

Sygn. akt IV Pa 40/17

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 25 kwietnia 2017r.

Sąd Okręgowy w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący: Sędzia SO Bogusław Łój spr

Sędziowie : Sędzia SO Robert Macholak

Sędzia SO Katarzyna Kijowska

Protokolant : st.sek.sąd. Beata Błauciak

po rozpoznaniu w dniu **25 kwietnia 2017r. w Zielonej Górze**

na rozprawie

sprawy z powództwa K. G.

przeciwko (...) Sp. z o.o. w Z. (poprzednio (...) sp. z o.o. w P.

o zapłatę

na skutek apelacji **pozwanego**

od wyroku Sądu Rejonowego w Zielonej Górze IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 2.11.2016r. (Sygn. akt IV P100/15)

I. oddala apelację;

II. zasądza od pozwanego na rzecz powoda kwotę 120zł. tytułem kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą

SSO Robert Macholak SSO Bogusław Łój SSO Katarzyna Kijowska

sygn. akt IV Pa 40/17

UZASADNIENIE

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

W toku postępowania powód zmienił żądanie i domagał się odszkodowania.

W odpowiedzi na pozew strona pozwana (...) sp. z o.o. w Z. (poprzednio (...) sp. z o.o. w P.) wniosła o oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda kosztów procesu, w tym kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

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

Na skutek apelacji powoda, Sąd Okręgowy w Z. Wydział (...)wyrokiem z dnia 30 grudnia 2014 r., sygn. akt IV Pa 161/14 uchylił w całości zaskarżony wyrok Sądu Rejonowego w Z. (...)Wydział (...)z dnia 17 września 2014 r., sygn. akt (...) i przekazał do ponownego rozpoznania, pozostawiając temu Sądowi rozstrzygnięcie o kosztach postępowania za instancję odwoławczą.

W uzasadnieniu swojego wyroku Sąd Okręgowy wskazał, iż 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.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd II instancji podniósł, że Sąd I instancji nie ustalił bezspornie, iż w niniejszej sprawie zaistniała subiektywna przesłanka zastosowania instytucji z art. 52 k.p. – znacznego stopnia winy powoda.

Przede wszystkim Sąd odwoławczy podkreślił, że powód wielokrotnie zgłaszał pracodawcy swoje trudności w wykonywaniu obowiązków pracowniczych na stanowisku specjalisty (...), 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. 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, 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. Sąd II instancji zgodził 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.

Zdaniem Sądu Okręgowego 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 zaniechanie obowiązków w zakresie terminowego i kompleksowego zebrania i przekazania (...) Sp. z o.o. stosownej dokumentacji. Jak zeznał powód, 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.

Powód do załatwienia zlecenia reklamacyjnego potrzebował dokumentacji, która wypełniana była przez inne osoby zatrudnione u strony pozwanej, np. mechaników. Sąd odwoławczy wskazał, iż 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.

Natomiast w kwestii terminu, w jakim pozwana rozwiązała z powodem stosunek pracy bez wypowiedzenia, Sąd Okręgowy wskazał, iż 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.

W ocenie Sądu Okręgowego 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.

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 II instancji zalecił Sąd pierwszej instancji, by przy ponownym rozpoznaniu sprawy winien przeprowadził postępowanie dowodowe w zakresie wyżej wskazanym. Po dokonaniu przedmiotowych ustaleń Sąd Rejonowy winien dokonać 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 winien dążyć do bezsprzecznego 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.

Ponownie rozpoznając sprawę 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. G. (...);
- 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. (2). 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. M. tymi były L. i J.. (...) tych reklamacji była czasochłonna, także z uwagi na to, że wnioski online były obcojęzyczne.

Przed zatrudnieniem powoda i A. K. (2) 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. (2) 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 także tych, które wcześniej leżały w gestii A. K. (2). Z perspektywy A. K. nie było możliwe to, aby jedna osoba poradziła sobie z zakresem obowiązków rozdzielonych dotychczas na dwie osoby.

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. „(...) (...)”.

Realizacja obowiązków przez powoda umiejscowiona była w następującym schemacie funkcjonowania serwisu.

Po przyjęciu pojazdu do serwisu strony pozwanej doradca serwisowy otwierał zlecenie. Po dokonaniu naprawy zlecenie gwarancyjne trafiało 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, 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 wynoszącego 28 dni 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).

Zlecenie gwarancyjne otwierało biuro obsługi klienta. O samej pojedynczej, konkretnej naprawie nie informowano osoby załatwiającej zlecenie reklamacyjne. Jej rola zaczynała się zasadniczo po zakończeniu naprawy. Ustalono w praktyce serwisu, że lista zbiorcza zleceń była przekazywana osobie odpowiedzialnej raz na tydzień. W liście przekazywanej do osoby odpowiedzialnej za naprawę gwarancyjną często brakowało jakiejś dokumentacji, przede wszystkim podpisów majstra, po które należało chodzić. Jeśli jednak naprawa była poważna, np. trzeba było zamówić silnik, to trzeba było uzyskiwać zgodę z biura gwarancji, na konkretne naprawy. Dotyczyło to napraw kosztownych. Wtedy takie zlecenie było traktowane jako szczególnie istotne, a pracownik zajmujący się gwarancjami stawał się aktywnym uczestnikiem procesu gwarancji, kodował usterkę, robił zdjęcia, komunikował się z działem gwarancji w W.. Odpowiedź tego działu przychodziła albo w 20 minut, albo w 2 dni, gdyż w dziale tym osoby odpowiedzialne za poważniejsze naprawy zbierały się 2 razy w tygodniu. Wielokrotnie kolejna wymiana informacji wymagała dodatkowych fotografii, prób technicznych.

Permanentne były problemy we współpracy z mechanikami, którzy w dokumentacji pisali dużo, to jest w szczególności to, co zrobili, a nie co było przyczyną usterki. Te okoliczności należało uzupełnić w dokumentacji i wymagało to znacznego nakładu czasowego.

Poprzednik powoda i A. K. (2), S. S. (1), opanowywał wszystkie zlecenia, ale zostawał w tym celu poza normalnymi godzinami czasu pracy. S. S. (1) domagał się od przełożonej A. K. (2), pani S., aby uzupełniano zlecenia, ta zaś oczekiwała, aby mieć odrębną osobę do obsługi jej fragmentu działalności.

Z przeterminowanymi zleceniami radzono sobie w ten sposób, że kasowano otwarte i zakładano nowe. Skasowane zlecenia wyświetlały się w systemie informatycznym na szaro i były łatwo zauważalne. Po skasowanych zleceniach pozostawała dokumentacja poupychana potem w szafach, a nowe zlecenie „żyło swoim życiem”.

Podwładni J. R. (2) nie byli zadowoleni ze współpracy z nim. Do T. S., skarżyli się na sposób zarządzania przez niego personelem ludzkim.

Powód sygnalizował swojemu bezpośredniemu przełożonemu, że nawarstwiają mu się obowiązki. Kierownik powoda samodzielnie, co pewien okres kontrolował terminowość realizacji przez powoda zgłoszeń reklamacyjnych. K. 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 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 dni 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 2013 r. 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 naruszenia przez niego podstawowych obowiązków pracowniczych wynikających z powierzonego powodowi zakresu obowiązków, polegające na:

- a. zawinionym zaniedbaniu obowiązków jako „Specjalisty (...)” 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 (...),
- 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 E..

Przykładowo: w przypadku zlecenia Nr (...) wskutek nie odesłania silnika odrzucono 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 E.. Zlecenia Nr (...) nie wprowadzono do systemu E. (brak zlecenia) – koszt części to około 3.850 zł. W przypadku zlecenia Nr (...), nie umieszczenie zlecenia w systemie E. 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).

To, że powód permanentnie jest po terminie w rozliczaniu poszczególnych zleceń było wiadome jego bezpośredniemu przełożonemu J. R. (2). Sytuacja opóźnień spiętrzyła się po odejściu A. K.. Mailem z dnia 03.09.2012 r. powód poinformował o tym J. R.. Powód podkreślił, co jest przyczyną tego stanu rzeczy, podając kłopoty we współpracy z innymi komórkami w zakresie otrzymywanej dokumentacji oraz nie mieszczące się z tymi obowiązkami w normalnym wymiarze czasu pracy.

J. R. (2) co kilka miesięcy kontrolował zlecenia pod kątem dotrzymywania terminów i zawsze widział, że są po terminie.

Dyrektor zarządzający pozwanego J. G. (1) informację o nierozliczonych przez powoda wnioskach gwarancyjnych otrzymał także z księgowości. Powód w ostatniej z nim rozmowie zadeklarował, że rozliczy to w ciągu jednego miesiąca.

O nieterminowym wykonywaniu obowiązków przez powoda J. G. (1) wiedział od J. R. (2), który kilkakrotnie zgłaszał mu ten fakt, ale zawsze wskazywał, iż powód twierdzi, że „zaległości wyprowadzi”.

W tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy w Z. wyrokiem z dnia

2 listopada 2016r. zasądził od pozwanego

Wyrokiem z dnia 2 listopada 2016 roku Sąd Rejonowy w Z. (...)Wydział (...)zasądził od pozwanego (...) sp. z o.o. w Z. na rzecz powoda K. G. kwotę 3.229,14 zł tytułem odszkodowania za bezzasadne rozwiązanie z powodem umowy o

pracę bez wypowiedzenia (pkt I), nadał wyrokowi w pkt. I rygor natychmiastowej wykonalności (pkt II) oraz zasądził od pozwanego na rzecz strony powodowej kwotę 675 zł tytułem zwrotu kosztów procesu (pkt III).

W dniu 3 stycznia 2017 r. Sąd Rejonowy w Z. uzupełnił powyższy wyrok z dnia 02.11.2016 roku w ten sposób, że po treści „3.229,14 zł” dodał treść „wraz z ustawowymi odsetkami od dnia 05.03.2013 r. do dnia zapłaty”.

Stan faktyczny został ustalony przez Sąd Rejonowy częściowo w oparciu o przedłożone przez strony dokumenty. Żadna ze stron nie zakwestionowała ich autentyczności.

Sąd ustalił, że J. R. (2) od zawsze wiedział o przeterminowaniu w realizacji obowiązków przez powoda. Jednak J. R. (2), choć był bezpośrednim przełożonym powoda, to nie był osobą, która mogła dokonać wobec powoda czynności z zakresu prawa pracy.

Osobą taką bez żadnych wątpliwości u pozwanego był J. G. (1). Oceniając zebrany materiał dowodowy Sąd Rejonowy uznał, że J. G. (1) już dużo wcześniej niż 19.02.2013 r. (data pisma o rozwiązaniu umowy o pracę) wiedział, że powód opóźnia się w rozliczaniu zleceń gwarancyjnych.

Zeznając przed Sądem przyznał on, że wiedział o tym od J. R. (2), ale informacja ta zawsze była opatrzona komentarzem, „powód zaległości wyprowadzi”. Komentarz ten nie ma jednak żadnego znaczenia, bo skoro powodowi zarzuca się w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy, że nieterminowo realizuje obowiązki i jest to podstawa tego oświadczenia, to nie sposób przyjąć, że jedne zaniechania powoda mogą być podstawą oświadczenia, a inne nie, skoro okoliczność towarzysząca zaniechaniom, czyli deklaracja „wyprowadzenia zaległości” zawsze im towarzyszy. Sam J. G. (1) podał, że to o czym po raz ostatni z powodem rozmawiał miało być „wyprowadzone w ciągu miesiąca”.

Stan wiedzy o opóźnieniach specjalistów w pozwanym przedsiębiorstwie, to była pewna stała informacja, a jej emanacją są szaro wyświetlające się, sztucznie zamknięte, niezakończone zlecenia. Poupychane po szafach dokumenty po zleceniach sztucznie zamkniętych. Jasno zeznał o tym świadek K. wskazał, iż słusznie założył Sąd Okręgowy rozpoznając apelację, że ten świadek jest kluczowy dla sprawy, bo to właśnie on nie ma żadnego interesu osobistego, aby zeznawać nieprawdę. U pozwanego pracował epizodycznie, ale zdołał dostrzec na tyle dużo istotnych okoliczności, że należy mu dać wiarę w całej rozciągłości, zwłaszcza, że potwierdzają to zeznania powoda i innych świadków. Tutaj, przy rozważaniu dochowania terminu jego zeznania są istotne, gdy uwypukla on to, że J. R. (2) i w zasadzie każdy wiedział o opóźnieniach.

Natomiast Sąd Rejonowy stwierdził iż nie widzi żadnych podstaw, aby w zakresie oceny faktów wskazujących czy dochowano, czy nie terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę, dać wiarę zeznaniom J. G. (1).

Jeśli bowiem jego bezpośredni podwładny R. kilkakrotnie mówi mu o opóźnieniach, a ten nie reaguje, dając wiarę, że powód „da radę”, to nie usuwa to stanu wiedzy o opóźnieniach. Rzetelnie zarządzający przedsięwzięciem gospodarczym człowiek powinien zweryfikować znaczenie powtarzającego się faktu, w kontekście interesu pracodawcy.

Tym samym Sąd Rejonowy uznał, że pozwany daleko na miesiąc przed tym jak złożył powodowi oświadczenie o rozwiązaniu umowy miał wiedzę o przyczynach, ale nie zechciał uświadomić sobie potencjalnych skutków, na skutek zaniechań J. G.. Te zaniechania nie mają jednak znaczenia dla przyjęcia, że do rozwiązania z powodem umowy o pracę doszło później niż po miesiącu od powzięcia wiadomości o podstawach takiej decyzji.

Niezależnie od tego Sąd I instancji uznał, że bezsporne jest to, że powód naruszał obciążające go obowiązki, poprzez notoryczne przekraczanie terminów ich realizacji.

W tej mierze Sąd Rejonowy uzupełniwszy zgodnie ze wskazaniem Sądu Okręgowego materiał dowodowy uznał, że naruszenie, którego dopuścił się powód nie miało charakteru ciężkiego.

Wynika to, z tego, że zakres nałożonych obowiązków nie był do zrealizowania w normalnym wymiarze czasu pracy.

Wynika to z następujących dowodów. Otóż jak wskazano wyżej ustalono, że S. S. (1), który poprzednio te obowiązki realizował, miał ponadprzeciętne predyspozycje w tym zakresie. Pomimo to obowiązki te realizował w godzinach nadliczbowych.

Powód, który realizował obowiązki w normalnym czasie pracy, rzadko tylko pracując w godzinach nadliczbowych, nie radził sobie z nimi. Powodowi przydzielano osoby do pomocy i nic to nie dawało. Powód sygnalizował te problemy, ale pozwany nie reagował w sposób pozwalający rozwiązać je raz na zawsze.

Wywody J. G. (1), że wystarczyłoby 0,5 etatu, żeby to ogarnąć, dowodzą tylko jego ignorancji w tej materii, bo skoro tak uważał, to nie wiedzieć czemu S. S. funkcjonował w wymiarze pełnego etatu. Nie wiadomo też dlaczego akceptował on wsparcie powoda w liczbie 6 osób.

W ocenie Sądu Rejonowego, zdumiewa też i zastanawia jednocześnie to, że J. G. (1) twierdzi, że powód nie sygnalizował, że problemy rodzinne mają wpływ na obowiązki. Nie wiadomo jednak dlaczego miałby powód mówić, że nie zostanie w nadgodzinach, skoro zewnętrznych problemów nie miał. Marginalizacja obsługi marek L. i J. przez J. G. (1) jest nie do przyjęcia, bo jak wynika z materiału dowodowego były to marki czasochłonne.

Na zupełną nieznaną funkcjonowania powoda, wskazuje twierdzenie, że rozliczenie naprawy ruszało od jej zakończenia. J. G. (1), co ciekawe osoba zarządzająca, chyba się nie orientuje jak było naprawdę, bo rozliczenie, to pilnowanie toku naprawy i rozliczne czynności pośrednie, wspierające naprawy szczególnie kosztowne.

Dla Sądu orzekającego twierdzenie J. R. (2), że wykrył on przeterminowanie w dacie pójścia powoda na zwolnienie lekarskie, to nic innego jak zwykłe kłamstwo, zmierzające do odsunięcia od siebie odpowiedzialności za brak nadzoru, Stoi w całkowitej sprzeczności z zeznaniem A. K., który podał kiedyś z łatwością o przeterminowaniu można się było dowiedzieć. To zeznanie to element szerszego procederu maskowania przed przełożonymi niewyrabiania się z zadaniami. Elementem tego maskowania swojej niekompetencji jest podawanie J. G. (1), że powód deklaruje „wyprowadzenie spraw”.

Świadek ten zeznaje niespójnie. Bo jak wyżej wskazano podaje, że przeterminowanie wykrył, gdy powód poszedł na zwolnienia, a potem zeznaje, że działałby, gdy wniosek był mocno przeterminowany, a jak nie, to by nie działał. Nie ma u pozwanego i w (...) mocno i mniej przeterminowanych wniosków.

Skalę niekompetencji J. R. (2) w nadzorze i braku wsparcia dla powoda oddaje zeznanie, z którego odczytujemy to, „ że powód nikomu nie powiedział, że zamierza chorować”. Otóż choroba jest oczywiście zjawiskiem nagłym i niepożądanym, nie da się o niej nikomu powiedzieć.

Konkludując Sąd Rejonowy przyjął, że powód jest usprawiedliwiony w warunkach pracy, jakie istniały i jakie mu stworzono, w tym, że opóźniał się w realizacji zadań.

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

W ocenie Sądu Rejonowego powództwo jest zasadne już w kontekście instytucji określonej treścią art. 52 § 2 KP, 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.

Sąd I instancji wskazał, iż niezależnie od powyższych ustaleń, sięgnięcie do dyscyplinarnego rozwiązania umowy o pracę okazało się też zbyt daleko idące, a to dlatego, że naruszenie obowiązków przez powoda, ocenione w kontekście warunków pracy jakie istniały i stworzono mu do realizacji tych obowiązków, nie ma charakteru ciężkiego, a w szczególności dlatego, że nie można powodowi przypisać rażącego niedbalstwa.

Sąd orzekający wskazał, że przypomnieć należy stronie pozwanej, że miernikiem postawy konkretnego pracownika jest wzorzec przeciętny. Przyrównywanie powoda do powszechnie uznanego w kraju specjalisty jakim był S. S. (1) nie usprawiedliwia więc stanowiska pozwanego. Ponadto ów „super specjalista” nie wyrabiał się w normalnym czasie

pracy. Uwarunkowania do prawidłowej realizacji obowiązków pracowniczych mogą być brane pod uwagę tylko z uwzględnieniem podstawowych norm czasu pracy.

Ponadto Sąd Rejonowy zważył, iż pozwany nie miał żadnej konkretnej refleksji nad zgłoszeniem powoda, kumulującym okoliczności z poziomu zakładu pracy (nadmiar obowiązków) i życia prywatnego (choroba dziecka), że nie daje sobie rady.

Przydzielenie mu kilku osób, zamiast zatrudnienia dodatkowego pracownika, pozwoliło Sądowi orzekającemu na przyjęcie, że naruszenie powoda nie ma charakteru ciężkiego. Niewykluczone, że tak jak twierdzi A. K. (2), zredukowano zatrudnienie w serwisie, aby korzystniej go sprzedać, nie bacząc na obciążenie pracowników bieżącą pracą.

Apelację od powyższego wyroku wniósł pozwany zaskarżając go w całości i wnosząc o jego zmianę poprzez oddalenie powództwa i zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego zwrotu kosztów procesu w postępowaniu przed Sądem I instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego + 17 zł tytułem opłaty skarbowej od pełnomocnictwa, według norm przepisanych oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanego kosztów postępowania przed Sądem II instancji, w tym kosztów zastępstwa procesowego, według norm przepisanych. Względnie pozwany wniósł o uchylenie zaskarżonego wyroku i przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I instancji.

Zaskarżonemu wyrokowi zarzucił:

1. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. art. 52 § 2 kp poprzez jego wadliwą wykładnię, nie uwzględniającą utrwalonego w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowiska, iż bieg miesięcznego terminu do złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia rozpoczyna się dopiero 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,
2. naruszenie przepisu prawa materialnego, tj. 52 § 1 pkt 1 kp poprzez jego wadliwą wykładnię, pomijając utrwalone w doktrynie oraz w orzecznictwie Sądu Najwyższego stanowisko, iż rażące niedbalstwo mieszczące się – obok winy umyślnej – w pojęciu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych należy 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,
3. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na wadliwej ocenie, iż istniejąca po stronie pracodawcy świadomość co do opóźnień w przekazywaniu rozliczeń zleceń gwarantowanych była tożsama z powstałą u pracodawcy dopiero po 23 stycznia 2013 r., kiedy w wyniku przeprowadzonej kontroli okazało się, że istnieją zlecenia nie opóźnione, ale już przeterminowane, których istnienie było dotychczas przez powoda ukrywane przed przełożonym poprzez bezprawny proceder „rolowania zleceń” (zamykania starego i ponownego otwierania pod nowym oznaczeniem) oraz w drodze uprawnień co do „nadrobienia” powstałych opóźnień,
4. błąd w ustaleniach faktycznych polegający na wadliwej ocenie, iż bezprawne działania powoda polegające na niewykonywaniu jego podstawowych obowiązków pracowniczych, a nadto zatajeniu faktu przeterminowania zleceń gwarancyjnych o znacznej wartości poprzez ich ukrycie przed przełożonym nie stanowi naruszenia o charakterze ciężkim.

Apelujący w uzasadnieniu podniósł, iż Sąd I instancji nie podjął wymaganej w sprawie pogłębionej analizy co do każdego z dwunastu wskazanych w treści oświadczenia o zwolnieniu dyscyplinarnym zleceń celem ustalenia czy bezsporne w sprawie zaniechania K. G. odnoszące się do każdego z tychże zleceń miały charakter, każde z osobna, ciężkiego naruszenia jego podstawowych obowiązków pracowniczych.

Strona pozwana wskazała także, że Sąd I instancji generalizując i w dużej mierze wyolbrzymiając trudności towarzyszące pracy powoda, nie odniósł się w swych rozważaniach do najistotniejszych kwestii: co było przyczyną

niewykonania obowiązku przez K. G. w przypadku każdego z dwunastu zarzucanych mu przypadków, czy istniały obiektywne przeszkody dla realizacji przekazania zlecenia serwisowego w terminie oraz czy o braku realizacji któregośkolwiek z tych 12 zleceń K. G. informował swoich przełożonych.

Ponadto w ocenie odwołującego Sąd Rejonowy wadliwie przyjął, iż świadomość przełożonych K. G. co do opóźnień w wykonywaniu obowiązków związanych z obsługą rozliczeń zleceń gwarancyjnych istniejących przed dniem 23 stycznia 2013 r. była jednoznaczna z powzięciem przez pracodawcę wiadomości o tym, iż 12 zleceń zostało już przeterminowanych, co było podstawą zwolnienia dyscyplinarnego powoda.

W odpowiedzi na apelację powód wniósł o jej oddalenie i zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów postępowania apelacyjnego według norm przepisanych.

Sąd Okręgowy, zważył co następuje:

Apelacja pozwanego okazała się niezasadna.

Sąd Okręgowy w pełni podziela ustalenia faktyczne i rozważania prawne Sądu I instancji, przyjmując je za integralną część swojego uzasadnienia.

Zgodnie z treścią art. 378 § 1 k.p.c. Sąd drugiej instancji rozpoznaje sprawę w granicach apelacji; w granicach zaskarżenia bierze jednak z urzędu pod uwagę nieważność postępowania.

Kontrola instancyjna nie daje podstaw do stwierdzenia nieważności w niniejszej sprawie. Tym samym dalszy zakres kognicji Sądu odwoławczego wyznacza treść orzeczenia i zakres zarzutów podniesionych w apelacji.

W ocenie Sądu Okręgowego, Sąd Rejonowy dokonał prawidłowych ustaleń i wydał trafne, odpowiadające prawu rozstrzygnięcie. Logicznie uzasadnił swoje stanowisko. Sąd Okręgowy w całej rozciągłości podziela zarówno ustalenia faktyczne, jak i ocenę prawną Sądu I instancji, zatem nie zachodzi konieczność ich powtarzania (por. wyrok Sądu Najwyższego z 08.10.1998 r., II CKN 923/97, OSNC 1999/3/60). Odnosząc się do zarzutów apelacji podnieść należy, że w żaden sposób nie podważają one prawidłowości rozstrzygnięcia Sądu I instancji. Ocena prawna zawarta w rozstrzygnięciu Sądu I instancji obejmująca dokonaną przez ten Sąd wykładnię zastosowanych przepisów prawa materialnego i procesowego nie budzi zastrzeżeń Sądu Okręgowego.

Przede wszystkim Sąd Okręgowy nie dopatrył się naruszenia przez Sąd I instancji reguł postępowania dowodowego. Ocena materiału dowodowego dokonana przez Sąd I instancji nie narusza prawa procesowego, nie została dokonana w sposób wadliwy oraz nie przekracza granicy swobodnej oceny dowodów, określonej w art. 233 § 1 k.p.c.

Tymczasem podniesione w apelacji zarzuty, a w szczególności ich uzasadnienie, stanowią jedynie polemikę z logicznymi i wyczerpująco uzasadnionymi ustaleniami i zważeniami Sądu pierwszej instancji.

W tym miejscu wymaga natomiast podkreślenia, iż Sąd ocenia wiarygodność i moc dowodów według własnego przekonania, na podstawie wszechstronnego rozważenia zebranego materiału. Taka ocena, dokonywana jest na podstawie przekonań sądu, jego wiedzy i posiadanego doświadczenia życiowego, a nadto winna uwzględniać wymagania prawa procesowego oraz reguły logicznego myślenia, według których sąd w sposób bezstronny, racjonalny i wszechstronny rozważa materiał dowodowy jako całość, dokonuje wyboru określonych środków dowodowych i - wając ich moc oraz wiarygodność - odnosi je do pozostałego materiału dowodowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 czerwca 1999 r., II UKN 685/98, OSNAPiUS 2000 nr 17, poz. 655).

Tak też, wbrew zarzutom, procedował Sąd w niniejszej sprawie, stąd odmienny pogląd wyrażony w apelacjach, nie jest zasadny.

Rolą Sądu w przedmiotowej sprawie było przesądzenie czy pracodawca zasadnie rozwiązał z powodem umowę o pracę w trybie przewidzianym w art. 52 § 1 pkt 1 k.p. Przepis ten stanowi, że pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez

wypowiedzenia w razie ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Z treści tego przepisu wynika, że naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika. Ocena, czy naruszenie obowiązku jest ciężkie, zgodnie z utrwalonym stanowiskiem judykatury, powinna uwzględniać stopień jego winy oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. W użytym w powołanym przepisie pojęciu "ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" mieszczą się trzy elementy. Są to: bezprawność zachowania pracownika (naruszenie podstawowego obowiązku pracowniczego), naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy, a także zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo. Odnośnie stopnia winy w orzecznictwie ukształtował się jednolity pogląd, że powinna się ona przejawiać w umyślności (złej woli) lub rażącym niedbalstwie pracownika (np. wyroki Sądu Najwyższego: z dnia 21 września 2005 r., II PK 305/04, M.P.Pr. - wkładka 2005, nr 12, s. 16).

Sąd Okręgowy, co do zasady, nie kwestionuje prawa pozwanego do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika. Należy jednak przy tym wskazać, 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. Musi być uzasadnione szczególnymi okolicznościami, które w zakresie winy pracownika polegają na jego złej woli lub rażącym niedbalstwie, a nie na błędnym przekonaniu o działaniu w interesie pracodawcy (wyrok SN z dnia 2 czerwca 1997 r., I PKN 193/97, OSNAPiUS 1998, nr 9, poz. 269).

Należy przy tym pamiętać, że ocena czy dane naruszenie obowiązku jest ciężkie, zależy od okoliczności każdego indywidualnego przypadku. Należy też brać pod uwagę całokształt postępowania pracownika, a nie jego jednorazowe zachowanie, jeżeli nie stanowi ono samo przez się jaskrawego naruszenia podstawowego obowiązku pracowniczego. (Florek L. [red.] Celeda R., Gonera K., Goździewicz G., Hintz A., Kijowski A., Pisarczyk Ł., Skoczyński J., Wagner B., Zieliński T., Kodeks Pracy. Komentarz. Lex 2011).

Sąd Rejonowy w pisemnym uzasadnieniu zaskarżonego wyroku odniósł się szczegółowo do wymienionych przyczyn rozwiązania stosunku pracy z powodem bez wypowiedzenia. Ustalenia Sądu I instancji w tym zakresie Sąd Okręgowy w pełni podziela, gdyż znajdują one oparcie w przeprowadzonych dowodach. Sąd Rejonowy przy tym zasadnie przyjął, że przyczyny rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia nie mogą być uwzględnione, jako uzasadniające rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 k.p., z uwagi na wpływ terminu miesiąca od chwili, w której pracodawca powziął wiadomość o naruszeniach, jakich dopuścił się pracownik, a także z uwagi na fakt, iż nienależyte wykonywanie obowiązków pracowniczych przez powoda ,w okolicznościach przedmiotowej sprawy, nie stanowiły ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przy czym, pamiętać należy, że rozwiązanie stosunku pracy w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p., w przypadku wielości przyczyn rozwiązania stosunku pracy staje się uzasadnione, jeżeli choćby jedna z nich stanowiła ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 października 2005 r., I PK 61/05, LEX nr 196489).

Wskazać w tym miejscu należy również, że co do sposobu liczenia miesięcznego terminu w przypadkach ciągłego naruszania przez pracownika jego obowiązków pracowniczych Sąd Najwyższy uznaje bowiem, że termin ten rozpoczyna bieg od ostatniego ze zdarzeń składających się na to zachowanie (Tak SN w wyroku z 14.2.2001 r., I PKN 236/00, Legalis). Natomiast ostatnie przeterminowane zlecenie wskazane przez pozwanego w oświadczeniu z dnia 19.02.2013 r. o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę jest z dnia 28.09.2012 r.

Odnosząc się do poszczególnych zarzutów apelacyjnych, stwierdzić należy, że nie można podzielić zarzutu pozwanego związanego z datą powzięcia przez pracodawcę informacji o nieterminowej realizacji przez powoda zadań. Pozwany podniósł, iż dopiero w wyniku przeprowadzonej kontroli w trakcie zwolnienia lekarskiego powoda okazało się, że istnieją zlecenia nie tylko opóźnione, ale także przeterminowane, których istnienie było przez powoda ukrywane przed przełożonymi.

Sąd odwoławczy podziela ustalenia Sądu Rejonowego, w zakresie niemożności przypisania powodowi winy za nieterminowe wykonywanie zadań, albowiem przyczyną powstających i nawarstwiających się nieterminowych realizacji zleceń przez powoda było nie tylko przeciążenie powoda obowiązkami pracowniczymi, które wcześniej

wykonywane były przez dwie osoby, ale również nieumiejętne zarządzanie personelem przez pozwanego. Ponadto pozwany, mimo wcześniejszego zgłaszania przez powoda problemów z realizacją zleceń w terminie, oprócz przeprowadzania rozmów wyjaśniających, nie podjął żadnych istotnych czynności, aby problem ten zniwelować. Zatem twierdzenie pozwanego, że powód zataił istnienie przeterminowanych zleceń przed przełożonym jest bezzasadne, ponieważ bez wątpienia posiadał on wiedzę o opóźnieniach w wykonywaniu zleceń przez powoda, a ponadto miał możliwość podglądu w systemie EVA na jakim etapie znajdują się realizowane zlecenie.

Sąd Okręgowy podziela ocenę Sądu Rejonowego, że powód poprzez notoryczne przekraczanie terminów naruszał obciążające go obowiązki, jednak nie stanowi to uzasadnionych podstaw zarzutu ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Przyczynami rozwiązania umowy o pracę na podstawie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. mogą być szczególnego rodzaju, zawinione uchybienia pracownicze, które spowodowały zagrożenie interesów lub istotną szkodę w mieniu pracodawcy (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 23 września 1997 r., I PKN, OSNAPiUS 1998, Nr 13, poz. 396). Stopień ciężki naruszenia musi się wyrażać rażącym niedbalstwem lub winą umyślną (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 21 lipca 1999 r., I PKN 169/99, OSNAPiUS 2000, Nr 20, poz. 746). Sama bezprawność zachowania pracownika nie wystarcza do przydania naruszeniu obowiązku pracowniczego charakteru ciężkiego, do którego niezbędny jest znaczny stopień nasilenia złej woli pracownika w postaci winy umyślnej lub rażącego niedbalstwa (Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 marca 2013 r., II PK 174/12, M.P.Pr. 2013/8/424-426). W realiach rozpoznawanej sprawy powód nie dopuścił się szczególnego rodzaju, zawinonego uchybienia pracowniczego. W szczególności za takie kwalifikowane uchybienie nie może być uznane zarzucane powodowi zaniedbanie polegające na braku 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. Co prawda bowiem powód miał zaległości w zakresie terminowego wykonywania zleceń, jednak stopień zarzucanego powodowi naruszenia nie stanowi zdaniem Sądu Okręgowego rażącego niedbalstwa. Tym bardziej nie wyraża się także winą umyślną.

Mając na uwadze powyższe, wobec bezzasadności apelacji pozwanego, na podstawie art. 385 kpc orzeczono jak w pkt I wyroku.

O kosztach procesu w punkcie II, Sąd orzekł w oparciu o art. 98 § 1 i 3 k.p.c. w zw. z § 9 ust. 1 pkt 2 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 obowiązującego na dzień złożenia apelacji rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r., poz. 1800, ze zm.).

SSO Robert Macholak SSO Bogusław Łój SSO Katarzyna Kijowska