

Sygn. akt IV Pa 161/14

## WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

**Dnia 30 grudnia 2014r.**

Sąd Okręgowy Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Zielonej Górze

w składzie:

**Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr**

**Sędziowie : Sędzia SO Rafał Skrzypczak**

**Sędzia SO Katarzyna Kijowska- Kukulska**

Protokolant : st.sek.sąd.R. Duchnicka - Tylutka

po rozpoznaniu w dniu **29 grudnia 2014r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa **K. G.**

przeciwko **A. Sp z o.o. w P.**

**o przywrócenie do pracy**

na skutek apelacji **powoda**

od wyroku Sądu Rejonowego Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. G.

z dnia 17.09.2014r. ( Sygn. akt IV P 259/13 )

uchyla zaskarżony wyrok w całości i przekazuje sprawę Sądowi Rejonowemu Sądowi Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Z. G. do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą.

Sygn. akt IV Pa 161/14

## UZASADNIENIE

Powód K. G. w pozwie skierowanym przeciwko (...) Sp. z o.o. w P. wniósł o przywrócenie go do pracy na dotychczasowych warunkach, a także o zasądzenie od pozwanego na swoją rzecz kosztów procesu według norm przepisanych.

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

W piśmie procesowym z dnia 30.04.2013r. pełnomocnik powoda zmodyfikował żądanie pozwu w ten sposób, że wniósł o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie.

Wyrokiem z dnia 17.09.2014 r. Sąd Rejonowy w Z. G. Wydział IV Pracy i Ubezpieczeń Społecznych oddalił powództwo (pkt I) oraz zasądził od powoda na rzecz strony pozwanej kwotę 94 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt II).

Sąd Rejonowy ustalił, że powód zatrudniony był u strony pozwanej począwszy od dnia 01.09.2010 r. Od dnia 01.10.2011 r. zatrudniony był na umowę o pracę na czas nieokreślony. Powód zatrudniony był w wymiarze pełnego etatu, początkowo na stanowisku doradcy ds. gwarancyjnych, a od dnia 01.10.2010 r. na stanowisku specjalisty ds. rozliczenia gwarancji.

W zakresie ogólnych obowiązków powoda leżało m.in. rzetelne i efektywne wykonywanie powierzonych prac, bieżące informowanie przełożonego o stanie prowadzonych spraw, ścisłe i terminowe rozliczanie z powierzonych zadań, troska o mienie spółki.

W zakresie szczegółowych obowiązków pracownika, określonych punktem II zakresu czynności, było m.in.:

- formalne załatwianie wniosków gwarancyjnych i rękojmi tj. wypełnianie dokumentacji gwarancyjnej, przesyłanie wniosków do (...) celem rozliczenia, nadzorowanie uznania przypadków gwarancyjnych przez (...), ustalenie z (...) zakresu odpowiedzialności z tytułu rękojmi, zestawiania informacji o uznaniach wniosków gwarancyjnych, wspomaganie doradcy serwisowego w zakresie zagadnień gwarancji i rękojmi;
- prowadzenie statystyk dotyczących gwarancji, rękojmi oraz budżetu;
- rozliczanie gwarancji i rękojmi z poddostawcami, gwarancji z lokalnymi firmami montażowymi na dostarczone przez nie zabudowy i części;
- wysyłanie części pogwarancyjnych do (...);
- sporządzanie zleceń zgodnych ze standardami (...) i zaleceniami (...), ewentualnie ustalenie prac gwarancyjnych i w ramach rękojmi, w szczególnych przypadkach uzgodnienia z kierownictwem;
- odpowiedzialność i wypełnianie warunków określonych przez (...) odnośnie reklamacji klienta, przychodzących z D. Gwarancji (...);
- śledzenie postępu prac naprawczych zleceń gwarancyjnych w celu zapewnienia ustalonych terminów.

Zgodnie z zasadami odpowiedzialności powód odpowiadał za całokształt spraw należących do jego obowiązków, a jego odpowiedzialność w jednakowym stopniu dotyczy realizacji powierzonych zadań, podejmowania przez pracownika decyzji, jak i inicjatywy na jego stanowisku pracy.

Powód podpisał rzeczony dokument pod sformułowaniem, że przyjął do wiadomości i wykonania opatrując go datą 19.10.2010 r.

Powód u strony pozwanej został zatrudniony mniej więcej w tym samym czasie co A. K. (1). Powód miał zajmować się obsługą reklamacyjną samochodów osobowych i busów, zaś ten drugi pracownik miał obsługiwać reklamacje ciężarówek i sporadycznie busów. Powodowi w późniejszym okresie doszły do realizacji reklamacje związane z pojazdami jeszcze innych marek.

Przed zatrudnieniem m.in. powoda całością zgłoszeń reklamacyjnych pojazdów marki M. (osobowych, busów i ciężarowych) zajmował się jeden pracownik. Odejście tego pracownika z pracy miało miejsce w październiku 2010 r.

A. K. (1) pracował u strony pozwanej od września 2010 r. do lipca 2011 r. Nie kontynuowano z nim umowy ze względu na uznanie, że powód będzie w stanie zajmować się całością zgłoszeń reklamacyjnych, w tym tych, które wcześniej leżały w gestii A. K..

Powód przeszedł profesjonalne szkolenie w zakresie kwestii związanych z gwarancją dotyczącą pojazdów marki M.. Uczestniczył m.in. trzydniowym coachingu gwarancyjnym oraz w trzydniowym szkoleniu pt. „Rozliczenia napraw gwarancyjnych (...). Podstawy odpowiedzialności za produkt + pakiety mobilnościowe”

Po przyjęciu pojazdu do serwisu strony pozwanej doradca serwisowy otwierał zlecenie. Po dokonaniu naprawy zlecenie gwarancyjne trafiło do powoda celem rozliczenia tej gwarancji.

Dokładne zasady określające zasady refundacji kosztów napraw gwarancyjnych, wykonanych przez Autoryzowane Stacje Obsługi M. (...) określał (...) Podręcznik Gwarancji. W zakresie terminów składania wniosków gwarancyjnych/kulancyjnych, regułą było przedstawienie tychże wniosków w terminie do 28 dnia od chwili otworzenia zlecenia naprawy. W przypadku opóźnień związanych z zaopatrzeniem w części koniecznym było zamknięcie istniejącego zlecenia i na wykonane w jego ramach prace przedstawić wniosek gwarancyjny, a następnie po zakończeniu kompletnej naprawy koniecznym było złożenie wniosku gwarancyjnego obejmującego pozostałe prace. Przekroczenie wskazanego terminu mogło doprowadzić do odrzucenia złożonego wniosku.

Wymieniane w ramach gwarancji części należało wysłać niezwłocznie. Części te miały nie później niż w terminie 14 dni od daty wpłynięcia wniosku do odpowiedniego systemu dotrzeć do (...).

Przekroczenie 28-mio dniowego terminu do złożenia przez (...) Serwis (...) wniosku reklamacyjnego nie powodowało „automatycznej” odmowy refundacji poniesionych przez serwis kosztów.

Powód do załatwienia zlecenia reklamacyjnego potrzebował dokumentacji, która wypełniana była przez inne osoby zatrudnione u strony pozwanej np. mechaników (rzeczywisty czas pracy mechaników, wykaz części pobranych i zdanych z magazynu, przyjęcie i wydanie pojazdu przez pracownika z biura obsługi, komentarz mechanika odnośnie usterki potwierdzony przez mistrza).

Powód sygnalizował swojemu bezpośredniemu przełożonemu, że nawarstwiają mu się obowiązki. Kierownik powoda samodzielnie, co pewien okres kontrolował terminowość realizacji przez powoda zgłoszeń reklamacyjnych. Kilukrotnie organizowane były przez bezpośredniego przełożonego (kierownika powoda) spotkania z innymi pracownikami mające na celu pomóc powodowi uporać się z obowiązkami. Część z pracowników np. recepcjonistki, miała służyć powodowi pomocą. Ponadto pracownicy zatrudniani na stażach byli dysponowani do pomocy powodowi.

Powód skrupulatnie pilnował swojego czasu pracy i nie godził się na pracę w ponadnormatywnym czasie bez ekwiwalentu. Jeżeli zostawał poza godzinami pracy to w perspektywie miesiąca na kilka godzin (kilka do maksymalnie kilkudziesięciu minut dziennie).

Powód sygnalizował swojemu bezpośredniemu przełożonemu, że ma problem z terminową realizacją procedury reklamacyjnej. Zresztą było to też sprawdzane przez kierownika powoda z własnej inicjatywy. Kilukrotnie organizowane były przez bezpośredniego przełożonego (kierownika powoda) spotkania z innymi pracownikami mające na celu pomóc powodowi uporać się z obowiązkami. Część z pracowników miała służyć powodowi pomocą. Ponadto pracownicy zatrudniani na stażach byli dysponowani do pomocy powodowi.

Powód od 23 stycznia 2013 r. do 19 lutego 2013 r. przebywał na zwolnieniu lekarskim. W 2012 r. nie korzystał ze zwolnienia chorobowego. Wykorzystywał w tym roku oprócz urlopu wypoczynkowego w niepełnym zakresie, kilka dnia tzw. „opiekuńczego”.

Na około miesiąc przed skorzystaniem z chorobowego powód deklarował swojemu przełożonemu, że uzupełni braki w zakresie zgłoszeń reklamacyjnych w ciągu miesiąca. Bezpośrednio przed udaniem się na zwolnienie chorobowe powód ponownie zapewniał, tym razem, jednego z członków zarządu, iż uzupełni zaległości w ciągu dwóch tygodni.

Zwolnienie lekarskie powoda było weryfikowane przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych.

W trakcie zwolnienia lekarskiego powoda trwającego od 23 stycznia 2013r. przeprowadzona została u strony pozwanej kontrola pracy powoda polegająca na zweryfikowaniu terminowości realizacji przez powoda zgłoszeń reklamacyjnych do M. (...).

W dniu 19 lutego 2013 r. strona pozwana złożyła wobec powoda oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania wypowiedzenia.

Jako przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia wskazane zostały przez pracodawcę w związku z weryfikacją bieżącej dokumentacji na skutek nagłego rozpoczęcia przez powoda zwolnienia chorobowego, okoliczność rażącego naruszenie przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z powierzonego powodowi zakresu obowiązków, polegające na:

a. zawinionym zaniedbaniu obowiązków jako „Specjalisty ds. gwarancji” w zakresie terminowego i kompleksowego zebrania i przekazania (...) Sp. z o.o. z/s w W. pełnej dokumentacji dającej pracodawcy możliwość uzyskania rozliczenia za naprawy wykonane w trybie gwarancyjnym (bezpłatnym) dla klienta, tj. naprawy:

- zlecenie z dnia 25.06.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 10.08.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 20.08.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 27.09.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 01.10.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 05.11.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 03.12.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 26.11.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 29.10.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 18.12.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 21.03.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

- zlecenie z dnia 28.09.2012 r. Nr (...) [5-G] dotyczące pojazdu M. (...);

b. spowodowaniu po stronie pracodawcy szkody związanej z brakiem terminowego otrzymania od (...) Sp. z o.o. z/s w W. zwrotu poniesionych przez pracodawcę kosztów wykonania wskazanych w pkt a zleceń w trybie gwarancyjnym (bezpłatnym dla klienta).

Wyszczególnione w oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy o pracę powoda zlecenia stanowią wyłącznie te, których nie udało się rozliczyć z M. (...) w ramach reklamacji.

Oprócz tego istniały jeszcze inne nierozliczone przez powoda zlecenia wynikające chociażby z niewprowadzenia przez powoda zleceń do systemu komputerowego (...).

Przykładowo: w przypadku zlecenia Nr (...) wskutek nie odesłania silnika odrzucona wniosek reklamacyjny na kwotę 24.600 zł. W odniesieniu do zlecenia Nr (...) zostało ono rozliczone po interwencji. Zlecenie Nr (...) (uprzednio (...) – skasowane) nie zostało rozliczone na kwotę około 4.400 zł ze względu na nie wprowadzenie do systemu (...). Zlecenie Nr (...) nie wprowadzono do systemu (...) (brak zlecenia) – koszt części to około 3.850 zł. W przypadku zlecenia Nr

(...), nie umieszczenie zlecenia w systemie (...) spowodowało nierozliczenie kwoty ponad 8.400 zł tytułem napraw blacharsko-lakierniczych w ramach usług gwarancyjnych.

Po ustaniu stosunku pracy z powodem u strony pozwanej nie została zatrudniona nowa osoba na stanowisko pracy uprzednio zajmowane przez powoda. Dotychczasowe obowiązki powoda w zakresie rozliczeń gwarancji zostały przeniesione na osoby będące doradcami (6 osób).

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, iż powództwo nie zasługiwało na uwzględnienie.

Sąd I instancji stwierdził na wstępie, że ostatecznie powód domagał się zasądzenia na swoją rzecz odszkodowania tytułem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów w tym trybie. Pierwotnie powód w ogóle zakwestionował swoją odpowiedzialność. W dalszym toku postępowania powód nie negował już faktu, iż zlecenia zostały nieterminowo zrealizowane, przekazane do M. (...), i że wskutek tego powstała szkoda, lecz starał się wykazać, iż nie wynika to z jego zawinienia, ale z okoliczności, za które nie ponosi odpowiedzialności.

Sąd I instancji skonstatował, że zasadną jest analiza złożonego wobec powoda oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia poprzez przyzmat przyczyn ujętych w tym akcie woli. W ocenie tego Sądu te przyczyny stanowiły uzasadnioną przyczynę rozwiązania z powodem umowy w zastosowanym trybie. Umowa o pracę z powodem została rozwiązana w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Zważyć należy, że w trybie art. 52 k.p. umowa o pracę może zostać rozwiązana tylko w przypadku naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w stopniu rażącym. W przypadku przywołanego artykułu chodzi tutaj o takie zachowanie pracownika, które nacechowane jest winą umyślną lub rażącym niedbalstwem. Działanie pracownika stanowiące podstawę rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. musi mieć charakter ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych, więc musi być ono sprzeczne z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu (stanowiącego działanie lub zaniechanie) jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

Przenosząc powyższe na realia przedmiotowej sprawy Sąd I instancji uznał, że powód, co wynika z zestawienia oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, w tym wyszczególnieniu wskazanych tam niezrealizowanych zleceń gwarancyjnych, z dokumentem określającym zakres czynności powoda (podpisany przez niego) w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze, co najmniej wskutek rażącego niedbalstwa. Rzeczony dokument – zakres czynności precyzował, dzieląc a ogólne i szczegółowe, obowiązki pracownicze powoda. Już kwestia samej treści zakresu obowiązków powoda skonfrontowana z treścią oświadczenia o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia wskazuje zdaniem Sądu Rejonowego, że doszło do naruszenia szeregu wskazanych w tym ostatnim dokumencie obowiązków pracowniczych. Powód bowiem nieterminowo lub w ogóle nie zbierał i nie przekazywał dokumentacji gwarancyjnej dającej pracodawcy możliwość uzyskania zwrotu poniesionych kosztów od (...) S.A. Niewątpliwie też w związku z tym, że charakter tych reperacji był gwarancyjny, a nieprzedłożenie właściwej dokumentacji do gwaranta (M. (...)) powodowało niewypłacenie na rzecz strony pozwanej kosztów związanych z poniesionymi naprawami, równoznaczne z zaistnieniem po stronie pozwanej szkody. Egzemplifikujące zestawienie kosztów z niezrealizowanych przez powoda zleceń wskazuje, że w pojedynczych przypadkach były to kwoty od kilku (przeważnie) do kilkudziesięciu tysięcy złotych. Szkoda ani co do zasady, ani co do ewentualnej wysokości nie była przez powoda kwestionowana, jednakże nie trzeba, zdaniem Sądu Rejonowego, wiedzy specjalnej, czy też skrupulatnych wyliczeń by stwierdzić, że charakter takiej szkody musiał być znaczny. W ocenie tego Sądu elementarna wiedza i doświadczenie życiowe prowadzi do konkluzji, że koszt naprawy pojazdu ma spory, pod względem kwotowym, charakter. W ocenie wysokość szkody, wprawdzie nieskonkretyzowana w wypowiedzeniu, ale wynikająca z okoliczności sprawy, w szczególności właśnie powodowi, który u strony pozwanej zajmował się tematyką gwarancyjną, rzutuje na ocenę ciężkości naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Sąd Rejonowy przywołał tu

stanowisko judykatury, zgodnie z którym przy ocenie ciężaru naruszenia obowiązków pracowniczych determinujących zakres winy należy uwzględniać zakres naruszenia lub przynajmniej zagrożenia interesów pracodawcy.

Sąd I instancji wskazał ponadto, że oprócz wyszczególnionych we właściwym oświadczeniu woli o rozwiązaniu umowy bez wypowiedzenia niezrealizowanych zleceniach gwarancyjnych, co do których interes majątkowy strony pozwanej został de facto naruszony, zachowanie powoda zagrażało szerszemu interesowi.

Zdaniem Sądu Rejonowego powód, nie zgłaszając terminowo roszczeń gwarancyjnych wykazał się co najmniej rażącym niedbalstwem. Leżało to bowiem w zakresie wprost sformułowanych obowiązków pracowniczych określonych zakresem czynności. Próby ekskulpowania się powoda Sąd Rejonowy uznał za nieskuteczne. Sąd ten wskazał bowiem, iż ewentualnie nadmierna ilość obowiązków nie zwalniała powoda od ich przestrzegania w stopniu podstawowym. Po stronie powoda spoczywał ponadto obowiązek wykazania nadmiernej i dezorganizującej ilości pracy. Ilość obowiązków powoda nie usprawiedliwiała marginalizowania części z nich.

Przechodząc do dalszych okoliczności mających wyłączać winę powoda, na które się on powoływał, Sąd Rejonowy zanegował brak pomocy ze strony kierownika wobec zgłaszania przez powoda, czy też sygnalizowania przez niego ilości obowiązków. Świadczenie wnioskowane przez powoda podawali, że nie wiedzieli, iż z czymś się „nie wyrabia”. Po wtóre, zdaniem Sądu I instancji, z materiału dowodowego wynika, iż powód miał przydzielanych przez swoich przełożonych dodatkowych pomocników, którzy mieli go odciążać. Nie zasługiwały na aprobatę także zarzuty powoda odnośnie tego, iż dochodziły mu dodatkowe pojazdy, nowy program do nowych samochodów, czy też nie był kompleksowo przeszkolony w zakresie kolejnych marek. Według Sądu Rejonowego takie zarzuty mogły mieć znaczenie wówczas, gdyby rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia odnosiło się do marek pojazdów, z którymi powód wcześniej nie miał styczności. Twierdzenia powoda, że dostawał za późno dokumenty, również nie mogą być podstawą zniwelowania odpowiedzialności powoda, skoro z zakresu jego obowiązków wynika, iż to jego obowiązkiem było śledzenie postępu prac naprawczych zleceń gwarancyjnych w celu zapewnienia ustalonych terminów. Sąd nie zaaprobował też twierdzeń jednego ze świadków, że przyczyną opóźnień powoda w realizacji zgłoszeń jest fakt, iż przejął on obowiązki po poprzednim pracowniku, i że rzekomo miało wraz z tymi przejętymi obowiązkami istnieć sporo „przeterminowanych” zleceń.

Reasumując Sąd Rejonowy wskazał, że powód nie przeprowadził skutecznie dowodu, który pozwalałby na przyjęcie tezy o jego ekskulpacji, a tym samym, iż nie ponosi on winy w naruszeniu podstawowych obowiązków pracowniczych.

W kontekście instytucji określonej treścią art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy, to powód nie odniósł się w żaden sposób do tej kwestii. Zdaniem Sądu Rejonowego, mając na względzie art. 230 k.p.c., Sąd ten mógł uznać te fakty za przyznane. Niezależnie od tego nie budzi wątpliwości Sądu I instancji, iż strona pozwana powzięła informacje odnośnie okoliczności uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy już po zainicjowaniu przez powoda zwolnienia lekarskiego w dniu 23 stycznia 2013 r. Wtedy bowiem przeprowadziła wewnętrzną kontrolę, która ujawniła skalę niezrealizowanych zgłoszeń i wówczas dowiedziała się o tym, których nieterminowych zgłoszeń nie uda się wzruszyć.

Rekapitułując, w ocenie Sądu Rejonowego, brak było uzasadnionych podstaw do tego, aby uznać, iż roszczenie powoda zasługiwało na to, aby je uwzględnić. Stąd też Sąd ten oddalił powództwo, czemu dał wyraz w punkcie I wyroku.

O kosztach procesu (punkt II) sąd orzekł na zasadzie art. 98 k.p.c.

Apelację od powyższego wyroku, działając przez pełnomocnika, wywiódł powód, zaskarżając orzeczenie w całości.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisów postępowania, tj. art. 233 § 1 k.p.c., przez:

- błędną, sprzeczną z zasadami logiki i doświadczeniem życiowym ocenę materiału dowodowego, to jest zeznań świadków J. R. (1) i J. G. (1), polegającą na przyjęciu, że zeznania te są wiarygodne w zakresie obciążenia powoda winą za nieterminowe realizowanie zgłoszeń reklamacyjnych, podczas gdy świadkowie, jako byli przełożeni powoda, są zainteresowani w uznaniu powoda odpowiedzialnym za szkodę, którą poniósł pozwany wskutek nieterminowego rozliczenia napraw gwarancyjnych, co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego ustalenia, że powód świadomie, wskutek rażącego niedbalstwa, w sposób ciężki naruszył swoje podstawowe obowiązki pracownicze,

- brak wszechstronnej oceny materiału dowodowego polegający na pominięciu w tej ocenie wiadomości e-mail wysłanej przez powoda do swojego bezpośredniego przełożonego J. R. (1) dnia 3 września 2012 r. (k. 10), chociaż z wymienionego dowodu wynika wersja przeciwna do zeznań świadków R. i G., które Sąd uznał za wiarygodne i tej sprzeczności Sąd Rejonowy nie wyjaśnił w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku,

2. naruszenie prawa procesowego, to jest art. 232 zdanie pierwsze k.p.c., polegające na błędnym przyjęciu, że powód nie wywiązał się z nałożonego na niego ciężaru dowodu faktu braku zawinienia powoda w niezrealizowaniu przez niego w terminie zleceń reklamacyjnych, a w konsekwencji poniesieniu szkody przez pozwanego, podczas gdy strona powodowa udowodniła, iż nie ponosi odpowiedzialności za ów stan,

3. naruszenie prawa procesowego polegające na nierozpoznaniu wniosku dowodowego powoda o zobowiązanie pozwanego do nadesłania petycji autorstwa pracowników pozwanego, która została złożona pozwanemu, co w konsekwencji doprowadziło Sąd Rejonowy do błędnego ustalenia, iż pozwany nie miał wiedzy w przedmiocie przyczyn opóźnień w załatwieniu zgłoszeń reklamacyjnych oraz że w sposób adekwatny reagował na ww. sytuację.

Wskazując na powyższe zarzuty, strona powodowa:

1/ na podstawie art. 380 k.p.c. oraz art. 382 k.p.c. w zw. z art. 241 k.p.c. wniosła o rozpoznanie przez Sąd II instancji wniosku dowodowego powoda,

2/ na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości, to jest przez zasądzenie od pozwanego (...) Sp. Z o.o. z/s w P. na rzecz powoda K. G. odszkodowania za rozwiązanie umowy o pracę z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie z odsetkami ustawowymi od dnia wniesienia pozwu do dnia zapłaty,

3/ wniosła także o zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda zwrotu kosztów procesu za obie instancje, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelacji znajduje się rozwinięcie powyższych zarzutów.

W odpowiedzi na apelację, strona pozwana, działając przez pełnomocnika, wniosła o:

a) oddalenie apelacji powoda jako oczywiście bezzasadnej;

b) zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego poniesionych kosztów zastępstwa procesowego w postępowaniu przed Sądem II instancji związanych z wniesioną przez stronę powodową apelacją, według norm przepisanych.

W uzasadnieniu strona pozwana podała, że Sąd I instancji prawidłowo dokonał ustaleń faktycznych oraz ich subsumcji do relewantnych przepisów prawa materialnego. Przyczyna uzasadniająca rozwiązanie z powodem umowy o pracę, jak wykazało postępowanie dowodowe, miała charakter realny, a charakter naruszenia wskazanych przez pozwanego podstawowych obowiązków pracowniczych miał walor naruszenia rażącego.

Zdaniem strony pozwanej, materiał dowodowy zebrany w sprawie nie potwierdził „przeciążenia” powoda obowiązkami pracowniczymi, natomiast podejście powoda charakteryzowało się lekceważeniem zagrożeń związanych z nieterminowością wykonania zgłoszeń gwarancyjnych.

Powód nigdy w trakcie zatrudnienia nie poinformował bezpośredniego przełożonego czy władz pozwanej spółki o braku możliwości terminowego wywiązania się z powierzonych mu zadań.

Podstawą zwolnienia powoda z pracy stało się „świadome” wprowadzenie pozwanego w błąd co do stanu wykonania powierzonych zadań.

Wyjaśnienia powoda zawarte w e-mailu z 2012r. dotyczą innej kwestii niż procedury uzyskiwania zwrotu kosztów napraw gwarancyjnych, a mianowicie tzw. akcji serwisowych.

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

Dokonując oceny zarzutów apelacji, jak i poprawności zaskarżonego orzeczenia należy stwierdzić, że zarzuty apelacji oraz okoliczności sprawy uzasadniają uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy Sądowi pierwszej instancji do ponownego rozpoznania.

Sąd pierwszej instancji dokonał oceny materiału dowodowego bez jego wszechstronnego rozważenia, a także nie wziął pod uwagę wszystkich okoliczności mających wpływ na rozstrzygnięcie sporu.

Przede wszystkim jednak Sąd Rejonowy nie rozpoznał istoty sprawy. Nie dokonał ustaleń faktycznych, które potwierdziłyby zasadność i prawidłowość dokonanego w piśmie z dnia 19.02.2013r. rozwiązania przez pozwaną stosunku pracy, co odnosi się przede wszystkim do niedostatecznych ustaleń w przedmiocie stopnia zawinienia powoda przy uchybieniu obowiązkom pracowniczym oraz dochowaniu terminu oświadczenia woli pracodawcy o rozwiązaniu stosunku pracy.

Zgodnie z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Znaczenie użytej w tym przepisie klauzuli generalnej uściślone zostało m.in. w wyroku z dnia 09.07.2009r., sygn. II PK 46/09, niepubl., w którym Sąd Najwyższy określił trzy elementy składowe pojęcia ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie (zagrożenie) interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Rażący charakter przewinienia przejawia się zaś w wyjątkowo lekceważącym stosunku pracownika do jego obowiązków.

W judykaturze podkreśla się ponadto, że 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 (tak: Sąd Najwyższy w uzasadnieniu wyroku z dnia 29.11.2012r., sygn. II PK 116/12, M.P.Pr. 2013/4/200 -202). Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie (wyrok SN z 2.6.1997, I PKN 193/97, OSNP Nr 9/1998, poz. 269; wyrok SN z 21.9.2005 r., II PK 305/04, niepubl.).

W doktrynie również podkreśla się przy ocenie zasadności rozwiązania stosunku pracy w trybie określonym w art. 52 kp znaczenie subiektywnego aspektu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, którym to aspektem jest znaczny stopień winy pracownika (wina umyślna lub rażące niedbalstwo). Na podkreślenie zasługuje, iż "o istnieniu tej winy wnioskuje się na podstawie całokształtu okoliczności związanych z zachowaniem pracownika" (K. Jaśkowski, Komentarz aktualizowany do art. 52 Kodeksu pracy, LEX/el. 2014).

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd I instancji nie ustalił bezspornie, iż w istocie mamy w niniejszej sprawie do czynienia ze spełnieniem się wymienionej wyżej subiektywnej przesłanki zastosowania instytucji z art. 52 k.p. – znacznego stopnia winy powoda.

Przede wszystkim podkreślić należy, że powód wielokrotnie zgłaszał pracodawcy swoje trudności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku specjalisty do spraw rozliczania gwarancji, które zajmował od dnia 01.09.2010r. Od momentu rozwiązania stosunku pracy z A. K., z czym związane było przejście części obowiązków, a

także w związku z poszerzeniem zakresu obowiązków o zajmowanie się nowymi markami samochodów (takimi jak J. czy L.), powód stopniowo stawał się nadmiernie obciążony pracą. Jak zeznał świadek G. K., zlecenia gwarancyjne są czasochłonne, zdarza się, że powodują konieczność pracy po godzinach lub w soboty (k. 77). Powód zaś ze względu na swoją sytuację prywatną i rodzinną nie był w stanie pracować ponad normę. Po odejściu powoda praca przy zleceniach została podzielona pomiędzy kilku pracowników. Świadek A. K. zeznał (k. 85), że powód miał dużo więcej wniosków niż on, a rozliczenia w przypadku marek L. i J. były bardziej czasochłonne niż przy marce M.. Poradzenie sobie z pracą świadka po jego zwolnieniu określił on jako nierealne.

Nie bez znaczenia jest więc wymiar obowiązków powoda i jego wpływ na możliwość wywiązania się z obowiązków pracowniczych, zwłaszcza że problemy te zgłaszał pracodawcy. Zgodzić należy się z Sądem Rejonowym, że pracownik przestrzegać musi wszystkich obowiązków, jednakże Sąd ten nie wykazał dostatecznie, iż nieterminowe zgłaszanie roszczeń gwarancyjnych przez powoda nastąpiło wskutek co najmniej rażącego niedbalstwa.

Należy mieć na względzie, że rezultaty pracy powoda nie były uzależnione wyłącznie od niego. W oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez zachowania okresu wypowiedzenia, jako przyczynę wymieniono zaniedbanie obowiązków w zakresie terminowego i kompleksowego zebrania i przekazania (...) Sp. z o.o. stosownej dokumentacji. Jak zeznał powód (k. 192), dokumentacja trafiająca do niego była niekompletna, brakowało w niej podstawowych dokumentów umożliwiających wprowadzenie zlecenia do systemu. W celu uzupełnienia dokumentów zwrócił się do recepcjonistki, jednak wobec braku zadowalających rezultatów zmuszony był zdobywać dokumenty indywidualnie od mechaników.

Sąd I instancji zauważył zresztą, że powód do załatwienia zlecenia reklamacyjnego potrzebował dokumentacji, która wypełniana była przez inne osoby zatrudnione u strony pozwanej, np. mechaników. Dokładne ustalenie, przy ponownym rozpoznaniu sprawy przez Sąd Rejonowy, ewentualnej współodpowiedzialności pozostałych pracowników pozwanej za terminowość, kompletność i rzetelność tej dokumentacji, determinować może ocenę stopnia winy powoda w opóźnieniu realizacji jego obowiązków.

W kwestii terminu, w jakim pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia, należy mieć na względzie treść art. 52 § 2 k.p., zgodnie z którym rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Bieg tego terminu rozpoczyna się od chwili, w której „pracodawca uzyskał w dostatecznym stopniu wiarygodne informacje uzasadniające jego przekonanie, że pracownik dopuścił się czynu nagannego w stopniu usprawiedliwiającym niezwłoczne rozwiązanie umowy o pracę, czyli od zakończenia, podjętego niezwłocznie i sprawnie przeprowadzonego, wewnętrznego postępowania, sprawdzającego uzyskane przez pracodawcę wiadomości o niewłaściwym zachowaniu pracownika” (wyrok SN z dnia 24.07.2009r., I PK 44/09, LEX nr 548915).

Nie zasługuje na aprobatę stanowisko Sądu I instancji, według którego nie ulega wątpliwości, że strona pozwana powzięła informacje odnośnie okoliczności uzasadniających rozwiązanie z powodem umowy już po zainicjowaniu przez powoda zwolnienia lekarskiego w dniu 23 stycznia 2013r., wtedy bowiem przeprowadziła wewnętrzną kontrolę ujawniającą niezrealizowane zgłoszenia. Zachodzą co do tego poważne wątpliwości, z akt sprawy nie wynika bowiem jednoznacznie, kiedy pozwana dowiedziała się o konkretnych uchybieniach powoda wymienionych w piśmie z dnia 19.02.2013r. o rozwiązaniu stosunku pracy. Przede wszystkim bezpośredni przełożony powoda, J. R., miał codzienny kontakt z powodem, widział przebieg jego pracy i materiały – w tym dokumenty – którymi posługiwał się powód. Kierownik i współpracownicy powoda mieli ponadto dostęp do programu komputerowego używanego przez powoda w pracy.

Świadek A. K. zeznał (k. 85), że „powód i pan R. siedzieli naprzeciwko siebie. R. widział, ile powód ma obowiązków. Wnioski leżały na biurku, widział to też w systemie. Zawsze były pytania z kierownictwa czemu wniosek nie został rozliczony”. Choć świadek przestał pracować u pozwanej w 2011r., jego zeznania pozwalają ocenić, w jakim stopniu kierownictwo powoda również później mogło mieć ogląd na wykonywane przez powoda czynności.

Powód wielokrotnie informował przełożonych o tym, że nie jest w stanie wykonywać wszystkich obowiązków. Dotyczy to również wiadomości e-mail z dnia 3 września 2012r., w której powód poinformował kierownika o trudnościach we wdrożeniu się w nowy zakres obowiązków (przejętych po A. K.), o brakach w otrzymywanej dokumentacji oraz o sytuacji osobistej, która nie pozwala mu na pracę w nadgodzinach.

Istnieją więc podstawy, by uznać, że rezultaty pracy powoda mogły być znane kierownictwu dużo wcześniej, niż w styczniu 2013r., tym bardziej, że świadek J. R. zeznał (k. 74): „ja co kilka miesięcy patrzyłem na zlecenia pod kątem terminów”, „widać było, że są po terminie”.

Zlecenia wymienione w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy obejmują okres od 21.03.2012r. do 18.12.2012r., a więc pierwsze z nich datowane jest na dzień dużo wcześniejszy niż 19.02.2013r. (data pisma o rozwiązaniu stosunku pracy) czy nawet 23.01.2013r. (data początkowa niezdolności do pracy na zwolnieniu powoda, k. 28). Mając na względzie tę rozbieżność dat oraz wyżej wymienione okoliczności, należy stwierdzić, iż z materiałów dowodowych zgromadzonych w sprawie nie wynika bezspornie, że dniem w którym pracodawca powziął wiadomość o niewykonaniu przez powoda obowiązków jest dzień późniejszy niż 23.01.2013r. Skoro zresztą, jak ustalił Sąd Rejonowy, „na około miesiąc przed skorzystaniem z chorobowego powód deklarował przełożonemu, że uzupełni braki w zakresie zgłoszeń reklamacyjnych”, to – niezależnie od powyższych wywodów – już wtedy pracodawca mógł i powinien mieć wiedzę w przedmiocie zaistnienia tych braków.

Wątpliwości budzi też ocena dowodu z zeznań świadków, dokonana przez Sąd I instancji, a przekraczająca w ocenie Sądu Okręgowego ramy swobodnej oceny dowodów zgodnej z art. 233 § 1 k.p.c.

Sąd ten dał pełną i bezkrytyczną wiarę byłemu kierownikowi J. R. i byłemu członkowi zarządu J. G., twierdząc, że „nie są już zatrudnieni u strony pozwanej i nie mają żadnego interesu, by składać zeznania w jakiś sposób obciążające powoda”. Należy jednak podkreślić, że niezależnie od przekształceń podmiotowych po stronie byłego pracodawcy powoda, świadkowie ci byli przełożonymi powoda i zasadnie w apelacji strona powodowa podnosi, że mogłoby dojść do przerzucenia – choćby nieformalnego – odpowiedzialności na świadków za uchybienia pracownika.

Nie bez znaczenia jest też, że – jak zeznał świadek T. S. (k. 188-189) – na sposób zarządzania J. R. skarżyli się pracownicy, nie cieszył się on zaufaniem ze strony załogi, co dodatkowo może naruszać jego wiarygodność jako świadka. Niejasnym jest, dlaczego Sąd I instancji konstatuje przy tym, że zeznania świadka T. S. są zupełnie bez znaczenia i że dąży on do zdeprecjonowania J. R..

Sąd Rejonowy pominął ponadto zeznania A. K., ponieważ stosunek pracy z nim ustał w 2011r., a więc na długo przed spornymi zachowaniami powoda. W ocenie Sądu Okręgowego jednak świadek ten wniósł do sprawy istotne informacje (o czym była już mowa powyżej) ponieważ miał on bezpośredni kontakt z pracą powoda, a ponadto okoliczności obłożenia powoda pracą we wcześniejszym okresie również mają znaczenie dla oceny jego zachowań z roku 2012.

Sąd pierwszej instancji przy ponownym rozpoznaniu sprawy winien przeprowadzić postępowanie dowodowe w zakresie wyżej wskazanym. Po dokonaniu przedmiotowych ustaleń Sąd Rejonowy dokona ponownej oceny całości materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie, mając na uwadze treść art. 233 § 1 k.p.c. i zważania Sądu Okręgowego w tym zakresie. Ewentualnie Sąd Rejonowy przeprowadzi inne zgłoszone przez strony dowody, które uzna za konieczne do wyjaśnienia spornych okoliczności sprawy. W swojej ocenie Sąd Rejonowy dążyć winien do bezspornego ustalenia, czy zaszła po stronie powoda wina umyślna lub rażące niedbalstwo jako element konstytuujący przesłankę z art. 52 § 1 pkt 1 k.p., a także czy oświadczenie woli pozwanej z dnia 19.02.2013r. o rozwiązaniu stosunku pracy bez wypowiedzenia zostało złożone w terminie wymienionym w art. 52 § 2 k.p., biorąc pod uwagę faktyczną wiedzę przełożonych powoda o sposobie wykonywania przez niego obowiązków pracowniczych.

Mając powyższe na uwadze, na podstawie art. 386 § 4 kpc, orzeczono jak w sentencji.