

Sygn. akt VII Pa 56/16

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 4 lipca 2016 r.

Sąd Okręgowy Warszawa-Praga w Warszawie VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący SSO Marcin Graczyk

Sędziowie SO Lucyna Łaciak

SO Renata Gąsior (spr.)

Protokolant protokolant sądowy Emilia Poddębniak

po rozpoznaniu na rozprawie w dniu 4 lipca 2016 r. w Warszawie

sprawy z powództwa N. W.

przeciwko (...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością w S.

o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę

na skutek apelacji wniesionej przez pozwaną

od wyroku Sądu Rejonowego dla Warszawy Pragi-Północ w Warszawie VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych z dnia 15 marca 2016 r., sygn. akt VI P 233/15

1. zmienia zaskarżony wyrok w zakresie pkt. 2 w ten sposób, że zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda N. W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego,
2. oddala apelację w pozostałym zakresie,
3. zasądza od pozwanej (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda N. W. kwotę 180,00 zł (sto osiemdziesiąt złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego za instancję odwoławczą.

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior

UZASADNIENIE

Wyrokiem z dnia 15 marca 2016 r. Sąd Rejonowy dla Warszawy Pragi-Północ VI Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, po rozpoznaniu w dniu

3 marca 2016 r. sprawy z powództwa N. W. przeciwko

(...) Spółce z ograniczoną odpowiedzialnością z siedzibą

w W. o odszkodowanie za nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę:

1. zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda N. W. kwotę 12.660 zł (dwanaście tysięcy sześćset sześćdziesiąt złotych) wraz odsetkami ustawowymi za opóźnienie od dnia 8 sierpnia 2015 r. do dnia zapłaty;

2. zasądził od pozwanego (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w S. na rzecz powoda N. W. kwotę 1.800 zł (jeden tysiąc osiemset złotych) tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego;

3. wyrokowi w punkcie 1 nadał rygor natychmiastowej wykonalności do wysokości kwoty 4.220 zł (cztery tysiące dwieście dwadzieścia złotych).

Podstawę rozstrzygnięcia stanowiły następujące ustalenia i rozważania Sądu Rejonowego:

Powód był zatrudniony przez pozwanego (...) Spółkę z o.o. w S. na podstawie umów o pracę na czas określony od dnia 6 sierpnia 2007 r. do dnia 30 listopada 2008 r., a następnie na czas nieokreślony od dnia 1 grudnia 2008 r. w pełnym wymiarze czasu pracy na stanowisku kierowca autocysterny za wynagrodzeniem brutto 4.220 zł miesięcznie. Powód zobowiązany był min. do bezwzględnego przestrzegania regulaminu pracy, procedur zarządzania jakością ISO 9001, instrukcji zalewu autocystern, obowiązku zachowania tajemnicy służbowej, odpowiedzialności materialnej za powierzone mu mienie stałe i obrotowe, odpowiedzialności za przewożony produkt w zakresie jego ilości i jakości od chwili przejścia zaplombowanych zbiorników do dostarczenia odbiorcy z nienaruszonymi plombami, utrzymywania powierzonego pojazdu w odpowiednim stanie technicznym i czystości, zasady bezpiecznego spustu paliw płynnych, każdorazowe sprawdzenie wszystkich kłódek, zamknięć i plomb na cysternie, po spuszczeniu paliwa dokładne sprawdzenie każdego wagonu na okoliczność pozostawienia resztek paliwa. W praktyce obowiązki te sprowadzały się do załadunku cysterny, przewiezienia i rozładunku towaru.

Zgodnie z procedurą obowiązującą na bazie paliw jeżeli kierowca ma dwa kursy pierwszy kurs ładowany był w nocy przez pracowników hurtowni paliw. Po stawieniu się do pracy kierowca danej cysterny miał obowiązek sprawdzenia stanu technicznego pojazdu oraz zaplombowania cysterny. Jeżeli przed pierwszym kursem stwierdził nadmiar paliwa, to nie upuszczał paliwa, ponieważ dane z tego ile nalano paliwa w drodze elektronicznej automatycznie przekazywane były do Grupy (...) – właściciela paliwa. Kierowca zamykał cysternę i jechał z dostawą niezależnie od tego ile miał paliwa.

Jego obowiązkiem zaś było rozładowanie u klienta całego paliwa. Pracownik nie miał przy tym możliwości ręcznego sprawdzenia ilości paliwa nalanego do cysterny. Przy tankowaniu to liczniki wskazywały ilość nalanego paliwa. Następową elektroniczną transmisją danych do serwera i pracownik hurtowni na tej podstawie wystawiał dokument określający ile paliwa zatankowano.

Procedura zlewania paliwa u odbiorcy odbywała się w obecności pracownika (...), który w przypadku stwierdzenia nieprawidłowości mógł zwrócić się o zdjęcie plomb w celu sprawdzenia czy cysterna została opróżniona czy też zgłosić zastrzeżenia co do jakości i ilości dostawy. Pracownik ten sprawdzał czy w przeziernikach nie ma paliwa. Po automatycznym zatrzymaniu się licznika i zakończeniu dostawy drukowano dokument oraz protokół przyjęcia dostawy. Po podpisaniu dokumentów przyjęcia dostawy przez pracownika (...) wracano na bazę, żeby zdać dokumenty i wykonać drugie tankowanie. Cysterna po przyjeździe powinna być opróżniona do końca co można było sprawdzić nie tylko na podstawie wydruków lecz naocznie oglądając przezierniki w cysternie. Jeżeli umieszczone tam kulki były w górze oznaczało to, że paliwo znajdowało się nadal w układzie.

W przypadku drugiego kursu kierowca sam tankował autocysternę, plombował ją, a następne czynności były powtarzane jak za pierwszą dostawą. Po rozładunku miał obowiązek sprawdzić czy nic w tych komorach nie pozostało. Gdy cysterna nie zostanie opróżniona kierowca miał obowiązek zgłoszenia tego faktu. W praktyce nie zdarzało się aby pracownicy zgłaszali nadwyżki paliwa, a jedynie usterki na terenie bazy. Powód także nigdy nie zgłaszał zastrzeżeń co do liczników i stanu cysterny mimo kilkuletniej pracy u pozwanego.

W dniu 26 maja 2015 r. powód stawił się do pracy o godzinie 6:00 gdzie polecono mu aby w tym dniu jeździł inną autocysterną niż dotychczas. Cysterna ta była przypisana do kierowcy A. K., który był nieobecny w pracy. Powód miał dokonać dostawy paliwa do dwóch zajezdni (...) – do zajezdni (...) i zajezdni (...). Autocysterna o nr (...) wraz z naczepą (...), którą powód miał kierować tego dnia została już zgodnie z procedurą wcześniej zatankowana przez pracownika bazy paliw. Powód dokonał jedynie jej zaplombowania.

Na miejscu pierwszej dostawy w zajezdni (...) powód był około godziny 7:00 gdzie po uprzednim uruchomieniu urządzenia pomiarowego rozpoczął dostawę paliwa. Po automatycznym zatrzymaniu się licznika, po zakończeniu dostawy, powód zrobił wydruk ilości dostarczonego paliwa.

Po podpisaniu dokumentów przyjęcia dostawy przez pracownika (...) i sprawdzeniu przezierników, powód wrócił do siedziby pozwanego. Pracownik nie zgłaszał zastrzeżeń co do przebiegu dostawy i ilości dostarczonego paliwa. Na dokumencie wydania, który otrzymał w bazie paliw wskazano, że w cysternie znajduje się 31.962 l/dm³ paliwa referencyjnego (temperatura 15°C), zaś wydano łącznie 31.943 litrów. Powód zdał dokumenty pierwszej dostawy następnie dokonał zatankowania cysterny zgodnie z otrzymanym dowodem napełnienia i zaplombował autocysternę. Około godziny 12:00 powód pojechał dokonać kolejnej dostawy – do zajezdni (...). Proces dostawy przebiegał tak samo jak w przypadku dostawy do zajezdni (...).

Tym razem dokument wydania określał ilość zatankowanego paliwa w cysternie na 31.967 l/dm³ oleju napędowego referencyjnego (temperatura 15°C)

zaś wydano 31.960 l. Pracownik nie zgłaszał zastrzeżeń co do przebiegu dostawy i ilości dostarczonego paliwa. Po ponownym powrocie do siedziby pracodawcy około 16:00 powód przekazał pracownikowi pozwanego dokumenty dostawy i na tym kończąc pracę udał się do domu.

Około 16:00 pracownik D. K. obserwując w zachowaniu powoda „coś podejrzanego” poszedł przeczytać dane z tachografu i po uruchomieniu tej procedury postanowił sprawdzić poprawność opróżnienia komór cysterny. Podniósł pokrywę i zauważył, że w przeziernikach poszczególnych komór znajduje się paliwo. Wezwał kierownika bazy paliw C. J. i pracownika J. Ś.. W ich obecności dokonał sprawdzenia poprawności rozładunku cysterny. Paliwo znajdowało się we wszystkich 5 komorach. Łącznie rozładowali 60 litrów oleju napędowego (około 7 wiader). Z wydarzenia tego została sporządzona notatka urzędowa i dokumentacja fotograficzna. Powód nie brał udziału w kontroli cysterny.

Nie był to pierwszy przypadek znalezienia paliwa w cysternach. Przypadków gdzie pozostawiono paliwo, ale w mniejszych ilościach były 2. Miesiąc wcześniej zwolniono pracownika z uwagi na udokumentowaną kradzież paliwa.

Zarząd Spółki podjął decyzję o zwolnieniu powoda. Dopiero w dniu 28 maja 2015 r. po przyjsciu do pracy około godziny 9:00 powodowi odczytano oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 §1 pkt 1 k.p. z powodu ciężkiego naruszenia obowiązków pracowniczych polegających na kradzieży mienia powierzonego przez pracodawcę – nie rozładowania całości przeznaczonego paliwa klienta w dniu 26 maja 2015 r. i pozostawienie go w każdej komorze autocysterny. Pozwany zawarł pouczenie o miejscu terminie i sposobie wniesienia odwołania do Sądu Pracy. Powód odmówił podpisania oświadczenia.

Sąd Rejonowy ustalił stan faktyczny na podstawie dokumentów zgromadzonych w aktach niniejszej sprawy, aktach osobowych powoda, na podstawie zeznań świadków oraz na podstawie zeznań powoda.

Sąd Rejonowy oparł się w całości na przeprowadzonych dowodach i nie kwestionował tych dowodów w zakresie istotnych okoliczności tej sprawy, dając wiarę słuchanym w sprawie świadkom ze względu na spójność ich zeznań z całokształtem materiału dowodowego zgromadzonego w sprawie. Zeznaniami powoda Sąd Rejonowy dał wiarę w całości jako że korespondowały ze złożonymi do akt sprawy dokumentami.

Przechodząc do rozważań prawnych w tak ustalonym stanie faktycznym Sąd Rejonowy zważył, że powództwo jako uzasadnione zasługiwało na uwzględnienie.

Za bezsporny przyjął Sąd Rejonowy fakt rozwiązania przez pozwanego z powodem umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie oświadczenia złożonego na piśmie, podając jako przyczynę art. 52 § 1 pkt 1 k.p. ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych w postaci kradzieży mienia. W nawiasie pozwany uzasadnił powyższe jako nie rozładowanie całości przeznaczonego paliwa klienta w dniu 26 maja 2015 r. i pozostawienie go w każdej komorze autocysterny.

W ocenie Sądu Rejonowego rozwiązanie umowy o pracę nie zawierało uchybień formalnych. Oświadczenie woli o rozwiązaniu umowy o pracę

bez zachowania okresu wypowiedzenia dokonane zostało w formie pisemnej.

W piśmie wskazane zostały przyczyny rozwiązania umowy o pracę oraz pouczenie o prawie odwołania się od rozwiązania umowy do sądu pracy.

Nie kwestionowano niezachowania terminu i w tym zakresie Sąd Rejonowy nie stwierdził żadnych naruszeń. Powód odwołał się w terminie wnosząc o zasądzenie odszkodowania w kwocie 12.660 zł (trzymiesięczne wypowiedzenie) z tytułu rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z naruszeniem przepisów o rozwiązywaniu umów o pracę w tym trybie z ustawowymi odsetkami od dnia doręczenia pozwu do dnia zapłaty.

Powołując się na orzecznictwo Sądu Najwyższego Sąd Rejonowy wskazał, że rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy jest przypadkiem szczególnym i nie każde naruszenie przez pracownika obowiązków może stanowić podstawę rozwiązania stosunku pracy w tym trybie. Musi to być naruszenie podstawowych obowiązków, musi być spowodowane przez pracownika świadomie. Pracodawca rozwiązując z pracownikiem umowę

o pracę bez wypowiedzenia ma obowiązek wskazać jakich ciężkich naruszeń swoich podstawowych obowiązków pracownik się dopuścił. Ciężący

na pracodawcy obowiązek wskazania w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy

o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika oznacza, że powinna być

ona określona w sposób, który jednoznacznie wskazuje, na czym w opinii pracodawcy polega wina pracownika.

Wskazana przyczyna powinna być konkretna i rzeczywista, a ponad to powinna uzasadniać rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie, a niewykonanie tego obowiązku jest naruszeniem przepisów o rozwiązaniu umów o pracę.

Sąd Rejonowy wskazał, że konkretyzacja przyczyny następuje poprzez szczegółowe, słowne określenie tego zdarzenia (zachowania) w treści oświadczenia o wypowiedzeniu lub wynika ze znanych pracownikowi okoliczności, wiążących się w sposób niebudzący wątpliwości z podaną przez pracodawcę przyczyną rozwiązania umowy. Ocena podanej w rozwiązaniu umowy przyczyny pod względem jej konkretyzacji dokonywana jest

z perspektywy pracownika. To pracownik ma wiedzieć i rozumieć, z jakiego powodu pracodawca rozwiązał z nim umowę o pracę. Pracodawca nie może uzupełnić braku wskazania konkretnej przyczyny rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika po wniesieniu powództwa

o przywrócenie do pracy lub odszkodowanie. Wskazanie w pisemnym oświadczeniu pracodawcy przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie

lub rozwiązanie umowy o pracę przesądza o tym, że spór przed sądem pracy toczy się tylko w granicach przyczyny podanej w pisemnym oświadczeniu pracodawcy. Tym samym pracodawca pozbawiony jest możliwości powoływania się w toku postępowania na inne przyczyny, które również mogłyby uzasadniać wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy o pracę.

Odwołując się do poglądów orzecznictwa Sąd Rejonowy podkreślił,

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. Sąd Rejonowy dokonał opisu

rozdzielenia postaci winy w zakresie deliktów prawa cywilnego. Wina umyślna zachodziła będzie wtedy, gdy sprawca chce (dolus directus) wyrządzić drugiemu szkodę

(czyli: ma świadomość szkodliwego skutku swego zachowania się i przewiduje jego nastąpienie, celowo do niego zmierza) lub co najmniej świadomie godzi się na to. Wina nieumyślna (dolus eventualis) zachodziła będzie wówczas, gdy sprawca wprawdzie przewiduje możliwość wystąpienia szkodliwego skutku, lecz bezpodstawnie przypuszcza, że zdoła go uniknąć albo też nie przewiduje możliwości nastąpienia tych skutków, choć powinien i może je przewidzieć. W obu formach mamy do czynienia z niedbalstwem (culpa), bowiem w prawie cywilnym, odmiennie niż w prawie karnym, obie postaci winy nieumyślnej sprowadza się do niedbalstwa. Z kolei pojęcie niedbalstwa wiąże się w prawie cywilnym z niezachowaniem wymaganej staranności.

Chcąc dokonać oceny, kiedy mamy do czynienia z winą w postaci niedbalstwa, decydujące znaczenie ma miernik staranności, jaki przyjmuje się za wzór prawidłowego postępowania. Przy ustaleniu ciężkości ich naruszenia winien być brany pod uwagę stopień winy pracownika, intensywność i jej nasilenie,

jak również intencje pracownika, pobudki jego działania. Czyn pracownika uznaje się za bezprawny, gdy jest sprzeczny z jego obowiązkami wynikającymi ze stosunku pracy, natomiast winę można przypisać pracownikowi wówczas, gdy jego stosunek psychiczny do czynu jest świadomy, jak również gdy pracownik, mając świadomość szkodliwości skutku swojego postępowania, celowo do niego zmierza lub co najmniej na ów skutek się godzi.

W konsekwencji o zakwalifikowaniu działania lub zaniechania pracownika jako odpowiadającego art. 52 § 1 pkt 1 k.p. nie decyduje wysokość szkody majątkowej, lecz okoliczność, że postępowanie pracownika przedmiotowo bezprawne i podmiotowo zawinione - stanowi zagrożenie interesów pracodawcy. Rozwiązanie stosunku pracy bez wypowiedzenia na podstawie

art. 52 § 1 pkt 1 kodeksu pracy jest zatem dopuszczalne, jeżeli pracownik nie tylko obiektywnie naruszy podstawowe obowiązki pracownicze, ale nadto,

gdy naruszenie to jest subiektywnie zawinione w stopniu ciężkim, zaś ocena stopnia winy pracownika musi być dokonywana z uwzględnieniem rodzaju pracy, zakresu odpowiedzialności, koniecznego zaufania pracodawcy. Nie bez znaczenia przy ocenie ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych jest również cel, do którego zmierza pracownik swoim działaniem i towarzyszące temu inne okoliczności, zwłaszcza stan świadomości i woli pracownika.

Na podstawie prezentowanych w uzasadnieniu swojego rozstrzygnięcia przepisów prawa oraz poglądów orzecznictwa oraz w oparciu o analizę całokształtu materiału dowodowego w sprawie Sąd Rejonowy doszedł

do przekonania że złożone przez pozwanego rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. było niezasadne.

Wydając orzeczenie w niniejszej sprawie Sąd kierował się rozkładem ciężaru dowodów w procesie cywilnym. Fakt wskazania kradzieży, rozumianej jako zabranie w celu przywłaszczenia cudzej rzeczy ruchomej z zamiarem włączenia do swojego majątku lub posiadania w każdy inny możliwy sposób jest przestępstwem bądź wykroczeniem (zależnie od wartości rzeczy) stypizowanym przez prawo karne. W tym kontekście przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodów nie została przez pozwanego udowodniona. Pracodawca nie wykazał w zachowaniu powoda ani winy umyślnej ani rażącego niedbalstwa zatem tego typu zarzutu stawiać mu nie można. Już w samej treści oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia występują sprzeczności. Uszczegółowienie bowiem podanej w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę przyczyny poprzez wskazanie, że powód nie rozładował w całości przeznaczonego paliwa klienta w dniu 26 maja 2015 r. i pozostawił go w każdej komorze autocysterny stoi w sprzeczności z przyczyną główną tj. kradzieżą paliwa. Powód jako pracownik, któremu zarzucono pewne zachowania nie umiał ocenić i nie rozumiał stawianego mu zarzutu,

co czyni przyczyny wskazane w oświadczeniu niewystarczająco skonkretyzowanymi. W ocenie Sądu Rejonowego z samego faktu pozostawienia paliwa w cysternie nie można wywieść zamiaru popełnienia kradzieży przez powoda. Pozwany nie wykazał również, że zachowanie powoda odbiegało od praktyki w zakresie rozliczania się z powierzonego mienia. Sąd Rejonowy miał także na uwadze, że powód jedynie czasowo jeździł tą cysterną,

że był długoletnim pracownikiem firmy i nie był do tej pory karany.

Fakt dopuszczenia powoda do pracy i wykonywania obowiązków przez kolejny dzień nie potwierdza, że powód miał zamiar dokonania kradzieży. W przypadku zarzucanego przestępstwa w rozumieniu art. 52 § 1 pkt 2 k.p. fakt jego popełnienia musi być oczywisty, przy czym jeżeli na podstawie oceny konkretnego zdarzenia nadal pozostają wątpliwości, że przestępstwo zostało popełnione pracodawca winien wykazać ten fakt czy to na podstawie prawomocnego wyroku skazującego czy też chociażby na podstawie zawiadomienia organów ścigania o podejrzeniu popełnienia przestępstwa, czy też dokumentami potwierdzającymi fakt wszczęcia postępowania karnego/wykroczeniowego wobec powoda w zakresie stawianego mu zarzutu. W niniejszej sprawie dowodów takich pozwany nie przedstawił.

Z powyższych przyczyn Sąd Rejonowy uznał za nieudowodnione dopuszczenie się przez powoda ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych w zakresie przyczyn wskazanych w oświadczeniu o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia, wobec czego na podstawie art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. orzekł jak w sentencji. Ponadto Sąd Rejonowy zasądził od pozwanego na rzecz powoda odszkodowanie w wysokości trzykrotności miesięcznego wynagrodzenia tj. kwoty 12.660 złotych stanowiącej trzykrotność kwoty 4.220 złotych w oparciu o dane wynikające z zaświadczenia o wynagrodzeniu.

O kosztach procesu Sąd orzekł na podstawie art. 98 § 1 k.p.c. w zw. z § 6 pkt 5 w zw. § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r., w brzmieniu sprzed wejścia w życie ustawy z dnia 22 października 2015 r., na kwotę 1.800 zł.

O rygorze natychmiastowej wykonalności Sąd orzekał na podstawie art. 477² § 1 k.p.c., mając na uwadze wysokość wynagrodzenia wskazanego przez powódkę.

Apelację od powyższego wyroku złożyła w dniu 25 kwietnia 2016 r. strona pozwana, zaskarżając rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego w całości. Strona pozwana zarzuciła skarżonemu orzeczeniu:

1) naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających, a wręcz z nim sprzecznych, polegające na przyjęciu, że powód jako pracownik, któremu zarzucono pewne zachowania nie umiał ocenić i nie rozumiał stawianego mu zarzutu, co czyni przyczyny wskazane w oświadczeniu niewystarczająco skonkretyzowanymi, podczas gdy z treści wyjaśnień powoda złożonych w czasie jego przesłuchania wynika, że powód bez żadnych wątpliwości rozumiał, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę był fakt stwierdzenia pozostawienia paliwa w autocysternie w dniu 26 maja 2015 r.,

2) naruszenie prawa procesowego, które mogło mieć wpływ na wynik sprawy, tj. art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z materiału dowodowego wniosków z niego nie wynikających, polegające na przyjęciu, iż – w ocenie Sądu Rejonowego – fakt dopuszczenia powoda do pracy i wykonywania obowiązków przez kolejny dzień nie potwierdza, że powód miał zamiar dokonania kradzieży, podczas gdy powzięcie przez pracodawcę (tj. prezesa zarządu pozwanej spółki) informacji o wystąpieniu przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy o pracę wiązało się z upływem pewnego czasu,

3) naruszenie prawa materialnego tj. art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 52 k.p. poprzez ich niewłaściwe zastosowanie polegające na przyjęciu, że fakt wskazania kradzieży, rozumianej jako zabranie w celu przywłaszczenia cudzej rzeczy ruchomej z zamiarem włączenia do swojego majątku lub posiadania w każdy inny możliwy sposób jest przestępstwem bądź wykroczeniem (zależnie od wartości rzeczy) stypizowanym przez prawo karne i w tym kontekście przyczyna rozwiązania umowy o pracę z powodem nie została przez pozwanego udowodniona, podczas gdy – co wynika z treści oświadczenia pozwanej z dnia 28 maja 2015 r. – przyczyną rozwiązania umowy o pracę z powodem była kradzież

mienia powierzonego przez którą pracodawca nie rozumiał rozładowania całości przeznaczonego paliwa u klienta w dniu 26 maja 2015 r. i pozostawienia go w każdej komorze autocysterny,

4) naruszenie prawa materialnego, tj. art. 56 § 1 k.p. w zw. z art. 58 k.p. poprzez ich zastosowanie, podczas gdy wobec braku przesłanek uzasadniających uznanie, że złożone przez pozwaną rozwiązanie umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. jest niezasadne, brak było podstaw do zasądzenia od pozwanej na rzecz powoda odszkodowania.

W oparciu o powyższe zarzuty pozwana spółka wniosła o zmianę zaskarżonego wyroku w całości i oddalenie powództwa oraz o zasądzenie od powoda na rzecz pozwanej kosztów postępowania, w tym kosztów zastępstwa procesowego wg. norm przepisanych za obie instancje.

Uzasadniając podniesione w apelacji zarzuty pozwana spółka wskazała, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego nie odpowiada prawu i jako takie powinno być zmienione. Pozwana podkreśliła, że przyczyną rozwiązania umowy o pracy z powodem była kradzież mienia powierzonego rozumiana przez pracodawcę jako nierozładowanie przeznaczonego paliwa u klienta, a materiał zgromadzony w toku postępowania przed Sądem Rejonowym potwierdzał, że była to przyczyna prawdziwa i rzeczywista. W ocenie pozwanej powód w trakcie jego przesłuchania na rozprawie bez żadnych wątpliwości rozumiał, że przyczyną rozwiązania z nim umowy o pracę był fakt stwierdzenia pozostawienia paliwa w autocysternie w dniu 26 maja 2015 r. Pozwana zaznaczyła, że ta właśnie zdarzenie było przyczyną podjęcia przez nią decyzji o rozwiązaniu z powodem umowy o pracę i taka też przyczyna została powodowi przedstawiona, wobec czego nie można stwierdzić, iż była nieskonkretyzowana i że powód jej nie rozumiał. Ponadto pozwana zakwestionowała ustalenie przez Sąd Rejonowy, że fakt dopuszczenia powoda do pracy i wykonywania obowiązków przez kolejny dzień nie potwierdza, że powód miał zamiar dokonania kradzieży, gdyż jak wynika z ustaleń faktycznych dokonanych przez ten Sąd powód nie rozładował całości paliwa około godziny 16:00, a więc po godzinach pracy biura pozwanej spółki. Oczywistym w ocenie pozwanej jest, że podjęcie decyzji o zwolnieniu powoda wymagało przedstawienia zarządowi pozwanej spółki jako pracodawcy okoliczności mogących być tego przyczyną i ich rozważenia, co wymagało pewnego czasu. Pozwana wskazała również, że zachowanie powoda w postaci niezłania całości paliwa u odbiorcy oraz niesprawdzenia próżności komór autocysterny po dostawie było bezprawne, zawinione i zagrażało interesom pozwanej.

W odpowiedzi na apelację z dnia 2 czerwca 2016 r. powód wniósł o oddalenie apelacji pozwanego w całości oraz zasądzenie od pozwanego na rzecz powoda kosztów zastępstwa procesowego według norm przepisanych za postępowanie odwoławcze. Powód ocenił podniesione przez pozwaną zarzuty jako polemiczne w stosunku do prawidłowego rozstrzygnięcia Sądu Rejonowego, jak również przedstawił swoje rozważania oraz argumenty w zakresie oceny określenia przyczyny oświadczenia o rozwiązaniu umowy o pracę z dnia 28 maja 2015 r., a także mechanizmów działania cysterny mogących mieć wpływ na powstanie superaty.

Sąd Okręgowy zważył, co następuje:

Skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było niezasadne jedynie w części dotyczącej kosztów postępowania przed tym Sądem, zaś w pozostałym zakresie podniesione w apelacji strony pozwanej zarzuty nie skutkowały zmianą skarżonego wyroku, w konsekwencji czego apelacja pozwanej w pozostałym zakresie podlegała oddaleniu.

Usytuowanie Sądu Okręgowego jako sądu ad meritum oznaczało rozpoznanie sprawy w granicach wniesionej apelacji. Mając na względzie całościowe zaskarżenie wyroku Sądu Rejonowego Sąd Okręgowy, mimo braku zarzutu strony pozwanej w tym zakresie, poddał w wątpliwość rozstrzygnięcie tego Sądu w zakresie kosztów postępowania, a konkretnie wysokości zasądzonych kosztów zastępstwa procesowego. Sąd Okręgowy zwraca bowiem uwagę, że w orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się pogląd na temat wysokości wynagrodzenia przysługującego

profesjonalnym pełnomocnikom stron sprawach, w których istotą sporu jest stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia o pracę bądź rozwiązanie stosunku pracy. Już w uchwale z 7 sierpnia 2002 r. (III PZP 15/02) Sąd Najwyższy wyraził pogląd, że w sprawie toczącej się na skutek odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę należy przyjmować jednakową podstawę do zasądzania kosztów zastępstwa prawnego, niezależnie od wyboru żądania. Zwrócono wówczas uwagę, że wynagrodzenie pełnomocnika procesowego powinno być ustalone na jednakowych zasadach (w takiej samej wysokości) niezależnie od tego, czy pracownik dochodzi uznania wypowiedzenia za bezskuteczne, przywrócenia do pracy, czy też odszkodowania za niezgodne z prawem lub nieuzasadnione rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem. Ten kierunek wykładni znalazł kontynuację w uchwale składu siedmiu sędziów Sądu Najwyższego z 24 lutego 2011 r., I PZP 6/10, w której przyjęto, że podstawę zasądzenia przez sąd opłaty za czynności adwokata z tytułu zastępstwa prawnego w sprawie ze stosunku pracy o odszkodowanie, o którym mowa w art. 56 § 1 w związku z art. 58 k.p., stanowi stawka minimalna określona w § 12 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 28 września 2002 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów nieopłaconej pomocy prawnej udzielonej z urzędu. Uchwale tej nadano moc zasady prawnej, co oznacza, że wszystkie składy orzekające Sądu Najwyższego są związane przedstawioną w niej wykładnią przepisów prawa.

W tych okolicznościach, w oparciu o cytowane wyżej poglądy orzecznictwa Sąd dokonał stosownej zmiany skarżonego rozstrzygnięcia

w zakresie orzeczonych kosztów zastępstwa procesowego i uznał, że prawidłową podstawą ich naliczenia jest przepis § 12 ust. 1 pkt 2 Rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości w sprawie opłat za czynności adwokackie oraz ponoszenia przez Skarb Państwa kosztów pomocy prawnej udzielonej z urzędu z dnia 28 września 2002 r. (t.j. Dz. U. z 2013 r., poz. 461 ze zm.) w brzmieniu sprzed wejścia w życie ustawy z dnia 22 października 2015 r., co skutkowało zasądzeniem na rzecz N. W. od pozwanej spółki kwoty 180 złotych, o czym na podstawie art. 386 § 1 k.p.c. orzeczono w punkcie 1 sentencji wyroku.

Abstrahując od zasadności apelacji w części powyższej, zgłoszone przez stronę pozwaną nie zawierały argumentów prowadzących do dalszej zmiany

lub uchylenia zaskarżonego wyroku. Sąd Okręgowy nie dopatrył się nieprawidłowości w ustaleniach poczynionych przez Sąd Rejonowy w zakresie okoliczności składających się na stan faktyczny. Sąd Rejonowy zebrał w toku postępowania w pierwszej instancji dostatecznie obszerny materiał dowodowy, obejmujący zarówno zeznania świadków, dokumentację prywatną przedłożoną przez obie strony, jak również dowód z przesłuchania powoda N. W..

Prawidłowo zebrany materiał dowodowy pozwolił na szczegółowe ustalenie okoliczności składających się na stan faktyczny sprawy, a rozumowanie Sądu Rejonowego oparte oraz wywodzone

z tak zebranego materiału dowodowego Sąd Okręgowy ocenił jako rzeczowe i kompleksowe, skutkujące logiczną konkluzją w postaci zapadłego w sprawie wyroku. Mając na względzie pozytywną ocenę przeprowadzonego przez Sąd Rejonowy postępowania dowodowego Sąd Okręgowy w całości podzielił rozważania oraz ustalenia poczynione przez ten Sąd i przyjął je jako swoje.

Dokonując analizy materiału dowodowego Sąd powinien prowadzić taki tok rozumowania, na skutek którego dojdzie do sformułowania logicznie poprawnych wniosków składających się w jedną spójną całość, zgodną z doświadczeniem życiowym. Podniesienie skutecznego zarzutu naruszenia przez sąd swobodnej oceny dowodów wymaga więc udowodnienia,

że powyższa okoliczność nie zachodzi, konieczne jest więc wskazanie nieprawidłowości procesu myślowego przeprowadzonego przez sąd do których doszło przy przyjęciu kryteriów oceny dowodów lub stosowania kryteriów oceny podczas analizy dowodów. Nieprawidłowości powinny mieć charakter obiektywny, to jest niezależny od indywidualnych doświadczeń życiowych

i poglądów stron.

Strona pozwana stosunkowo precyzyjnie określiła jakie w jej ocenie wywody Sądu Rejonowego zostały przez ten Sąd źle przeprowadzone,

jednakże nie przedstawiła żadnych okoliczności które świadczyłyby o istnieniu błędów w rozumowaniu Sądu Rejonowego, jego sprzeczności z regułami logiki czy doświadczenia życiowego i w żadnym ze wskazanych przez siebie przykładów naruszeń nie wyjaśniła, na czym nieprawidłowość rozumowania Sądu Rejonowego miałyby polegać. Zarzuty pozwanej w zakresie domniemanego naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. miały charakter polemiczny i były ściśle związane z prezentacją własnej interpretacji poszczególnych dowodów oraz stanowiły wyraz subiektywnej oceny zdarzeń przez pozwaną, pozostających w oderwaniu od materiału dowodowego zebranego w toku postępowania przed Sądem Rejonowym.

W ocenie skarżącej Sąd Rejonowy naruszył art. 233 § 1 k.p.c. poprzez wyciągnięcie z materiału dowodowego wniosku tego rodzaju, że fakt dopuszczenia powoda do pracy i wykonywania obowiązków przez kolejny dzień nie potwierdza, że powód miał zamiar dokonania kradzieży. Jako kontrargument przeciwko powyższemu streszczeniu wyводу Sądu Rejonowego pozwana wskazała okoliczność, zgodnie z którą pracodawca, tj. prezes zarządu pozwanej spółki powziął i przeanalizował informację o wystąpieniu przyczyny mogącej uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę dopiero w terminie późniejszym,

gdyż wiązało się to z upływem pewnego czasu. Powołanie się przez pozwaną na tą okoliczność nie stanowi jednak argumentu przeciwko rzekomo błędnemu rozumowaniu Sądu Rejonowego, gdyż okoliczność ta w żaden sposób

z poczynionym przez ten Sąd wnioskiem nie koresponduje. Dla Sądu Okręgowego, jak również z dużą dozą prawdopodobieństwa można rzecz,

że także dla Sądu Rejonowego, logicznym i oczywistym z perspektywy doświadczenia życiowego jest, że podjęcie przez pracodawcę decyzji w zakresie potencjalnego rozwiązania stosunku pracy z pracownikiem stanowi proces zależny w dużej mierze od przepływu informacji oraz przeprowadzeniu wszechstronnej analizy okoliczności mogących uzasadniać podjęcie konkretnego rozstrzygnięcia. Okoliczność ta pozostaje jednak w stanie pełnej niezależności od tego, co Sąd Rejonowy formułując powyższe stwierdzenie starał się – jak się okazało skutecznie i w sposób zrozumiały – wywieść.

Sąd Rejonowy formułując powyższe zdanie wykazał bowiem, że powód przychodząc do pracy następnego dnia po zdarzeniu oraz wykonując swoje obowiązki tak jak dotychczas swoim zachowaniem nie przejawiał zamiaru dokonania kradzieży paliwa. Stwierdzenie to było w ocenie Sądu Okręgowego wymagane o tyle, że w kontekście zarzutu kradzieży pozostawienie paliwa

w cysternie na noc mogłoby stanowić przygotowanie powoda do dokonania zaboru w dogodnym dla niego momencie. Skoro jednak powód w dniu następującym po spornym zdarzeniu zwyczajnie świadczył pracę, to słusznie Sąd Rejonowy założył, że okoliczność ta świadczy przeciwko istnieniu po stronie powoda zamiaru do dokonania kradzieży.

W ocenie Sądu Okręgowego nie sposób zgodzić się z zarzutami strony pozwanej w zakresie naruszeń, jakich rzekomo dopuścił się Sąd Rejonowy

w kontekście jego rozważań w kwestii spełniania przez przyczynę rozwiązania stosunku pracy wskazaną w oświadczeniu pozwanej z dnia 28 maja 2015 r. wymogu konkretności i zrozumiałości dla powoda. Podniesione przez pozwaną spółkę w tym zakresie zarzuty naruszenia prawa procesowego w postaci

art. 233 § 1 k.p.c. oraz prawa materialnego art. 30 § 4 w zw. z art. 52 k.p. miały zdaniem Sądu Okręgowego charakter ściśle polemiczny i nie znajdujący żadnych podstaw do uwzględnienia w okolicznościach niniejszej sprawy oraz przepisach prawa. Sąd Okręgowy uznał rozważania Sądu Rejonowego

w zakresie wyjaśnień na czym polega wymóg konkretnego i jednoznacznego określenia przyczyny rozwiązania stosunku o pracę w przypadku określonym

w art. 52 k.p. jak również zdefiniowanie pojęcia „kradzieży” w oparciu o typizację określoną w prawie karnym oraz zastosowanie tej definicji

na potrzeby skarżonego rozstrzygnięcia za prawidłowe jako znajdujące podstawy w ugruntowany orzecznictwie sądów powszechnych oraz Sądu Najwyższego oraz zasadach doświadczenia życiowego, jak również przeprowadzone z uwzględnieniem okoliczności niniejszej sprawy.

Za kompletnie chybiony należało uznać zarzut naruszenia przez

Sąd Rejonowy prawa materialnego poprzez niewłaściwe zastosowanie art. 30 § 4 k.p. w zw. z art. 52 k.p. Powołując się na poglądy Sądu Najwyższego wyrażone w wyroku z dnia 24 października 2013 r. (skądinąd w całości podzielane przez Sąd Okręgowy w obecnym składzie) przy argumentacji powyższego zarzutu strona pozwana zdaje się nie dostrzegać fragmentu cytowanego uzasadnienia, zgodnie z którym „z oświadczenia pracodawcy powinno wynikać w sposób nie budzący wątpliwości co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego dokonanie mu wypowiedzenia umowy o pracę lub jej warunków”. W szczególności stwierdzenie pozwanej, że pracodawca poprzez kradzież rozumiał nierozładowanie całości przeznaczenia paliwa u klienta w dniu 26 maja 2015 r.

i pozostawienie go w każdej komorze autocysterny jest w ocenie Sądu Okręgowego pozbawione logiki i zaprzecza jakimkolwiek wcześniejszym twierdzeniom pozwanej w zakresie spełniania przez określenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy wymogu konkretności i zrozumiałości

dla pracownika. Pozwana zdaje się nie dostrzegać oczywistej różnicy istniejącej pomiędzy tak odrębnymi pojęciami, jakimi są „kradzież” oraz „pozostawienie mienia”. Pojęcia te stanowią dwie zupełnie odrębne kategorie, opisują dwa zupełnie inne zdarzenia bądź czynności, które nie są ze sobą zakresowo powiązane, a wręcz przeciwstawne; „kradzież” nie może bowiem stanowić „pozostawienia mienia”, jak również „pozostawienie mienia” nie będzie nigdy stanowić „kradzieży”. Sąd Okręgowy w całości podziela prezentowaną przez stronę powodową w odpowiedzi na apelację definicję kradzieży jako działania określanego znamieniem czasownikowym „zabiera”, gdyż pojęcie „kradzieży” obejmuje bowiem wszelkie czynności bezpośrednio zmierzające

do przywłaszczenia mienia. Z kolei „pozostawienie mienia” stanowi pojęcie

w sposób jednoznaczny wyrażające zupełnie przeciwne zamierzenia osoby dokonującej tej czynności. W odniesieniu do argumentacji pozwanej zaznaczenia wymaga, że Kodeks pracy kładąc nacisk na konkretność przyczyny odnosi ten wymóg przede wszystkim do zrozumienia jej przez zwalnianego pracownika. Przy ocenie przyczyny rozwiązania stosunku pracy nie jest więc istotne co pozwana przez pojęcie kradzieży rozumie, lecz to, jakie to pojęcie

ma faktyczne znaczenie. Przyjęcie odmiennego stanowiska niż powyższe prowadziłyby do przyjęcia, że pracodawca mógłby poprzez kradzież rozumieć również inne definicje czynności bądź zdarzeń, które z dokonaniem kradzieży nie znajdują wspólnej płaszczyzny pojęciowej, a więc do sytuacji, w której

to pracodawca – w sprzeczności z wyrażoną powyżej zasadą zrozumiałości przyczyny dla pracownika – mógłby dyktować pracownikowi sposób interpretacji przyczyny rozwiązania stosunku pracy według własnego rozumienia, a w gestii powoda pozostawałoby domyślenie się, o co tak naprawdę pozwanej chodzi tj. jaka okoliczność stanowiła przyczynę rozwiązania stosunku pracy.

Sąd Okręgowy nie dopatrył się również naruszenia przez Sąd Rejonowy art. 233 § 1 k.p.c. poprzez stwierdzenie, że powód nie umiał ocenić i nie rozumiał stawianego mu zarzutu, co czyni przyczyny wskazane w oświadczeniu niewystarczająco skonkretyzowanymi. Na poparcie powyższego zarzutu pozwana okoliczność w postaci treści zeznań złożonych przez N. W. na rozprawie w dniu 3 marca 2016 r. wskazując, że wynika

z nich, że powód wiedział z jakim zdarzeniem związane jest przedłożone mu

w dniu 28 maja 2015 r. oświadczenie o rozwiązaniu umowy o pracę.

Słusznie jednak podkreślono w treści odpowiedzi na apelację, że powód

w trakcie tego samego przesłuchania wskazał również, że w dniu zwolnienia

z pracy zarzucono mu kradzież mienia pozwanej spółki, a on sam zrozumiał,

iż ten właśnie zarzut stanowi przyczynę wypowiedzenia stosunku pracy. Oznacza to, że powód wiedział, iż zwolnienie go z pracy dotyczy sytuacji z dnia 26 maja 2015 r., jednakże na podstawie przedłożonego mu oświadczenia pracodawcy nie miał rozeznania, czy pracodawca zwalnia go ze względu na fakt pozostawienia paliwa w autocysternie, czy też ze względu na podejrzenie kradzieży, co w oparciu o brak jednolitości i nieczytelności przyczyny jest

w ocenie Sądu Okręgowego wystarczające do uznania, że powód przyczyny wskazanej w oświadczeniu o rozwiązaniu stosunku pracy nie rozumiał.

W konsekwencji powyższych rozważań za nietrafny należało również uznać zarzut niezasadnego zastosowania przez Sąd Rejonowy art. 56 § 1 k.p.

w zw. z art. 58 k.p. Strona skarżąca nie zdołała bowiem wykazać w toku niniejszego postępowania, że nie istniały przesłanki do uznania rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 k.p. z dnia 28 maja 2015 r. za niezasadne.

Sąd Rejonowy prawidłowo ustalił brak podstaw do przedmiotowego rozwiązania umowy o pracę z powodem w trybie art. 52 k.p. i zasadnie przyznał powodowi wnioskowane przez niego roszczenie odszkodowawcze.

Mając na uwadze powyższe okoliczności Sąd Okręgowy uznał, że skarżone rozstrzygnięcie Sądu Rejonowego było prawidłowe. Wobec bezzasadności zarzutów zgłoszonych w apelacji podlegała ona oddaleniu jako niezasadna na podstawie art. 385 k.p.c., w związku z czym Sąd Okręgowy orzekł jak w punkcie 2 sentencji wyroku.

O kosztach postępowania w drugiej instancji Sąd Okręgowy orzekł w punkcie 3 sentencji wyroku na podstawie art. 98 k.p.c. Kwota kosztów zastępstwa procesowego została ustalona w oparciu o przepisy aktualne na dzień wpływu apelacji pozwanej do tutejszego Sądu, tj. § 9 ust. 1 pkt 1 w zw. z § 10 ust. 1 pkt 1 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 22 października 2015 r. w sprawie opłat za czynności adwokackie (Dz. U. z 2015 r. poz. 1800).

SSO Lucyna Łaciak SSO Marcin Graczyk SSO Renata Gąsior (spr.)

Zarządzenie: (...)

SSO Renata Gąsior (spr.)

K.S.