

Sygn. akt VI P 333/20

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 7 grudnia 2022 r.

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

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia Małgorzata Kryńska – Mozolewska

po rozpoznaniu w dniu 7 grudnia 2022 r. w Warszawie na posiedzeniu niejawnym w trybie art. 15zszs² ustawy z dnia 2 marca 2020 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (Dz. U. z 2020r., poz. 374, ze zm.)

sprawy z powództwa (...) Sp. z o.o. z siedzibą w Z.

przeciwko A. K. (1)

o odszkodowanie dochodzone od pracownika w związku ze szkodą wyrządzoną pracodawcy

orzeka:

oddala powództwo.

Sygn. akt VI P 333/20

UZASADNIENIE

Pozwem z dnia 20 marca 2020 roku (...) Sp. z o.o. w z siedzibą miejscowości P. wniosła o zasądzenie od A. K. (1) kwoty 5.657 zł wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie od dnia 17 grudnia 2019 roku do dnia zapłaty. W uzasadnieniu podał, że dochodzi kwoty za szkodę wyrządzoną przez pozwanego, który przekroczył limit kosztów na telefonie służbowym – poprzez korzystanie z niego w prywatnych celach.

(pozew – k. 1 – 6)

W dniu 7 maja 2020 roku Sąd w sprawie o sygn. akt VI Np 41/20 wydał nakaz zapłaty w postępowaniu upominawczym, w którym uwzględnił roszczenia strony powodowej i nakazał ich zapłatę przez pozwanego.

(nakaz zapłaty – k. 46)

Od powyższego nakazu zapłaty w postępowaniu upominawczym w dniu 7 maja 2020 roku pozwany wniósł sprzeciw wnosząc o oddalenie powództwa. W uzasadnieniu argumentował, że jako spedytor miał narzucony przez pracodawcę obowiązek stałego pozostawania pod telefonem, również w okresach urlopów.

(sprzeciw – k. 53-57v)

Stanowiska stron pozostały niezmiennie do zakończenia postępowania.

Sąd ustalił, co następuje:

Pozwany był zatrudniony w powodowej spółce na umowę o pracę na stanowisku spedytora na pełen etat.

Wynagrodzenie pozwanego wynosiło 5.500 zł brutto miesięcznie.

(umowa o pracę – k. 58)

Pracodawca powierzył pozwanemu telefon komórkowy służbowy o nr (...) z miesięcznym limitem kosztów łącznie z abonamentem i podatkiem VAT opłaconym przez powódkę w kwocie 20 zł. Pozwany oświadczył, że zapoznał się z treścią regulaminu korzystania ze służbowych telefonów komórkowych przez pracowników zatrudnionych w (...) Sp. z o.o. oraz obowiązuje się do jego przestrzegania.

Telefon, z którego korzystał pozwany, od 29 listopada 2017 roku na stałe miał wyłączoną przez właściciela usługę (...) w Roamingu z limitem 250 zł.

Regulamin w formie fizycznej został wydany pozwanemu dopiero, kiedy powodowa spółka otrzymała wysoki rachunek telefonu użytkowany przez pozwanego.

(oświadczenie – k. 16; odpowiedź na reklamację – k. 23; zeznania pozwanego A. K. (1)-k.95v)

Zgodnie z § 3 załącznika do zarządzenia nr 03/11/2014 Dyrektora Generalnego w (...) Sp. z o.o. (poprzednia nazwa powódki) w sprawie ustalania zasad korzystania ze służbowych telefonów komórkowych było utrzymywanie telefonu służbowego w ciągłej gotowości, do obierania połączeń oraz nieudostępniania go innym osobom.

W regulaminie w żadnym zapisie nie zostało określone postępowanie z telefonem służbowym w czasie urlopu lub innej nieobecności w pracy.

(regulamin – k. 61)

W dniu m.in. 14 września 2019 roku pozwany przebywał na zaplanowanym urlopie wypoczynkowym poza granicami Polski, m. in. w Serbii poza terenem Unii Europejskiej. O godzinie 8.00.00 i 8.00.01 w jego telefonie służbowym doszło do zaktualizowania danych co skutkowało pobraniem (...) oraz (...) danych. Pozwany nie wiedział o tym, że telefon nie ma uruchomionej przez powódkę blokady do określonej kwoty 250 zł, by nie doszło od pobrania danych w Roamingu, mimo zapewnień przełożonych.

(zeznania pozwanego A. K. (1) – k. 182v-183)

Za okres od 9 września 2019 roku do 8 października 2019 roku z numeru telefonu powierzonego pozwanemu wykonano połączenia w roamingu na kwotę 9.032,59 zł netto.

Powódka po trzymaniu rachunku złożyła reklamację odnośnie naliczenia w dniu 14 września 2019 roku w godzinach 8:00:00 kwoty 6.571,34 zł brutto oraz 8:00:01 kwoty 4.538,70 zł brutto pozostających w związku z pobraniem w ciągu dwóch sekund (...) oraz (...) na terenie Serbii.

Operator telefoniczny (...) Sp. z o.o. nie znalazł podstaw do uznania reklamacji wskazując, że dane zarejestrowane dla numeru pozwanego w zakresie połączeń transmisji danych w GPRS są prawidłowe i same połączenia nie budzą wątpliwości pod względem technicznym.

(rachunek – k. 20v; reklamacja – k. 22; odpowiedź na reklamację – k. 23)

Pozwany pierwotnie wyraził zgodę na dokonywanie potrąceń z wynagrodzenia za pracę w kwocie po 700 zł. W dniu 28 listopada 2019 roku pozwany wycofał swoją zgodę na potrącanie mu z wynagrodzenia kwoty 700 zł za różnicę pomiędzy wysokością faktury wystawionej przez operatora sieci komórkowej za korzystanie przez niego ze służbowego telefonu komórkowego, a przyznanym miesięcznym limitem kosztów.

Pozwanemu potrącono z wynagrodzenia kwoty 2000 zł, 700 zł oraz 700 zł.

(oświadczenie – k. 31, k. 71)

Pismem z dnia 26 listopada 2019 roku powódka rozwiązała z pozwanym umowę o pracę ze skutkiem na dzień 31 grudnia 2019 roku.

(wypowiedzenie - k. 34)

Powódka wezwała pozwanego do zapłaty kwoty 5657 zł z tytułu szkody wyrządzonej pracodawcy. Pozwany kwestionował swoją odpowiedzialność argumentując m.in., że nie został zapoznany z regulaminem korzystania z telefonu – nie został on udostępniony mu do wglądu.

(pismo – k. 38)

Przed udaniem się na urlop wypoczynkowy żaden z bezpośrednich przełożonych nie poinformował pozwanego, że służbowy telefon ma pozostawić w firmie i na czas urlopu nie ma konieczności pozostawiania pod telefonem. U powodowej spółce spedytorzy musieli ze względu na charakter pracy tj. nadzór nad zleceniami i kierowcami – pozostawać pod telefonem 24 godziny 7 dni w tygodniu. Pracodawca wskazywał, że spedytorzy, w tym pozwany powinni stale pozostawać pod telefonem, w tym w okresie urlopów czy świąt.

W przypadku wyłączenia telefonu po pracy pracownik otrzymywał słowne upomnienie od przełożonych.

Przełożeni informowali pozwanego, jak innych pracowników korzystających z telefonów służbowych, że w przypadku przebywania poza granicami Unii Europejskiej nie muszą się obawiać, ponieważ telefony mają blokadę do 250 zł.

(zeznania świadka P. S. – k. 137v-138; zeznania świadka R. S. – k. 138-139; zeznania świadka M. G. – k. 139-139v; zeznania pozwanego A. K. (1) – k. 182v-183)

Powyższy stan faktyczny Sąd ustalił na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach sprawy których autentyczność nie była kwestionowana przez żadną ze stron oraz zeznań świadków oraz pozwanego jako strony postępowania.

W zakresie zeznań świadków: P. S., R. S., M. G. Sąd dał wiarę w całości jako spójnym i logicznym. Podobnie Sąd dał wiarę w całości zeznaniom pozwanego A. K. (1) które są spójne z zeznaniami w/w świadków.

Zeznaniom świadka J. Ł. Sąd dał wiarę jedynie w części. Nie były wiarygodne zeznania świadka odnośnie tego, że spółka wymagała od pozwanego, jak innych spedytorów, żeby byli dostępni do kontaktu dla pracodawcy w czasie urlopu tylko w wyjątkowych sytuacjach. Z zeznań pozostałych pracowników spółki wynikało, że niezależnie od okoliczności mieli oni obowiązek przy każdej nieobecności zabierać ze sobą telefon służbowy i być gotowi do jego odbierania. Taki obowiązek był również komunikowany w sposób ustny przez przełożonych w stosunku do spedytorów. Nie jest również wiarygodny fakt, że w przypadku urlopu spedytora jego obowiązki aktualnie wykonywane były rozdzielane na pozostałych spedytorów. Przeciwnie zeznali, jako świadkowie – spedytorzy – zatrudnieni w powodowej spółce. Zeznali oni, że w takich przypadkach mieli obowiązek pozostawać w dyspozycji pod telefonem służbowym. Jeśli tak by nie było, to pracodawca w istocie rozdzielalaby ich obowiązki między innych dyspozytorów.

Nie zachodziła konieczność uzupełnienia materiału dowodowego w sprawie oraz żadna ze stron nie składała w tym zakresie wniosków dowodowych.

Sąd zważył, co następuje:

Powództwo o odszkodowanie podlegało oddaleniu z następujących przyczyn.

Zgodnie z art. 114, 115 i 116 k.p. Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną. Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikała szkoda. Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. Zgodnie z art. 119 k.p. odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody. Natomiast zgodnie z art. 122 k.p. jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.

W niniejszej sprawie pracodawca wskazywał, że pozwany w skutek bezprawnego zachowania wyrządził powódce szkodę na kwotę do wysokości rachunku, jaki spółka musiała zapłacić operatorowi telefonu za skorzystanie przez pozwanego. Bezprawność polegała na nieuprawnionym korzystaniu przez A. K. (1) z telefonu służbowego do celów prywatnych, poza terenem Unii Europejskiej w czasie wyjazdu na urlop wypoczynkowy do Serbii. Zdaniem powódki pracownik miał pełną świadomość, że Serbia znajduje się na terytorium, gdzie użycie telefonu będzie wiązało się naliczeniem opłat z tytułu roamingu.

Przepis art. 114 kp stanowi, że jedną z konsekwencji niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych może być szkoda wyrządzona pracodawcy. Z faktem jej zaistnienia wiąże się odpowiedzialność materialna pracownika, której przesłanki, zasady i sposób naprawienia szkody regulują przepisy art. 114 i n. Kodeksu pracy.

Powołany przepis wskazuje na trzy przesłanki uzasadniające odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, którymi są: niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych, wina pracownika, szkoda w mieniu pracodawcy. Na związek przyczynowy między działaniem lub zaniechaniem pracownika a szkodą, jako czwartą przesłankę odpowiedzialności wskazuje przepis art. 115 kp.

Naruszenie obowiązków (bezprawność zachowania) następuje wówczas, gdy pracownik działa sprzecznie z ciążącym na nim obowiązkiem lub gdy nie podejmuje działania, mimo że powinien to uczynić. Niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków przez pracownika w każdym przypadku wiąże się z naruszeniem obowiązków pracowniczych, zarówno tych wynikających z przepisów prawa, jak i z zawartej umowy o pracę oraz poleceń przełożonych.

Orzecznictwo sądowe, wiążąc ściśle odpowiedzialność materialną pracowników z działaniem lub zaniechaniem w ramach obowiązków, wskazuje na szerokie ich rozumienie. W obrębie wykonywanych przez pracownika obowiązków pracowniczych pozostają nie tylko czynności mieszczące się w zakresie obowiązków wynikających z zajmowanego stanowiska (pełnionej funkcji), czy też podejmowane w wyniku polecenia służbowego, ale również czynności wykraczające poza obowiązek pracowniczy wynikający z umowy o pracę, lecz podejmowane w interesie i na rzecz pracodawcy.

Co do zasady pracownik odpowiada za szkodę wyrządzoną pracodawcy w związku z niewykonaniem lub nienależytym wykonaniem obowiązków, jeżeli miał warunki, by je należyście wykonać. Ich stworzenie obciąża pracodawcę i wiąże się z wypełnieniem podstawowych obowiązków wskazanych w Kodeksie pracy, w szczególności obowiązku zaznajamiania pracowników podejmujących pracę z zakresem ich obowiązków, sposobem wykonywania pracy na wyznaczonych stanowiskach i ich podstawowymi uprawnieniami. Za skutki uchybień pracodawcy w sferze ciążących na nim obowiązków pracownik nie ponosi odpowiedzialności. Ryzyko prowadzenia działalności spoczywa, bowiem na pracodawcy. Nie ponosi go, zgodnie z art. 117 § 2 kp, pracownik. Na pracodawcy, zatem spoczywa ryzyko gospodarcze, techniczne, osobowe oraz socjalne. Skoro ryzyko nie obciąża pracownika, podstawę pracowniczej odpowiedzialności odszkodowawczej stanowi wina.

Pracownik ponosi, bowiem odpowiedzialność materialną z tytułu naruszenia obowiązków pracowniczych tylko wtedy, gdy było ono przez niego zawinione. Wina decyduje przede wszystkim o wysokości i zakresie obowiązku odszkodowawczego. Pracownik ponosi odpowiedzialność majątkową w przypadku winy nieumyślnej i umyślnej.

Wina nieumyślna może polegać na rażącym niedbalstwie, niedołożeniu należytej staranności. Wina umyślna natomiast na działaniu lub zaniechaniu ukierunkowanym na wyrządzenie szkody lub przewidywaniu możliwości jej wyrządzenia i godzeniu się na to. Ocena bezpodstawności przypuszczenia, co do uniknięcia wyrządzenia szkody oraz możliwości przewidzenia jej wyrządzenia jest dokonywana z uwzględnieniem indywidualnych cech pracownika. Obejmuje to w szczególności poziom jego wykształcenia, doświadczenia zawodowego, rozwoju umysłowego lub wieku. Zachowanie pracownika uznaje się za zawinione wówczas, gdy można mu postawić zarzut, że z uwagi na jego cechy indywidualne mógł - w konkretnych okolicznościach, w których wykonywał pracę - uniknąć wyrządzenia szkody. Szkody spowodowane błędami niezawinionymi przez pracownika obciążają pracodawcę (art. 117 § 2 kp), który przed przyjęciem pracownika do pracy powinien sprawdzić jego kwalifikacje fachowe i osobowe.

Z przytoczonych przepisów wynika, że pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 114-119 k.p. wówczas, gdy pracodawca udowodni okoliczności uzasadniające tę odpowiedzialność: naruszenie obowiązków pracowniczych, winę pracownika, wysokość rzeczywistej straty oraz normalny związek przyczynowy między zachowaniem pracownika a powstałą stratą. Dotyczy to także odpowiedzialności za szkodę wyrządzoną osobie trzeciej (art. 120 kp).

Pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie art. 114-119 k.p. tylko wówczas, gdy pracodawca udowodni (art. 116) okoliczności uzasadniające tę odpowiedzialność.

W ocenie Sądu w przedmiotowej sprawie nie zostały spełnione przesłanki uzasadniające odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy, wymienione w art. 114 i 115 kp, którymi są: niewykonanie lub nienależyte wykonanie obowiązków pracowniczych, wina pracownika, szkoda w mieniu pracodawcy oraz związek przyczynowy między działaniem lub zaniechaniem pracownika a szkodą.

W pierwszej kolejności Sąd wskazuje, że pracownik – pozwany w sposób prawidłowy i określony przez stronę powodową wykonywał swoje obowiązki pracownicze - w sposób należyty. W tym przypadku chodzi o fakt korzystania z telefonu komórkowego służbowego, jaki został powierzony A. K. (1) przez pracodawcę. Pozwany był zatrudniony w powodowej spółce, jako spedytor, a do jego obowiązków należał kontakt z kierowcami, zleceniodawcami, zleceniobiorcami, co oznaczało pozostawanie w ciągłym kontakcie telefonicznym z klientami również w czasie urlopu wypoczynkowego. Jednocześnie pracodawca nie wykazał, że wydał pozwanemu polecenie, aby na czas jego pobytu w Serbii w związku z korzystaniem z urlopu wypoczynkowego ten miał pozostawić swój telefon służbowy w Polsce. Oznacza to, że pracodawca nie zwolnił pozwanego z wydanego mu polecenia służbowego odnośnie konieczności stałej obecności w kontakcie telefonicznym z klientami również na urlopie. Ponadto ani w regulaminie, ani w ustaleniach ustnych nie było zakazu używania telefonu służbowego do wykonywania prywatnych połączeń. W takiej sytuacji pracownik musiałby ponieść koszty we własnym zakresie na podstawie rachunku przedstawionego przez pracodawcę. Reasumując nie doszło do wykazania przez stronę powodową tego, że pozwany nie wykonał w sposób należyty polecenia pracodawcy.

Pracownik jest zobowiązany do naprawienia szkody w przypadku uchybienia każdemu z obowiązków, jakie spoczywają na nim z tytułu nawiązania stosunku pracy, a nie tylko obowiązkowi podstawowemu (wyr. SN z 5.5.1999 r., I PKN 680/98, OSNAPiUS 2000, Nr 13, poz. 513). Z kolei, gdy powstała szkoda jest wynikiem uchybienia, które wykracza poza treść wiążącego strony stosunku pracy i nie jest wykonywaniem obowiązków pracowniczych, pracownik ponosi odpowiedzialność na podstawie przepisów prawa cywilnego (wyr. SN z 28.5.1976 r., IV PR 49/76, PiZS 1977, Nr 8-9, s. 89 z glosą aprobowaną T. Kasińskiego oraz Z. Radwańskiego, OSPiKA 1979, Nr 1, poz. 16)

Przechodząc do oceny winy pozwanego, również ta nie została wykazana w tej sprawie. Wina nieumyślna ma miejsce, gdy pracownik wprawdzie przewidywał możliwość spowodowania szkody, ale bezpodstawnie przypuszczał, że jej uniknie (lekkomyślność), bądź, gdy pracownik nie przewidywał możliwości powstania szkody, choć mógł i powinien to zrobić (niedbalstwo). W związku z tym lekkomyślność można uznać za wyższy niż niedbalstwo stopień winy nieumyślnej, gdyż graniczy ona z umyślnością w postaci zamiaru ewentualnego (por. Wrątny, Komentarz 2004, s. 318). 13. Wina umyślna ma miejsce, gdy pracownik nie wykonuje lub nienależyte wykonuje swoje obowiązki pracownicze, ponieważ chce wywołać skutek polegający na powstaniu uszczerbku w majątku pracodawcy (dolus

directus, czyli zamiar bezpośredni), a także gdy wprowadzie nie ma takiego zamiaru, ale przewiduje taką możliwość (w tym przypadku wyrządzenie szkody) i godzi się na to (dolus ewentualnie, czyli zamiar ewentualny) – por. Wratny, Komentarz 2004, s. 318.

Jak wynika z ustaleń Sądu przełożeni pozwanego, informowali go, że nie ponosi żadnego ryzyka, jeśli zabierze telefon ze sobą za granicę, ponieważ jest ustawione takie ograniczenie, które nie pozwala na naliczenie opłaty wyższej niż 250 zł, co okazało się niezgodne z rzeczywistością, albowiem z postępowania dowodowego wynika, że funkcja Limitera w Roamingu do 250 zł dla numeru służbowego pozwanego została zdjęta w 2017 roku. Trudno przypisać również pozwanemu winę nieumyślną w postaci lekkomyślności, ponieważ zabierając telefon służbowy ze sobą za granicę pozwany działał w granicach udzielonego polecenia od pracodawcy.

Odnosząc się do szkody, wysokości oraz jej zaistnienia Sąd wskazuje, że strona powodowa nie wykazała, że taką szkodę, jako uszczerbek w majątku spółki w rzeczywistości poniosła. Nie przedłożyła potwierdzenia przelewu środków pieniężnych na rzecz operatora telefonicznego, a potwierdzeniem opłaty nie jest sam rachunek. Pracodawca aby wykazać poniesioną szkodę co do zasady ale przede wszystkim, co do wysokości oraz faktyczne jej poniesienie powinien przedłożyć dowód uiszczenia spornej należności.

Nie można również mówić o związku przyczynowo - skutkowym pomiędzy zachowaniem pozwanego, jako pracownika a powstałą szkodą. Związek przyczynowy istnieje wtedy, kiedy pracownik swoim nieuprawnionym zachowaniem przyczynił się do powstania szkody. Zatem aby zaistniał związek musi zaistnieć przyczyna, czyli w tym przypadku niewłaściwe wykonywanie obowiązków przez pozwanego pracownika. W niniejszej sprawie pozwany w sposób prawidłowy korzystał z telefonu służbowego tj. w zakresie, w jakim wymagał od niego tego pracodawca. Zabranie przez pozwanego telefonu służbowego ze sobą na wakacje do Serbii pozostawało ściśle związane z realizacją jego obowiązku, jako pracownika – pozostawania w dyspozycji pracodawcy, do czego był zobowiązany. Takie zachowanie nie mogło doprowadzić się do skutku, czyli spowodowania uszczerbku w majątku pracodawcy rozumianego, jako konieczność opłacenia rachunku telefonicznego.

Reasumując wszelkie powyższe rozważania Sąd stwierdził, że nie zostały spełnione przesłanki odpowiedzialności pozwanego pracownika z art. 114 i n. k.p. Powództwo podlegało, zatem oddaleniu w całości.

ZARZĄDZENIE

1. (...)