

Sygn. akt IV P 47/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2017 r.

Sąd Rejonowy w Olsztynie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSR Barbara Kokoryn
Ławnicy:	Alicja Maksimow Leokadia Wawirowicz
Protokolant:	sekr. sądowy Tomasz Miłosz

po rozpoznaniu w dniu 18 października 2017 r. w Olsztynie

na rozprawie sprawy z powództwa R. M.

przeciwko (...) Sp. z o.o. Spółce komandytowej w G.

o odszkodowanie za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia

I. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 14.790 (czternaście tysięcy siedemset dziewięćdziesiąt) złotych tytułem odszkodowania wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 15 lutego 2016 r. do dnia zapłaty,

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 360 (trzysta sześćdziesiąt) złotych tytułem zwrotu kosztów procesu,

III. wyrokowi w punkcie pierwszym nadaje rygor natychmiastowej wykonalności co do kwoty 4.930 (cztery tysiące dziewięćset trzydzieści) złotych brutto.

Sygn. akt IV P 47/16

UZASADNIENIE

W pozwie z dnia 25.09.2015r. R. M. wniósł o zasądzenie od (...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa w G. odszkodowania z uwagi na rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nieuzasadnione i niezgodne z prawem wraz z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwanemu odpisu pozwu do dnia zapłaty. Jako kwotę odszkodowania wskazał 14 790zł.

Pozwany wniósł o oddalenie powództwa z uwagi na to, że rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia było uzasadnione i zgodne z prawem.

Obie strony wniosły o zasądzenie kosztów procesu według norm przepisanych. Pełnomocnik powoda złożył następnie spis kosztów, wnosząc o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania procesowego według spisu.

Sąd ustalił następujący, stan faktyczny:

(...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa w G. zajmuje się obsługą terminali. Z. K. jest uprawniony do reprezentacji spółki.

Od dnia 24.03.2015r. R. M. był zatrudniony u pozwanego na stanowisku przedstawiciel handlowy. Wcześniej zatrudniony był również na ww. stanowisku na okres próbny 3 miesięcy. Strony łączyła umowa o pracę zawarta na czas określony od dnia 01.04.2015r.(po upływie okresu próbnego) do dnia 31.03.2016r. Obowiązywał 2 tygodniowy okres wypowiedzenia. Wynagrodzenie powoda wynosiło 4.100 zł. brutto miesięcznie i dodatkowy ryczałt za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 830 zł. brutto miesięcznie. Powód otrzymywał premie. Do jego zakresu obowiązków należało m.in.: nawiązywanie kontaktów i budowanie więzi z istniejącymi i potencjalnymi klientami firmy, prezentowanie oferty handlowej, pozyskiwanie klientów, prowadzenie negocjacji, obsługa klienta, reprezentowanie firmy na podległym terenie, przygotowywanie i wdrażanie działań marketingowych, realizacja planów sprzedaży, raportowanie, itp. Z zakresu obowiązków powoda nie wynika, żeby do jego podstawowych obowiązków służbowych należało pozostawienie samochodu w miejscu garażowania w okresie zwolnienia lekarskiego lub urlopu. Powód podpisał też umowę o odpowiedzialności materialnej za powierzone mienie. W treści umowy nie zostało zawarte postanowienie, że powód ma obowiązek powstrzymania się od korzystania z samochodu służbowego do celów prywatnych. Jednocześnie R. M. oświadczył, że wie o zamontowaniu urządzenia (...).

Do wyłącznej dyspozycji R. M. od początku świadczenia przez niego pracy, (...) Spółka z o.o. Spółka komandytowa w G. przekazała samochód osobowy marki S. (...). Powód dowiedział od przełożonego, że w trakcie przebywania na zwolnieniu lekarskim, zgodnie z zasadami obowiązującymi u pozwanego, formalnie obowiązuje zakaz użytkowania samochodu służbowego dla celów prywatnych. Pracownicy w weekendy mogli korzystać z samochodów dla celów prywatnych po uzyskaniu zgody od przełożonego. Występowały sytuacje, gdy powód za wiedzą przełożonego korzystał podczas przebywania na zwolnieniu lekarskim z samochodu służbowego do celów służbowych i prywatnych. Nie było to traktowane jako naruszenie zakazu używania mienia pracodawcy.

R. M. w sposób należyty wywiązywał się z nałożonych na niego obowiązków. Wykazywał się w tym zakresie zaangażowaniem oraz sumiennością w wykonywaniu powierzonych mu zadań i obowiązków. Pozwany nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń do świadczonej przez powoda pracy. Pozwany wyrażał zadowolenie z jego postawy przyznając nagrody pieniężne za dobre wyniki pracy. (dowód: protokół przekazania pojazdu z dnia 15.12.2014r. wraz z informacją o zasadach użytkowania pojazdu służbowego –k. 8,74 umowa o pracę z dnia 24 marca 2015r.-k. 5, wraz z zakresem obowiązków –k. 6-7, oryginały w aktach osobowych powoda, zeznania świadka S. M. –k.64-64v, J. K. – na posiedzeniu jawnym 26.02. (...), 00:02:22 do 00:25:49-k. 124-125, przesłuchanie powoda -k. 63-64, na rozprawie w dniu 18.10.2017r. od 00:02:07 do 00:36:57)

W okresie od dnia 08.09.2015r. do dnia 18.09.2015 r. a następnie od dnia 19.09.2015r. do dnia 02.10.2015r. R. M. przybywał nieprzerwanie na zwolnieniu lekarskim. W zaświadczeniu (...) wpisany był symbol 2- chory może chodzić. W tym okresie, w dniu 24 i 28.08.2016r. oraz 7.09.2017r. R. M. świadczył pracę na polecenie kierownika J. K. (2). W czasie zwolnienia, także w dniu 09 albo 10.09.2015r. R. M. korzystał z pojazdu służbowego w celu przemieszczenia się celem przewiezienia dzieci do szkoły(jego zona była poza domem) i dojazdu do jego domu rodzinnego w N., w celu odnalezienia starych zdjęć RTG niezbędnych do dalszych badań lekarskich związanych ściśle z ówczesnym trybem procedury leczniczej. Powód musiał podczas zwolnienia lekarskiego udać się po wymienione zdjęcia, potrzebne dla celów diagnostycznych i wyboru sposobu tego leczenia. (dowód: kserokopia zwolnień lekarskich –k.10-11, przesłuchanie powoda -k. 63-64, na rozprawie w dniu 18.10.2017r. od 00:02:07 do 00:36:57, wydruki informacji z (...) za okresy od dnia 24.08.2015r. do 30.08.2015r., 01.09.2015r. do 06.09.2015r., 07.09.2015r. do 10.09.2015r. C. C. aktach osobowych powoda, ostatni wydruk dokonany za okres do 23:59:00).

W dniu 11.09.2015r., rano podczas trwania zwolnienia lekarskiego kierownik pozwanego, J. K. (2), zadzwonił do R. M. zwracając się o przekazanie terminali. Około godz. 11.00 (mniej więcej pół godziny później), tego samego dnia,

pod dom powoda, po ww. wcześniejszym powiadomieniu przez telefon co do odbioru terminali, stawilo się dwóch pracowników pozwanego, J. K. (2) oraz M. C. (1).

Powiedzieli powodowi przez domofon, że musi zejść i od razu zdać mienie pracodawcy przekazane mu do dyspozycji. R. M. zabrał przedmioty pozwanego i wyszedł przed dom. Następnie M. C. (1) oznajmił powodowi, że z uwagi na skorzystanie z samochodu służbowego w czasie zwolnienia lekarskiego (samochód ma zamontowany system (...)) proponuje mu rozwiązanie łączącej go z pozwanym umowy o pracę w trybie podpisania oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron z tym dniem. Powód stwierdził, że jest na zwolnieniu lekarskim i nie będzie podpisywał „żadnych rozwiązań umowy o pracę”. J. K. (2) ani M. C. (1) nie przedstawili mu żadnego dokumentu, nie odczytali go, ani go nie wręczyli. Powód widział z odległości 5-6m, że mają przy sobie dokument, ale był on zbyt daleko, aby odczytać co jest w nim napisane. Przedstawiciele pozwanego stwierdzili, że to porozumienie, że chcą się dogadać. Żaden z wymienionych nie dał powodowi do ręki dokumentu zawierającego oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia czy za wypowiedzeniem. Gdy pertraktacje nie przyniosły skutku w postaci złożenia przez strony oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron, M. C. (1) powiedział do powoda: „proszę zwrócić sprzęt, rozstajemy się”. Powód na podstawie zachowania się J. K. (2) i M. C. (1) doszedł do przekonania, że umowa zostaje rozwiązana bez wypowiedzenia, gdyż nie wybrał proponowanej opcji złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy za porozumieniem stron. Powód oddał sprzęt, a przedstawiciele pozwanego przyjęli od niego mienie pracodawcy. Na odwrotnej stronie kopii wydruku z (...), po przekreślaniu danych, odręcznie przygotowali potwierdzenie przekazania i odbioru mienia pracodawcy. Pod tym dokumentem podpisał się z podaniem daty R. M. i M. C. (1). Następnie w dniu 21.09.2015r. R. M. otrzymał wysłane przez pracodawcę świadectwo pracy, ze stwierdzeniem, że dochodzi do niego z winy powoda bez zachowania okresu wypowiedzenia. W dniu 21.09.2015r. R. M. upewnił się z wystawionego przez pracodawcę świadectwa pracy, że dzień 11.09.2015r. jest dniem zakończenia stosunku pracy. Potwierdziło to jego przypuszczenie, że doszło do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w chwili spotkania z M. C. (1) i nie podpisania dokumentu o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron.

W tym czasie powód skontaktował się z radcą prawnym i w dniu 28.09.2015r. wystosował do Sądu Rejonowego w (...) pozew o odszkodowanie, mimo, że nie miał dokumentu oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. W związku z zaistniałą sytuacją powód wystąpił do pozwanego o sprostowanie ww. świadectwa w zakresie informacji o rozwiązaniu umowy o pracę, gdyż nie godził się z trybem dyscyplinarnym. Uważał, że nie doszło do rażącego naruszenia obowiązków pracowniczych, a on miał prawo nie podpisywać oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Pozwany nie zadośćuczynił prośbie powoda.

Pozwany do akt osobowych powoda dołączył wydruki informacji z (...) za okresy od dnia 24.08.2015r. do 30.08.2015r., 01.09.2015r. do 06.09.2015r., 07.09.2015r. do 10.09.2015r., ostatni wydruk dokonany za okres do 10.09.2015r. do godz. 23:59:00, protokół odbioru sprzętu podpisany przez powoda, oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia i protokół zawierający datę 11.09.2015r. o próbach wręczenia przez M. C. (1), oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia oraz pełnomocnictwo opatrzone datą 10.09.2015r. M. C. (1) do dokonania oświadczeń woli i dokonywania czynności związanych z rozwiązaniem umowy o pracę z powodem, w szczególności do rozliczenia i odebrania od niego samochodu służbowego i innych narzędzi. Pełnomocnictwo zostało opatrzone pieczęcią i podpisem Z. K. (dowód: świadectwo pracy z dnia 16.09.2015 r. -k. 9, przesłuchanie powoda -k. 63-64, na rozprawie w dniu 18.10.2017r. od 00:02:07 do 00:36:57 dokumenty w aktach osobowych powoda - Cz.C)

Sąd zważył, co następuje:

Roszczenie powoda zasługuje na uwzględnienie.

Bezspornym było, że do wyłącznej dyspozycji powoda, od początku świadczenia pracy, został pozostawiony samochód osobowy marki S. (...).

Bezsporne też było, że powód przebywał na zwolnieniu lekarskim i korzystał z samochodu służbowego dla celów służbowych i prywatnych.

Pozwany zaprzeczył jakoby powodowi nie zostało wręczone pismo w sprawie rozwiązania umowy o pracę, a powód odmówił pokwitowania odbioru. Tę okoliczność mieli potwierdzić pracownicy pozwanego J. K. (2) oraz M. C. (1). Spór zatem dotyczył w pierwszej kolejności okoliczności złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę. Powód zakwestionował także to, że skorzystanie z samochodu służbowego w trakcie zwolnienia lekarskiego było ciężkim naruszeniem obowiązków pracowniczych.

Sąd dał wiarę powodowi w tym co do okoliczności wręczenia wypowiedzenia odmiennie opisanych od tych które podali świadkowie, gdyż zestawienie treści poszczególnych dokumentów potwierdza wersję powoda. Do akt osobowych powoda dołączone zostały dokumenty oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia datowany na dzień 10.09.2015r., pełnomocnictwo datowane na dzień 10.09.2015r. oraz wydruki z systemu (...). Na odwrocie kopii jednego z nich dołączono dokument zatytułowany protokół datowany 11.09.2015r. Pod nim znajduje się podpis powoda wraz z datą 11.09.2015r. Konsekwentne wypowiedzi powoda(k. 63-64, na rozprawie w dniu 18.10.2017r. od 00:02:07 do 00:36:57) wskazują na przebieg spotkania w dniu 11.09.2015r. Powód logicznie i szczegółowo wytłumaczył jak wyglądał zwrot mienia powierzonego powodowi. Był pewien, że było tylko jeden dokument, który był mu z daleka okazywany jako pismo zawierające propozycję rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron, a rozmowa dotyczyła przede wszystkim zwrotu mienia. Jego przesłuchanie potwierdzone zeznaniem świadka S. M.(k.64-64v) wskazują, że powód był zaangażowany w wykonywanie swojej pracy.

Sąd dał wiarę przesłuchanemu świadkowi S. M.(k.64-64v), gdyż wypowiadała się logicznie i jasno odpowiadała na pytania.

Powód przekonywująco wskazał, że wbrew zarzutom pozwanego nie doszło do prawidłowego złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Nie zostało mu ono wręczone do ręki, sam go nie odczytał z pewnej odległości, nie zostało odczytane przez osoby, występujące w imieniu pracodawcy. Jego stanowisko w tym zakresie jest udowodnione. Skoro twierdzą, że powód odmówił przyjęcia nie jednego ale 2 oświadczeń dotyczących rozwiązania umowy o pracę, to byli zobowiązani je odczytać, tak, aby mógł się zapoznać z jego treścią. Żaden jednak ze świadków pozwanego nie potwierdził, że zostało na głos odczytane oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Należy wskazać na fakt, że pracownicy pozwanego nie przyszedli do mieszkania powoda, gdzie mogły przebywać inne osoby mogące występować w charakterze świadków powoda, ale poprosili, aby powód udał się do nich na podwórze.

Sąd w niewielkim stopniu dał wiarę pozostałym świadkom. Istnieją poważne rozbieżności logiczne w zeznaniach świadków M. C. (1) i J. K. (2) co do okoliczności wręczenia powodowi w dniu 11 września 2015r. oświadczenia. Pozwany i świadek J. K. (2) mówi o wypowiedzeniu umowy o pracę, a nie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia. Wypowiedzenie z mniejszym natężeniem przewija się również w wypowiedziach M. C. (1), jednocześnie z przesłuchania powoda wynika, że M. C. (1) powiedział do powoda: „proszę zwrócić sprzęt, rozstajemy się”, przy czym wcześniej wskazywał, że umowa o pracę za porozumieniem stron ma się rozwiązać z dniem 11.09.2015r., a jak nie to dojdzie do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Zatem powód mógł odnieść wrażenie, że dochodzi do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia w formie ustnej, skoro wcześniej pokazywano mu z daleka dokument twierdząc, że są to propozycje porozumienia co do ustania stosunku pracy. O ile z przesłuchania świadka J. K. (2) wynika, że to M. C. (1) przyjechał do niego z dokumentami dotyczącymi wypowiedzenia umowy o pracę z powodem, których on nie widział, to świadek M. C. (1) twierdzi, że to nie on, ale J. K. (2) miał przygotowane dokumenty. Natomiast J. K. (2) podał, że czynności przygotowujące rozwiązanie umowy o pracę z powodem zostały podjęte na polecenie M. C. (1). Jednocześnie M. C. (1) twierdził, że takie dokumenty są przygotowane przez kadrową, a następnie przedstawiane prezesowi do podpisu. Skoro w dniu 11.09.2015r.(piątek) około godziny 11.00 obaj świadkowie znaleźli się pod domem powoda, a żaden z nich nie zamieszkuje w O., to musieli od wczesnych godzin rannych pokonywać trasę ze swoich miejsc świadczenia pracy lub zamieszkania(B., W.), albo z G.. Zatem biorąc pod uwagę czas potrzebny na dojazd, dokument zawierający oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia musiał być sporządzony znacznie wcześniej przez kadrową i znacznie wcześniej podpisany przez Prezesa pozwanego we wcześniejszym dniu pracy, który zwykle obejmuje godziny od porannych do popołudniowych

bez godzin nocnych. Rzeczywiście dokument o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia zawiera datę 10.09.2015r.(czwartek), jednocześnie data ta nie pozostaje w korelacji z innymi dokumentami dołączonymi do akt osobowych powoda, w tym kopiami wydruków (...), (na odwrocie jednego z nich był sporządzony protokół odrębny przyjęcia sprzętu pozwanego). Dobór okresu korzystania przez powoda z samochodu służbowego do wydruku (...) obejmuje okres aż do dnia 10.09.2015r., godz. 23:59, zatem nie mógł być sporządzony w dniu pracowniczym 10.09.2015r. Również nie jest wiarygodne, że w dniu 11.09.2015r. powstała notatka podpisana przez M. C. (2) i J. K. (2) dotycząca wręczenia powodowi rozwiązania umowy o pracę. Potwierdza to częściowo świadek J. K. (2), który pytany kilkakrotnie jakie dokumenty zostały sporządzone podczas spotkania stwierdzał, że jedynie protokół rozliczenia sprzętu (00:06:12). Świadek M. C. (1) również nie wspominał o tej notatce, dopiero pod koniec przesłuchania stwierdził, że jak powód odjechał to sporządzili notatkę. Wypowiedź ta jest całkowicie niewiarygodna: powód nie miał możliwości odjechania, schodził do świadków z domu na podwórze. Przedstawiciele pracodawcy nie posiadali przy sobie komputera ani drukarki, żadna z 3 osób biorących udział w spotkaniu nie mówi o takich urządzeniach. Nie logiczne jest, że powód otrzymał do podpisu odrębny protokół rozliczenia sprzętu sporządzony w jego obecności przed domem na odwrocie raportu z (...), a nie otrzymał innego dokumentu, zaś sami świadkowie bez jego obecności podpisali się na dokumencie sporządzonym w edytorze tekstów. Żaden z nich nie stwierdził, że pojechał do biura drugiego ze świadków. Data tego dokumentu nie jest pewna. Mimo zatem, że dołączony do akt osobowych powoda został protokół, Sąd nie dał mu wiary. Żaden też nie stwierdził, aby z góry założyli, że powód odmówi przyjęcia propozycji rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron i dlatego sporządzili notatkę. Jednak w świetle wypowiedzi J. K. (2), który w ogóle o tym dokumencie nie wspomina, wiarygodne jest, że został on sporządzony znacznie później niż to utrzymuje M. C. (1). Świadek ten nie jest również wiarygodny co do twierdzenia, że powód nie był dobrym pracownikiem. Inne bowiem zdanie powódzie miał jego bezpośredni przełożony J. K. (2), który wskazuje, że powód był dobrym pracownikiem otrzymywał wyróżnienia i premie (00:19:40 –k. 125) . J. K. (2) wskazuje też, że przyczyną rozwiązania umowy o pracę były kwestie związane z poruszaniem się samochodem służbowym w celach prywatnych. Natomiast świadek M. C. (1) podawał (00:12:12 - k. 203), że przyczyną rozwiązania umowy o pracę były także złe wyniki pracy z konsekwencją w postaci skorzystania ze zwolnienia lekarskiego. Ta sprzeczność przy usytuowaniu w hierarchii pozwanego obu świadków i podejmowaniu przez J. K. (2) działań związanych ze składaniem oświadczenia powodowi na polecenie M. C. (1) wskazuje, że ten ostatni świadek miał większy wpływ na decyzję o rozwiązaniu umowy o pracę z powodem i znał lepiej jej przyczyny.

Jednocześnie powód wiarygodnie wskazał, że wykonywał w okresie zwolnienia lekarskiego czynności służbowe, z polecenia świadka J. K. (2). Świadek ten dopiero w końcowej fazie wspomina o tym, że w ogóle była z powodem mowa o rozwiązaniu umowy o pracę za porozumieniem stron. Drugi świadek wskazuje na to.

Jak wynika to z zestawienia wypowiedzi każdego z ww. świadków i powoda, pismo o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia dołączone do akt osobowych powoda nie zostało mu prawidłowo doręczone.

W myśl przepisu art. 52 k.p. w zw. z 45 § 1 k. p. ochrona stosunku pracy przed niezgodnym z prawem rozwiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony, obejmuje naruszenia przepisów formalnych dotyczących oświadczenia o rozwiązaniu bez wypowiedzenia, ale również nieprawidłowości dotyczące merytorycznej strony oświadczenia. Ponadto, wskazać należy, że aby pracodawca wywiązał się z obowiązku podania w oświadczeniu o rozwiązaniu bez wypowiedzenia umowy o pracę przyczyny, nie może on ująć jej w sposób zbyt ogólnikowy, niedostatecznie konkretny, niejasny, a także gdy podaje inną przyczynę niż uzasadniającą rozwiązanie stosunku pracy, a więc wskazuje przyczynę pozorną, nierzeczywistą (por. wyr. SN z 7 kwietnia 1999 r. w sprawie o sygn. akt I PKN 645/98, wyr. SN z 19 stycznia 2000 r. w sprawie o sygn. akt I PKN 481/99, wyr. SN z dnia 10 maja 2000 r. w sprawie o sygn. akt I PKN 641/99). Nadto, podanie w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy przyczyny pozornej jest równoznaczne z brakiem wskazania przyczyny uzasadniającej oświadczenie w pojęciu art. 30 § 4 k.p. Rozwiązanie stosunku pracy na takiej podstawie w efekcie czyni je całkowicie nieuzasadnionym. Dodatkowo należy przypomnieć, że przyczyna wskazana w piśmie zawierającym oświadczenie woli pracodawcy (art. 30 § 4 k.p.) musi mieć m.in. rzeczywisty charakter, a więc nie może być nieprawdziwa (pozorna) Sąd Najwyższy wielokrotnie podkreślał, że „wypowiedzenie umowy o pracę jest nieuzasadnione wtedy, gdy wskazana w nim przyczyna faktycznie zaistniała, lecz nie mogła

stanowią podstawy rozwiązania łączącego strony stosunku pracy, jak i wówczas, gdy przyczyna ta okazała się pozorna (fikcyjna, nierzeczywista, nieprawdziwa, nieistniejąca) i z tego właśnie względu nieuzasadniająca oświadczenie. W obu przypadkach brak takiej przyczyny (uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę) powoduje powstanie po stronie pracownika roszczeń określonych w tym wypadku w art. 45 § 1 k.p." (SN w wyroku z dnia 9 lipca 2008 r., I PK 2/08).

Pismo pozwanego o rozwiązaniu umowy o pracę obejmuje jako przyczynę korzystanie z samochodu służbowego w celach prywatnych, nie zawiera natomiast okoliczności, którą podał świadek M. C. (1) dotyczącej złych wyników pracy powoda. Świadek ten też wskazał na powiązanie tej okoliczności z korzystaniem przez powoda ze zwolnienia lekarskiego. Wypowiedź tego świadka w kontekście wypowiedzi J. K. (2), że pracownicy w weekendy mogli korzystać z samochodów służbowych w celach prywatnych sugeruje, że przyczyna rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia była inna niż wskazana w uzasadnieniu pisma dołączonego do akt osobowych powoda. Nie mogąc złożyć w czasie przebywania pracownika na zwolnieniu lekarskim oświadczenia o wypowiedzeniu, o którym cały czas mówi J. K. (2), pracodawca zdecydował się na zastosowanie formy rozwiązania umowy o pracę określonej w art. 52kp. Budzi więc wątpliwości, czy podana przez pozwanego przyczyna rozwiązania umowy o pracę jest prawdziwa. Jako przyczynę rozwiązania umowy o pracę pozwany wskazał w piśmie do powoda naruszenie zakazu używania samochodu służbowego do celów prywatnych w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim. Bezsprzeczne jest, że powód używał samochodu służbowego do celów służbowych i prywatnych w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim, gdyż sam to przyznał. Jednakże z zakresu obowiązków powoda nie wynika, żeby do jego podstawowych obowiązków służbowych należało nie korzystanie z samochodu służbowego i pozostawienie go w miejscu garażowania w okresie zwolnienia lekarskiego.

Wbrew twierdzeniom pozwanego, naruszenie przez powoda zakazu używania samochodu służbowego w okresie przebywania na zwolnieniu lekarskim, nie stanowi ciężkiego, zawinonego umyślnie lub rażąco niedbale przez powoda naruszenia obowiązków pracowniczych. Powołane przez pozwanego orzecznictwo, w tym tezy uzasadnieniach wyroku Sądu Najwyższego z dnia 22 czerwca 2005r., sygn. I PK 255/04, z dnia 20 stycznia 2016 r. sygn. II PK 311/14, z dnia 6 lipca 2011 r. sygn. II PK 13/11 zasługują na aprobatę. Faktem jest, że pracownik ma obowiązek poznać szczegółowe uregulowania w sprawie użytkowania samochodu służbowego do celów prywatnych, powinien też wiedzieć, że samochód służbowy nie powinien być wykorzystywany do celów prywatnych, gdyż narusza to interesy pracodawcy. Powód jednak w okresie zwolnienia lekarskiego korzystał z samochodu służbowego dla celów służbowych, wypełniając polecenia swojego przełożonego, J. K. (2), dodatkowo przy okazji wykonując przejazdy prywatne.

Przypomnieć należy, że odnośnie warunku ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych orzecznictwo Sądu Najwyższego przyjmuje - na co przykładem jest wyrok z dnia 21 lipca 1999r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, nr 20, poz. 746 - że do spełnienia tego warunku niezbędny jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). O istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika. Jak trafnie przyjął SN w wyroku z dnia 19 sierpnia 1999 r., I PKN 188/99, OSNAPiUS 2000, nr 22, poz. 818, w razie rozwiązania umowy z tej przyczyny ocena rodzaju i stopnia winy pracownika powinna być dokonana w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, jak i z uwzględnieniem zagrożenia lub naruszenia interesów pracodawcy. (K. Jaśkowski, komentarz do art. 52 k.p., LEX nr 447503).

Nie ulega wątpliwości, że swoim działaniem powód doprowadził do pewnego uszczerbku w majątku pracodawcy, poprzez zużycie paliwa i pozostałych elementów eksploatacyjnych samochodu. Doszło zatem do naruszenia interesów pracodawcy, ale bezprawne działanie powoda nie było zawinione w stopniu znacznym.

Biorąc pod uwagę całokształt okoliczności, przy założeniu, gdyby nawet powodowi złożono oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na piśmie, to brak jest podstaw do stwierdzenia, że zachowanie powoda, które wskazano jako doprowadzające do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie dyscyplinarnym, było objęte winą umyślną. Wbrew twierdzeniom pozwanej, powód wprost stwierdził, że pracował dla dobra firmy i jej rozwoju, chciał po zwolnieniu lekarskim dalej wykonywać obowiązki, uważając, że skoro sytuacja korzystania z samochodu służbowego dla celów prywatnych została w dniu 11.09.2015r. zasadniczo wyjaśniona, to on w przyszłości nie będzie korzystał z

samochodu służbowego dla celów innych niż służbowe. Nie miał bezpośredniego zamiaru narażania pracodawcy na uszczerbki finansowe.

Rozwiązanie umowy o pracę było w takim wypadku nieuzasadnione, gdyż okoliczności podane nie stanowią ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 § 1 kodeksu pracy. Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 20 grudnia 2013 r. II PK 81/13 na pojęcie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych składają się trzy elementy: „bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo”. Aby zachowanie pracownika spełniało przesłankę z art. 52 § 1 kodeksu pracy muszą zostać spełnione wszystkie trzy powyższe warunki łącznie. Ocena stopnia winy powinna nastąpić w stosunku do naruszenia podstawowych obowiązków pracownika (SN III PK 50/30), co w przypadku powoda nie nastąpiło. Ponadto stopień winy pracownika musiałby zostać zakwalifikowany jako znaczny, co oznacza że należałoby sprawcy przypisać przynajmniej rażące niedbalstwo. Rażące niedbalstwo jest wyższym o niedbalstwa stopniem winy nieumyślnej. Przez rażące niedbalstwo rozumie się „niezachowanie minimalnych zasad prawidłowego zachowania się w danej sytuacji” (SN II PK 285/11). Należy podkreślić, że pozwanemu zależy na „robieniu wyniku”, o czym świadczy to, że powód wykonywał pracę nawet w okresie dla siebie trudnym – podczas zachorowania. Powód ogólnie był pouczony o zakazie używania samochodu służbowego w czasie przebywania na zwolnieniu lekarskim do celów prywatnych, przyznał, że podpisał oświadczenie w tym zakresie, ale nie był świadomy, że narusza wyraźny zakaz ustanowiony przez pracodawcę, skoro jego przełożony wiedział, że powód w trakcie zwolnienia lekarskiego wykonuje przejazdy samochodem służbowym. Zatem był przekonany, że może go użyć dla celów prywatnych. J. K. (2) potwierdził, że wbrew kategoriycznym zakazom na piśmie, w praktyce przełożony wyrażał zgodę na używanie samochodu w weekendy(00:20:58). Powód zachował minimalne zasady prawidłowego postępowania w zaistniałej sytuacji. Faktem jest, że pracodawca nie prowadził jakiegokolwiek postępowania celem ustalenia stopnia winy umyślnej powoda lub zbliżonego do niej rażącego niedbalstwa. Przyjmując a priori, że powód zawinił w stopniu znacznym. Pracodawca jest zobowiązany badać te kwestie, a nie powoływał w tym zakresie dowodów, świadkowie nie wskazali, aby powód podjął działania z uwagi na lekceważący stosunek do wykonywania podstawowych obowiązków pracowniczych. Z każdego przesłuchania powoda wynika natomiast, że podczas korzystania z pojazdu dla celów służbowych działał on nieumyślnie w stopniu najlżejszym czyli lekkomyślnie, uznając, że skoro wykonuje obowiązki służbowe dla pracodawcy poruszając się samochodem, to może nie jako przy okazji podjąć działania takie dla celów prywatnych.

Narażenie przez powoda pracodawcy na szkodę w kontekście narażenia samochodu służbowego na kradzież lub uszkodzenie nie jest takie oczywiste, jak twierdzi pozwany. Pozwany nie udowodnił, że znacznie zwiększało się ryzyko zniszczenia lub utraty samochodu służbowego w miejscach, gdy był on parkowany podczas przejazdów służbowych i prywatnych powoda niż w okresie, gdy był parkowany przed domem powoda.

Mając na uwadze wszelkie okoliczności niniejszej sprawy wynikające z przesłuchania świadków i dołączonych dokumentów, uznać należy, że oświadczenie o rozwiązaniu stosunku pracy przez pozwaną spółkę nie było uzasadnione.

Wobec powyższego na podstawie przepisów powołanych, zgodnie z art. 56 § 1kp i art. 58 kp, Sąd orzekł jak w pkt I sentencji wyroku uwzględniając w całości żądanie zgłoszone przez powodowa w zakresie odszkodowania. Powód miał być zatrudniony do 31.03.2016r. Sąd zatem uwzględnił roszczenie o zapłatę odszkodowania w kwocie wskazanej w pozwie.

Z uwagi na to, że kwota ta wynosi 14.790zł, opłata od pozwu w niniejszej sprawie nie była pobierana. Sprawa wpłynęła w dniu 05.02.2016r., zatem Sąd o kosztach procesu orzekł, na podstawie art. 98 kpc w związku z § 9 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności radców prawnych z dnia 22.10.2015r.(Dz.U. z 2015, poz.1804). Zasądzając na rzecz powoda od pozwanego kwotę 360 złotych, Sąd uznał, że sprawa była średnio trudna i wymagała średniego nakładu pracy a wynagrodzenie mogłoby być przyznane od 360zł – 2160zł. Wobec powyższego Sąd orzekł jak w pkt II wyroku.

Na podstawie przepisu art. 477 2 § 1 kpc, Sąd orzekł o rygorze natychmiastowej wykonalności co do jednomiesięcznego wynagrodzenia (pkt III wyroku).

SSR Barbara Kokoryn