z tym zaskarżenie czynności prawnej pracodawcy może doprowadzić do uzyskania przez pracownika odpowiednich korzyści – odszkodowania lub przywrócenia do pracy (zob. wyrok SN z dnia 1 października 1997r., I PKN 315/97, OSNP 1998/14/427).

Natomiast w myśl z art. 52 § 1 pkt 1 k.p. pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Cytowany przepis nie zawiera katalogu określającego, choćby przykładowo, na czym polega ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych przez pracownika. Z jego treści oraz z wieloletniego doświadczenia orzeczniczego wynika jednak, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania z nim umowy w tym trybie – musi to być naruszenie podstawowego obowiązku, zaś powaga tego naruszenia rozumiana musi być jako znaczny stopień winy pracownika. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p., jako nadzwyczajny sposób rozwiązania stosunku pracy, powinno być stosowane przez pracodawcę wyjątkowo i z ostrożnością. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (por. wyrok SN z 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998/9/269).

W orzecznictwie i piśmiennictwie nie budzi żadnych wątpliwości że jest to tryb o charakterze nadzwyczajnym, w związku z czym powinien być stosowany przez pracodawcę wyjątkowo i ze znaczną ostrożnością, tylko w razie rażących i oczywistych uchybień pracownika. Co do zasady niewywiązywanie się przez pracownika z obowiązków pracowniczych uzasadnia jedynie wypowiedzenie mu umowy, a nie zwolnienie dyscyplinarne. Rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. może nastąpić wyłącznie wówczas, gdy naruszenie dotyczy podstawowych obowiązków pracownika, a ponadto ma charakter ciężki. W orzecznictwie podnosi się, że zastosowanie tego trybu rozwiązania stosunku pracy musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, w szczególności co do zasady powinno być związane z zawinionymi uchybieniami pracownika. Istotne jest również, że przyczynami tzw. zwolnienia dyscyplinarnego powinny być tylko uchybienia pracownicze które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną

szkodę w mieniu pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Zgodnie z art. 30 § 4 k.p. w oświadczeniu pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca rozwiązanie umowy. Pracodawca ma obowiązek wskazać tę przyczynę w sposób konkretny, jasny i zrozumiały; powinna być to rzeczywista przyczyna rozwiązania umowy o pracę. Oświadczenie pracodawcy musi być na tyle skonkretyzowane, by w danych okolicznościach faktycznych przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia nie budziła wątpliwości (w szczególności – u zwalnianego pracownika) co do tego, z jakim konkretnie jego zachowaniem należy ją łączyć (por. wyrok Sądu Najwyższego z 21.03.2001 r., I PKN 311/00, OSNAPiUS 2002/24/595). Przyczyna dyscyplinarnego zwolnienia z pracy powinna być ponadto określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika (wyrok Sądu Najwyższego z 14.12.1999 r., I PKN 444/99, OSNAPiUS 2001/9/313). Ocena prawidłowości zwolnienia pracownika bez wypowiedzenia jest dokonywana przez Sąd jedynie w granicach przyczyn podanych pracownikowi przez pracodawcę w piśmie rozwiązującym umowę o pracę.

Jak wynika z treści oświadczenia woli pracodawcy z dnia 29 marca 2013 r. przyczyną rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia było ciężkie naruszenie przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych które w ocenie pracodawcy polegało na: „kilkakrotnej nieuzasadnionej odmowie wykonania poleceń służbowych wydawanych przez pracodawcę”. Jednocześnie strona pozwana wskazała, że powód jest zatrudniony na stanowisku Kierowcy samochodów ciężarowych i do jego obowiązków należy odbywanie podróży samochodami ciężarowymi wyznaczonymi do tego celu przez pracodawcę do miejsc ustalonych przez pracodawcę. W dniach 2 marca 2013 r. i 5 marca 2013 r. pracodawca wydał polecenie odbycia podróży samochodem ciężarowym z naczepą – chłodnią spożywczą. Powód jednak odmówił wykonania tych poleceń. Odmowa była całkowicie nieuzasadniona. Kierowanie samochodem ciężarowym ze wskazaną naczepą mieści się w zakresie obowiązków powoda wynikających z powierzonej pracy. W ocenie pracodawcy zachowanie powoda naraziło go na szkodę.

Ciężar dowodu w zakresie wykazania prawdziwości wskazanej przyczyny spoczywał na stronie pozwanej.

W oświadczeniu pracodawcy wprawdzie zostało wskazane, że powód dopuścił się „kilkakrotnej nieuzasadnionej odmowy wykonania poleceń służbowych” lecz jednocześnie pracodawca sam wskazał w dalszej części swojego oświadczenia, że wydano powodowi jedynie dwa polecenia w dniach 2 i 5 marca 2013 r. zatem w ocenie Sądu jedynie te okoliczności mogą być brane pod uwagę w niniejszym postępowaniu.

Należy bowiem wskazać, iż przyczyna rozwiązania umowy o pracę wskazana w oświadczeniu pracodawcy oprócz tego, iż musi być przez pracodawcę podana w sposób konkretny i ścisły oraz musi stanowić dostateczną przesłankę zastosowanego trybu rozwiązania umowy o pracę, to przede wszystkim musi być prawdziwa i możliwa do zweryfikowania w postępowaniu przed sądem, w którym pracodawca ma wykazać istnienie tej właśnie przyczyny, jaką podał pracownikowi.

Zgodnie natomiast z ugruntowaną linią orzecniczą wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pozbawiony on jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 02 grudnia 2009 r., Sygn. akt I PK 122/09).

Należy zatem mieć na uwadze, że jedynie okoliczności związane z zachowaniem powoda w tych dwóch dniach marca tj. w dniach 2 i 5 marca 2013 r. mogły być przedmiotem postępowania przed Sądem Pracy w niniejszej sprawie.

Zgodnie z art. 100 § 1 kp, pracownik jest obowiązany wykonywać pracę sumiennie i starannie oraz stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę.

W ustalonym stanie faktycznym, w ocenie Sądu, nie doszło do naruszenia przez powoda podstawowych obowiązków pracowniczych wyartykułowanych w powyższym przepisie. Powód bowiem wprawdzie sam przyznał, że podjął się

pracy w dniu 2 marca 2013 r. w ten sposób, że nie wyraził zgody aby pojechać w trasę samochodem z naczepą typu chłodnia, lecz jak wynika z zebranego materiału dowodowego, powód uzasadnił swoje stanowisko w tym zakresie, przyczyna była w ocenie Sądu uzasadniona, a zatem nie było to w ocenie Sądu, ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Warunkiem rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. jest oprócz bezprawności działania, rozumianej jako zachowanie się pracownika naruszające jego obowiązki objęte treścią stosunku pracy, także stosunek psychiczny sprawcy do skutków swojego postępowania określony wolą i możliwością przewidywania (świadomością). Rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia powoduje zatem konieczność ustalenia, czy pracownik dopuścił się w rzeczywistości zawinionego, ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych.

Zakwalifikowanie zachowania pracownika jako ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, każdorazowo zależy od powierzonych mu przez pracodawcę obowiązków, charakteru wykonywanej pracy oraz rodzaju i okoliczności naruszenia tych obowiązków (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 28 października 1998 r., Sygn. akt I PKN 400/98).

Jak podkreślił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 09 grudnia 1976 r. (Sygn. akt I PRN 111/76) ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych ma miejsce wówczas, gdy w związku z zachowaniem pracownika naruszającym podstawowe obowiązki można mu przypisać winę umyślną lub rażące niedbalstwo, a ciężar udowodnienia przyczyny spoczywa na pracodawcy (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., Sygn. akt. I PKN 169/99 i wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 września 2005 r., Sygn. akt II PK 305/04).

W doktrynie przyjmuje się, że jeżeli sprawca ma świadomość szkodliwego skutku swego działania i przewidując jego nastąpienie celowo do niego zmierza lub co najmniej się nań godzi, można mu przypisać winę umyślną.

Rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych można natomiast określić jako rodzaj ciężkiej winy nieumyślnej, której nasilenie wyraża się w całkowitym ignorowaniu przez pracownika następstw swego działania, chociaż rodzaj wykonywanych obowiązków lub zajmowane stanowisko nakazują szczególną przezorność i ostrożność w działaniu (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 września 2001 r., Sygn. akt I PKN 634/00).

Zarówno w orzecznictwie, jak również w doktrynie utrwalony jest pogląd, iż uchybienie obowiązkom pracowniczym powinno stanowić ponadto zagrożenie dla praw i interesów pracodawcy (np. R. Sadlik „Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia przez pracodawcę lub pracownika”, Pr. Pracy 2000/1/19/; A. Sobczyk „Ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych jako przesłanka rozwiązania umowy o pracę”, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 1999/1/207).

Z powyższego wynika, że nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania umowy w trybie art. 52 § 1 pkt. 1 k.p. Naruszenie podstawowych obowiązków musi być spowodowane przez pracownika świadomie, w sposób przez niego zawiniony przynajmniej rażącym niedbalstwem oraz stwarzać zagrożenie dla interesów pracodawcy.

W niniejszej sprawie, jak wynika z zebranego materiału dowodowego jasnym było jedynie to, że faktycznie w dniu 2 marca 2013 r. powód odmówił będąc na bazie w I. polecenia wyjazdu samochodem typu chłodnia, lecz w ocenie Sądu nie było to ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z zeznań świadka A. S. (1), on w tym dniu planował wyjazdy dla kierowców samochodów ciężarowych i on postanowił, że powód ma w tym dniu jechać samochodem typu chłodnia, a nie jak zwykle powód jeździł samochodem z naczepą typu silos.

Jak wynika jednak z zeznań świadków, to nie sam świadek A. S. (1) przekazał powodowi tę informację o tym, że ma on jechać samochodem typu chłodnia, lecz przekazała mu tę informację inna osoba.

Bezspornym jednak w sprawie było to, że powód został w tym dniu przewidziany do wyjazdu samochodem typu chłodnia, a także fakt, że powód nie chciał wyjechać tym samochodem.

Spornym w sprawie było jedynie to, z jakich przyczyn powód w tym dniu nie wyjechał samochodem typu chłodnia w trasę, dlaczego odmówił wykonaniu polecenia i w jakich okolicznościach, a także spornym było następstwa tego zdarzenia.

Przede wszystkim jak wynika z zeznań świadka K. S., powód odmówił wyjazdu samochodem z naczepą typu chłodnia, gdyż wskazywał na to, że nie potrafi obsługiwać tej naczepy i domaga się przeszkolenia. Powód wskazywał, że pojedzie z tego typu naczepą, ale po tym, jak uzyska przeszkolenie. Sąd w pełni dał wiarę zeznaniom świadka w tym zakresie w szczególności dlatego, że jego zeznania były jasne, konsekwentne, szczerze. Świadek ten w pełni potwierdził, że on sam odmówił wyjazdu samochodem z naczepą typu chłodnia z uwagi na fakt, że nie chciał jeździć takim samochodem, lecz wyraźnie wskazał, że powód wskazywał na chęć przeszkolenia i nie chciał jechać w trasę z uwagi na fakt, że nie radzi sobie z obsługą tego rodzaju naczepy. Zeznania tego świadka w pełni korespondują z zeznaniami powoda, który w toku całego postępowania, od samego początku do ostatniej rozprawy konsekwentnie podtrzymywał, że nie chciał jechać w trasę z uwagi na obawę, że nie radzi sobie z obsługą agregatu chłodniczego, a nie z żadnych innych powodów. Co więcej, zeznania świadka K. S. o tyle zasługują dodatkowo na uwzględnienie, że świadek ten nie jest już pracownikiem strony pozwanej, nie ma żadnego interesu aby zeznawać na korzyść którejkolwiek ze stron, ale również dlatego, że zeznania tego świadka w pełni potwierdzają również zeznania świadka M. B. (1), która również przyznała, że w trakcie jej rozmowy z powodem w dniu 5 marca 2013 r. powód potwierdzał jej fakt, że wcześniej rozmroził towar jadąc na chłodni, zatem nie chce ponownie ruszać w trasę z uwagi na fakt, że nie potrafi obsługiwać agregatu chłodniczego. Zatem należy uznać, że powód wyraźnie pracodawcy wskazał przyczynę, dlaczego nie chce ruszyć w trasę samochodem z naczepą typu chłodnia. Dodatkowo należy wskazać, że wprawdzie świadkowie N. B. i A. S. (1) zaprzeczyli faktowi, że powód domagał się przeszkolenia, lecz ich zeznania w tym zakresie nie zasługują na uwzględnienie. Przede wszystkim należy podkreślić, że osoby te są ściśle związane z (...), którego integralną częścią jest strona pozwana jako spółka z ograniczoną odpowiedzialnością, świadek A. S. (1) jest dodatkowo pracownikiem strony pozwanej. Jednocześnie również, świadkowie ci jedynie pamiętali, że powód otrzymał polecenie wyjazdu na samochodzie z naczepą typu chłodnia i nie wskazywali, aby powód domagał się przeszkolenia, lecz jednocześnie nie wskazywali i wyjaśniali dlaczego wieloletni pracownik, który dotychczas nie miał takiej sytuacji, aby odmówić wyjazdu służbowego, nieoczekiwanie odmawia wyjazdu służbowego. Jednocześnie świadkowie ci nie wyjaśnili dlaczego drugi z pracowników K. S. przestał być pracownikiem już w momencie odmowy wykonania wydanego mu polecenia służbowego wyjazdu samochodem z naczepą typu chłodnia, natomiast powodowi strona pozwana wydała pozwolenie na przyjazd do Polski i dopiero w dniu 29 marca 2013 r. rozwiązała z nim umowę o pracę bez wypowiedzenia. Dodatkowo należy wskazać, że jak wynika z zeznań świadka M. B. (1), rozmawiała ona zarówno z A. S. (1), jak i później z powodem i znała sytuację, a także stanowisko powoda w zakresie przyczyn odmowy wyjazdu chłodnią.

W ocenie Sądu, mając na uwadze zeznania świadków N. B., A. S. (1), M. B. (1) i K. S., pracodawca powoda miał świadomość tego, że powód nie chce wyjechać samochodem typu chłodnia w dniu 2 marca 2013 r. z uwagi na fakt, że boi się obsługi tego typu naczepy z uwagi na fakt, że wcześniej rozmroził towar, lecz w ocenie Sądu, strona pozwana zlekceważyła ten fakt, chciała, niezależnie od przyczyn odmowy wyjazdu przez powoda samochodem typu chłodnia wymusić na nim ten wyjazd, a skoro powód i tak konsekwentnie podtrzymywał swoje stanowisko, że nie chce jechać z uwagi na brak znajomości obsługi tego typu naczepy, to kazała powodowi wracać do Polski. W ocenie Sądu, strona pozwana wiedziała, że powód odmawia wyjazdu z uwagi na fakt, że nie zna obsługi tego typu naczepy, lecz zlekceważyła obawy powoda i chciała, aby powód wyruszył w trasę, tak, jak to zrobił w roku 2011 bez przeszkolenia, gdyż uznała, że takie przeszkolenie nie było konieczne. W szczególności takie wnioski można wysnuć z samych zeznań świadków N. B., A. S. (1) i M. B. (1), którzy wskazali, że takie szkolenie, gdyby powód wyraźnie chciał, mógłby przejść na miejscu tuż, przed wyjazdem i z pewnością znalazłaby się osoba, która to szkolenie by mu udzieliła. Jednocześnie dla strony pozwanej wyraźnie przeszkolenie to nie wymagało ani szczególnego czasu, ani też szczególnych umiejętności.

Jednocześnie jednak zeznania tych świadków są niekonsekwentne i nielogiczne, gdyż zarówno A. S. (1) jak i M. B. (1) twierdzili, że powód przeszedł szkolenie, a zatem kolejne nie było mu już potrzebne. Jak wynika natomiast z zeznań świadków – pracowników kierowców strony pozwanej, każdy z tych pracowników odmiennie traktował umiejętności obsługi naczepy typu chłodnia. Faktycznie część kierowców wyraźnie wskazywała, że obsługa tego typu naczepy jest prosta, nie wymaga szczególnego szkolenia, wystarczy, że jest się w posiadaniu instrukcji obsługi. Jednocześnie jednak część pracowników m. in. M. L., S. S. (1) wskazali, że takie szkolenie nie można przeprowadzić w sposób szybki, krótki, jednorazowy. W szczególności zeznania świadka S. S. (1) zasługują na uwagę, gdyż świadek ten wyraźnie wskazał, że nie jest istotne, co zostało pracownikowi przekazane, lecz istotne jest to, co pracownik zapamiętał. Jeśli faktycznie dać wiarę zeznaniom powoda, że u strony pozwanej były naczepy z różnego rodzaju agregatami chłodniczymi o różnym stopniu skomplikowania urządzeń elektronicznych, obawa powoda, że nie poradzi sobie ze skomplikowaną obsługą agregatu chłodniczego, tak, jak nie poradził sobie na przełomie roku 2011 i 2012 była uzasadniona.

Jak słusznie wskazuje Sąd Najwyższy w licznych orzeczeniach, ciężkie naruszenie przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych zachodzi wówczas, gdy zachowaniu pracownika (działaniu lub zaniechaniu) można przypisać złą wolę (winę umyślną) lub rażące niedbalstwo (tak np. Sąd Najwyższy w wyroku z 21.07.1999 r., I PKN 169/99, OSNP 2000/20/746 albo w wyroku z 21.06.2005 r., II PK 305/04, Lex nr 155985). Niezawinione uchybienie obowiązkowi pracowniczemu nie może uzasadniać rozwiązania umowy bez wypowiedzenia, nawet gdy ma charakter ciężki i dotyczy obowiązków podstawowych. Ważne jest, aby w konkretnym przypadku można było przypisać pracownikowi niesumienność, nierzetelność, nieuczciwość albo nielojalność (por. wyrok Sądu Najwyższego z 23.09.1997 r., I PKN 274/97, OSNP 1998/13/396). Ze względu na to, że w toku niniejszego procesu strona pozwana miała obowiązek wykazać istnienie podstaw do rozwiązania z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia, to na niej spoczywał ciężar wykazania, że zachowanie powoda nie tylko stanowiło naruszenie jego obowiązków, lecz również że wiązało się ze znacznym stopniem zawinienia.

Jeśli chodzi o kwestię „umyślności” działań powoda, opisanych w piśmie pracodawcy z 29 marca 2013 r., to istotnie były one „umyślne” w tym sensie, że powód rzeczywiście nie chciał podejmować się jazdy samochodem typu chłodnia, lecz w ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała, aby faktycznie było to wynikiem jego celowego działania. Przede wszystkim należy podkreślić, że z jasnych, logicznych i konsekwentnych zeznań świadka K. S. wynika, że powód odmówił wyruszenia w trasę na samochodzie typu chłodnia jedynie dlatego, że chciał zostać przeszkolony z obsługi tego samochodu. Stan świadomości powoda był w tym dniu jedynie taki, że faktycznie odmawia wykonania tego polecenia z uwagi na stan obawy, że nie poradzi sobie z obsługą samochodu tego typu, co zdarzyło się wcześniej, gdy rozmroził towar w styczniu 2012 r.

Dodatkowo rozważając zasadność odmowy wyjazdu powoda należy mieć na uwadze zeznania świadka S. S. (1), który jasno, logicznie i zgodnie z doświadczeniem życiowym wskazał, że nie jest istotne to, czy faktycznie powód przeszedł wcześniej jakiś krótki instruktarz z obsługi chodni i czy ktoś na miejscu tuż przed wyjazdem również takiego krótkiego instruktarzu powodowi by udzielił, ale istotne jest to, czy powód miałby okazję do przyswojenia sobie tej wiedzy w taki sposób, aby bez obaw wyjechać w trasę.

Mając powyższe na uwadze, w ocenie Sądu, całkowicie nie zasługują na wiarę twierdzenia strony pozwanej, że powód odmówił wyjazdu w tym dniu samochodem typu chłodnia, z uwagi na inne, nieuzasadnione przyczyny (sama strona pozwana w toku postępowania wskazywała w sposób niekonsekwentny jakie miałyby to być przyczyny, tj. czy niższe wynagrodzenie, czy też cięższa praca na tego typu samochodzie), a nie z powodu tego, że nie jest prawidłowo przeszkolony z jazdy tego typu samochodem.

W ocenie Sądu, strona pozwana aby wykazać „umyślność” działania powoda winna była wykazać, że faktycznie nie chciał on jechać w trasę na samochodzie typu chłodnia z przyczyn innych niż brak przeszkolenia. Strona pozwana tego nie wykazała.

Przede wszystkim w tym miejscu podkreślić należy, że strona pozwana w toku całego postępowania przedstawiała niekonsekwentne i nielogiczne, a zatem nie zasługujące na wiarę stanowisko w kwestii szkolenia powoda.

Przede wszystkim, jak wynika z zeznań świadków – pracowników i byłych pracowników strony pozwanej, ale przede wszystkim z zeznań świadka M. N. (1), które w pełni korespondowały z zeznaniami pozostałych świadków, ale również z twierdzeniami powoda, powód przy przyjęciu do pracy u strony pozwanej był przeszkolony jedynie z obsługi samochodu typu silos, a także z ogólnych zasad np. mycia samochodu, tankowania samochodu, obsługi urządzeń do komunikacji. Żaden ze świadków nie potwierdził, a także nie wynika to również z żadnego dowodu z dokumentu, aby powód został przeszkolony z obsługi samochodu typu chłodnia, którymi jeżdżą kierowcy u strony pozwanej, choć nikt nie zaprzeczył, że obsługa różnych typów samochodów różni się.

Stanowisko strony pozwanej natomiast w toku całego postępowania było niekonsekwentne i nielogiczne, bowiem w toku postępowania albo strona pozwana twierdziła, że powód został faktycznie przeszkolony z obsługi samochodu typu chłodnia (choć nie ma potwierdzenia tego typu szkolenia), a jednocześnie nie przedstawiała żadnych faktycznych okoliczności, które wskazywałyby kiedy i przez kogo powód został przeszkolony, albo też w późniejszym toku postępowania świadkowie strony pozwanej wskazywali, że powód – jeśli potrzebował takiego szkolenia – to mógł się o takie szkolenie zwrócić, lecz tego nie zrobił.

Jak wynika z początkowych zeznań świadka M. B. (1), powód miał przeszkolenie na samochodzie typu chłodnia, gdyż wcześniej nim jeździł tj. w roku 2011, lecz nie potrafiła wskazać ani w jaki sposób to się odbyło, ani też kiedy. Natomiast w toku postępowania wskazała, że jeśli powód chciał przejść dodatkowe szkolenie, to mógł się o nie zwrócić, lecz tego nie zrobił.

Jeśli w toku postępowania przez cały czas, już w pozwie znalazł się zarzut powoda, że nie przeszedł on stosownego szkolenia na samochodzie typu chłodnia, profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej winien był ustalić ze stroną pozwaną kiedy i w jakich okolicznościach, a także przez kogo powód został przeszkolony w szczególności z obsługi samochodu typu chłodnia.

Jeśli profesjonalny pełnomocnik strony pozwanej na rozprawie w dniu 16 marca 2016 r. a zatem po upływie 3 lat od złożenia przez powoda pozwu, w którym kwestionował on sam fakt przeszkolenia podnosi okoliczność, że powód najprawdopodobniej został przeszkolony przez osobę o imieniu i nazwisku G. C., gdyż taką informację w tym dniu złożył A. S. (1), który jak wynika z zeznań tego świadka był menadżerem do spraw osobowych u strony pozwanej, podejmował decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i w ogólności zajmował się sprawami osobowymi polskich kierowców, że najprawdopodobniej powoda szkolili ta osoba o nazwisku G. C., gdyż osoba ta szkolili wszystkich kierowców, taki wniosek zasługiwał na oddalenie w świetle art. 217 kpc.

Przede wszystkim podkreślenia wymaga, że strona pozwana od początku postępowania była reprezentowana przez profesjonalnego pełnomocnika, który sam wielokrotnie w swoich pismach powoływał się na zasadę koncentracji materiału dowodowego.

Pierwszą przesłanką uzasadniającą rozpoznanie spóźnionych twierdzeń i dowodów jest brak winy strony w zgłoszeniu tych twierdzeń i dowodów w czasie właściwym. W ocenie tej przesłanki pomocne będzie z pewnością orzecznictwo Sądu Najwyższego na tle instytucji prekluzji dowodowej czy też przywrócenia terminu do dokonania czynności procesowej. Dokonując takiej oceny, sąd powinien mieć przede wszystkim na uwadze wzorzec człowieka działającego z należytą starannością w swoich własnych, życiowo ważnych sprawach (por. np. postanowienia SN: z 6 lipca 2012 r., V CZ 25/2012, LexisNexis nr 4938290; z 21 lipca 2010 r., III CZ 22/2010, Lex nr 852675; z 24 listopada 2009 r., V CZ 57/2009, LexisNexis nr 3854159). Okoliczności, które zadecydowały o spóźnieniu w prezentacji materiału procesowego, muszą być przesłankami obiektywnymi, przez co jednak należy rozumieć nie tylko sytuację, gdy dokonanie czynności było w ogóle niemożliwe, ale również gdy w danych okolicznościach nie można oczekiwać od strony, aby zachowała wyznaczony termin (zob. np. postanowienie SN z 16 lutego 2011 r., II CZ 209/2010, LexisNexis nr 3878421; wyrok SN z 8 października 2010 r., II PK 70/2010, LexisNexis nr 3026563). Przesłanki subiektywne natomiast mogą mieć znaczenie przy podjęciu decyzji, czy nie zachodzą szczególne okoliczności uzasadniające mimo wszystko dopuszczenie spóźnionych twierdzeń i dowodów. Nie ma przy tym znaczenia, czy opóźnienie w zgłoszeniu twierdzeń i dowodów nastąpiło z przyczyn zwinionych przez stronę, czy jej pełnomocnika (zob. np. postanowienie

SN z 27 października 2009 r., II UZ 35/2009, LexisNexis nr 3035785). Strona, wnosząc o rozpoznanie materiału procesowego niezgłoszonego w czasie właściwym, musi uprawdopodobnić, że ani ona, ani jej pełnomocnik nie ponoszą winy w tym opóźnieniu, przy czym w przypadku profesjonalnego pełnomocnika należy stosować wyższy, uwzględniający jego fachowość, standard postępowania. Brak oczywiście winy strony w zgłoszeniu twierdzeń i dowodów w czasie właściwym w sytuacji, gdy określone twierdzenia i dowody nie były jej znane, bądź gdy potrzeba ich powołania powstała później.

W ocenie Sądu, mając na uwadze, że powód wnosząc pozew w kwietniu 2013 r. podnosił okoliczności związane z brakiem jego przeszkolenia, wina w braku wiedzy profesjonalnego pełnomocnika o rzekomym „prawdopodobnym” przeszkoleniu powoda przez wskazaną przez pełnomocnika osobę, która szkoliła wszystkich pracowników, więc najprawdopodobniej powoda również, niewątpliwie leżała po stronie pozwanej i jego pełnomocniku.

W tym miejscu należy odnieść się do nadużywania praw procesowych przez stronę pozwaną. Sąd oczywiście miał na uwadze, że skoro sprawa znalazła się w sądzie, to każda ze stron dąży do uzyskania pozytywnego wyniku. Trzeba jednak podkreślić, że działania procesowe muszą mieścić się w kategorii „dobrych obyczajów” (art. 3 k.p.c.). W tej kategorii absolutnie nie mieściły się zachowania pełnomocnika strony pozwanej zwłaszcza w zakresie bezpodstawnego domagania się przesłuchania w charakterze świadka G. C., co do której osoby nie było wiadomo nic więcej, ponad przypuszczenia strony pozwanej.

W ocenie Sądu, pełnomocnik strony pozwanej z całą pewnością zdawał sobie sprawę, że wezwanie dodatkowo świadka, którego adresu nie można było w dniu rozprawy ustalić, lecz którego adres jest z pewnością adresem poza granicami Polski, jest przedłużeniem postępowania, zatem należy uznać, że jego wniosek o przesłuchanie świadka w tych okolicznościach jest nadużyciem prawa.

Również w tych kategoriach należy potraktować wniosek pełnomocnika powoda o przedstawienie: „konkretnych dokumentów (tachografów, kart drogowych) poświadczających że w jednym dniu spotkali się powód, M. N. (1) i M. B. (2). Przede wszystkim niezależnie od tego, że wniosek ten nie był możliwy do realizacji przez stronę pozwaną z powodu brak konkretności, należy podkreślić, że wniosek ten miał zmierzać jedynie do tego, że w ocenie pełnomocnika powoda, nie było nigdy tak, aby spotkali się w jednym dniu powód i pozostali dwaj kierowcy strony pozwanej. Zatem należy mieć na uwadze, że wniosek ten sprowadzał się do ustalenia okoliczności negatywnej, co jest niedopuszczalne, zatem wniosek ten zasługiwał na oddalenie.

W ocenie Sądu, mając na uwadze, zarzut strony pozwanej zawarty w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę, zgodnie z art. 6 kc, strona pozwana winna była wykazać, że powód miał pełne rozeznanie co do tego, że jego działania są sprzeczne z jego obowiązkami i że pomimo tej wiedzy celowo je podejmował, z zamiarem niewywiązania się z tychże obowiązków. Umyślność polega bowiem na tym, że pracownik bądź chce przez swoje zachowanie naruszyć swe obowiązki (wyrządzić szkodę pracodawcy) lub co najmniej świadomie się na to godzi. Strona pozwana niczego takiego nie udowodniła – choć swe oświadczenie sformułowała w sposób sugerujący, że to właśnie umyślność naruszenia obowiązków stanowiła przyczynę zwolnienia powoda.

W ocenie Sądu, strona pozwana nie wykazała, aby faktycznie powód celowo nie chciał jechać w trasę samochodem chłodnią.

Fakt powołania na świadka M. N. (3) na rozprawie w dniu 16 marca 2016 r. przeczy twierdzeniom strony pozwanej, że w marcu 2013 r. kiedy podejmowała decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę faktycznie miała wiedzę, że powód celowo rozmroził towar, aby nigdy więcej nie jeździć samochodem typu chłodnia.

Przede wszystkim podkreślić należy, że strona pozwana na początku postępowania całkowicie zaprzeczała temu, aby miała jakkolwiek wiedzę o wcześniejszym rozmrożeniu towaru przez powoda. Okoliczność ta rzekomo została ujawniona dopiero w toku postępowania, gdy pełnomocnik powoda konsekwentnie domagał się przedstawienia dokumentów CMR świadczących o tym fakcie. Zatem należy mieć na uwadze, że strona pozwana podejmując decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę, skoro nie wiedziała o jego wcześniejszych problemach z przewozem towaru

samochodem typu chłodnia, nie mogła również w sposób oczywisty wiedzieć o tym, że powód zrobił to celowo. Zatem przesłuchanie świadka na tę okoliczność (na tę okoliczność świadek został przesłuchany wbrew tezie dowodowej, gdyż świadek w dniu 16 marca 2016 r. został przesłuchany na okoliczność szkolenia powoda na samochodzie typu silos, a jedynie poprzez zadawanie pytań przez pełnomocników stron świadek opowiedział o tych okolicznościach) jest i tak bez znaczenia dla sprawy, gdyż w momencie podejmowania decyzji przez pracodawcę z pewnością było to poza stanem świadomości strony pozwanej.

Jeśli natomiast okoliczność ta miałyby rzekomo świadczyć o tym, że powód odmówił wyjazdu samochodem typu chłodnia, gdyż nie chciał jeździć na tym samochodzie, to należy podkreślić, że jak wynika z zeznań świadka K. S., powód wyraźnie wskazał, że domagał się w tym dniu przeszkolenia na samochodzie typu chłodnia, lecz strona pozwana nie zapewniła mu tego szkolenia.

Odnosząc się natomiast do zeznań świadka M. B. (2), który w swoich zeznaniach wskazał, że słyszał, że powód rozmroził towar i zrobił to celowo, należy wskazać, że zeznania tego świadka całkowicie nie zasługują na uwzględnienie. Przede wszystkim świadek ten odpowiadając na pytania przewodniczącego w ogóle nie pamiętał sytuacji, aby powód jeździł samochodem typu chłodnia i rozmroził towar, natomiast na pytania pełnomocnika strony pozwanej przypominał sobie nie tylko o samym rozmrożeniu towaru, ale także o tym, że powód wskazywał, że celowo rozmroził ten towar.

Mając jednak na uwadze, że strona pozwana wskazała, że żadna osoba podejmująca decyzję o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę nie miała wiedzy ani o rozmrożeniu towaru, ani zatem tym bardziej o celowości tego rozmrożenia, należy mieć na uwadze, że zeznania tego świadka w tym zakresie są bez znaczenia dla rozstrzygnięcia.

W ocenie Sądu, zasługuje na uwzględnienie twierdzenia powoda, że faktycznie w dniu 2 marca 2013 r. domagała się on przeszkolenia, a strona pozwana nie zapewniła mu tego szkolenia z uwagi na fakt, że nie widziała takiej konieczności.

W ocenie Sądu, strona pozwana w dniu 2 marca 2013 r. aby zrealizować swój obowiązek jako pracodawcy zapewnienia pracownikowi odpowiednich warunków pracy, winna była wyraźnie powodowi wskazać w jaki sposób proponuje mu szkolenie, w jakim terminie i przez kogo ma to szkolenie być zrealizowane, a następnie, w przypadku, gdy powód wyraźnie by takiego szkolenia odmówił, albo też po jego odbyciu, nadal odmówił wyjazdu, to wówczas w ocenie Sądu byłaby podstawa do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Strona pozwana nie dopełniła w tym zakresie swoich obowiązków.

Jak wynika z samych zeznań świadka M. B. (1) (k. 886 transkrypcja). „...powód nie zgodził się na zestaw na chłodni, że nie akceptuje takiej formy...” ale na wyraźne pytanie przewodniczącego: „Ale czy tłumaczył dlaczego nie chce jeździć na chłodniach?” świadek M. B. (1) wyraźnie wskazała, że powód: „... wracał do tego rozmrożenia, (w roku 2011) które właściwie nie miało żadnych konsekwencji, dla nas było to jakimś...”.

Świadek M. B. (1) wyraźnie na pytania przewodniczącego zatem wskazała, że powód poruszał temat rozmrożenia towaru z roku 2011, nawiązywał do tej sytuacji, a także wyraźnie wskazała, że powód tłumaczył, że „złe miał przekazane, nie miał przekazane chyba temperatury, z tego co wie, coś takiego miało miejsce.” Świadek wyraźnie również wskazała, że powód powiedział w rozmowie z nią w dniu 5 marca 2011 r, że nie chce jeździć na chłodni, dlatego że miał sytuację wcześniejszą taką, że doszło do rozmrożenia towaru...” (k. 886) Świadek M. B. (1) wyraźnie wskazała również że w czasie rozmowy z powodem w dniu 5 marca 2011 r. „porozmawialiśmy i była to normalna rozmowa, czyli nie było jakiejś deklaracji ani z jednej ani z drugiej strony, było bardziej na zasadzie, że otrzymam informacje od pana S., że przemyśli to spokojnie. I tyle i skończyła się rozmowa”.

Mając na uwadze zeznania świadka M. B. (1), nie można mówić o tym, że powód odmówił wykonania polecenia służbowego w dniu 5 marca 2011 skoro to polecenie służbowe w dniu 5 marca 2011 r nie zostało mu przez M. B. (1) wydane, a wręcz przeciwnie, z rozmowy z nią można wywnioskować, że powód otrzymał czas na zastanowienie, zatem nie widział zagrożenia z tego powodu, że nie będzie jeździł samochodem typu chłodnia, mógł się jeszcze „zastanowić”,

a zatem strona pozwana nie traktuje dotychczasowego stanowiska powoda jako ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych – odmowę wykonania polecenia służbowego.

Podkreślenia wymaga, że wszelkie rozmowy z dnia 2 marca 2013 r. były rozmowami powoda z osobami, które nie władają językiem polskim. Dochodzić zatem mogło do pewnych niejasności, braku zrozumienia przez którąkolwiek ze stron. Było to też bardzo emocjonalny stan pomiędzy powodem, a stroną pozwaną. Natomiast rozmowa powoda z M. B. (1) w dniu 5 marca 2013 r. była rozmową spokojną, zatem należy mieć na uwadze, że obie strony w jasny i rzetelny sposób zapamiętały jej przebieg.

M. B. (1) w swoich zeznaniach wskazała, że kiedy poinformowała osoby w Belgii o rozmowie z powodem z dnia 5 marca 2013 r. osoby te przyjęły to jako: „bardzo konkretna odmowa wykonania polecenia służbowego”. „Szef nie akceptował takiej rozmowy z kierowcami”, M. B. (1) wyraźnie wskazała, że powiedziała jedynie powodowi, że jest planowany po raz kolejny na zestaw chłodni. Jak wynika z zeznań świadka M. B. (1) powód nie oświadczył jej w sposób wyraźny, czy jedzie, czy nie jedzie, ale że się zastanowi. Powód nie skontaktował się i nie udzielił żadnej konkretnej informacji, lecz przedstawił zwolnienie lekarskie. M. B. (1) wyraźnie wskazała, że: „w dniu 5 marca 2013 r. powód nie określił się w sposób wyraźny, czy jedzie czy też nie jedzie”. Natomiast strona pozwana potraktowała przedstawienie przez powoda zwolnienia lekarskiego jako wyraz jego braku woli wyjazdu. Taka ocena zachowania powoda jest w ocenie Sądu całkowicie pozbawiona podstaw. Przedstawienie przez pracownika zwolnienia lekarskiego nie można samo w sobie utożsamiać z brakiem zgody na wyjazd służbowy i „próbą uniknięcia odpowiedzialności za swoje decyzje”. Jest to zbyt daleko idące domniemanie.

Odnosząc się w tym kontekście do oceny zachowania powoda należy podkreślić, że w swoich zeznaniach świadek M. B. (1) wyraźnie wskazała, że szkolenie odbywało się w ten sposób, że kierowca jeździł na samochodzie z innym kierowcą, a takie szkolenie powód przeszedł jedynie na samochodzie typu silos. W dalszych zeznaniach (k. 936) M. B. (1) jednocześnie wskazała, że powód w trakcie rozmowy z nią w dniu 5 marca 2013 r. wyraźnie mówił, co mu się przydarzyło, ale M. B. (1) nie widziała w tym żadnego problemu. Jak zeznała, że strona pozwana: „...nie widziała problemu, dlatego, że był przeszkolony, mógł dostać kolejne informacje jakby przyjechał. Gdyby przyjechał i przyjął polecenie służbowe na pewno po raz kolejny ktoś by mu to wszystko wytłumaczył, na pewno, to nie jest tak, że zostałby z tym wszystkim sam.”

Jak wynika natomiast z zebranego materiału, strona pozwana nie pozwoliła powodowi na ostateczną odpowiedź, czy wyraża zgodę na wyjazd na chłodni.

Warto w tym miejscu wskazać, że na gruncie procedury cywilnej nie ma odpowiednika karnoprawnej zasady domniemania niewinności – a zatem nie ma podstaw, aby ewentualne wątpliwości w sprawie wyjaśniać na korzyść zwolnionego pracownika. Niemniej jednak w sytuacji, gdy przedmiotem zarzutu pracodawcy wobec pracownika jest działanie w złej wierze (polegające na zawinionym uchybieniu jego obowiązkowi), zastosowanie znajduje podstawowa zasada prawa cywilnego, jaką jest domniemanie dobrej wiary (art. 7 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Oznacza to, że dopóki pracodawca nie dowiedzie, że pracownik miał świadomość tego, że narusza swe obowiązki, bądź też z nieusprawiedliwionych przyczyn pozostawał w niewiedzy co do tego, że obowiązki te narusza – Sąd obowiązany jest przyjmować, że pracownik określone działania podejmował w dobrej wierze. W ocenie Sądu w niniejszej sprawie brak jest dowodów, które przekonująco wskazywałyby na to, że powód odmawiając wyjazdu samochodem z naczepą typu chłodnia, miał świadomość tego, że postępuje niezgodnie z procedurami wewnętrznymi pracodawcy i że działa na szkodę pracodawcy. Przeciwnie, Sąd w pełni dał wiarę powodowi, że przez cały czas był przekonany, że działa w interesie strony pozwanej i że nie naraża pracodawcę na ewentualne szkody związane z nieumiejętnością obsługi agregatu chłodniczego.

Z uwagi zaś na istnienie wymogu znacznego stopnia zawinienia pracownika przy zastosowaniu środka z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., nie może uzasadniać rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia takie uchybienie pracownika, które wynikało z błędnego przekonania o działaniu w interesie pracodawcy (wskazał na to trafnie m.in. Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z 2.06.1997 r., I PKN 193/97, OSNP 1998/9/269).

Z tych względów Sąd uznał rozwiązanie umowy o pracę z powodem bez wypowiedzenia za nieuzasadnione. Choć bowiem powód naruszył swe obowiązki, narażając interesy pracodawcy, nie było to naruszenie związane ze znacznym stopniem zawinienia powoda, który dopuścił się go nieświadomie, w uzasadnionych okolicznościach przekonaniu o prawidłowości swego postępowania.

Jak wynika z art. 58 zd. 1 k.p., odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 k.p., przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia. Wysokość średniego miesięcznego wynagrodzenia powoda potwierdza zaświadczenie przedstawione przez pracodawcę; wynosiło ono za trzy miesiące kwotę 6.919,29 zł brutto (k. 45), a zatem było w istocie nieco wyższe, niż to, które powód przyjął na potrzeby ustalenia żądania pozwu (6.693 zł). Natomiast okres wypowiedzenia w przypadku powoda wynosił 3 miesiące, zgodnie z art. 36 § 1 pkt 3 k.p. (powód był bowiem zatrudniony u strony pozwanej od 21 listopada 2009 r., a więc więcej niż 3 lata). W związku z tym Sąd zasądził na rzecz powoda całą kwotę wskazaną w żądaniu pozwu (6.693 zł), gdyż nie przekraczała ona jego trzymiesięcznego wynagrodzenia.

Podstawę prawną dla określenia terminu naliczania odsetek od zasądzonych kwot stanowił art. 481 § 1 k.c. w związku z art. 300 k.p., zgodnie z którym jeżeli dłużnik opóźnia się ze spełnieniem świadczenia pieniężnego, wierzyciel może żądać odsetek za czas opóźnienia, chociażby nie poniósł żadnej szkody i chociażby opóźnienie było następstwem okoliczności, za które dłużnik odpowiedzialności nie ponosi.

Zgodnie z ogólnymi zasadami prawa cywilnego, jeżeli termin spełnienia świadczenia nie jest oznaczony ani nie wynika z właściwości zobowiązania, świadczenie powinno być spełnione niezwłocznie po wezwaniu dłużnika do wykonania. W rozpoznawanej sprawie rolę wezwania do zapłaty odszkodowania spełnił odpis pozwu, który doręczono stronie pozwanej 28 maja 2013 r. (k.38). Zatem należy uznać, że odsetki należą się od dnia następnego po dniu doręczenia odpisu pozwu stronie pozwanej, tj. do dnia 29 maja 2013 r.

W zakresie żądania powoda o odsetki za jeden okres od 28 marca 2013 r. do 28 maja 2013 r. Sąd oddalił roszczenie powoda w pkt II wyroku.

Rozstrzygnięcie w przedmiocie rygoru natychmiastowej wysokości znajduje oparcie w art. 477² § 1 k.p.c., zgodnie z którym zasądzając należność pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, sąd z urzędu nada wyrokowi przy jego wydaniu rygor natychmiastowej wykonalności w części nie przekraczającej pełnego jednomiesięcznego wynagrodzenia pracownika. W oparciu o tę regulację Sąd objął zasądzone roszczenie rygiorem natychmiastowej wykonalności do kwoty wskazanej w zaświadczeniu z k. 45 (punkt III wyroku).

Przechodząc do analizy prawnej zgłoszonego przez powoda roszczenia o zadośćuczynienie z tytułu mobbingu należy wskazać, że w art. 94 (3) § 2 k.p. ustawodawca zawarł legalną definicję mobbingu, który oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękaniu lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników.

Sprawcą mobbingu może być pracodawca będący osobą fizyczną, osoby zarządzające w imieniu pracodawcy zakładem pracy, przełożeni lub inni pracownicy.

Podkreślenia wymaga, że ustawowe przesłanki mobbingu muszą być spełnione łącznie, a także - według ogólnych reguł dowodowych (art. 6 k.c.) - winny być wykazane przez pracownika, który z tego faktu wywodzi skutki prawne. Na pracowniku też spoczywa ciężar udowodnienia, że wynikiem nękania (mobbingu) był rozstrój zdrowia" (zob. wyrok SN z dnia 5 października 2007 r., II PK 31/07 oraz Wyrok SN, z dnia 5 grudnia 2006 r., II PK 112/06, Wyrok SN z dnia grudnia 2006 r., II PK 112/06).

Cechą charakterystyczną mobbingu jest uporczywość lub długotrwałość działania sprawcy lub sprawców, która wymaga zindywidualizowanej oceny każdego wypadku, przy czym w doktrynie podkreśla się, że cecha mobbingu

w postaci uporczywości lub długotrwałości działania sprawcy lub sprawców jest trudna do stwierdzenia, co może prowadzić do dużej dowolności w ocenie zjawiska mobbingu (zob. W. Cieślak, J. Stelina, Definicja mobbingu oraz obowiązek pracodawcy przeciwdziałania temu zjawisku [art. 94 § 3 k.p.], PiP 2004, z. 12, s. 68; M. Gładoch, Mobbing a praca pod kierownictwem pracodawcy, PiZS 2006, nr 4, s. 18). Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 stycznia 2007 r., I PK 176/06, OSNP 2008, nr 5-6, poz. 58, stwierdził, że długotrwałość nękania lub zastraszania pracownika w rozumieniu art. 94 (3) § 2 k.p. musi być rozpatrywana w sposób zindywidualizowany i uwzględniać okoliczności konkretnego przypadku. Nie jest zatem możliwe sztywne wskazanie minimalnego okresu niezbędnego do zaistnienia mobbingu. Z art. 94 (3) § 2 i 3 k.p., wynika jednak, że dla oceny długotrwałości istotny jest moment wystąpienia wskazanych w tych przepisach skutków nękania lub zastraszania pracownika oraz uporczywość i stopień nasilenia tego rodzaju działań (tak w komentarzu do art. 94 (3) k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 listopada 2008 r., II PK 88/08, OSNP 2010, nr 9-10, poz. 114, wskazał, że ocena, czy nastąpiło nękanie i zastraszanie pracownika oraz czy działania te miały na celu i mogły lub doprowadziły do zaniżonej oceny jego przydatności zawodowej, do jego poniżenia, ośmieszenia, izolacji bądź wyeliminowania z zespołu współpracowników, opierać się musi na obiektywnych kryteriach. Przepis art. 94 (3) § 2 dotyczy uzewnętrzniczonych aktów (zachowań), które muszą mieć miejsce, aby powiązane z subiektywnymi odczuciami pracownika złożyły się na zjawisko mobbingu. Samo poczucie pracownika, że podejmowane wobec niego działania i zachowania mają charakter mobbingu, nie są wystarczającą podstawą do stwierdzenia, że rzeczywiście wystąpił mobbing. Badanie i ocena wyłącznie subiektywnych odczuć osoby mobbingowanej, nie może stanowić zatem podstawy do ustalania odpowiedzialności mobbingowej.

Kwestia celowości działania sprawcy jest w orzecznictwie Sądu Najwyższego sporna. W wyroku z dnia 5 października 2007 r. (sygn. II PK 31/2007) Sąd Najwyższy stwierdził, że w postępowaniu dotyczącym stosowania przez pracodawcę mobbingu oraz przyznania świadczeń z tego tytułu nie jest wystarczające stwierdzenie bezprawności działań podjętych wobec pracownika, lecz konieczne jest wykazanie celu tych działań i ich skutków (art. 94 (3) § 2 k.p.). Jednakże w wyroku z dnia 7 maja 2009 r. III PK 2/09 Sąd Najwyższy wskazał, że uznanie określonego zachowania za mobbing art. 94 § 2 k.p. nie wymaga ani stwierdzenia po stronie prześladowcy działania ukierunkowanego na osiągnięcie celu (zamiaru), ani wystąpienia skutku. Wystarczy, że pracownik był obiektem oddziaływania, które według obiektywnej miary może być ocenione za wywołujące jeden ze skutków określonych w art. 94 (3) § 2 k.p.” Sąd Rejonowy podziela stanowisko SSN Teresy Liszcz wyrażone w monografii Prawo pracy, Lexis Nexis, Warszawa 2011, str. 256), że mobbing można określić w uproszczeniu, jako długotrwałe znęcanie się psychiczne nad pracownikiem przez pracodawcę, przełożonego, innego pracownika lub klienta firmy, i stanowi on specyficzny przypadek ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracodawcy. W związku z tym doprecyzowanie przez doktrynę i orzecznictwo ustawowej definicji mobbingu winno zmierzać zdaniem Sądu Rejonowego w kierunku istnienia wymogu celowości działania sprawcy mobbingu.

Ponieważ podmiotem stosującym mobbing może być zarówno pracodawca będący osobą fizyczną lub osoba zarządzająca zakładem pracy w imieniu pracodawcy będącego jednostką organizacyjną, jak i każdy pracownik, problem odpowiedzialności pracodawcy za szkody, których pracownik doznał wskutek mobbingu, jest złożony. Z istnienia obowiązku pracodawcy przeciwdziałania mobbingowi nie wynika to, że pracodawca ponosi absolutną odpowiedzialność prawną za działania mobbingowe w zakładzie pracy (tak w komentarzu do art. 94 (3) k.p. w Kodeks pracy. Komentarz, Ludwik Florek (red.), Ryszard Celeda, Katarzyna Gonera, Grzegorz Goździewicz, Anna Hintz, Andrzej Kijowski, Łukasz Pisarczyk, Jacek Skoczyński, Barbara Wagner, Tadeusz Zieliński, wydanie VI).

Odpowiedzialność pracodawcy za doznaną przez pracownika krzywdę (szkodę niemajątkową) ma charakter absolutny. Zgodnie z art. 94 (3) § 3 k.p. pracownik, u którego mobbing wywołał rozstrój zdrowia, może dochodzić od pracodawcy odpowiedniej sumy tytułem zadośćuczynienia pieniężnego za doznaną krzywdę. Pracownik ma zatem roszczenie do pracodawcy o zadośćuczynienie pieniężne za doznaną krzywdę w każdym wypadku, gdy doznał rozstroju zdrowia wskutek mobbingu, niezależnie od tego, czy zachodzą określone w przepisach kodeksu cywilnego

przesłanki odpowiedzialności pracodawcy za szkodę wyrządzoną czynem niedozwolonym. Pracodawca ponosi tę odpowiedzialność nawet wówczas, gdy o stosowaniu mobbingu wobec pracownika przez innego pracownika nie wiedziały osoby kierujące zakładem pracy (zob. J. Skoczyński (w:) Kodeks pracy. Komentarz, red. Z. Salwa, 2004, s. 416-417; D. Dörre-Nowak, Zbieg środków ochronnych przed molestowaniem, molestowaniem seksualnym i mobbingiem, PiZS 2004, nr 11, s. 13).

Powód zarzucił stosowanie praktyk mobbingowych bliżej nieokreślonym osobom z Belgii, nie wskazując dokładnie o jakie osoby powodowi chodzi. Powód jedynie wskazał, że „syn właściciel i główna księgowa używali wobec powoda obraźliwych słów, krzyczeli, straszili go zwolnieniem z pracy”. Jak wynika z materiału dowodowego najprawdopodobniej powodowi chodziło o takiej osoby jak N. B. i A. S. (1). Jednocześnie jednak powód nie wskazał na żadne konkretne sytuacje, które uzasadniałyby jego twierdzenia w tym zakresie.

Żaden z przeprowadzonych dowodów nie wskazywał na to, że N. B. i A. S. (1) kiedykolwiek krzyczeli na powoda, wyrażali się o nim w sposób obraźliwy. Co więcej, osoby te nie są Polakami, nie znają języka polskiego, zatem wszelkie rozmowy ich z powodem, jeśli w ogóle miały miejsce musiały być z udziałem tłumacza. Powód nie wskazał na żadne rozmowy z w/w świadkami jako rozmowy, które miałyby potwierdzać twierdzenia powoda w tym zakresie. Nadto, Sąd słuchać zeznań w/w świadków N. B. i A. S. (1) dał wiarę zeznaniom tych świadków, że nigdy nie obrażali powoda, nie krzyczeli na niego, nie posługiwali się słowami obraźliwymi. Słowa te musiałyby być przetłumaczone przez tłumacza, co w ocenie Sądu byłoby mało prawdopodobne. Co więcej, jak wynika z zeznań świadków, osoby te miały rzadko kontakt bezpośredni z powodem, zatem w ogóle rozmowy tych osób z powodem musiały być sporadyczne w czasie zatrudnienia powoda. Zatem należy wskazać, że powód w ogóle nie wykazał, aby w ten sposób dochodziło do jakichkolwiek nieprawidłowości w zachowaniach pracodawcy wobec powoda. Nie wykazał również uporczywości i długotrwałości takich zachowań.

W ocenie Sądu, zgromadzony materiał dowodowy, nie potwierdził ażeby jakiekolwiek zachowanie kogoś z pracodawcy powoda cechowały znamiona mobbingu.

Przede wszystkim postępowanie dowodowe w żaden sposób nie wykazało, ażeby jakakolwiek osoba zatrudniona u strony pozwanej zwracała się do powoda w sposób niestosowny, obraźliwy, wulgarny, krzykliwy itp. Były to ze strony powoda, twierdzenia głośne, nie wykazane przez niego w toku postępowania. Żaden bowiem z przesłuchanych świadków (a byli oni częściowo przesłuchiwani na wniosek powoda), nigdy nie był bezpośrednim świadkiem takich okoliczności i nikt nie potwierdził takich faktów. Dodatkowo należy wskazać, że o działaniach mobbingowych nie może świadczyć nagranie z płyty CD przedstawione przez powoda. Jak sam powód zeznał, zebranie to dotyczyło ogółu pracowników, nie tylko strony pozwanej, słowa kierowane były do wszystkich pracowników, zatem nie tylko do powoda. Niezależnie od powyższego, żadne z wypowiedzianych słów na zebraniu nie dotyczyło stricte powoda, nie może zatem powód z tego zdarzenia wywodzić skutków mobbingu.

Działania mobbingowe muszą być działaniami celowymi, skierowanymi do konkretnego pracownika, aby wywołać w konkretnej osobie, w tym przypadku w powodzie określone skutki. Natomiast przebieg ogólnego spotkania z pracownikami, kierowcami, gdzie słowa osoby prowadzącej skierowane są do ogółu pracowników nie może być w żaden sposób potraktowane jako przejaw mobbingu.

Nie sposób również uznać za praktyki mobbingowe szereg pozostałych okoliczności podnoszonych przez powoda.

W toku postępowania zostało ustalone, a w zasadzie było to okolicznością bezsporną, że powód jeździł samochodem, w którym polecenia wydawane mu były na B. B.. Komunikator ten służył w celu porozumienia się z pracownikiem. Polecenia na tym urządzeniu, które przedstawił powód w żaden sposób, w ocenie Sądu nie potwierdzają faktu, że powód zobowiązany był do pracy w czasie, gdy powinien być on w okresie wypoczynku. Faktycznie niejasne wskazówki z wydruku można zinterpretować w dwojaki sposób. Niezależnie jednak od powyższego, należy uznać, że nawet jeśli przyjąć za prawdziwe twierdzenia powoda, że pracodawca wymagał od niego pracy w okresie wypoczynku, sam w sobie ten fakt nie świadczy o tym, że był to mobbing. Jak wynika z samych twierdzeń powoda, nie tylko powód był „zmuszany” do pracy w czasie wypoczynku, ale również pozostali pracownicy. W tym zakresie panowała „równość”

w traktowaniu wszystkich pracowników. Część świadków potwierdziło twierdzenia powoda, choć nie wskazali oni na żadne konkretne zdarzenia, lecz część świadków zaprzeczyło tym twierdzeniom. Należy jednak podkreślić, że nawet jeśli pracodawca dopuszczał się naruszeń przepisów prawa pracy, w szczególności przepisów dotyczących czasu pracy kierowców, samo to zdarzenie nie może zostać uznane za mobbing.

Jak wcześniej wskazano, działania mobbingowe muszą być skierowane na konkretnego pracownika, powodujące określone skutki u konkretnej osoby. Ogólne stwierdzenie, że pracodawca narusza przepisy prawa pracy w stosunku do ogółu pracowników nigdy nie mogą nosić znamion mobbingu.

Sąd dał wiarę zeznaniom świadków, że pracodawca w pewnym zakresie stosował nadzór nad pracą kierowców, w tym również nad pracą powoda, lecz działania pracodawcy związane z nadzorem pracy nie można utożsamiać automatycznie z przejawem mobbingu. Pracodawca w ramach posiadanych uprawnień, ma prawo do swobodnego kształtowania organizacji pracy pracowników w ich miejscu pracy. Zmiany organizacyjne, strukturalne itp., jak również nadzór nad wykonywaniem pracy przez pracownika, jest jednym z uprawnień pracodawcy i choć okoliczności te mnogą wywoływać stres u pracownika, to nie oznaczają jeszcze, iż pracownik jest mobbingowany, poprzez np. wzmoczoną kontrolę jego pracy (por. wyrok z 27 stycznia 2005 r. II PK 198/04 niepubl).

Przede wszystkim należy wskazać że sposób organizacji pracy tj. fakt, że po tym, jak pracownik musiał dokonać rozładunku, dopiero mógł udać się na spoczynek, dotyczyła wszystkich kierowców i powód nie był w tym zakresie żadnym wyjątkiem. Ale nawet gdyby przyjąć, że komunikaty te dotyczyły konieczności pracy w czasie wypoczynku, to również komunikaty te od pracodawcy dotyczyły wszystkich pracowników, nie tylko powoda. Gdyby bowiem tak było, że pracodawca jedynie powodowi wyznaczył szczególną, odmienną niż innym kierowcom zasady pracy, wówczas można byłoby się zastanawiać nad przyczynami takiego stanu rzeczy. Jednakże okoliczności takie nie miały miejsca w niniejszym stanie faktycznym. Potwierdzają to przede wszystkim zeznania świadków, którzy zeznali, że nawet jeśli były naruszane przez stronę pozwaną przepisy dotyczące czasu pracy, to były one naruszane wobec wszystkich pracowników. Nie można zatem przyjąć, iż sam system pracy wprowadzony przez pracodawcę miał na celu wyizolowanie powoda ze środowiska, jego szykanowanie itp. Takich okoliczności powód nie wykazał, a zgromadzony materiał dowodowy potwierdził tylko, że pracodawca wykonywał nadzór nad pracą kierowców i wymagał, aby rozładunek towaru odbywał się w stosownym czasie.

Co więcej, powód w toku postępowania nie wykazał żadnego konfliktu, który ewentualnie mógłby stać się podstawą do stawiania pracodawcy zarzutu mobbingu. Ogólnie stawiane pracodawcy zarzuty braku stosowania odpowiednich przepisów, naruszenie przepisów dotyczących czasu pracy wobec wszystkich pracowników w żaden sposób nie realizuje definicji stosowania wobec konkretnie powoda mobbingu.

Powód w żaden sposób nie wykazał, ażeby jakkolwiek kontrola pracodawcy nad wykonywaną przez niego pracą, miała na celu w jakikolwiek sposób jego odizolowanie ze środowiska pracy, szykanowanie, ośmieszanie, ponizanie itp.

Powód mobbingu upatrywał również w fakcie, że nie otrzymywał stosownego mu wynagrodzenia. W tym zakresie jednak powód nie wykazał na żadne konkretne okoliczności, które uzasadniałyby działania mobbingowe pracodawcy. Powód otrzymywał różne składniki wynagradzania, które w jego ocenie nie zawsze były wypłacane, lecz w żaden sposób nie wykazał, aby ta forma kształtowania wynagrodzenia miała jakiegokolwiek znamiona mobbingu.

Niezależnie od powyższego, powód w toku postępowania nie wskazał, na żadne okoliczności, które mogłyby świadczyć o tym, że jakiegokolwiek działania pracodawcy wywołały u niego rozstrój zdrowia. Powód wskazał na rozprawie w dniu 16 marca 2016 r. że nie leczył się i nie leczy u psychologa ani u psychiatry. Leczy się jedynie u kardiologa od 2011 r. lecz jego schodzenie związane jest z wadą serca. Powód nie przedstawił do akt sprawy żadnej dokumentacji medycznej poświadczającej jakiegokolwiek rozstrój zdrowia spowodowany zachowaniami pracodawcy.

Powód powinien wykazać, że faktycznie doszło do jakiegokolwiek rozstroju zdrowia wywołanego przez stronę pozwaną mobbingiem. Natomiast skoro żadne z zachowań pracodawcy nie można uznać, za mobbing, należy uznać, że roszczenie powoda w tym zakresie nie zasługiwało na uwzględnienie.

Z powyższych względów, na podstawie przytoczonych przepisów, Sąd oddalił powództwo, jako bezzasadne, o czym orzeczono w punkcie II sentencji wyroku.

O kosztach zastępstwa procesowego, jak w punkcie IV sentencji wyroku, orzeczono na podstawie art. 102 k.p.c. w związku z art. 100 kpc.

W niniejszej sprawie kosztami poniesionymi przez stronę pozwaną, były koszty wynagrodzenia pełnomocnika ją reprezentującego, które zgodnie z § 11 ust 6 pkt 5 w zw. z § 6 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności radców prawnych oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej przez radcę prawnego ustanowionego z urzędu (Dz. U. Nr 163, poz. 1349 ze zm.), które to rozporządzenie ma jeszcze zastosowanie do niniejszej sprawy przed Sądem I instancji, gdyż powództwo zostało wniesione przed 1 stycznia 2016 r. i wynosiły one kwotę 1800,00 zł (w zakresie żądania zadośćuczynienia) oraz kwotę 60 zł (w zakresie żądania odszkodowania). Powód wygrał proces w części tj. jedynie w zakresie żądania odszkodowania (za które należy się stronie pozwanej koszty w kwocie 60 zł), natomiast przegrał proces w zakresie żądania zadośćuczynienia, za które należy się stronie pozwanej kwota 1.800 zł. Jednak mając na uwadze, że powód wygrał proces w zasadzie w połowie, tj. w zakresie jednego z żądań, Sąd zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 930 zł tj. połowę należnych stronie pozwanej kosztów zastępstwa procesowego.

Kosztami sądowymi w niniejszej sprawie był koszt nieuiszczonej opłaty od pozwu w zakresie żądania odszkodowania w wysokości 6693 zł oraz kwoty 20.000 zł tytułem zadośćuczynienia tj. łącznie kwota 1.335 zł, a także koszty stawienia świadków w łącznej kwocie 1.955,65 zł (kwota 331,99 zł – k. 287, kwota 445,33 zł – k. 309, kwota 236,70 zł k. 312, kwota 146,43 zł k. 315, kwota 444,20 zł k. 461, kwota 351 zł - k. 532) oraz koszty biegłego sądowego tłumacza w wysokości 169,70 zł, co łącznie daje kwotę 3.460,35 zł. Zatem skoro strona pozwana przegrała proces w 25% (mając na uwadze wartość przedmiotu sporu), Sąd nakazał stronie pozwanej uiścić na rzecz Skarbu Państwa 25% z kwoty 3.460,35 zł, tj. kwotę 865,08 zł o czym orzeczono w pkt V wyroku.

W punkcie VI sentencji wyroku pozostałymi kosztami sądowymi w postaci opłaty od pozwu oraz kosztów wynagrodzenia świadków i biegłego tłumacza, Sąd na podstawie art. 113 ust. 1 u.k.s.c. obciążył Skarb Państwa, mając na uwadze, że zgodnie z dyspozycją art. 98 k.p.c. nie było podstaw do obciążenia nieuiszczonymi kosztami sądowymi strony powodowej jako wygrywającej sprawę w 25%.